



Bu proje Avrupa Birliđi ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



# Yetkin Bir İşgücüne Doğru

SEAN CURLEY – TAKIM LİDERİ



Hayat Boyu  
Öğrenme

---

**Modüler eğitim programı ve yaygın eğitim sertifika programlarının geliştirilmesi.**

**Öğretmenlerin kaliteli bir öğrenme tecrübesi (e-öğrenme dahil) sağlamasına imkan kılacak şekilde 7 alanda 7 meslekte (3 yeni, 3 mevcut) materyallerin üretilmesi ve kapasitenin geliştirilmesi.**

**Öğrenci yetkinliğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme değerlendirilmesinin yapılması**

---

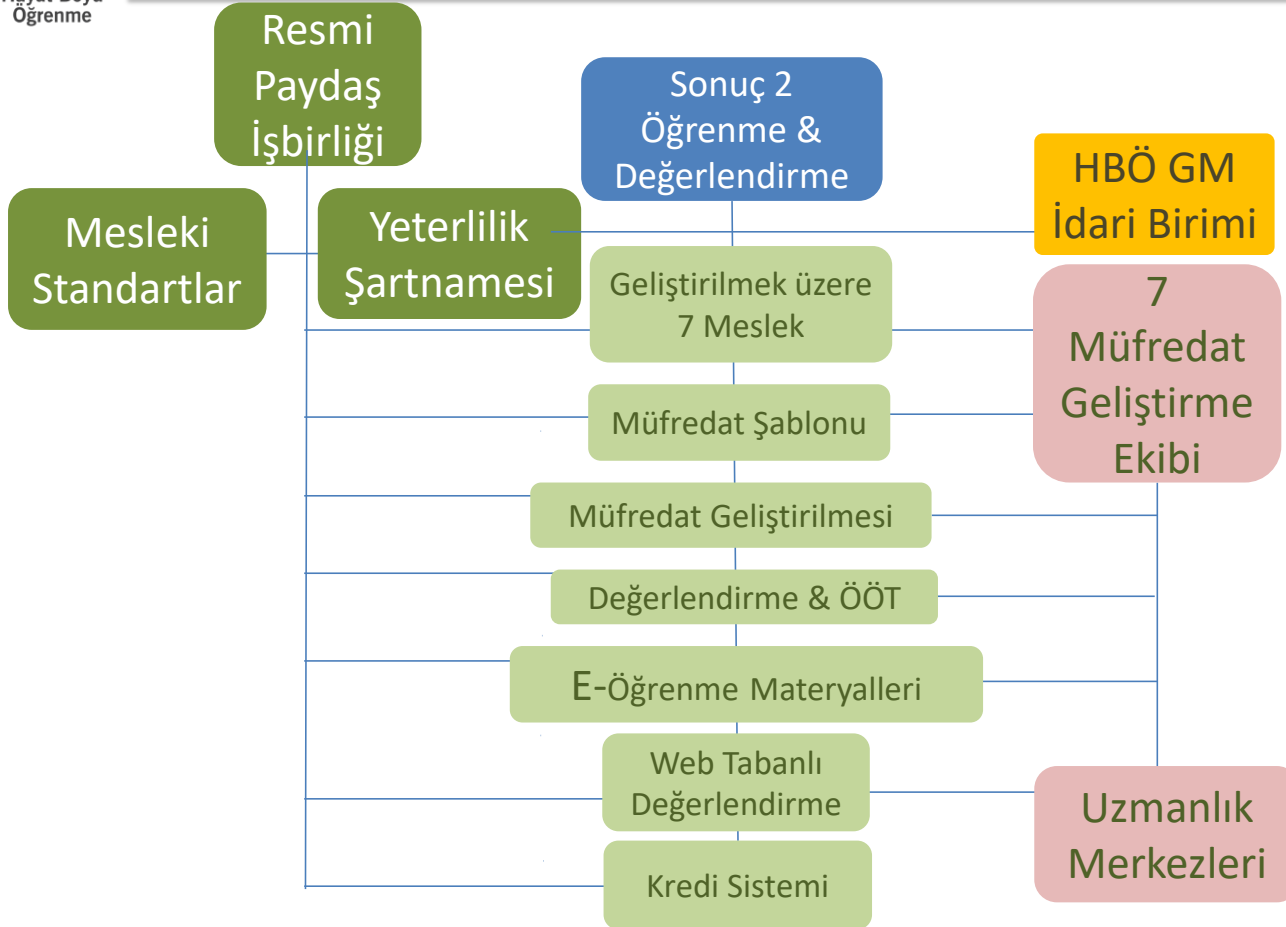


Hayat Boyu  
Öğrenme

---

# **AYÇ, UYÇ ve ECVET(Mesleki Kredi Transfer Sistemi) ilkelerine uygun biçimde**

---





Hayat Boyu  
Öğrenme

---

- **Bireylerin bitiminde diploma ile ödüllendirileceği mesleki ve teknik eğitim programları Ulusal Meslek Standartları kullanılarak hazırlanacaktır.**
  - **Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi 4.5**
-

## YETKİNLİK NEDİR?

- TYÇ kapsamında ‘yetkinlik’ bilgi ve becerilerin bir çalışma veya öğrenme ortamında sorumluluk alarak ve/veya özerk çalışma göstererek kullanılması, öğrenme gereksinimlerinin belirlenmesi ve karşılanması olarak tanımlanmıştır
  - Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (sayfa 45)
-



Hayat Boyu  
Öğrenme

---

## MYK

- Ulusal mesleki standartlar, standartlardan yola çıkarak ulusal teknik ve mesleki yeterliliklerin ilkelerini belirlemek için kullanılır.
  - **5544 MYK Kanunu**
  - **Madde 4 c**
-



Hayat Boyu  
Öğrenme

---

**“ Teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve bu standartları temel alan yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin yetkilendirme, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin kural ve faaliyetleri.”**

- **5544 MYK Kanunu,**
  - **Madde 2 - (1) ç)**
-





Hayat Boyu  
Öğrenme

---

## Ulusal Meslek Standartları

- **Bir mesleğin başarılı bir biçimde tamamlanması için Yetkili tarafından kabul edilen ve sahip olunması gereken bilgi, beceri, tavır ve tutumları meydana getiren asgari özelliklerdir.**
  - 5544 MYK Kanunu
  - Madde 2e
-

## TÜRKİYE MESLEK STANDARTLARI AŞAĞIDAKİLERİ TANIMLAR

- **Mesleki görevler**
  - **Görevlerin altındaki mesleki işlemler**
  - **Mesleki başarımlar ölçütleri**
  - **Mesleki yetkinlikler**
    - Bilgi ve beceriler**
    - Tutum ve tavırlar**
-

## Yetkinliğe dayalı eğitim

- Standartların ayrı ayrı belgelendirecek şekilde birer yetkinlik setlerine – bilgi, beceri ve tavırlar– organize edilmesi daha bireysel eğitim yollarına imkan sağlar ve öğrenimi kurumsal bağlamdan uzaklaştırır.
  - Yetkinliğe dayalı eğitim veya YDE performansa dayalı öğrenme faaliyetleri üzerine odaklanır.
-



Hayat Boyu  
Öğrenme

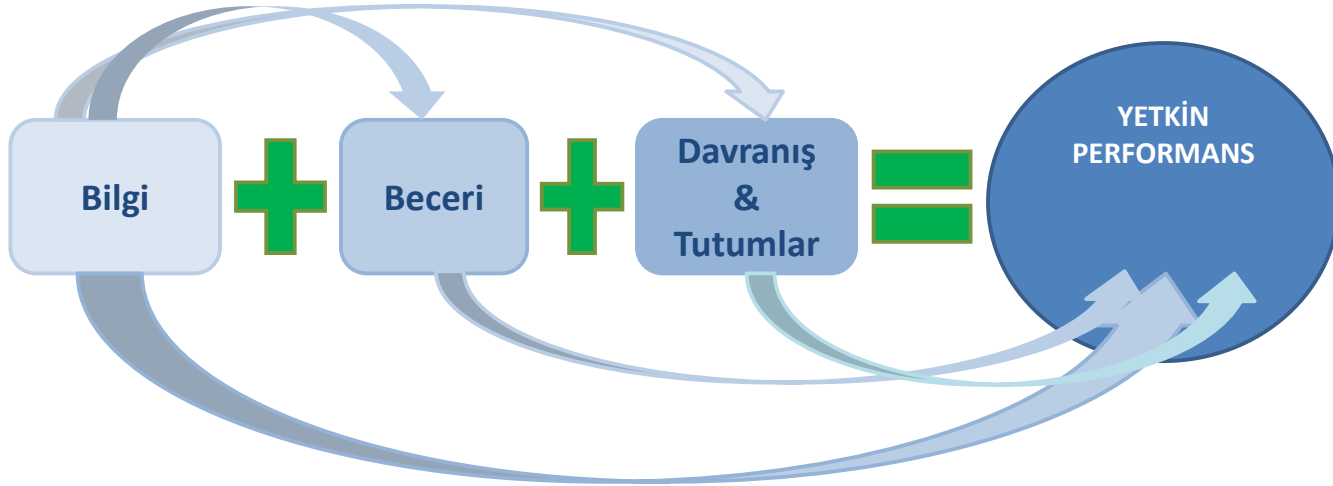
---

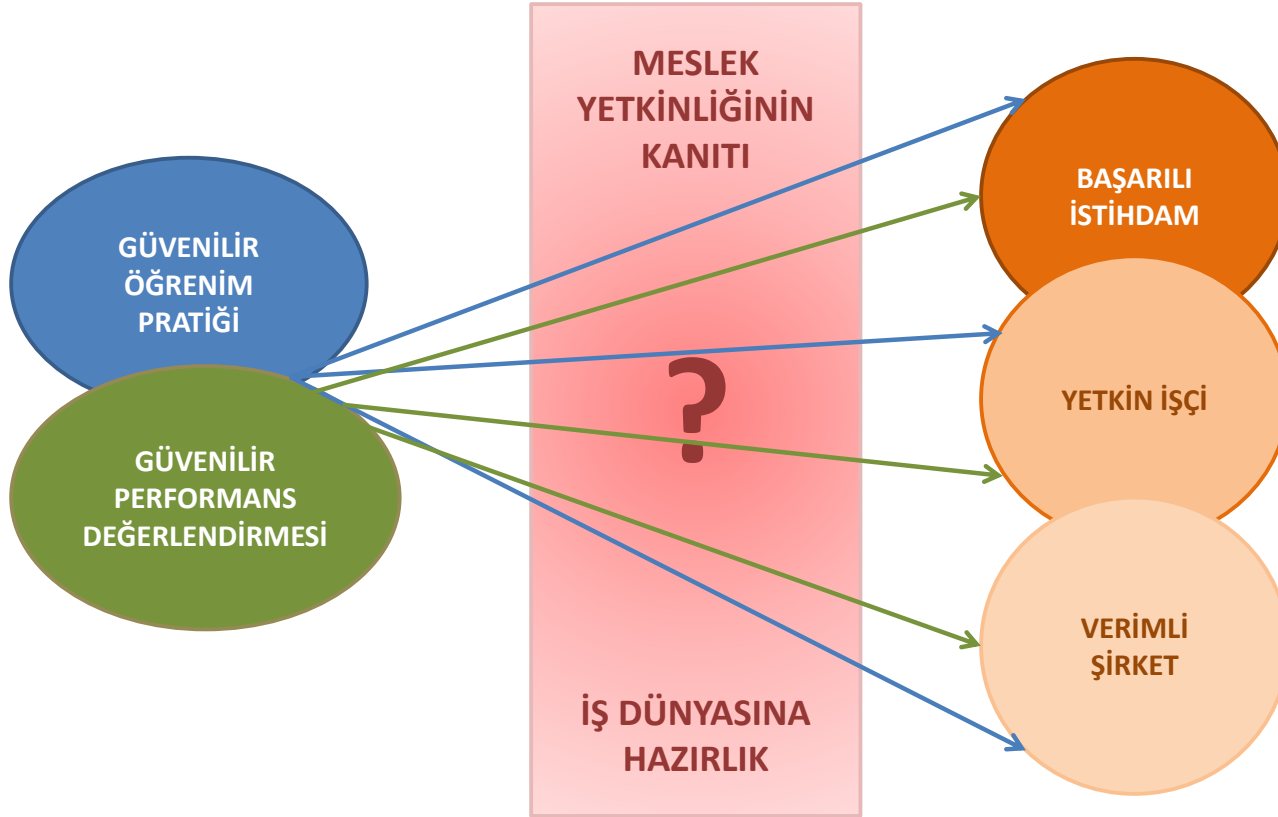
## Yetkin işçi

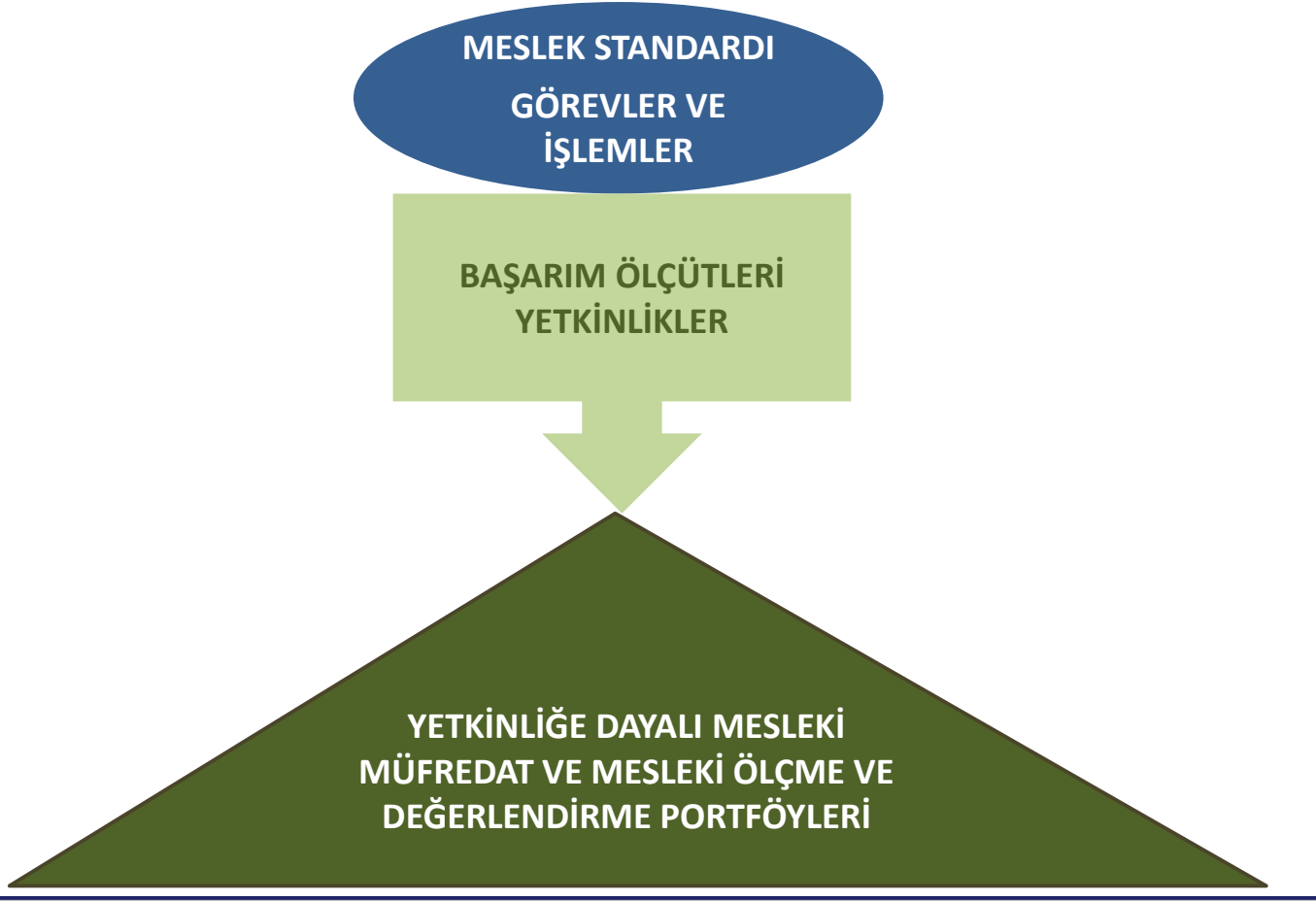
Kişiler becerilerini, bilgilerini ve işyerinde gerekli olan performansı **tutarlı olarak** sergilediklerinde işverenler tarafından yetkin olarak kabul edilir.

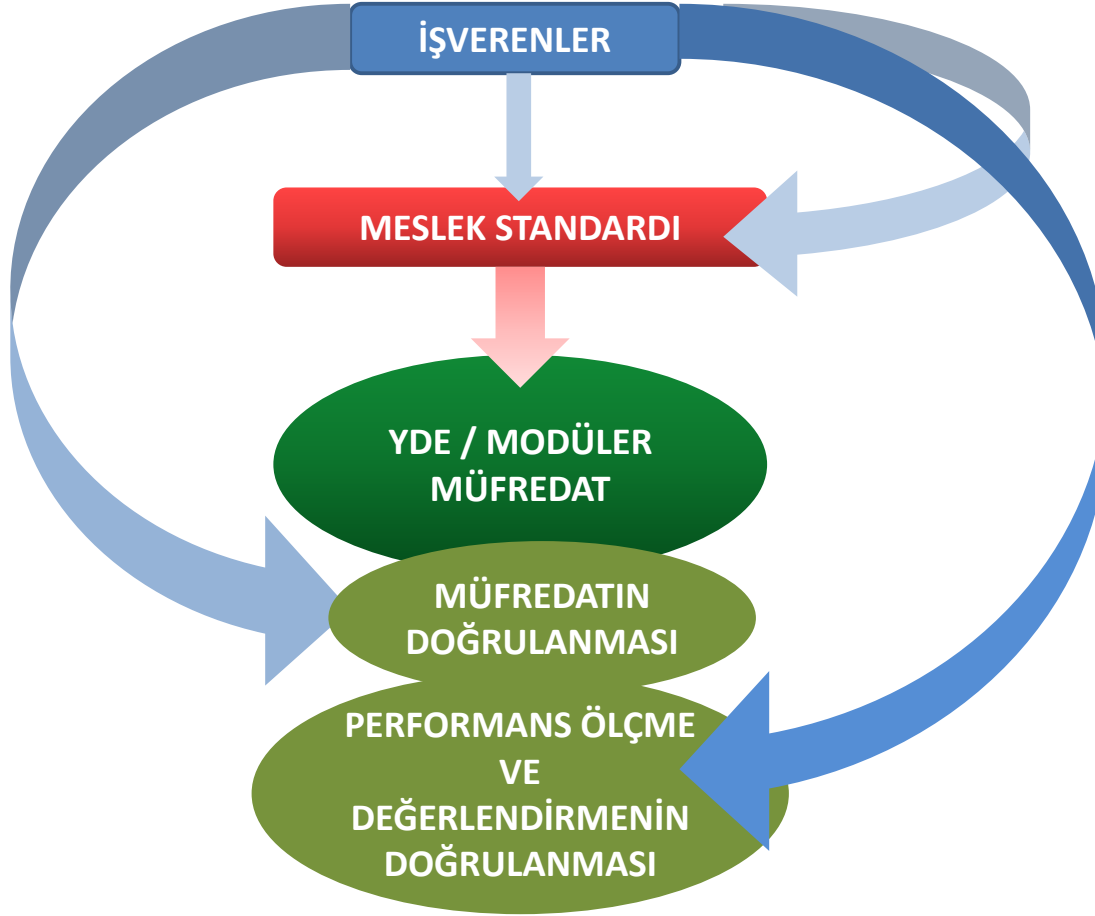
---

## İşverenler kendi mesleklerinde işlerini YETKİN BİÇİMDE YAPABİLECEK işçiler arıyor

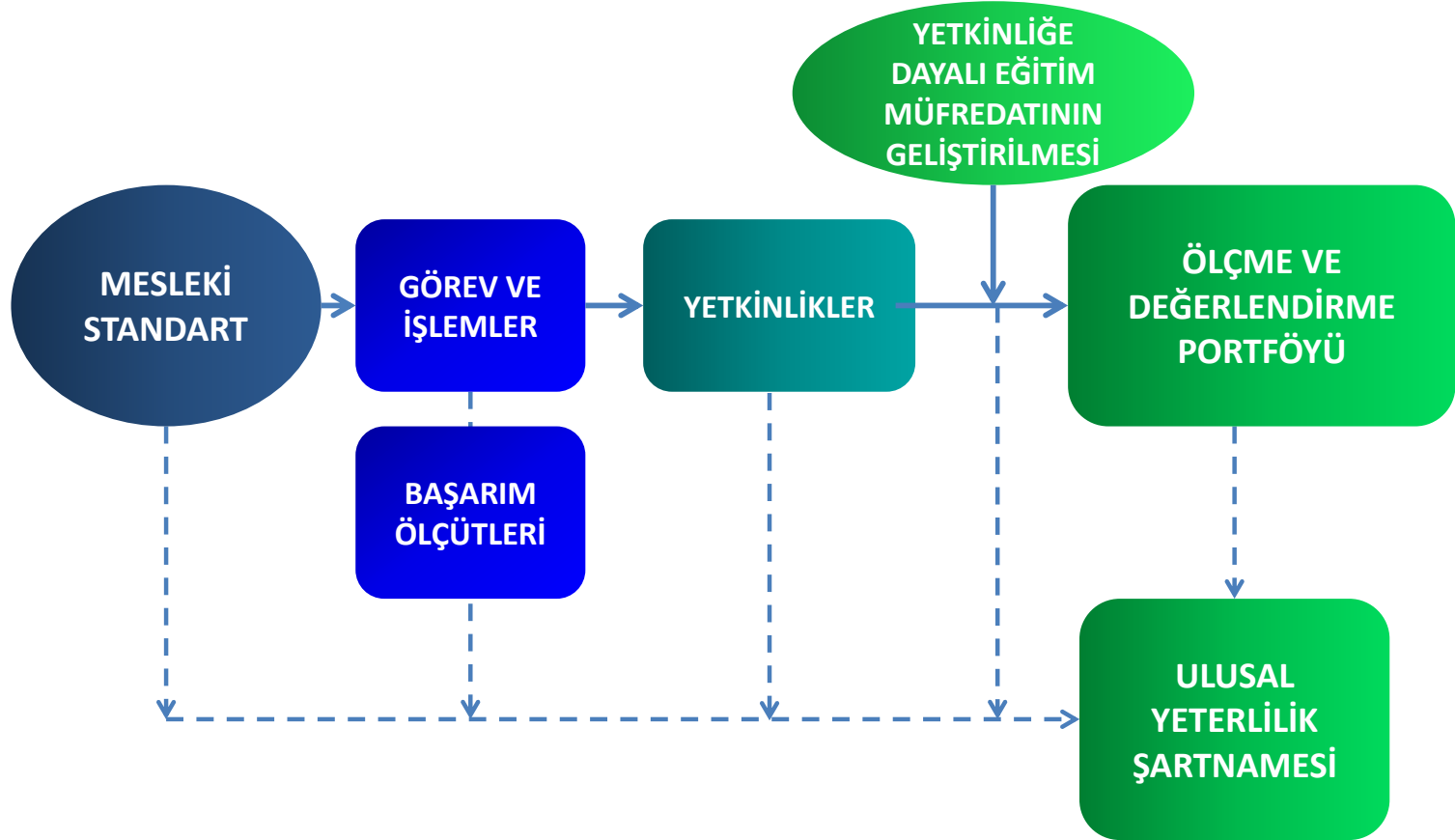














Hayat Boyu  
Öğrenme

---

## Meslek Standardı-> Müfredat

Görevler-> Birimler (Birim Şartnamesi)

İşlemler -> Öğrenme çıktıları (Öğrenme çıktıları tanımlayıcıları)

İşlemlerle ilgili başarımlar ölçütleri -> Öğrenme kazanımları ile ilgili başarımlar ölçütleri

---

## Yetkinliğe Dayalı Eğitim

Bireyin ilgili sektörde uygun görülen veya işletme yetkinlik standartlarında belirtilen, işyerinde kendisinden beklenen standardı yerine getirebildiğini doğrulamayı amaçlamaktadır.

**Sonuçlar bireylerin diğerlerine kıyasla ne kadar iyi bir performans sergilediklerine değil gerçek performansa dayanmaktadır.**

---



Hayat Boyu  
Öğrenme

---

## Yetkinliğe Dayalı Eğitim

**kanıt toplama ve bu yetkinliğin başarılıp  
başarılımadığı konusunda yargıda bulunma  
sürecidir.**

---



Hayat Boyu  
Öğrenme

<b>Doğrudan gösterme/gözleme</b>	Bir sorumluluğun veya sorumluluk dizisinin iş yerinde veya iş yerine benzetilmiş bir iş ortamında ölçme-değerlendirmeyi yapan kişinin doğrudan tanık olacağı şekilde icra edilmesi
<b>Dolaylı gösterme</b>	Ölçme-değerlendirmeyi yapan kişinin bulunmadığı durumlarda icra edilen görevleri gösteren fotoğraflar, videolar vb. kullanılması
<b>Ürünler</b>	Aday tarafından yapılan, düzeltilen veya onarılan nesnelere, eşyalar, örnekler
<b>İş yeri belgeleri</b>	Aday tarafından geliştirilen el kılavuzları, standart uygulama prosedürleri
<b>Sorular – yazılı ve sözlü</b>	Adaya gerçek veya varsayımsal durumlarla ilgili sorular sorarak bilgisini, sorumluluk yönetimi ve beklenmedik durum yönetimi becerilerini gözden geçirmek. Sorular, kısa cevap, tartışma, çoktan seçmeli vb. şeklinde olabilir.
<b>Görevler</b>	Yetkinliğin gerekliliklerine uygun projeler, raporlar, görevler vb.
<b>Üçüncü kişi raporları</b>	Denetmen, iş arkadaşı, konu uzmanı, eğitimci veya diğer kişiler tarafından belgelendirilmiş ve doğrulanmış raporlar
<b>Öz ölçme-değerlendirme</b>	Adayın kendi performansına yönelik kişisel yorumları (tek başına yeterli değil )
<b>Simulasyon (Temsili iş ortamı)</b>	Kanıtlanması zor olan kriterleri gerçekleştirmek için temsili faaliyetlerin yerine getirilmesi, ör; acil durumlar, beklenmedik durumlar, zor tutumlar vb.
<b>Portföyler</b>	Aday tarafından toplanan kanıtların derlemeleri

**DERS PLANLARI VE PORTFÖYÜN ÖLÇME VE  
DEĞERLENDİRMESİNİ İÇEREN ETKİN BİR MODÜLER  
MÜFREDATIN GELİŞTİRİLMESİ**

---