



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya

“Eğitimden Üretime
Sektörle İş Birliğine”

T.C.
Millî Eğitim Bakanlığı
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

mek2.meb.gov.tr





II. EĞİTİM KONGRESİ
“Eğitimden Üretime Sektörle İş Birliğine”
24-25 Ekim 2016
Antalya

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü



Tüm hakları saklıdır ve Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne aittir. İçerikle ilgili alıntılar, kaynak gösterilerek kullanılabilir. Kitap, çoğaltma araçları, optik araçlar vb. yöntemlerle çoğaltılamaz.

ISBN:

978-975-11-4225-2

T.C. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
M.E.B. Merkez Bina, Atatürk Bulvarı No:98 1.Kat A Blok
Tel: 0 312 413 13 08 – 0 312 413 19 67
<http://mtegm.meb.gov.tr>

Hazırlık

PASİFİK REKLAM
Rıhtım Cad. Recaizade Sk. No: 37/A Kadıköy - İstanbul
0216 348 97 22

Baskı

MİKİ MATBAACILIK LTD. ŞTİ.
Matbaacılar San. Sit. 1516/1 Cadde No: 27 İvedik - Ankara
0312 395 21 28
www.miki.com.tr



II. EĞİTİM KONGRESİ
“Eğitimden Üretime Sektörle İş Birliğine”
24-25 Ekim 2016
Antalya

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	4
KURULLAR.....	8
AÇILIŞ KONUŞMALARI.....	11
İSMET YILMAZ - Milli Eğitim Bakanı	12
MEMİŞ KÜTÜKÇÜ – TOBB Başkan Vekili	16
PROF. DR. OĞUZ BORAT – Kongre Başkanı	19
PANELLER	20
AÇILIŞ PANELİ - TÜRKİYE’NİN 2023 VİZYONU VE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM.....	21
İSMET BERKAN:.....	22
CANAN ÖZSOY:.....	22
ERGÜN ATALAY:.....	26
ALİ YALÇIN:	27
BENDEVİ PALANDÖKEN:	31
MAHMUT ARSLAN:.....	33
PANEL 1 - MESLEKİ EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ.....	41
PROF. DR. SERDAR SAYAN:	42
MEHMET ALİ ÖZKAN:	42
NURETTİN ÖZDEBİR:.....	46
HÜSEYİN AR:.....	48
DR. HALİM AYDIN:.....	51
HASAN BÜYÜKDEDE:	53
PANEL 2 - MESLEKİ REHBERLİK VE KARIYER.....	65
İSRAFİL KURALAY:	66
CELİL GÜNGÖR:.....	67
DOÇ. DR. DEMET SOMUNCUOĞLU ÖZERBAŞ:	70
DOÇ. DR. İBRAHİM KISAÇ:.....	73
SİNAN TEMUR:	76
PANEL 3 - MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ	86
PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN:.....	87
DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN:.....	87
PROF. DR. RIZA BÖRKLÜ:.....	91
PROF. DR. BURHAN AKPINAR:.....	95

İÇİNDEKİLER

PANEL 4 - SENDİKALAR GÖZÜYLE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM	105
ERDOĞAN SERDENGEÇTİ:.....	106
OSMAN YILDIZ:	106
PROF. DR. ÖMER FARUK ÇOLAK:	109
MEHMET YAŞAR ŞAHİNDÖĞAN:.....	113
LATİF SELVİ:.....	116
EYÜP ALEMDAR:.....	119
PANEL 5 - MESLEKİ YETERLİLİKLER	127
HASAN BÜYÜKDEDE:	128
ÂDEM CEYLAN:	128
PROF. DR. METİN TOPRAK:.....	132
ERHAN ERKEN:.....	134
PANEL 6 - MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE KALİTE ÇALIŞMALARI VE UYGULAMALARI	146
PROF. DR. İHSAN SEZAL:	147
PROF. DR. GÜLTEKİN ÇETİNER:.....	147
SADİ DİLER:.....	150
SEHER BATUR DÜNDAR:.....	152
PROF. DR. ULVİ ŞEKER:	154
PANEL 7 - İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM.....	166
DR. NECDET KENAR:	167
SADIK GÜNBATAR:	168
ORHAN YAZKAN:	171
EMRE BÜLBÜL:	172
NECATİ ABALI:	176
PANEL 8 - AHİLİK VE DEĞERLER EĞİTİMİ.....	184
ALPASLAN DURMUŞ:	185
HÜSEYİN ALTINDAL:.....	185
MUSTAFA KARAGÜLLÜ:.....	188
DOÇ. DR. KADİR ULUSOY:.....	191
PROF. DR. HALİL EKŞİ:	193
ERHAN ERKEN:.....	197
MAHMUT ÇELİKUS:.....	202



İÇİNDEKİLER

PANEL 9 - MESLEK YÜKSEKOKULLARININ TEMEL SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	206
PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN:	207
PROF. DR. FİLİZ ERCAN:.....	207
PROF. DR. MEHMET SARIBIYIK:	210
PROF. DR. NESLİHAN BOYAN:	214
YRD. DOÇ. DR. RECEP ONUR UZUN:	218
PANEL 10 - TEMATİK OKULLAR, ÖZEL MESLEKİ VE TEKNİK OKULLARI VE TEŞVİKLER.....	226
PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK:	227
CELAL KILIÇ:	228
ŞENNUR ÇETİN:.....	230
RASİM ASLAN:.....	234
MUSTAFA DAŞÇI:.....	236
PANEL 11 - MESLEKİ YETERLİLİKLERİN BELGELENDİRİLMESİ.....	246
PROF. DR. SERDAR YÜCESU:.....	247
MEHMET ORDUKAYA:	247
ŞAHİN SERİM:	252
SAYGIN BABAN:	256
PANEL 12 - MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE PROJE UYGULAMALARI	268
YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN:.....	269
ÖMER FARUK YELKENÇİ:	270
ÖZGÜR NURDOĞAN:	272
ESAT AKTAŞOĞLU:	275
ÖZGÜR DOĞAÇ GÜRSEL:.....	279
FATİH TOKATLI:	281
PANEL 13 - HAYAT BOYU ÖĞRENME	287
ALİ RIZA ALTUNEL:	288
KİRAMEN ÖNCEL:	288
GÜVEN ÇALIŞKAN:	291
PROF. DR. UĞUR ÖMÜRGÖNÜLŞEN:.....	292
PROF. DR. ERDOĞAN KÖSE:	295

İÇİNDEKİLER

PANEL 14 - ENDÜSTRİ 4.0 VE UYGULAMALARI.....	299
HAKAN ALTINAY:	300
ERCAN CANER:.....	300
DOÇ. DR. SELÇUK ÖZDEMİR:.....	301
DOÇ. DR. ALP ÜSTÜNDAĞ:.....	303
PROF. DR. GÜLTEKİN ÇETİNER:.....	304
DOÇ. DR. ERKAN KAPLANOĞLU:.....	306
PANEL 15 - BASIN GÖZÜYLE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM	309
FADİME ÖZKAN:.....	310
NURAN ÇAKMAKCI:	310
SAFURE CANTÜRK:.....	312
FİGEN ATALAY:	314
İKRAM BAĞCI:	316
KAPANIŞ KONUŞMALARI	321
OSMAN NURİ GÜLAY:.....	322
ERCAN DEMİRCİ:.....	324
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN TARİHİ GELİŞİM SÜRECİ.....	326
MAKALELER.....	335



MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
II. EĞİTİM KONGRESİ
“Eğitimden Üretime Sektörle İş Birliğine”
24-25 EKİM 2016
ANTALYA

ONUR KURULU



Dr. İsmet YILMAZ
Milli Eğitim Bakanı



Orhan ERDEM
Bakan Yardımcısı



Doç. Dr. Yusuf TEKİN
Müsteşar



Ercan DEMİRCİ
Müsteşar Yardımcısı

KONGRE BAŞKANI

Prof. Dr. Oğuz BORAT
İstanbul Ticaret Üniversitesi

BİLİM KURULU

Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN	Prof. Dr. Mustafa SAFRAN
Prof. Dr. Hasan MANDAL	Prof. Dr. Metin GÜRÜ
Doç. Dr. Ömer AÇIKGÖZ	Prof. Dr. Haldun GÖKTAŞ
Prof. Dr. Erol ARÇAKLIOĞLU	Prof. Dr. Ziya SELÇUK
Prof. Dr. Musa YILDIZ	Prof. Dr. Osman ELDOĞAN
Prof. Dr. Sebahattin BALCI	Prof. Dr. Can HAŞİMOĞLU
Prof. Dr. Berrak KURTULMUŞ	Prof. Dr. B. Gültekin ÇETİNER
Prof. Dr. Mehmet AKALIN	Prof. Dr. Mustafa KURT
Prof. Dr. Mustafa YAŞAR	Prof. Dr. Hüseyin BAYRAKÇEKEN
Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK	Prof. Dr. Erdoğan KÖSE
Prof. Dr. Bürhan AKPINAR	Prof. Dr. İbrahim GEZER
Prof. Dr. Veli ÇELİK	Prof. Dr. Nafiz KAHRAMAN
Prof. Dr. Seyhan FIRAT	Prof. Dr. Alev ALATLI
Prof. Dr. Ahmet ÖZDEMİR	Prof. Dr. Filiz ERCAN
Prof. Dr. Halil İbrahim BÜLBÜL	Doç. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ
Prof. Dr. Osman İPEK	Doç. Dr. Şevki DEMİRBAŞ
Prof. Dr. H. Serdar YÜCESU	Doç. Dr. Recai KUŞ
Prof. Dr. Ramazan ÇITAK	Doç. Dr. Mustafa Ali ERSÖZ
Prof. Dr. Duran ALTIPARMAK	Yrd. Doç. Dr. Süleyman ÜSTÜN
Prof. Dr. Ulvi ŞEKER	Dr. Işıl KURNAZ BALTACI



DÜZENLEME KURULU

Osman Nuri GÜLAY
Ali Rıza ALTUNEL
Adem CEYLAN
Mehmet Ali ÖZKAN
Dr. İbrahim ERDOĞAN
Dr. Recep ALTIN
Nevzat ÖYLEK
Osman Fatih SOYSAL
Dr. Halim AYDIN
Necdet BUZBAŞ
Şahin SERİM
Hülya UZUNER DURANSOY
Eray AKDAĞ
Nurettin ÖZDEBİR
Orhan AYDIN

MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü
MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürü
MYK Yönetim Kurulu Başkanı
İŞ-KUR Genel Müdürü
MEB Daire Başkanı
MEB Daire Başkanı
Eğitim Bir-Sen MEB Koordinatörü
TOBB Daire Başkanı
MÜSİAD Temsilcisi
TİSK Yönetim Kurulu Üyesi
HAK-İŞ Projeler Koordinatörü
TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı
TÜSİAD Ankara Temsilcisi
ASO Başkanı
OSTİM Başkanı

KONGRE KOORDİNASYON KURULU

Dr. Recep ALTIN
Tarhan ÖZKAYA
Fahri ÖZBUDUN
Tuncay YELBOĞA
Faruk YILMAZ

MEB Daire Başkanı – Koordinatör
MEB Şube Müdürü
Öğretmen
Öğretmen
MEB Uzman Yardımcısı

DÜZENLEYEN KURULUŞ

**Milli Eğitim Bakanlığı
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü**

AÇILIŞ KONUŞMALARI



İSMET YILMAZ - Milli Eğitim Bakanı

Sayın Valim, Milletvekili arkadaşlarım, Büyükşehir Belediye Başkanım, meslek örgütü temsilcilerinin değerli Başkanları, Mahmut ARSLAN Bey, Bendeve PALANDÖKEN Bey, Ali YALÇIN Bey, rektörlerimiz, yükseköğretim kurulunun ve üniversitelerimizin, kamu ve sivil toplum kuruluşlarının değerli temsilcileri, kongremizin değerli katılımcıları, kıymetli misafirler, sizleri saygıyla selamlıyorum, eğitim kongremize hoş geldiniz. Eğitimden üretime sektörle iş birliğine başlıklı 2. Eğitim Kongremize katılımınız için her birinize ayrı ayrı teşekkür ediyorum ve eğitim kongremizin ülkemiz için hayırlı olmasını diliyorum. Katkılarınızla eğitim kongremiz düzenleniş amacına ulaşacaktır. Şimdiden tüm katkı verenlere teşekkür ediyorum. Muhakkak ki değerli katkılarınız bu kongreyi başarılı kılacaktır.

Bakanlığımızın bu dönemdeki en öncelikli gündemi meslek eğitimidir. Memiş KÜTÜKÇÜ Beyin de söylemiş olduğu gibi mesleki eğitimi memleket meselesi olarak görüyoruz. Bu nedenle 2. Eğitim Kongremizin konusunu mesleki eğitim olarak belirledik. Vereceğimiz mesleki ve teknik eğitimin kalitesi ve yeterliliği, ülkemizin yeni yüzyıldaki yerini belirleyecektir. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin takip edilmesinde bile güçlük çekilen bir zamanda, kullandığımız teknoloji ve elektronik cihazların hayatımızı şekillendirdiği bir dönemde, kıyasıya bir ekonomik yarış içindeyken bir de ayağımıza çelme takılmaya çalışıldığı bir dönemde, çağıyla rekabet eden, bilgi ve yüksek katma değerli ürünleri üreten, kullanan, ürettiğini ihraç eden, ihraç ettiği alanda marka olan bir Türkiye istiyoruz. Bunun yolu nitelikli mesleki ve teknik eğitimden geçmektedir. Milletimizin hedefi aşikârdır ve çağdaş uygarlık seviyesinin üzerine çıkmaktır. Bunun için eğitimi çağın ihtiyaçları doğrultusunda yeniden yapılandırarak, eğitimle ilgili teknolojik ve bilimsel gelişmeleri eğitim sisteminde zamanında uygulamak gerekmektedir. Memiş KÜTÜKÇÜ Bey çok değişiklik olduğunu söyledi, fakat yeni bir reformun da ihtiyaç olduğunu söyledi. Yeni bir reform yeni bir değişiklik demektir. Dolayısıyla Mevlâna ülkesinde olanlar bilir ki *“her gün yeni bir şey söylenmesi lazım, dünle ilgili ne varsa o geçti cancağızım”*. Bunun için istişareyle bu alanda ortak aklı bularak gereğini yapmayı düşünüyoruz. Burada yapılan bu kongrenin amacı da ortak aklı bulmaktır. Ülkemizin mukayeseli üstünlüğü, genç ve nitelikli insan kaynağıdır. Çağdaş bir mesleki eğitimle beşerî sermayemizi daha da güçlendirip, ülkemizi güçlü, insanımızı zengin ve mutlu kılabiliriz.

Kıymetli katılımcılar, mesleki ve teknik eğitim bizim kültürümüze yabancı olan bir eğitim de değildir, Ahilik kurumu, esnaf birlikleri, Bendeve PALANDÖKEN Bey iyi bilir, loncalar, aynı

tür işi yapan aynı tür ürünü satan esnaf ve zanaatkarların oluşturduğu çarşılar, hanlar, arastalar kültürümüzün mesleki eğitiminde dünden bugüne gelen izleridir. Mesleki eğitimde usta çırak ilişkisi ve bilgi önemlidir, ondan da önemlisi pratiktir. Mesleki eğitim tecrübe ister, tecrübenin naklini ister. Her üretim bir sonraki üretim için yeni bir tecrübedir. Dün de öyleydi, bugün de öyledir. Bugün her üretilen insansız hava aracı, bir sonraki üretilecek olan insansız hava aracının irtifasını yükseltmek, teknolojik üstünlüğünü daha iyi kılmak içindir. Bugün her ürettiğiniz füze bir sonraki füzenin menzilini uzatmak, etkinliğini arttırmak, hedefini daha da hassas bulması içindir. Yani iki gününüzü birbirine eşit kılmayacaksınız. Ürettiğiniz her uydu, bir sonraki uydunun çözünürlüğünü daha iyi kılmak içindir, bunda da bir sınır yoktur. Kazanılan tecrübenin nakli bu işin devamını da sağlar. Aslında bu konuda söylenmedik söz yoktur desek yeridir. Çorum'da, Bursa'da, Türkiye'nin dört bir yanında mesleki eğitim konuşuluyor. Her gün bir gazetenin bir köşesinde bu alanda neler yapılması gerektiği de ifade ediliyor, biz de resmin tamamını görmek istiyoruz. Söylenenler üç aşağı beş yukarı aynı, ülkemizde vasıfsız işgücü fazlalığı var, sanayicinin de kalifiye eleman bulma sorunu var. İşgücü talebiyle işgücü arzı arasında bir uyumsuzluk var, bu durum esas itibarıyla mesleki ve teknik eğitim ile iş dünyası arasındaki kopukluğu göstermektedir, hatta bazı alanlarda hiç olmamasını ifade etmektedir. İş dünyasıyla eğitim sistemi arasındaki iletişim kopukluğu, yeterli nitelikte, çeşitlilikte ve sayıda işgücü yetiştirilmesine de engel olmaktadır, hepsine katılıyoruz. Mesleki ve teknik eğitimde ifade edilen teorik bilginin alındığı, esas eksikliğin beceri eğitiminde olduğudur. Biz de bu eksiklikleri gidermek için mesleki ve teknik eğitim kurumlarımızı işgücü talep eden meslek teşekküllerine devretmeye hazır olduğumuzu da ifade etmek, bundan sonra da söylemeye devam edeceğiz. Eğitim kurumlarımızın yönetimlerine sektör temsilcilerini alabileceğimizi söyledik, bir iletişim eksikliğimiz olmasın, dışarıda söyleneceğine gel içeride söyle.

Uygulamalı dersleri meslek standartlarını sağlayacak seviyeye çıkaracağız. Mesleğin itibar algısını da yükselteceğiz. Nitelikli mesleki eğitimi öğrencilerimize vereceğiz, mesleki eğitime yönelik çalışmayı ilgili paydaşlarla iş birliği içerisinde yürütmeye büyük önem veriyoruz. Sürdürülebilir bir kalkınma için hem niteliksel hem de niceliksel mesleki ve teknik eğitim şarttır. Mesleki ve teknik eğitimin ortaöğretimdeki payı yüzde 44, bu oranı yüzde 60'a çıkarmak öncelikli hedefimizdir. Cumartesi günü Bursa'daydık, İnegöl'de bir kompleksin açılışına katıldık. Bir hayırseverin, Sevim Yıldız'ın, öncülüğünde, yapılan 26 binadan oluşan komplekste aynı kampüs içerisinde 4 tane meslek lisesi, bir spor lisesi var. Kampüs 5000 öğrenci kapasiteli ama şu anda 3000 öğrencisi var. Atölyesi, kütüphanesi, konferans salonları, pansiyonları var. Bir mesleki ve teknik eğitim kampüsünün açılışını yaptık ve Türkiye'de bir ilk olduğunu düşünüyorum ve bu tip kompleksleri, eğitim külliyelerini artırmak istiyoruz. Bursa'da meslek lisesine giden öğrencilerin oranı da yüzde 61 olduğu ifade edildi. Bu oranın Türkiye için de makul, ulaşılabilir bir hedef olduğunu düşünüyoruz.

2002-2003 eğitim öğretim yılında mesleki ve teknik ortaöğretimde yaklaşık 800 bin olan öğrenci sayımız, bu yıl 1 milyon 750 bine çıktı. Yine 2002-2003 eğitim öğretim yılında 60 bin olan öğretmen sayımız, bugün 120 binin üzerindedir. Okul sayımız da 2002-2003 eğitim öğretim yılında 1993 iken, bu eğitim öğretim yılında 3266'ya yükseldi. Bu rakamlar da göstermektedir ki mesleki eğitimde önemli bir mesafe aldık. Hem sektörün arzuladığı nitelikli işgücünü yetiştirmek hem de gençlerimizin istihdam edilebilirliğini sağlamak için son yıllarda mesleki ve teknik eğitimde birçok yeni uygulamayı hayata geçirdik. Özel sektörün mesleki ve teknik eğitime olan katkısını artırmak amacıyla organize sanayi bölgelerinde açılan özel mesleki ve teknik eğitim kurumlarına eğitim ve öğretim desteği uygulamasını başlattık. Büyük bir ilgi gören bu uygulamayı organize sanayi bölgeleri dışında açılan özel ve mesleki teknik eğitim okullarını da kapsayacak şekilde genişlettik. Meslek alanlarına göre değişen miktarlarda olmak üzere, öğrenci başına yıllık 4270 lira ile 6675 lira arasında destek



sağlamaktayız. Türkiye genelinde 2002-2003 eğitim öğretim yılına kadar organize sanayi bölgelerinde genel müdürlüğümüzün alanı içerisinde 9 okul faaliyet gösterirken, özel statüde okul bulunmamakta idi. Bugün organize sanayi bölgelerinde resmi ve özel 60 meslek lisesinde 39.242 öğrenci eğitim öğretime devam etmektedir. Teşvik kapsamında geçen yıl öğrenim gören 16.976 öğrenciye toplam 81 milyon TL ödeme yaptık. Bu yıl ise organize sanayi bölgeleri içinde ve dışında bulunan 28 mesleki ve teknik Anadolu lisesinde 18 alanda 21.487 öğrenci teşvik almaktadır. 2016-2017 eğitim öğretim yılında 21.487 öğrencimize öğretim yılına sonuna kadar ödeyeceğimiz yaklaşık miktar da 125 milyon TL'dir. Bu kapsamda büyük ölçekli firmaların, kendi bünyelerinde okul açarak kendi nitelikli personelini yetiştirmesine de fırsat tanıyacağız. Tematik meslek liseleri açılmaya başlandı, mesleki ve teknik eğitimde belli bir alana odaklanmış, bölgesel kalkınmaya destek veren, illerde ön plana çıkan sektörlerle yönelik belirli bir alanda ve illerin istihdam ihtiyaçları doğrultusunda istihdam okulları açıyoruz. Küçükçekmece'de ayakkabıcılıkla ilgili bir meslek lisesine gittim. Öğrencilerin çok memnun olduklarını gördüm. "Niçin?" sorusuna yanıt olarak, ablasının o okulda olduğunu, bitirdikten sonra iş bulduğunu, dolayısıyla kendisinin de bu okula kaydolduğunu ve okuldan memnun olduğunu; bir başkası ise evinin yakın olmasından dolayı o okulu seçtiğini ancak girdikten sonra memnun olduğunu, iyi ki bu okulu seçtiğini söyledi. Dolayısıyla İstanbul'da ayakkabıcılık, kuyumculuk ve diğer ihtisas okulları olduğu gibi bunu da Türkiye'nin dört bir tarafına yaygınlaştırmak istiyoruz.

Mesleki eğitimle iş dünyası arasındaki bağları kuvvetlendirmek ve sektörün arzuladığı nitelikli işgücünü yetiştirmek amacıyla okul hamili projesini de başlattık. Yine mesleki ve teknik eğitimde eğitim sektör iş birliğini artırmak amacıyla, özel kuruluşlar ve kamu kurumları ile imzalanan 75 iş birliği protokolü uygulanmaktadır. Bu protokollere örnek vermek gerekirse, KOSGEB ile yapılan bir protokol kapsamında mezunlarımıza 50 bin TL hibe, ayrıca 100 bin TL faizsiz geri ödemeli girişimci desteğine başvurma hakkı tanınmıştır. Yine öğretmenlerimizin hizmet içi eğitimleri de bu protokolün kapsamlarından birisidir. Yine mesleki ve teknik Anadolu liselerinde uygulanan eğitim programlarına değerler eğitiminin de yansıtılmasına önem veriyoruz. 9. Sınıfta okutulan mesleki gelişim dersine meslek ahlakı ve Ahilik modülü eklenmiştir. Eğitimin en önemli unsuru olan mesleki eğitim müfredatlarını, ulusal meslek standart ve yeterliliklerini baz alarak sektörün de görüşünü alarak güncelliyoruz. 52 alan ve 204 alandaki atölye ve laboratuvarları yeniliyoruz. Ulusal Ajans ve AB eğitim ve gençlik programları çerçevesinde öğrencilerimiz ve öğretmenlerimizi yurtdışına gönderiyoruz, sayısı 5 bine yaklaştı. Türkiye mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi ve eylem planını yürürlüğe koyarak yol haritasını oluşturduk. Hiç kuşku yok ki mesleki ve teknik eğitimin alâmetifarıkası işbaşında eğitimidir. Yetiştirdiğimiz öğrencilerin mesleğe hazır bir şekilde mezun olması için işletmede beceri eğitimi almasını ve staj yapmasını da önemsiyoruz.

Değerli katılımcılar, mesleki ve teknik eğitimde önemli bir reform için bir adım attık. Hazırladığımız kanun tasarısı Millî Eğitim Komisyonundan geçti, en kısa zamanda bu yıl Genel Kurul gündemine getirmek istiyoruz. Bu tasarı yasalaşırsa, çıraklık eğitimi zorunlu ortaöğretim kapsamına alınacaktır, işletmelerde beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitime katılan öğrencilere ve çırak öğrencilere işletmelerce ödenen net asgari ücretin yüzde 30'unun üçte ikisini devlet karşılayacak, yine okulda atölye eğitimine başlayan öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortalanmasını sağlayacağız. Yine staj yapan öğrencilerin işletmelerden edindikleri bilgi ve becerilerin ölçülmesi amacıyla, sektör temsilcileriyle birlikte beceri sınavı yapılacaktır ve mezun olan her öğrencimize teknisyen unvanı verilecektir. Teknik eğitim fakültesi mezunlarının da fark derslerini vererek mühendis unvanını kazanmalarını sağlayacağız.

Eğitim kongremizin değerli katılımcıları, bugün Türkiye'nin petrolü, doğal gazı ve çok görünür bir altın madeni de yok. Ancak ürettiği gelir bakımından dünyada ilk 20 arasında. Bu bir

başarı ise, ki biz öyle düşünüyoruz, bu başarı eğitimli insanların başarısıdır, dışarıdan birileri gelip de Türkiye'yi dünyada millî gelir bakımından 20 ülke arasına sokmadı. Memiş Kütükçü Bey, eğitiminiz ne ise ekonominiz de odur dedi. Ben de ekonominiz ne ise eğitiminiz de odur diyorum, yani eğitim çok iyi ama dünyanın en fakir ülkesi, böyle denebilir mi? Eğitiminiz çok kötü ama dünyanın en zengin ülkesi bu denebilir mi? Bakın, en gelişmiş ülkelerde eğitimi en ileride olan ülkeler bir arada, dolayısıyla biri diğerinden ayrılmaz. Eğitimin nihai göstergesi üretimdir, nitelikli, kaliteli, pazar payı olan üretimdir, zira müşterisiz meta zayıdır. Bu üretim insanımızı zengin, ülkemizi güçlü kılar. Muhakkak ki çok şey yaptık da her şeyi yaptık demiyoruz, yine hedefimiz var, çağdaş uygarlık seviyesi bir hedefimiz. Ama ikinci hedefimiz de; G20 ülkesiyiz ama 2023 yılında ve sonrasında Türkiye'yi dünyanın en zengin 10 büyük ekonomisinden biri kılmak istiyoruz. Bunun için çok çalışmamız, çok gayret göstermemiz, çok üretmemiz, çok tasarruf yapmamız lazım. Kimileri tek bir rakama bakarak bir resim çizmeye çalışmaktadır ki bu gerçek durumu yansıtmaz, doğru da değildir. Görüyorum, gençlerin yüzde 20'ye yakını işsizse meslek eğitimi kesinlikle iyi değildir, diye ifade ediliyor. Oysa muhakkak ki işsizlik oranı dikkate alınmalı ancak tek başına bu rakamı dikkate alarak bir yargıda bulunursanız bu hatalı olur. Yunanistan'da genel işsizlik yüzde 23, genç işsizlik yüzde 48. İspanya'da işsizlik yüzde 18, genç işsizlik yüzde 45. İtalya'da genç işsiz oranı yüzde 38. Peki, o zaman bunlara bakarak, Türkiye 20'nin altında, bizim bu AB üyesi ülkelere göre çok daha iyi olduğumuz mu söylenecektir? Türkiye'de genç işsizlik yüzde 20'nin altında, Fransa, Polonya, Hırvatistan dâhil 15 Avrupa Birliği ülkesinden daha iyi bir orana sahibiz.

Değerli katılımcılar, eğitimi ihmal eden her şeyi ihmal etmiştir. Bizden önceki dönemde eğitime öncelik verilmediğini herkes bilir. Bütçeden yeterli para ayrılmazdı, bütçe önemli bir göstergedir, kaynaklarınızı nereye ayırırsanız oraya değer verdiğiniz öne çıkar. Eğitimse eğitim, sosyal yardımlarsa sosyal yardımlar, sosyal destekse sosyal destek. Bugün bütçede en büyük pay eğitime ayrılmaktadır. 2017 bütçesinde de en büyük pay yine eğitime ayrılmıştır. OECD'nin 2016 raporu yayınlandı, OECD ülkeleri ortalama harcaması millî eğitime ayırdığı pay gayri safi hasıllarının yüzde 5,2'si. Türkiye de hemen hemen bu rakamı yakaladı, yüzde 5. Dolayısıyla ne diyoruz; bu kaynağı daha etkin, daha verimli, daha nitelikli kullanmamız lazım, hep beraber ortak akılla bulacağımız yol haritasını hep beraber gerçekleştirmemiz gerekmektedir. Eğitimde kaliteye öncelik vereceğiz, eğitimde fırsat eşitliğini sağlayacağız, bu alanda gerçekten önemli mesafe kat ettiğimizi düşünüyorum. Muhakkak ki daha çok yapacağımız şey var. Ülkemizi Cumhuriyetin 100. yılında yüksek gelir grubuna taşımak ve en yüksek insani gelişmişlik seviyesine çıkarmak istiyoruz. Bunu da ancak ve ancak kaliteli bir eğitimle yapabiliriz. Eğitimi uzun vadeli bir bakış açısıyla, geleceğimize yatırım olarak görüyoruz. Eğitim alanında temel altyapı ve erişim sorunlarının büyük kısmını çözdük.

Değerli katılımcılar, aydınlık bir gelecek için, yeni Türkiye'yi inşa etmek için özgüveni yüksek, kendi kültürüyle medeniyet değerleriyle barışık, evrensel değerlere ve bilgiye açık yeni bir nesil için biz üzerimize düşeni yerine getirme kararlılığındaız. Bu kongrede sunacağınız bildiriler, belirteceğiniz görüş ve öneriler bizim gelecek ile ilgili planlarımıza ve uygulamalarımıza ışık tutacaktır. Bu amaçlar doğrultusunda, burada yapılacak iki günlük kongrenin çıktılarını gerçekten önemsiyoruz. Efradını cami, ağyarını mâni kılacak bu çıktılara göre, mesleki ve teknik eğitimi geleceğe güçlü bir şekilde taşıyacağız.

Sözlerime son verirken, bir kez daha eğitim kongremize katılımınız için her birinize ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Kongrenin hazırlanmasında emeği geçen başta kongre başkanımız olmak üzere herkese teşekkür ediyorum, kongremizin amacına ulaşmasını ve başarıyla neticelenmesini diliyor, hepinizi saygıyla selamlıyorum.



MEMİŞ KÜTÜKÇÜ - TOBB Başkan Vekili

Sayın Bakanım, Sayın Valim, çok değerli milletvekillerimiz, çok değerli Antalya Büyükşehir Belediye Başkanımız, Millî Eğitim Bakanlığımızın çok değerli bürokratları ve kongremize teşrif eden çok değerli katılımcılar, hepinizi şahsım ve Türkiye Odalar Borsalar Birliği Yönetim Kurulu adına saygıyla selamlıyorum. Ülkemiz iş dünyası olarak mesleki ve teknik eğitimi ülkemiz ekonomisinin geleceğini şekillendirecek en önemli unsur olarak görüyoruz. Dolayısıyla böyle bir platformda kamu ve özel sektörün bir araya gelerek fikir alışverişinde bulunmasını, görüşlerini paylaşmasını çok önemli görüyoruz. Başta Millî Eğitim Bakanımız olmak üzere, bakanlığımız mensuplarını ve emek veren herkesi canı gönülden kutluyoruz.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak, Türkiye'nin kurtuluşunun eğitimde olduğunu her ortamda ifade ediyoruz. Gelişmenin ve kalkınmanın başka garantili bir yolu da yok. Burada başarılı olmuş bütün ülke örnekleri de bunun yolunun eğitimden geçtiğini gösteriyor. Yani eğitiminiz ne ise ekonominiz de, gelişmişliğiniz de o oluyor. Küresel rekabetin her geçen gün yoğunlaştığı bir dünyada yaşıyoruz. Eskiden rekabet sadece kendi ilimizde veya ülkemiz içinde sınırlı idi. Şimdi tüm dünya hem rakip hem de başarabiliyorsan yeni fırsatlar sunan çok büyük bir pazar. Dolayısıyla iş bulabilmek için piyasanın talep ettiği niteliklere sahip olmaya ihtiyaç var. Günümüzde en önemli istihdam güvencesi de, işverenin talep ettiği niteliklere sahip olmak. Ancak ülkemizde işgücünün bunu ne ölçüde karşıladığı hususu oldukça tartışmalı. OECD'ye göre Türkiye'de her 3 çalışandan biri, eğitim gördüğü alanla ilgili olmayan işlerde istihdam ediliyor. Eğitim görülen alan, yapılan iş eşleşmesinde en yüksek uyumsuzluk ise sosyal bilimler ile kamu idaresi alanında görülüyor. Demek ki sıkıntımız sadece eğitime ayrılan kaynaklarla ilgili değil, aynı zamanda yanlış alanlara yatırım yapmaya da bağlı. Öte yandan hem devletimiz hem de vatandaşlarımız eğitime giderek daha fazla kaynak ayırıyor. Millî Eğitim Bakanlığımızın bütçeden aldığı pay 2002 yılında 7,6 iken, geçen sene yüzde 13'e ulaşmış durumda. Millî gelir içindeki ağırlığına da baktığımızda, 2002 yılında yüzde 2,2 ağırlığa sahipken, geçen sene yüzde 3,2'ye yükseldiğini görüyoruz. Benzer durum vatandaşın kesesi ve bütçesi için de aynı. Türkiye'de 2011-2015 döneminde hane halklarının toplam harcama tutarı yüzde 47 artmış, söz konusu dönemde oransal bazda en yüksek artış ise eğitimde yaşanmış. Halkın eğitime yönelik harcamaları yüzde 74 artmış, yani 11,5 milyar liradan 20 milyar liraya yükselmiş. Karşılaştırma yapmak

gerekirse söz konusu dönemde harcama oranlarındaki artış, gıdada yüzde 45, giyimde ise yüzde 15 olarak gerçekleşmiş. Bu da halkımızın eğitime verdiği önceliği ve önemi ifade ediyor. Biz de ülkemiz iş dünyası olarak son yıllarda mesleki eğitim konusuna daha fazla odaklandık. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, Millî Eğitim Bakanlığımız ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi hep beraber iş birliği yaptı. İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli eleman yetiştirilmesi ve işgücü piyasasına kazandırılması amacıyla UMEM Beceri 10 projesi hayata geçirildi. İllerde ticaret ve sanayi odaları, İŞKUR ve Millî Eğitim Müdürlükleri iş birliğinde işgücü talepleri toplandı. Toplanan talepler doğrultusunda açılan meslek kurlarıyla işsiz kişilere eğitim verildi. Kurs ve işbaşı eğitimi olmak üzere iki aşamadan oluşan proje kapsamında sürecin tamamından başarılı olan kişilerin istihdam edilmesi sağlandı. Bugüne kadar ülkemizde uygulanan bu en kapsamlı çalışma sayesinde 170 binden fazla kursiyer eğitim aldı ve eğitimde başarılı olan yaklaşık 120 bin kişi istihdam edildi. Öte yandan çeşitli odalarımız bünyesinde eğitim merkezleri kuruldu. Sanayi sektörleri başta olmak üzere işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu eğitimler bu merkezlerde halen düzenlenmeye devam ediliyor. Yine pek çok odamız illerinde bulunan organize sanayi bölgelerinde meslek lisesi kurmuştur. Bugün 23 organize sanayi bölgesinde 27 meslek okulu eğitimine devam ediyor. Kamu ve özel sektör olarak tüm bu faaliyetlerimizi artırarak sürdürmek zorundayız. Zira dünya yeni sanayi devrimini, yani artık Sanayi 4.0'ı konuşuyor. Ama bugün itibarıyla Türkiye bu sürece hazırlıklı mıdır, maalesef henüz değil. Kamu da değil, maalesef özel sektör de değil. Türkiye şu an Sanayi 4.0'dan olumsuz etkilenme potansiyeli en yüksek olan ülkelerden birisi. Avrupa Komisyonu 21 ülkede 3300 okulda 60 bin öğrenci üzerinde araştırma yapmış. Çocukların dijitalleşme sürecine ne kadar hazır olduklarını öğrenmeye ve saptamaya çalışmış. Alman çocukların skoru 523, Türkiyeli çocukların ise 361 ile maalesef son sıralarda yer alıyor. Demek ki Türkiye Sanayi 4.0'dan gelecek travmaya pek de hazırlıklı görünmüyor. 2016 yılı dünya kalkınma raporuna göre, dijitalleşme sürecinde de epey gerideyiz. Beşerî sermayenin Sanayi 4.0'a intikal edebilme kabiliyeti açısından da maalesef son sıraladayız. Mevcut idari ve eğitim sistemimizle Sanayi 4.0'ın Türkiye'de işsizliği artırma tehlikesi de farklı bir gerçek. Dünyada iş yapma biçimi, malları üretme biçimi müthiş bir hızla değişiyor. Dijitalleşme dün dünyayı küçültmekle yetinmişti, şimdi iş yapma biçimimizi değiştiriyor. Sanayimizi korumak ve rekabet gücünü kaybetmemek için bu değişime mutlaka ayak uydurmak zorundayız. Sanayi kültürünü kaybeden Yunanistan'ın durumu ortada. Sanayi kültürünü koruyan Almanya ve Güney Kore gibi ülkelerin ise nereden nereye geldiği gene önümüzde. Bakın mesela klasik inşaat sektörümüz bile değişmek durumunda artık. İstanbul Boğazına 3. Köprüyü inşa ettik ama her 3 köprüde de işin hafriyatını ve temel inşaatını Türkler, teknoloji gerektiren yüksek katma değerli işleri ise maalesef yabancılar yaptı. 50 yıldır bu tabloyu henüz değiştiremedik. Yakında 3 boyutlu bilgisayarlar, inşaat malzemesi üretir hale gelecek. İnşaat içinde tasarımın, bilgisayarın önemi artarken, taşeronların yaptığı işin katma değeri ve önemi azalacak. O halde öncelikli zamanın ruhuna uygun olmayan, hepimizin yetersiz bildiği bu eğitim sistemimiz Türkiye'nin sanayi politikası önceliklerine ve değişen beşerî sermaye ihtiyacına göre yeniden şekillendirilmeli. Zira ileri teknoloji ihracat için gereken insan gücü, bu eğitim sisteminden artık üretilmiyor. 1980'de aynı seviyede olduğumuz ama sonrasında bize tur bindiren Güney Kore gibi ülkeler uzun zamandır eğitime ve insana yatırım yapıyorlar. Evet, eğitim şart, teknoloji şart, yaratıcı fikirler şart, bunları hep söylüyoruz, herkes söylüyor. Peki, eğitim sistemini yeniden yapılandırmakla ilgili uzun dönemli bir planımız var mı? Yoksa gündeme göre eğitimin yapısını değiştirip sistemi içinden çıkılmaz bir hale mi getiriyoruz? Eğitimde yaratıcılığı desteklemek için bir şey yapıyor muyuz? Yoksa sadece çocukları talim ve terbiye etmekle mi



yetiniyoruz? Çocuklarımızı temel bilim alanlarında daha iyi yetiştirmek ve eğitimdeki eşitsizlikleri azaltmak için çalışıyor muyuz? Yoksa çocuklarımız sadece teknoloji kullanıcısı ve montaj elemanı mı oluyorlar? Çocuklarımızın sadece ezber yapan kafalardan ibaret olmadığının farkında mıyız? Onların yeteneklerini keşfetmeleri için gerekli ortamı sağlıyor muyuz? Türkiye son 20 yılını eğitimde onlarca sistem değiştirerek geçirdi. Ama mesela gelişmiş ülkeler bunu böyle yapmadı, onlar müfredatta köklü değişiklikler yaptılar, bilgisayar programlama derslerini ilköğretime soktular. 5 yaşındaki bebeklere makinelerle konuşmayı öğretmeye başladılar. Bir makineyle nasıl konuşacağını bilmeyenin 21. yüzyılda yapacak bir işi de olmayacak. Bakın eskiden marketlerde kasiyerli kasalar vardı, şimdi insansız kasalar konmaya başlandı. Aldıklarınızı kasaya kendiniz okutuyorsunuz, sonra kredi kartınızla ödeyip geçiyorsunuz. Aynı durum otoparklar için de geçerli. Hayatımızın her alanında daha az beceri gerektiren işlerin hepsi yavaş yavaş ortadan kalkıyor. Artık o işleri makineler yapmaya başlıyor. Yani makineler artık hayatımızı değiştiriyor. Hem hizmetler sektöründe hem de üretim sürecinde giderek daha fazla makine kullanılacak. Makineler kendi aralarında da konuşmaya başlayınca, üretim sürecinin az beceri gerektiren işlerinde insanlara artık iş kalmayacak. Stok sayımını yapan makineler ile üretimi yapan makine arasındaki konuşulacak mal tedarik sürecini yöneten makineye kendileri siparişlerini verecekler. Sonra yapay zekâ dönemi de gelecek. Netice olarak vasat bir eğitimle vasat üstü gelir elde etmek artık mümkün olmayacak. Eğitimi vasat olanın yaşamı da vasat kalacak. Şimdi Türkiye için hep beraber düşünelim, geçen yüzyılda iş bulmak için bir diploma sahibi olmak, İngilizce bilmek o kadar şart değildi. 21. yüzyılda diploma ve İngilizce de artık yetmiyor. Üzerine bir de makinelerle konuşabilme yeteneğine sahip olmak gerekecek. Ben kodlama bilgisinin, makinelerle dert anlatmayı bilmenin, yaptığı çalıştığı işi kavramak açısından da son derece önemli olduğunu düşünüyorum. İşte dünya çocukları 21. yüzyıla böyle hazırlanıyor. Bakın mesela Suriyeli göçmenlere şu ana kadar milyar dolar harcadık diye değişik vesilelerle ifade ediyoruz. Dünyada yaklaşık 300 milyon Arapça konuşan insan var. Neden Suriyeli göçmenlerin bilgisayar programlarını Arapçaya uygulamalarını sağlamıyoruz? Kısaca eğitim şart durumuyla karşı karşıyayız. Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere kamudan beklediklerimiz neler? Hem eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması hem de iyi okul sayısının mutlaka çoğaltılması gerekiyor. Öğretmenlerin yetiştirildiği üniversite lisans programlarının kalitesinin ve niteliğinin mutlaka artırılması gerekiyor. Müfredattaki karmaşanın giderilmesi, temel bilimlere, yabancı dile ağırlık verilmesi gerekiyor. Özellikle mesleki eğitim konusunda öyle hamleler yapmalıyız ki sanayi sektörü için nitelikli eleman problemine temelden çözüm bulmalıyız. Bu konu sadece bizim önemli meselemiz değil, ülkemizin gelişmesini, ilerlemesini, uluslararası arenada sağlam temellerle yer edinmesini sağlamak için de oldukça önemli. Özetle bizim niteliğe ağırlık veren güçlü bir eğitim reformuna ihtiyacımız var. Umuyoruz ki burada yapılacak çalışmalar ülkemizi 21. asra hazırlayacak çağdaş bir eğitim sisteminin tasarımına yardımcı olacaktır. Bu düşüncelerle sözlerime son verirken, yapılacak kongrenin millî eğitim camiamıza, ülkemize ve insanlığa hayırlı olmasını temenni ediyor, hepinizi saygıyla sevgiyle selamlıyorum.



PROF. DR. OĞUZ BORAT - Kongre Başkanı

Sayın Bakanım, Sayın Valim, kıymetli Milletvekillerim, Sayın Belediye Başkanım, çok değerli katılımcılar, mesleki ve teknik eğitimin sorunları ve geleceğiyle ilgili fikir alışverişinde bulunmak, ortak bir bilinçle mesleki ve teknik eğitimi geleceğe güçlü bir şekilde taşımak amacıyla hazırlanan 2. Eğitim Kongresine hoş geldiniz, şeref veriniz. Sosyo-ekonomik olaylarda teknolojinin giderek etkinleşmesi, mesleki ve teknik eğitimin önemini daha da öne çıkarmaktadır. Gençlerimizin mesleki ve teknik eğitimle buluşması, 2023 hedeflerimiz için büyük önem arz etmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin hedefine ulaşmada özel sektörle yapılacak iş birliğinin önemi bilinmektedir ve tüm çalışmalar bu bilinç ile sürdürülmektedir. Bu bağlamda 2. Eğitim Kongresinin ana teması, “eğitimden üretime sektörle iş birliğine” olarak belirlenmiş ve çalışmalar 6 ana tema, 30 alt tema üzerinde yoğunlaştırılmıştır. Kongrede belirlenen temalar doğrultusunda 16 oturumda 80 konuşmacı sunum yapacaktır. Kongreye kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, uluslararası kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın kuruluşları, eğitimciler, öğrenciler ve velilerden oluşan 867 kişi davet edilmiştir. Bu doğrultuda 2. Eğitim Kongresinin mesleki eğitim teması ile yapılmasını sağlayan ve mesleki ve teknik eğitimin ülkemizin en önemli meselelerinden biri olduğunu her fırsatta dile getiren Millî Eğitim Bakanımız Sayın İsmet YILMAZ’a, kongre hazırlıkları süresince her türlü desteğini esirgemeyerek her daim yanımda olan Müsteşarımız Sayın Yusuf TEKİN’e ve Onur Kurulunun değerli üyelerine teşekkürlerimizi sunuyoruz. Çalışmaların her anında bulunan Müsteşar Yardımcısı Sayın Ercan DEMİRCİ’ye, kongrenin tam zamanında ve amacına uygun olarak başlamasını sağlayan Düzenleme Kurulunun değerli üyelerine, bildirileri değerlendiren Bilim Kurulu üyelerine, paneller bildiriler ve diğer etkinliklerle kongreye katkı sağlayan tüm konuşmacı, kamu ve özel sektör temsilcilerine, akademisyen, bilim insanı ve eğitimcilere, kongreyi takip ederek halkımıza ulaşmasını sağlayacak olan basın mensuplarına teşekkür ediyoruz. Son olarak zor şartlar altında böyle bir organizasyonun hazırlanması için canla başla çalışan, mesai kavramı bilmeyen Sayın Genel Müdürüm Osman Nuri GÜLAY’a, organizasyonun başından sonuna kadar birlikte çalıştığımız Daire Başkanı Dr. Recep ALTIN ve ekibindeki arkadaşlara ayrı ayrı teşekkür ediyoruz. 2. Eğitim Kongremizin, ülkemizin en önemli meselelerinden biri olan mesleki ve teknik eğitimin tüm paydaşlarına ve milletimize hayırlı olmasını temenni eder, saygılar sunarım.



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya

Oturum Başkanı: İsmet BERKAN - Gazeteci, Yazar

Panelistler

Ali YALÇIN - Memur-Sen Genel Başkanı

Ergün ATALAY - TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Mahmut ARSLAN - HAK-İŞ Genel Başkanı

Bendevi PALANDÖKEN - TESK Genel Başkanı

Canan ÖZSOY - General Elektrik Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı



PANELLER



AÇILIŞ PANELİ

İSMET BERKAN; çok teşekkürler değerli hazirun. Çok önemli bir konuyu açılış paneli olarak tartışmaya çalışacağız değerli panelistlerimizle beraber. Ben izninizle küçük bir nutuk atacağım başlangıçta. Az önce gerek Sayın Odalar Birliği Başkan Vekili, gerekse Sayın Bakan aslında aynı şeyi söylediler, beşerî sermayenin ne kadar önemli olduğunu. Gerçekten de millî güç dediğimiz şey, evet bizim bir petrolümüz yok, doğalgazımız yok ya da diğer doğal kaynaklarımız yeterince zengin değil belki ama diyelim aslında Almanya'nın da petrolü yok, doğalgazı yok ya da Fransa'nın da petrolü yok, doğalgazı yok ama bunlar üstelik de iki büyük savaş geçirdikleri, yanıp yıkıldıkları halde yeniden ayağa kalkmayı başardılar. Başardılarsa sebebi insan sermayesinin kuvvetiydi, eğitimin kuvvetiydi. Benzer bir şey, hep Türkiye'de çok yaygın bir alışkanlık, Kore ile Türkiye'yi kıyaslamak ve kendimizi dövmek. Onlar bizden daha kötü durumdaydı ama geldiler bizim yanımızdan geçtiler diyoruz. Bir tane sırrı var aslında, eğitim eğitim eğitim, insan sermayeniz ne kadar iyiye o kadar daha iyi oluyorsunuz. Biz de Türkiye'de durmaksızın insan sermayemizi nasıl daha iyi yaparız, bunun için gayret gösteriyoruz. Türkiye'de eğitim dediğimiz zaman, eğitimciye eğitim satmak gibi olacak ama gerçekten de çok büyük bir şeyden söz ediyoruz. Sadece ilkokul birinci sınıftan lise son sınıfa kadar 17 milyonun üstünde öğrenciden söz ediyoruz. 1 milyonun üstünde öğretmenden söz ediyoruz. Bunun üstüne üniversite öğrencilerini, üniversite öğretim görevlilerini eklediğinizde, nüfusun üçte biri fiilen eğitimin içinde Türkiye'de. Geri kalan üçte iki de onların anne babaları, kardeşleri, Türkiye'de eğitime şurasından veya burasından değmeyen tek bir vatandaş yoktur, o yüzden eğitimin çok tartışılan bir konu olması da gayet normaldir.

Burada tabi iki gün boyunca mesleki ve teknik eğitim konuşulacak, mesleki ve teknik eğitimin aslında lise kısmı konuşulacak. Ben izninizle oturum gündemlerinde de olmayan bir şeyi de gündeme getirmek, en azından dikkat çekmek istiyorum, ondan sonra lafımı bitirip konuşmacılara sözü devredeceğim. Bizim OECD'ye kendi elimizle bildirdiğimiz rakamlarımıza göre, Türkiye nüfusunun 25-35 yaş arası bölümünün, yani bunlar çok genç insanlar, en yaşlısı 35 yaşında, en azından 30 yıl daha iş arayacak, aramızda dolaşacak insanlardan söz ediyoruz; 25-30 yaş arası nüfusumuzun yüzde 56'sı lise mezunu dahi değil ve bu çok kalabalık bir nüfus grubu esasında ve biz bu grubun niteliklerini de yükseltmeden, mesleki ve teknik niteliklerini yükseltmeden, onları meslek sahibi yapmadan aslında bir yerden bir yere çok zor varırız. Bunu da aklımızın bir kenarında tutmamız gerekiyor mutlaka.

Ben izninizle konuşmacılarımızı kendi kendime sıraladım, içimizde yegâne hanım temsilci Canan Hanım var, General Electric'in Yönetim Kurulu Başkanı, ben ilk sözü ona vermek istiyorum bir pozitif ayrımcılık yaparak. Ondan sonra da oradan bu tarafa doğru gelmek istiyorum. Konuşmacılardan bir ricam var, 15 dakika ile sınırlı tutarsak konuşmalarımızı, en sonunda bir küçük soru cevap bölümüne de vaktimiz kalır. Canan Hanım buyurun.

CANAN ÖZSOY; çok teşekkür ederim İsmet Bey. Her tür pozitif ayrımcılığa ihtiyacımız var hanımlar olarak, burada da biraz azınlıktayız, ben memnuniyetle ilk sözü kabul ediyorum. Slaytlarım olacaktı, onları herhalde arkaya hazırlayacaklar. Sayın Bakanım, sayın konuklar, bu sabah bu çok özel kongrede, bu çok özel toplantıda ilk oturumda konuşmak benim için son derece büyük bir onur.

Sanayi ve eğitim, iki tane çok önemli kelime. Bu iki kelime ülkemizin sürdürülebilir büyümesi ve refahı için çok önemli iki temel taşı. Bu kadar değerli eğitimcinin, bu konunun üst düzey bürokratlarının, politika yapımcılarının olduğu bir ortamda ben eğitimden bahsetmeyeceğim,

onun yerine en iyi bildiğim şeyden, sanayiden biraz bahsedeceğim. General Electric dünyada bir sanayi devi, yaklaşık 150 yıldır hayatta olan. Biz küresel olarak sanayideki değişimi ve devinimi yakından izliyoruz. Bu değişimin ve devinimin öncüsü olmaya gayret ediyoruz. Çoğunlukla Sanayi 4.0 diye geçen endüstrinin internet ile buluşmasını takip ediyoruz. Ben bu sabah sizlere bu değişen dünyadaki sanayinin ve işgücünün eğitimden beklentileriyle ilgili bir resim çizmeye gayret edeceğim. Önce bir soru sorarak başlamak istiyorum, son 20 yılda neler değişti? Bunun için önce bir 120 yıl önce geriye gitmemiz lazım. 1800'lü yılların ikinci yarısında buhar makinelerinin keşfiyle aslında dünyada sanayileşme başlamıştı ve biz buhar makinesinin keşfiyle başlayan sürece sanayi devrimi diyoruz. Daha sonra 1900'lü yılların ortasına geldiğimiz zaman, 1940 ile 1960 arasında çok önemli bir icat daha oldu, internet. İnternetin icadı pek çok şeyi değiştirdi. Tüketici internetini yakından biliyoruz, cebimizde cep telefonlarımızda yoğun bir şekilde kullanıyoruz, her türlü nimetinden istifade ediyoruz ama bir de şimdi içinde bulunduğumuz, yani 2010 yılında, 2020 yılında içinde bulunduğumuz makineleşmeyle internetin buluştuğu yeni bir devrim var, biz buna endüstrinin geleceği, endüstriyel internet devrimi diyoruz. İşte size biraz bundan bahsedeceğim.

Ben endüstrinin geleceği diye devam edeyim, slaytlar sonradan bize hep yetişir. Endüstrinin geleceğini belirleyen üç tane çok temel kavram var, çok kısaca bunların üzerinden geçeceğim. Bir tanesi endüstriyel internet, ikincisi ileri üretim teknikleri, üçüncüsü ise Sayın Bakanımız biraz evvelki çok güzel çok kapsamlı konuşmasında ortak aklın öneminden bahsetti, ben de ona paralel olarak, ona ardışık olarak küresel akıldan bahsedeceğim. Dünyada sanayi, üretim, yenilikçilik ve bir de küresel aklın devreye girmesiyle çok daha büyük bir ivme kazanıyor.

Endüstriyel internet dedik, efendim endüstriyel internet, tüketici interneti 3 milyar kişiyi şu anda birbirine bağlarken endüstriyel internet ise 50 milyar birbirine bağlı, birbiriyle konuşan makine olması demek. Yani bir rüzgâr santralinin içinde sensör teknolojisinden yararlanarak yaratılan pek çok verinin, o santralin rüzgâr koşullarına göre, mevsim koşullarına göre yüzde 20 daha verimli kullanılmasını sağlıyor. Veya bir Chicago – New York uçuşunda yaklaşık 500 bilgisayarı dolduracak kadar, yani 1 gigabayt değil 500 gigabaytlık veri toplanmasını ve bu toplanan verilerle uçuş emniyetinin, yakıt ekonomisinin çok daha iyi yönetilmesi demek. Yani endüstriyel internet sadece makinelerin birbiriyle konuşmasını değil, aynı zamanda sanayide çok büyük bir verimlilik artışı olmasını sağlıyor. Geçtiğimiz yıllara bakarsak, ekonomik büyüme yanında verim artışıyla beraber gelmiş, her sene büyümeyle beraber iki haneli verimlilik artışları olmuş ancak son 20 yıldır verimlilik artışları pek çok gelişmiş dünya ekonomisinde bile yüzde 1'lerle yüzde 0,5'lerle kısıtlı kalmış. Bu verimliliği değiştirmeden ölçek ekonomisine ulaşmak mümkün olmayacak. Bu nedenle endüstriyel internet son derece önemli.

İkinci üzerinde durduğumuz kavram üretimde devrim. Üretimde devrim dediğimiz zaman, pek çok şeyden bahsediyoruz, üretim tüm dünyada şekil değiştiriyor, üretimin dijitalleşmesiyle tasarımlarımız, tasarımcılarımız, tedarikimiz, tedarik zincirimiz, dolayısıyla tedarikçilerimiz ve müşterilerimiz gerçek zamanlı geliştime ve üretim için bir araya geliyorlar. İleri üretimin merkezinde dijitalleşmenin gücü ve önemi yer alıyor. Tasarım, ürün mühendisliği, üretim, tedarik zinciri, dağıtım ve akıllı servis sistemleri dijitalleşerek akıllı fabrikalar dediğimiz yeni üretim merkezlerini oluşturuyor. Katmanlı üretim ya da bilinen adıyla üç boyutlu yazıcılar gibi yeni teknolojiler artık tamamen yeni bir parçayı, yeni bir malzeme ile üretebilme imkânı veriyor ve bunun prototipini birkaç saat içinde ve çok uygun maliyetlerle yapmaya imkân tanıyor. Yani yeni üretim teknikleri verimlilik, hız, esneklik ve üretimin demokratikleşmesi, en küçük organize sanayi bölgelerinde ülkemizin en uzak sanayi kentlerinde bile yenilik yapılmasının önünü açıyor.

Eğitimi etkileyen bir diğer unsur ise demin de kısaca bahsettiğim gibi küresel akıl. General



Electric'te bizler küresel aklın nasıl yükselişe geçtiğini tartışıyoruz ve Allah'tan ki bugün dünyada 197 ülkede üretim, mühendislik, satış ve servis faaliyeti gösteren gerçekten küresel bir şirketiz. Çünkü artık bilgi, icat, fikir her yerde. Ülkemizde de gerek eğitim sistemimizin gerek öğrencilerimizin birbirleriyle bağlantılı, dünyayla bağlantılı, anında öğrenme ve anında paylaşmayla donatılmış olması en büyük dileğim. Artık dünyadaki en parlak beyinlere benzeri olmayan bir şekilde erişim imkânına sahibiz. Onlar çarpan hızında bilgi ve iç görüye sahip olacak şekilde birbirlerine bağlı yaşıyorlar. İnaniyorum ki sonuçlara odaklandığımız takdirde önümüzdeki dönemin çalışanları bulunduğu yere bağlı olmaksızın yetkinliklerine bağlı olarak ödülleri alacaklar. Bu bizim tüm dünyadaki parlak beyinlerden istifade etmemiz anlamına geldiği kadar, kendi değerlerimizin, kendi kıymetlerimizin, bizim yetiştirdiğimiz gençlerin de bütün dünyada çok değişik yerlerde kilit öneme haiz ilerlemeler kaydetmelerinin önünü açıyor. Bugün artık lisan da bir engel değil, Google Translator gibi anında tercüme yapan aygıtlarla kendi dilinizde yaptığınız üretimi dünyanın tüm dillerinde aynı anda bir telekonferansta, bir video konferansta yansıtmak, paylaşmak imkanına da sahipsiniz. İnsanların ortak zekâsı ve bilgi birikimi, dijital iletişim ağlarıyla bir araya geldiğinde küresel akıl ortaya çıkıyor, önümüzdeki dönemde küresel akıl yüksek performanslı bilgisayarların insan versiyonu olarak işlevini sürdürecektir.

Çok enteresan bir şey başımıza geldi, Sayın Bakanımız çok yakından bilirler, bizim çok önemli bir havacılık bölümümüz var, jet motorlarını icat eden ve üreten bir firmayız, dünyada şu anda her saniye havada birden fazla General Electric tarafından yapılmış motorla uçaklar uçuyor, bunların da çok önemli parçaları ülkemizde üretiliyor, beraberce yaptığımız pek çok güzel girişimin sonucu sayesinde. Yine dünya çok hızlı değişiyor, bir sene öncesine kadar yakıt çok önemliydi havacılık endüstrisinde, çok pahalıydı, bir varil petrolün 120 dolarları aşmış 130 dolarlara geldiği dönemde yakıt ekonomisi için biz bütün AR-GE faaliyetlerimizi yönlendirdik. Malzeme mühendisliği çok önemli, ne kadar hafif yapabilirseniz uçak motorunu, o kadar yakıt ekonomisi sağlıyorsunuz. Pek çok çalışma yaptık, hakikaten dünyanın en verimli, en hafif, en az yakıt tüketen motorunu yaptık, LEAP motoru deniyor bunun ismine. Fakat bunun uçağa asıldığı, uçağın kanadına motorun monte edildiği bir parça var, bu parçanın adı bracket, tahmin edersiniz ki çok ağır, çok kavi, çok dayanıklı olması gereken bir parça. GE'nin 150 yıldır bu AR-GE geleneğiyle büyümüş mühendisleri uğraş uğraş bu parçayı hafifletemediler ve çok önemli bir yerde tıkanıldılar. O zaman biz dedik ki madem hep küresel akıldan bahsediyoruz, bunu bir uluslararası yenilik yarışmasına açalım. Çok tartışma oldu, bu işin fikri mülkiyet hakları var, zarar görürüz, şu olur bu olur ama biz inandığımız için bunu bir uluslararası yarışmaya koyduk. 1000 tane fikir, çok fikir geldi, bir jüri tarafından elendi, 1000 fikir elendi 100 fikre indi, bu 100 fikir için 100 tane prototip üretildi. Bir tanesi malzemeyi 4 kat daha güçlendirip, yüzde 85 hafifletti ve toplamda tek parça yakıt ekonomisine yüzde 15 katkıda bulundu. Bunu kim yaptı, kimin fikri kazandı? Endonezya'da 26 yaşında yeni mezun genç bir mühendis ve bu mühendis bu fikri oluşturup bize bu çok büyük buluşu verdiğinde henüz hayatında hiç uçağa binmemişti. Yani küresel akıl böyle güçlü, böyle faydalı bir şey. Teşekkür ederim.

Şimdi İsmet Beyi kızdırmadan, konunun çok önemli iki noktasını daha vurgulayıp sözü benden sonraki konuşmacılara bırakacağım. Küresel inovasyon barometresi diye bir araştırma yapıyoruz, 25 ülkede, Türkiye de buna dâhil, her iki yılda bir bunu yeniliyoruz. Ülkelerindeki ilk 500 sanayi kuruluşunun yöneticilerin sorular soruyoruz, bu yılki araştırmamız dijitalleşme üstüneydi. Sorularımızdan bir tanesi dijitalleşmenin istihdamı nasıl etkilediği üzerineydi. Grafikte de göreceğiniz gibi, küresel yöneticilerin yüzde 59'u, Türk yöneticilerimizin de yüzde 48'i dijitalleşmenin inovasyonu ve istihdamı olumlu etkileyeceğini söylüyorlar. İstihdamı

etkilemez diyenler var, olumsuz etkiler diyenler azınlıkta. Yöneticiler dijital devrimin işyerlerini daha güvenli hale getireceğine, çalışanlar açısından daha değerli roller yaratacağına inanıyor. Pek az yönetici dijital devrimin istihdam üstünde olumsuz etkisi olmasından çekiniyor. Türk yöneticilerimizin yüzde 43'ü, dijital devrimin yeni işlerin, yeni bilgi ve becerilerin önünü açarak gençlerimize istihdam sağlayacağını düşünüyor ve yüzde 36'sı da kaybolan işler nedeniyle bazı kayıplar, işgücü kayıpları yaşanabileceğine dikkat çekiyor. Peki, mevcut eğitim sistemimiz acaba bu yeni becerilere ihtiyaca cevap verebiliyor mu? Küresel yöneticilerimizin yüzde 59'u, Türk yöneticilerimizin yüzde 48'i bu konuda kendini rahat hissediyor ancak dünyayla aramızda yüzde 11'lik bir algı farkı var, biz kendimizi demin de dikkat çekildiği gibi daha az hazır hissediyoruz ve dünyada bu konudaki sıralamaya baktığımız zaman da BRIC ülkelerinden Brezilya hariç diğerlerinin bizden daha hazırlıklı, daha güvenli olduğunu, yöneticilerin bu konuda yeni iş alanlarında genç işgücünü yetenekli olarak becerilerle donatılmış olarak daha rahat istihdam ettiğini gösteriyor. Öykündüğümüz, İsmet Beyin de açılışında dikkat çektiği Güney Kore'yle bizim algımız bu konuda aynı. Kimse mükemmel değil, henüz hiç kimse burada bir şeyi yakalamadı ve biz bunun farkındayız, bugün bu kongrede de bu konular irdelenecek, yarınlarda genç dinamik nüfusumuzla çok iyi işler başarmaya adayız, yeter ki peşini bırakmayalım. Türkiye'de her sene 4,3 milyon gencimiz üniversiteden mezun oluyor, her sene 85 bin mühendis yetiştiriyoruz, bu çok önemli bir rakam. Bu mühendislerimizi mekatroniğe, kodlamaya, yazılıma yönlendirsek, makinelerin akıllanmasını kendimiz yaparsak, bunu da bir katma değerle beraber ihracatımıza katarsak, 2023 hedeflerine daha güvenli, daha rahat ilerleyeceğimize son derece inanıyorum. Eğitim sistemimiz dijital dünyanın iş yapış biçimlerine ne kadar cevap verebilirse o kadar iyi olacak, esneklik, hız, uyum, kodlama, açıklık, bağlantılı olmak, dünyayla birleşik olmak, temas halinde olmak son derece önemli.

Bir sonraki slaytım da, dijital dünyada nelere ihtiyacımız var, bunu vurgulamak istiyorum. İşini düzgün ve zamanında yapabilmek, çünkü artık her iş bir başkasının işiyle bağlantılı, hiçbir şey sizinle başlayıp sizinle bitmiyor, herkes bir parçayı alıp, üstüne bir şey ekleyip bir sonraki ekibe, takıma devrediyor. Takımlar halinde çalışma dönemindeyiz. Geri bildirim alınca üzülmemek, yapıcı geri bildirim verebilmek çünkü artık icatlar son derece hızlandı, yapıyoruz, deniyoruz, olmayınca atıyoruz, bir daha yapıyoruz, gençlerimizin bu geri bildirimi alacak, değişecek, yeniden yapacak özgüvende olmaları önemli. Birden fazla disiplinin bir araya geldiği takımlarda çalışabilme özelliğini öğreterek mezun etmemiz lazım ve herkese kod yazma becerisi lazım. Diyeceksiniz ki 53 yaşındasın, koskocaman bir kadınsın, üstelik de sağlık sektöründen geliyorsun, sen kod yazmayı biliyor musun, biliyorum öğrendim. Şirketimiz bunu üst düzey yöneticilerine mecburi kıldı, biraz zor oldu ama kursa gittik, büyük büyük genel müdürler kocaman kocaman bölüm müdürleri gencecik arkadaşlar bize kod yazmayı öğrettiler. Ben cep telefonumda hala duran bir App yazdım, bizim General Electric'in dünyadaki eğitim merkezinde kendi üniversitesini tanıttığı bir App yaptım. Çok zor değilmiş, kolay da değil ama öğrenilebilir bir şey, mutlaka bunun kursuna gitmeli ve bundan sonra bütün öğrencilerimizi en azından kod yazmayla ilgili bir fikir olarak mezun etmemiz lazım, gelecekte herkes evinde kendi icadını kendisi yapacak. Bununla sözlerime son vereyim, daha sonra sorular olursa veya İsmet Beyin bana sorduklarını memnuniyetle yanıtlarım. Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.

İSMET BERKAN; Canan Hanıma hem içerikli konuşması hem de zamana olan sadakati sebebiyle teşekkür ediyorum. Şimdi Türk-İş Genel Başkanı Sayın Ergün ATALAY'ın sunumunu dinleyeceğiz.



ERGÜN ATALAY; teşekkür ediyorum. Sayın Bakanım, özellikle bizi davet ettiğiniz için böyle güzel bir toplantıda sizlerle beraber bulunmaktan mutlu olduğumu ifade ediyorum. Biz işçiler için teknik yönünü fazla bilmeyiz, yaşadıklarımızı anlatmak durumundayız. Bu salonda bulunan siz Sayın Bakanım, kıymetli eğitimciler, bu ülkede eğitim ve diyanet mükemmel iş yaparsa, asker de polis de sanayici de öğretim üyesi de işçi de sendikacı da mükemmel iş yapar. Ama bu iki kurumda zaman zaman sıkıntı olursa, şu anda yaşadığımız tabloları görme imkânı buluruz. Sayın Başkanım müsaade ederse bir iki konuya değinip konuya gireceğim. Yaşadığımız süreçte bizler, sizler yüksekokul mezunlarısınız, öğretim üyeleri var, profesörler var, doçentler var; bu ülkede dergiler çıkarttılar, derginin adı Sızıntı, dergiler çıkardılar derginin adı Aksiyon, millî eğitime kitaplar verdiler diyor ki kitaplarda 15 Temmuz Uçurtma Şenliği var, biz niye görmedik, siz niye görmediniz, biz bunları niye anlamadık? Şu yaşadığımız süreçte bunları iyi irdelemek lazım, iyi konuşmak lazım. Bundan takriben 94 sene evvel 17 Şubat – 4 Mart tarihlerinde İzmir’de 1. İktisat Kongresi yapıldı. O kongreyi yapanların hiçbirisi şu anda yaşamıyor, Allah rahmet eylesin ama onların aldığı 10 tane madde var, 10 tane karar var, muhakkak hepiniz biliyorsunuz. Bu kararlardan bir tanesi, sanayi bankasının kurulması, ticaret bankasının kurulması, mühendislerin dış ülkelere ihtisas yapması, özellikle çıraklık okullarının açılması, sanayi odalarının yurt çapında yaygınlaştırılması, amele olan insanların adının işçi olması, böyle iniyor aşağıya. Bundan 94 sene evvel Allah rahmet eylesin bu insanlar, bu büyüklerimiz, bu ülkeyi yönetenler, bu ülkeyi kuranlar yönetenler şu anda konuştuğumuz, ülkemizde tartıştığımız konuların tamamına yakını orada konuşmuşlar. Salonda 1135 tane delege var, bunların içinde sanayici var, işçi var, ülkeyi yönetenler var, bürokratlar var ki o gün ülkenin o dönemdeki imkânlarını düşünürseniz, şimdi düşünüyorum bunları nasıl düşünmüşler. Şimdi aradan 94 sene geçmiş, neredeyse bir asır olacak, biz sorunları konuşmaya ve tartışmaya devam ediyoruz.

Değerli katılımcılar, değerli misafirler, alanda uzman olan arkadaşlarımız yanımda, aramızda, onlar benden sonra konuları ifade edecekler. Ben özellikle bu konularla ilgili mesleki ve teknik konularda ülkemizde ara elemene ihtiyaç var, özellikle çıraklık okulları, meslek okulları ülkemizde vardı, nerede vardı Sümerbank’ta vardı, demiryollarında vardı, makine kimyada vardı, demir çelikte vardı, bunlar bu ülkemizde 1948 senesinde kuruldu, 1975 senesinde bunları kapatıldılar. Ben de bunların bir tanesinin okulundan mezunum, demiryolları çıraklık okulu mezunuyum ben, sene 1968. O dönemde ekonomik sıkıntı var, Allah rahmet eylesin anacım elimden tuttu benim, demiryolları çıraklık okuluna, adı falan da o zaman kötü, çıraklık okulu. O okulda biz 4 sene okuduk, matematik okuduk, malzeme okuduk. Bu okullarda biz özellikle teknik resim okuduk. 4 senenin 2 senesini millî eğitimin müfredatından okuduk, 2 senesini demiryollarının okullarında o bölümde elektrikçilik, kaynakçılık, tornacılık, tesviyecilik, bunları okuduk. En kabiliyetli olanları elektrikçi oluyordu, kafası en az çalışanları marangoz yapıyorlardı ki o dönemde de ben demiryollarının meslek okulu mezunuyum 1972 senesinde. Aradan zaman geçti ben 1978 senesinde işyeri temsilcisi oldum, 1982 senesinde sendikacı oldum. O dönemde hep anlatmaya çalıştım, ya dedim bu okullar bu ülkenin sigortası, bu okullara bu ülkenin ihtiyacı var, bu okullardan mezun olanlar niye o okullara giriyorlar, kısa zamanda iş buldukları için. Sonra bu okulların adı değişti, meslek okulları oldu ortaokuldan sonra iki sene, sonunda bu okulları kapatıldılar. Özelleştirmeye beraber bu okullar kapanınca şimdi bir süreç yaşıyoruz, bu yaşadığımız süreçte sıkıntıları beraber çekiyoruz. Cumartesi günü İstanbul’da bir sözleşme vardı ifade ettim, bizim yaşadığımız dönemde benim dedeme rahat vermediler, babama rahat vermediler, şimdi bana rahat vermiyorlar. Aşağı yukarı akrabalarının büyük kısmı rahmetli oldu, ben akıllı olmasam benim çocuklarıma da rahat vermeyecekler, onun için bu salonda bulunanlara, siz eğitimcilere

inanın çok ihtiyacımız var. Öyle ihtiyacımız var ki her şeyin başı eğitim. Benim okuma imkânım olmadı, çırak okulu mezunuyum ama benim fahri doktorluğum da var 2-3 üniversitede, özellikle söyleyeyim, ilkokul mezunu olup fahri doktora alan bu ülkede kaç kişi var ben bilmiyorum ama bir hedef koydum önüme, dedim işçilerin başkanı olduğum zaman üniversite gitme oranı yüzde 1'di, şimdi yüzde 35, işçilerin üniversiteye gitme oranı. Hep şuna bakıyorum, bir işçi bir yerde üniversiteye gidiyorsa, kusura bakma teknik yönlerine girmiyorum, onun gittiği yerde kalmasıyla ilgili, eğitimiyle ilgili yahut onlara ben maddi ne katkı sağlayacaksam sendikalara onu yaptırıyorum. Yeter ki üniversiteyi bitirsinler. Evvelden kusuruma bakmayın bu ülkede vali olanlar, kaymakam olanlar, paşa olanlar belli bir zümre, belli bir bölgede oturuyorlar. Onların çocukları okuyor, para onlarda var, onların çocukları Amerika'ya dil öğrenmeye gidiyor, hiç kusura bakmayın o devri bitirdik artık, işçinin çocuğunu da Amerika'ya da yolluyoruz, İngiltere'ye de yolluyoruz. Onun için bizim için Türkiye çok önemli, ülke önemli. Türkiye varsa parti var, dernek var, sendika var, oda var. Türkiye varsa yaşamak var, nefes almak var. 15 Temmuz'dan sonra bunu iyi anladık. Zaman zaman sendika olarak çektiğimiz sıkıntılar var mı tabi ki var, özellikle belediyelerde de var, siyasi partilerde de var. Sendika işçinin sendikası olur, patronun sendikası olmaz, partinin sendikası olmaz. Patronun sendikası, siyasetçinin sendikası olursa önümüzdeki çektiğimiz süreçlerde sıkıntı çekmeye devam ederiz. İşçi, yahut bürokrat yahut memur, nereye üye olmak istiyorsa, kime oy vermek istiyorsa istediği yere gitsin, özgürce oyunu versin. Kim örgütlü olmak istiyorsa orada örgütlensin ama baskıyla sıkıntıyla gemiyi götüremeyiz, gemi bir yere dayanır sonra bedelini biz öderiz.

Değerli katılımcılar, bir laf var; pınarın şarıl şarıl aktığı yerde bir bardak suyun hiç kıymeti yok ama bir çölde bir bardak su önemli. Özellikle önemli olduğunu 15 Temmuz'dan sonra anladık. Kimse annesini babasını seçme şansı yok, Laz mı olsun, Alevi mi olsun, Kürt mü olsun, Adapazarlı mı olsun, Bolu'lu mu olsun, Allah ne nasip ediyorsa öyle oluyor. Ama yaşam sürecinde herkese saygı göstermek lazım. Ben özellikle Avrupa Birliği ile ilgili her ortamda ifade ediyorum, isterseniz gidin Türkiye'nin tapusunu verin, bizi Avrupa Birliği'ne falan almazlar, hiç almaya niyetleri falan da yok. Ama biz Avrupa Birliği'ne girecek gibi kanunlarımızı değiştirelim, daha çok özgürlük, daha çok demokrasi, daha çok insan haklarından yana olalım, bu ülkenin kıymetini bilelim. Teknik yönlerini değerli katılımcılar, değerli arkadaşlarım anlatsın, ben hepinize saygılar sunuyorum. Konuşacak çok şey var, özeti bu kadar, saygılar sunuyorum efendim.

İSMET BERKAN; Ergün Bey'e de çok teşekkür ediyoruz hem renkli ve güzel konuşması için hem de yine zamana olan sadakati için. İşçi kesimini dinledik, şimdi bir de memur kesimini dinleyelim, Sayın Ali YALÇIN, Memur Sendikaları Konfederasyonu Genel Başkanı, buyurun efendim.

ALİ YALÇIN; Mesleki ve teknik eğitim teması, eğitimden üretime sektörle iş birliği olarak belirlenen bu 2. Eğitim Kongresinin düzenlenmesi noktasındaki fikirleri, himayeleri için önce Millî Eğitim Bakanımıza, sonra kongre başkanına, mesleki teknik eğitime ve bütün çalışma arkadaşlarına özellikle teşekkür ediyorum. Kongre önemli çünkü Türkiye'nin eğitim sisteminin, çalışma hayatının, üretim sektörünün sorunlarına çözüm üretme noktasında önemli bir eşik olacak diye düşünüyorum ve hayırlı süreçlere, 2023 vizyonu için Türkiye'nin de yine kolaylaştırıcı sonuçlara vesile olması temennisinde bulunuyorum baştan.

Türkiye; kabuğunu kıran, burnunun dibini görmekten ziyade, uzağa bakan bir vizyonuyla 2023 vizyonu diye kısa vadeli bir vizyon, 2071 gibi uzak vadeli bazı vizyonlar belirledi. Yeniden büyük Türkiye denildi bu sürecin mottolaştırılmış şeklinde. Paradigma değişikliği yönüyle Türkiye mevcut paradigmasını değiştirmesi nedeniyle buna yeni Türkiye diyoruz. Barış, huzur, refah,



adaletin tesisi ve tahkimi için çıkılan yolculuğa büyük Türkiye diyoruz, küresel tezgâhları bozan, dünya beşten büyüktür diye küresel sisteme kafa tutan ve kral çıplaktır diye haykıran cesareti dolayısıyla da güçlü Türkiye diyoruz ve millet olarak, memleket olarak hep beraber güçlü Türkiye için uğraşıyoruz. Mesleki teknik eğitim güçlü Türkiye, büyük Türkiye, yeni Türkiye açısından en önemli manivela noktası diye düşünüyorum çünkü buradaki itici güç, kaldıraç, Türkiye'nin geleceğe uzanması, mesleki teknik eğitimindeki nitelik, nicelik ve içeriğine bağlı. Bu kısmı başarabilirsek, bundan sonrası kolay diye düşünüyorum. Mesleki teknik eğitimde Türkiye belli noktalara gelmişti, ciddi tartışmalar da yapmıştı ama bir ara durakta Türkiye'nin mesleki teknik eğitiminin başına çok ciddi kazalar geldi ve onu toparlamak için yeniden depar atmaya başladı Türkiye. Nereye gitmemiz gerektiği konusunda hepimizin aşağı yukarı fikri var. Nereden geldiğimiz noktasında, salonda bulunanlar yaş itibarıyla herkes bu konuda bir kanaat sahibi. Nerede olduğumuz konusunda da Sayın Bakanımız başlangıçta yaptığı konuşmada önemli istatistiki verileri ve TOBB temsilcimiz çok önemli verileri bizlerle paylaşmış oldu. Mesleki teknik eğitimin, 2000'in başına geldiğinde yüzde 35'e gerilemiş olması dünyada mesleki teknik eğitimdeki okullaşma oranı yükselirken, Türkiye'nin yüzde 35'lere düşmüş olmasının altındaki neden bir 28 Şubat badiresi ve Türkiye'nin demokrasinin geçirdiği bir kaza nedeniyle oldu. Türkiye'de milletle barışık olmayan, millete düşmanlık konusunda birbirleriyle yarışan bazı yerli ve millî diye giydiği kıyafet dolayısıyla isimlendirdiğimiz isimlerin, yerli ve millî olmamasından kaynaklı olarak Türkiye'de operasyon çekildi, imam hatip kaynaklı hazımsızlıklar mesleki teknik eğitimin de beraber paçasından çekerek tamamını çöktür noktaya getirdik. Dolayısıyla katsayı adaletsizliği bu konudaki mesleki teknik eğitimin nefes almasını zorlaştırdı ve mesleki teknik eğitim çok zor zamanlardan ve zeminlerden geçti. Bugün geldiğimiz noktada oranların yükseldiğini ifade ediyorsak, bu alınan noktadan gelinen noktaya bakıldığında öncelikle tebrik edilmesi ve takdir edilmesi gereken bir husus.

Mesleki ve teknik eğitimin sanayi sektörüne yansımaları, üretim sektörüne yansımaları dolayısıyla meslek lisesi memleket meselesi diye feryatlara tanıklık ettik. Hâlbuki 28 Şubat'ta alkış tutanlar daha sonra feryat ettiler. Bu feryat edişleri, eğitimin üzerindeki vesayetin kaldırılmasına ilişkin isteklerinden kaynaklanmadı, sadece kendi üretim bantlarında yaşadıkları sorunlardan kaynaklı bir tespite dönüştü. Onun için bu enkazın kaldırılması, tahribatın giderilmesi konusunda daha henüz istediğimiz yere geldiğimizi düşünemeyiz. Şükür ki bu vahim tablolar, bu darboğazlar bir anlamda geride kaldı. Mesleki ve teknik eğitimin nicelik boyutuna bakarsak, geldiğimiz rakam OECD ortalamasının üzerindeyiz. Eğitime bakış 2016 diye Eğitim Bir-Sen olarak 16 yıllık eğitimin fotoğrafını çektik, izleme ve değerlendirme raporu olarak en nitelikli, en kapsayıcı raporu yayınlayarak Türkiye'nin eğitim fotoğrafını çekmiş olduk. Bu kamuoyuna yansıdı ve tartışılıyor. Oradaki rakamlara girecek değilim, ilgilileri meraklıları raporu hem sitemizden indirebilir hem bizden isteyebilir, bu konuda ulaştırmaktan memnuniyet duyarız. Fakat bir şeyi ifade etmem lazım, 15-19 yaş aralığını konuşuyoruz mesleki eğitimde ve Almanya gibi sanayi devlerinin bile şu an bu anlamda oran itibarıyla önünde gözükmüyoruz, aslında çok geride değiliz, aradaki makas bu anlamda sayısal olarak kapatılmış durumda. Daha yukarı çıkmalı mı, buna ihtiyaç var mı konusu ayrı bir tartışma konusu. Peki, bu artış nasıl gerçekleşti, mesleki teknik eğitimin niteliği ve içeriği çok kaliteli olduğu için mi bu noktaya geldik, hayır. Burada birincisi, bir siyasi irade mesleki teknik eğitime vurulan darbe dolayısıyla bir kararlılık, bir tutarlılık göstererek bu barikatın ortadan kaldırılması noktasında vücudunu ortaya koydu ve buradan samimiyetle ifade ediyor ve kendisine hakkını teslim ediyoruz, Eski YÖK Başkanı Yusuf Ziya ÖZCAN da bu konuda katsayı adaletsizliğinin kalkması noktasında çok önemli bir duruş göstererek, kapıdan ışığın sızmasını sağladı, sadece bu. Mesleki ve teknik eğitimde kapıdan ışık sızmadığı için insanlar karanlık bir

odada gibi kendini hissediyordu, ben bir teknik öğretmenim, bu işin içerisinde gelen birisiyim, eğitimini Gazi'de teknik eğitimde yapmış bir arkadaşınızım. Mesleki teknik eğitimi 28 Şubat'ta yaşadığı o kesintiden dolayı kendi mesleğini yapamamış ama tebeşir tozundan uzak olmayan, bor yağı ve talaş kokusundan uzak olmanın da acısını hisseden bir kardeşiniz olarak, orijinal makineci çakma sınıf öğretmeniyim. Bu, bu ülkede anti demokratik süreçlerin getirdiği sonuçlardan birisi. Onun için elimizdeki veriler geldiğimiz nokta itibarıyla bize şunu gösteriyor; mesleki teknik eğitime çocuklar çok başarılı olduğu için gitmiyorlar, mecbur kaldıkları için gidiyorlar. Bu, önemli bir nokta, bunu tersine çevirmek ya da bunun içerisindeki oranı iyileştirebilirsek, gelecek açısından üretebilecek hakikaten cins beyinler dediğimiz mühendisleri çıkarabilecek kişiler mesleki ve teknik eğitimin içerisinde yükseköğretime çıkabilirse, o zaman biz bu işte level atlamışız demektir diye düşünüyorum. Şu an karşı karşıya olduğumuz mesleki ve teknik eğitimin en önemli sorunu bu. Öğrenciler buraya mecburiyetten gidiyorlar. Başarı düzeyi yüksek olan öğrenciler akademik eğitim için diğer liseleri tercih ederken, bu anlamda akademik eğitim için diğerlerine gidemeyenler mesleki eğitimde birleşmiş oluyor, bu ciddi bir handikap, bunun üzerinde çok ciddiyle tartışmamız gerekiyor.

Temel, memlekette işler kötü gidince İstanbul'a çalışmaya gitmeye karar vermiş, gurbete çıkacak. Tam kapıdan çıkarken Fadime demiş ki Temel yanına takkeni de al ne olur ne olmaz, havalara soğuk gider, inşaatta işler olmaz, en azından imamlık yaparsın demiş çünkü bizde herkes bir anlamda imamdır, herkes bir anlamda öğretmendir. Dolayısıyla mesleki teknik eğitime öğrenciyi gönderirken de bu evsafa gönderiyoruz, diyoruz ki bir mesleki ve teknik eğitime git, en azından çıktığında bir mesleğin olsun diye gönderiyoruz. Hayır, mesleki ve teknik eğitime gönderirken çocuğu, iyi bir mühendis olsun, iyi bir üretim sektörüne katkı sağlayabilecek yüksek tahsilli birey olsun diye göndermek gerekiyor. Onun için öğrenciler üniversite hayali bitmiş ve başlangıçta tükenmişlik sendromu içerisinde mesleki teknik eğitime giderse bu işten çok fazla netice alamayız diye düşünüyorum.

Mesleki ve teknik eğitimin dışarıya lansmanı konusunda da bakanlığa çok önemli görev düşüyor. Buradaki öğrenciler içerisinde üniversiteyi kazanma oranının artırılması için özel projelere ihtiyaç var. Bu öğrenciler içerisinde mevcut elimizdeki öğrenciler içerisinde bile çok yüksek sayıda öğrenciyi kazandırabilecek projeler geliştirdiğimiz zaman, evet buraya gidenler de mühendisliğe gidebiliyorlar, buraya gidenler de kendi alanının devamı olan çok marka yerlere geçebiliyorlar diye öğrencilerde umut oluşturabilecek bir noktayı yakalarsak, bu anlamda önemli bir eşiği geçmiş oluruz diye düşünüyorum.

Mesleki ve teknik eğitim tartışılırken hep ara eleman yetiştirme üzerinden konuşuyoruz. Sanayiye ara eleman yetiştirme. Hayır, mesleki ve teknik eğitimin görevi ara eleman yetiştirmek değil, aranan elemanı yetiştirmek, bu memleketin aradığı eleman bir ara eleman değil. Bu memleketin aradığı eleman, mühendis olarak üretim yapabilen, montaj değil, yeni makineler üretebilen elemanları üretmesi gerekiyor. Şırnak'ta görev yaptığımda, sınıf öğretmeni olarak görev yaptığımda yüksekokul açılmıştı. Yüksekokulda makine bölümü var Şırnak'ta, bir tane tornacı var, koca şehirde bir tornacı var. Makine bölümünde okutman bulamadıkları için, sizin branşınız makineci, zamanınızı zipleyerek bize yardımcı olur musunuz, dersimize girer misiniz dediklerinde yüksekokul müdürünün teklifini geri çevirmedik ve yüksekokula gittiğimde gördüğüm gerçek beni çok şaşırttı. O da şu; hiçbir tane duvarda bile makine resmi yok, hiçbir tane makine tezgâhı yok, dolayısıyla koridora doldurmuşuz çocukları makine bölümü eğitimi alıyorlar. Ben o çocuklara makineye ilişkin resimler, panolar, etrafa resimler asarak, dersi anlatmak için döktüğüm teri ve attığım deparı biliyorum. Buradan bir şey çıkmaz. O çocuklara anlatırken çok zorlandım, içlerinde



bir iki tane meslek lisesinden gelen çocuk vardı, onlar ben anlatmadan o temel paradigmayı çok net olarak biliyorlardı. Ama diğerlerine anlatmak için kafanızda bir balon çizin, içerisine bir makine koyun gibi zorlanarak anlatıyoruz. Onun için bizde mühendislikten mezun olan arkadaşlarımızın teori konusundaki bilgileri ortaöğretim düzeyinde bile değil, buradan bir şey çıkmaz. Buradan bir şeyin çıkması için meslek lisesindeki nitelikli öğrencinin akademik başarısı yüksek öğrencinin yukarı çıkmasıyla bu iş ancak aşılr, Türkiye o zaman üreten mühendisleri bulabilir. Bu açıdan bunu önemsiyorum.

Antalya organize sanayi bölgesine sektör temsilcileri ürettikleri hizmetin iyi olması için eleman arayışındalar. Bu eleman arayışı için de hepimiz bütün bu anlamdaki üretim sektörünün temsilcileri, sermaye sahipleri; “biz vergimizi devlete veriyoruz, devlet bununla bize bir şeyler üretsın, bize eleman yetiştirsın” diye bir beklenti içerisinde, hayır böyle bir şey yok. Buradan bir şey çıkmaz. Buradan bir şey çıkması için Almanya Hamburg Ticaret Odasının gelirlerinin yüzde 50’ye yakınına mesleki ve teknik eğitime ayırdığı gibi bir fedakârlık gerekiyor. Siz bu işin içerisine girmezseniz, siz bu işin ucundan tutmazsanız, aradığınız eleman noktasında yeniliği, inovasyonu bu çocuklara aktaracak aparatları üretmezseniz, buradan bir başarı hikâyesi çıkmaz. Meslek lisesindeki öğretmen arkadaşlarımız, mesleki eğitimin maliyetinin yüksek olması dolayısıyla, makine tesisatın çok yüksek maliyetlerle alınması dolayısıyla bundan 10 yıl, 20 yıl, 30 yıl önceki makinelerle bu eğitimin alfabesini vermeye çalışıyor. Hâlbuki size lazım olan bu değil, size lazım olan daha nitelikli eleman, sizin onu meslek içerisinde yetiştirmenizden ziyade hazır bulmanızdan geçiyor. Bu anlamda elini taşın altına koyması gerekiyor bu yapıların diye özellikle ifade etmek istiyorum.

Türkiye’de sanayinin imalattan ziyade montajdan başlamış olmasının talihsizliğini hala yaşıyoruz. Distribütör ülke konumunda olmamızın acısını yaşıyoruz. Dolayısıyla herkes bu anlamda bir üretim elemanından ziyade, bir kâşiften ziyade bir montajcı mantığıyla yetiştiriyor. Bu mevcut durumumuzu değiştirmek durumundayız, bunun yolu da zeki çocukların meslek lisesine gidişinin formülünü üretmekten geçiyor. Matematik, fen, mühendislik, teknoloji eğitimi iyi olan çocuklar mesleki eğitimin A’sından başlayıp Z’sine kadar eğitim görürse bu işi toparlayabiliriz diye düşünüyorum. Teknik öğretmenlerin yenilikleri yakından takip etmesi için sanayi temsilcilerimizin bu konuda sanayinin içerisindeki sırrın dışarı taşması gibi bir kaygı, bir korku taşımadan bu öğretmenleri gruplar halinde mevcut ulaşılan seviyeyi montaj sanayi de olsa kendi imalat sanayimiz olan iyi alanlarımız da var, bu arkadaşlarımızı o kurumların içerisinde bulundurmaya ve onların gezmesine, dinlemesine, oradaki teknik durumu görmesine ihtiyaç var. Çünkü orada bir level atlaması olursa bu aşağıya da yansıyacaktır.

Sosyal medyada ve basında hep şunu görüyoruz; hiç beklemediğimiz bir insanın bir icat gerçekleştirdiğini ve devlet benim elimden tutsun diye bağırıldığını görüyoruz. Az önce General Electric’ten sunum yapan çok kıymetli hanımefendinin, Endonezya’dan bir gencin alakası olmayan bir gencin üretiminin kendileri için ilham kaynağı olduğunu ve o fikrin de onlardan çıktığını ifade etti. Bu son derece önemli. İşin sancısını çeken, işi birinci derecede yaşayan insanlar üretir yoksa dışarıdan bakanlar, fanusun dışında duranlar bu işte çözüm bulamazlar. Ben makine stajını hem hidrolikte yaptım teknik stajımı Çerkezköy’de, orada mühendis arkadaşlarımız vardı, bir torna tezgâhının maliyeti çok çok yüksek, torna tezgahında bir laçkalaşma söz konusu, tolerans ayarı düşmüş durumda ve üretilen üründe bir hata payı var, bunun tamir edilmesi için teknik heyetler geliyor, saatlerce çalışıyor ve onu o tezgahı çalıştıran kişi diyor ki bana fırsat verin bir hafta, benden iş istemeyin ben bu işi düzeltiyim diyor ve onun ürettiği aparatla o tezgahı düzeltiyor. Bu işi yapan kişi ancak bu anlamda açılım sağlayabilir. Onun için sosyal medyada, gazetelerde bu

tip kişiler gördüğü zaman mesleki ve teknik eğitim genel müdürlüğü, endüstri meslek liselerinin müdürleri, ildeki il millî eğitim müdürlerimiz, bu işe bakan arkadaşlarımız, TÜBİTAK bu adamın elinden tutsun diye bakmasın. Hayır, o adamı ilk görmesi gereken kişi, o ilin meslek lisesi. O adamı ilk gidip dinlemesi gereken ve onun tecrübesini öğrencilere aktarması gereken kişi, o ilde bulunan teknik öğretmenler, meslektaşlarımız ve mesleki teknik eğitim genel müdürlüğü. Bu alanı taramak, bu alanda moral depolamak ve aşağıdan yukarıya doğru bir umut aşılacak oradan geçiyor diye düşünüyorum.

Vakti çok fazla zorlamak istemiyorum. Ben bu toplantının ülkemizin tam da 2023 vizyonu diye atılım ve açılım yapmaya çalıştığı yeni bir level atlama hayalini ortaya koyduğu bu süreçte çok önemli bir işlev göreceğine inanıyor ve tekrar teşekkür ediyor, hürmetlerimi ifade ediyorum.

İSMET BERKAN; Sayın Ali YALÇIN'a teşekkür ediyoruz, gerçekten çok önemli noktalara değindi konuşmasında. Şimdi sözü herhalde sadece Türkiye'nin değil, belki de dünyanın en eski meslek örgütlerinden birinin aramızda yaşayan temsilcisine, Sayın Bendeve Palandöken'e vermek istiyorum. Buyurun Bendeve Bey.

BENDEVİ PALANDÖKEN; teşekkür ediyorum. Sayın Bakanım, Değerli Valim, Değerli Belediye Başkanım, Değerli Milletvekilleri, değerli katılımcılar; aslında burada şimdi size bir teşekkür etmek istiyorum. Biz aslında ortak bir paydanın insanlarıyız. Birimiz teorik bilgileri sunan, diğeri beşerî münasebetlerin gelişmesini sağlayan insanlarız. Siz eli öpülecek insanlarsınız, eğitimcisiniz, hocasınız, öğretmensiniz. Siz bize bir şeyler öğrettiniz, biz de sizden öğrendiklerimizi işte bugünkü ülkemizin gerçekten de temelini oluşturan 800 yıllık geçmiş bir Ahilik teşkilatının usta, çırak, kalfa ilişkisi. Birçoğunuzun öğrenciliğinizi, birçoğunuzu da dükkânımızdaki beşerî münasebetleri, insan ilişkileriyle bağdaşmasını sağlayan insanlarız. Size hitap etmek kadar güzel bir şey yok, bu güzel şehirde sizlerle birlikte olmak mutluluk veriyor. Ben yaklaşık 50 yıllık bölümünü hem çeşitli kademelerde yöneticilik ama 53 yıllık bir bakkalım, Ankara'da halen fiiliyatta, Cebeci'de dükkânım var, Bakkal Bendeve. Ama bugün sizlerle birlikte panelist olarak karşılıklı, beni yetiştiren insanların karşısında belki de onlara vefa duygumu dile getirmek için önemli bir fırsat oldu, hamdusenalar ediyorum, ne kadar güzel ki bu işi, bu mesleği ve bu konuda da bu kadar uzun yıllar bir geçmişi yeğledim. Çok şeyler gördük, ülkemizde çok çalkantılar gördük, belki 60'lı yılları, 80'li yılları hatırlayan aramızda çok daha genç insanlarsınız. 28 Şubat'ları gördük, darbe hareketi 15 Temmuz'u gördük ve neredeydi, neydi, milletin iradesi ve milletin görüşü, milletin iktidara sahip çıkmasının faziletini hep birlikte gördük. İnandığı insanın arkasında dik duruşunu gördük. İşte nedir bunun tamamı, insanın yetişme, ülkesinin menfaatlerini koruyup kollamasındaki görevini gördük. Tabi siyaseten farklı fikirlerde oluruz ama tek şey vardı, bu ülke artık darbelere, artık bu ülke kesintilere, artık bu ülke başkalarına muhtaç olsun denilen hiçbir harekete fırsat vermedi. Allah'a çok şükür ki bu ülkedeki sıkıntıların içerisine de Türk esnaf ve zanaatkarı pek fazla da girmede. Birçoğunuz mağdur oldunuz, memurdu tayin oldu, görevden alındı, birçoğunuz ilişkilendi, ben Allah'a çok şükür diyorum esnaf ve zanaatkar olarak çok büyük paramız yoktu, bizi kabul etmediler ama memur değiliz sahihimizden çıkarmadılar. Ama onlar bizim müşterimizdi, bir parçamızdı. Çünkü bütün esnaf ve zanaatkar ülkemiz genelinde düşündüğünüz zaman yaklaşık 2 milyon işyeri. Dolayısıyla çocuklarımızın bir tanesi doktor veya mühendis veya belirli bir kademede devlet memuru, diğer bakımdan da baba mesleğini idame ettiriyor. Ticaret çok önemli, çok akıl isteyen bir iş ama millet olarak iftihar ediyorum, dünyanın birçok ülkesine gittim, bir kelime bile İngilizce bilmeyen insanlar ellerinde çanta oralarda ürününü pazarlayacak kadar da zeki bir milletiz. Tek kelime konuşmuyor İngilizce, vücut diliyle anlatıyor. Ben bunu ürettiğim diyor yeter ki bir şey üretin. Teknolojiyi ne kadar geliştirirseniz geliştirin, hiç



de korkulmayacak, teknolojiyi netice itibariyle bir insan bulacak. O bilgisayarın başına bir insan oturacak, o kendi kendine bir şey icat etmeyecek. Onun için hiç kuşku olmasın, her zaman nitelikli insan gücüne, kaliteli insan gücüne, vatanını milletini sevip örf ve adetini idame ettirebilecek bir mahalle kültürünün yaşanmasına neden olduğu zaman ülke, hiç de korkmayın. Ben gelecekte çok emin oluyorum. Ben geleceğin gençlerini çok daha şanslı buluyorum. Bizi 50 yıl boşa korkuttular, ekmek bulamayacağız, su bulamayacağız, elbise bulamayacağız, memleket batacak, gidecek, ne yapacağız diye hep düşünürdük. Hatırlamaz mısınız evlerinize çuvalla şeker alınırdı, çuvalla bulgur alınırdı, un alınırdı, yağ alınırdı. Her an bir tetikte bir şey olacak kuşku yaşardınız. Allah'a çok şükür şimdi artık taneyle gramla alıyorsunuz, öyle bir şey de olmadı. Hep de ülke gerçekten hak ettiği noktaya doğru da ilerliyor, gerçekten de emin adımlarla ilerliyor, hiç bu ülkede insanın kalitesine, insanımızın gücüne, birlik beraberliğimize ve birbirimize itimat etmeyi öğrendiğimiz süreç içerisinde inanın ki sıkıntılar aşar ve kanaatkâr olunur. Ticarete kaide nedir, esnafılıkta düstur nedir, o peştemal bağladıktan sonra çarşıların pazarların kurulmasında Ahi EVRAN'ın çok önemli bir meseleyi hallettiğini görürsünüz. Bugün ben siftah ettim, yanımdaki komşu siftah etmedi deyip ona yönlendirebiliyorsanız ülkemizde fakir fukara da kalmaz. Biz bunu yıllarca tatbik ettik, bizim dükkanımızın bir görünmez köşesinde bir sepet vardı, hali vakti yerinde olanlar oraya koyar, öbürleri de gelip alırdı. Şimdiki gibi piyasadaki gibi üzerlerine kolinin şekillerini yazıp, ad adresini gösterip reklam için değil medyanın önünde. Veren elle alan elin hiç birleşmediği, insanların birbirine yanaştığı zamanki o duygularının çocuklara intikal etmemesini düşünen insanların arasında yetiştik. Yarım yüzyıl diyorum, yarım yüzyıl önemli bir geçmiş. 53 yıldır aynı dükkânda bu mesleği icra ederken duygularıyla birlikte eyliyorum. O kadar güzel anılar oldu ki, o kadar güzel yoksullarla zenginleri bir arada gördüm ki hep hamd ediyorum, şükrediyorum. Bu ülkenin nimetleri ne kadar güzel. Ne demiş bu eğitimcilerin E harfi çok önemli, işte o zaman bana bir kelime öğretene bin yıl kölelik ederim diyen, bir harf öğretene diyen demek ki doğru söylemiş. Sizler onlarsınız, sizler bize harf öğretmeyi, onu biz birleştirmeyi öğrenen insanlarız. Onun için bu ülke böyle ayakta. Ne kadar Avrupa Birliği'ne girsek de girmesek de dünya şöyle de böyle de dese, netice itibariyle her şey yolunda gidiyor mu? Düne kadar ağzınızı açmayın almaz yarın toplu iğneyi de bulamayız, cam kırıldığı zaman yapamayız diyorlar mı? Hiç korkmamıza lüzum yok. Yeter ki ülkeye, ülkeyi yönetenlere ama en çok üzerinde durduğumuz kendi vicdani kanaatlerimize güvenerek, özgüveni yeğleyerek kendimize ve ülkemize faydalı olmaya gayret edelim.

Herkes tabi için bir ucundan tutacak, tabi siyasetçi siyaseti, eğitimci eğitimi, esnaf kendi dükkanını, sanayici tüccar kendi işini düşünecek ama ortak paydada buluşacağız. Biz insanız diyeceğiz. Biz mutlak bir başkasına da bilgilerimizi aktarıp paylaşıp, onu da ıslah edeceğimiz bir yol noktasında ortak akıl kullanacağız. Şimdi modern ismi o. Eskiden birbirimize bir şey belletelim derdik, şimdi artık daha modern olduk, artık ortak akıl diyoruz, ortak düşünce diyoruz. Eskiden bizim kulağımızı tuttuğumuz zaman ustamız, bize bir şeyler belletmesi için ailelerin getirip emanet ettiği ama aynı sofrada çocuğumuz gibi gördüğümüz çıraklarımıza eğitimi böyle verirdik, örf ve adetimizi ve mahallemizi, kültürümüzü bu duygular içerisinde birleştirdik. Şimdi tabi modern bir nesil, daha çağa uygun kelimeler seçmek tabi ki doğru, artık belletme falan yok, ortak akıl kullanıyoruz, ortak meselelere. Kolektif zekamızı kullanmak için kolektif çalışmamız lazım. Herkesin bildiği kendisiyle gittiği zaman da bir işe yaramaz. Onun için ben hocalarıma, öğretmenlerime, ustalarımıza bize bir şey öğreten ve her zaman da tabi saygı duyulacağı ülkenin büyüklüklerine her zaman güvenip, bu memleketin gerçek insanlar olarak bizim gideceğimiz hiçbir yerin olmadığı düşüncesiyle ülkemize hep birlikte sahip çıkalım. Çıktığınız için de teşekkür ediyorum yoksa bugün belki bu

saatlerde biz buralarda bile olamazdık. Bu ülke, bu ülkenin insanları ne kadar iyi niyetli olduğunu, insanların halis niyetle yaptıkları işin karşılığını mutlak gördükleri bir ortamda olduğumuz için ben gene şükrediyorum ve hepinize saygı sunuyorum. Türkiye Esnaf Sanatkarlar Konfederasyonu Genel Başkanı olarak değil, içinizden biri olarak, Bakkal Bendeve olarak sizlerle birlikte, sizlere hitap etme lütfunu verdiğiniz, beni dinlemeye zaman ayırdığınız için tekrar devletin çok önemli kademelerinde, Büyükşehir Belediye Başkanım o kadar bekliyor, Sayın Valimin imzaları, Sayın Bakanım ülkeyi yönetecek, biz burada bu konuları görüşüyoruz ama esas ülkenin fark etmesi lazım gelen bir meseleyi görüşüyoruz. İşte bu eğitim, öğretim ama bunun içerisinde en önemlisi bu gençleri yönlendirmedeki onlara vereceğimiz fırsatlar. Ben Sayın Bakanımın yerine bir an kendimi koyuyorum, şöyle diyorum; bu meslek lisesindeki çocukların askerlikteki üniversite mezunu gibi teknik eğitimdeki okuyan kardeşlerimizin de 2 yıllık üniversitedeki kısa dönem askerlik yaptırma şansı olur mu, aileler der ki kısa dönem askerlik yapacak oraya yönlendirelim. Eskiden ben çok iyi hatırlıyorum, tabi benim müşterilerimin hepsinin ekonomik yönü genel müdürün şoförünün teknik eleman olduğu için daha çok maaş aldığı dönemleri hatırlıyorum. Teknik elemanın ekonomik olarak katkı verilse, biraz daha ücretleri yüksek skalalara çıksa, aileler acaba oraya yönlendirir mi diye düşünüyorum. Çünkü çirak yetiştirme de önemli problem var, gelmiyor artık insanlar. Hepimiz istiyoruz, ben de öyle yetiştirdim, hep beyaz yakalı olsun, mavi önlüğü giyip mavi yakalı olmasın, doktor olsun mühendis olsun, evlenirken kolay olur, benim oğlum doktor dersin, mühendis dersin. Ben desem ki şimdi Bakkal Bendeve, olmaz, Marketçi Bendeve olur o. Ama ben iftihar ediyorum Bakkal Bendeve olmakla, bildiğim için o mesleği. Ama benim oğlumu getirsem buraya desen ki bakkalın oğlusun anlat desen anlamaz. Biz marketçiyiz der, hipermarketçiyiz der, dolayısıyla özüne dönmekte sorun yaşıyoruz. Onun için Sayın Bakanım ben sizden çok umutluyum, bu konuya bir el atsak, bu gençlerin önünü açmak için bu okulların böyle kuyruğa girip, çünkü artık bir taraftan da sermaye el atar oldu, isimlerini değiştirip kolej yapıp belki cazip hale getirip onları istihdamla buluşturma odaklanma noktasında ama Türkiye biliyorsunuz, 80 milyonluk ülke, onlar yeterli olabilir mi, devletin katkısı daha fazla olabilir mi diye düşünüyorum. Tekrar hepinizi saygıyla selamlıyorum. Sağ olun.

İSMET BERKAN; Bendeve Beye de çok teşekkür ediyoruz. Son olarak ülkemizin bir başka önemli işçi sendikasının genel başkanı, Hak-İş Genel Başkanı, Sayın Mahmut ARSLAN'ı dinleyeceğiz. Buyurun efendim.

MAHMUT ARSLAN; teşekkür ederim Sayın Başkan. Sayın Bakanım, Sayın Valim, Sayın Belediye Başkanım, sayın milletvekillerimiz, sayın konuklar, meslek kuruluşlarının değerli başkanları, kongremizin değerli katılımcıları, ben de sizleri Hak-İş adına saygıyla selamlıyorum. Konfederasyonumuzun aldığı bir karar gereği, uzunca bir süre bütün katıldığımız toplantılarda konuşmadan önce 15 Temmuz ile ilgili bir hatırlatma yapma kararımız gereği burada da 15 Temmuz'da ülkemizin işgal girişimine karşı mücadele eden, ikinci kurtuluş savaşımızı veren bu uğurda hayatlarını kaybeden şehitlerimize Allah'tan rahmet diliyorum, gazilerimize acil şifalar diliyoruz, terörle mücadelede kaybettiğimiz bütün şehitlerimize Allah'tan rahmet diliyorum. İkinci hatırlatmam bir vefa için, 23 Ekim 2011 tarihinde Van'da yaşanan büyük deprem felaketinde kaybettiğimiz 645 vatandaşımıza Allah'tan rahmet diliyorum. Devletimizin bir yıl içerisinde 18 bin konutu kendisinin, 6 bin konutu da vatandaşa yaptırarak 25 bin konutu teslim ederek Van'a değer verdiğini göstermesi, bu ülkenin bir yurttaşı olarak beni son derece mutlu etti. O deprem mücadelesinde orada vali olarak görev yapan, büyük fedakarlıklar yapan, bizzat görerek şahit olduğumuz o başarıları imza atan Sayın Valime de buradan milletimiz adına teşekkür ediyorum, gerçekten büyük bir badireyi atlattık. Yine benim gibi bir toplantının en son konuşmacısı olan birisi



kürsüye çıkıyor, karşısında bir kişi kalmış, herkes konuşmalar yapıldıkça salonu boşaltmışlar. O kişiye dönmüş demiş ki size çok teşekkür ederim, siz sabırla inatla herkesi dinlediniz beni de dinliyorsunuz. Yerinden müdahale etmiş, demiş ki sizden sonraki konuşmacı ben olduğum için buradayım. Halbuki burada maşallah en son konuşmacıyım yine salon dolu, bundan dolayı da kongreyi ve bütün katılımcılara ayrıca teşekkür ediyorum.

Hak-İş Konfederasyonunun bir işçi sendikası olarak mesleki eğitim konusunda bir kongrenin düzenlenmiş olması, bunun ikincisinin olması, ben Millî Eğitim Bakanlığını özellikle kutlamak istiyorum. Biz mesleki eğitim istihdam ilişkisine de biraz sonra kısmen değineceğiz ama bu kongrenin paydaşlarının belki tamamıyla yeterince olmamasına rağmen geniş bir katılımcının, farklı kesimlerden muhatapların büyük çoğunluğunun burada olması ve burada işçilerin de temsil edilecek olması bizim için önemli. Millî Eğitim Bakanlığı Meslek ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüyle gerçekten bir Çalışma Bakanlığı kadar yakın iş birliği içerisinde çalışıyoruz. Pek çok projeleri, pek çok çalışmayı birlikte gerçekleştiriyoruz. Onun için Sayın Bakanım, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünü, Sayın Genel Müdür ve bütün ekibini bir kez daha buradan kutlamak istiyorum. Gerçekten Çalışma Bakanlığı kadar sosyal taraflara değer veren, önem veren ve bu konuda ciddi bir mücadele içinde olan bu kurumu çok tebrik etmek istiyorum. Teşekkür ediyorum. Sayın Bakan beni o bölümü konuşmamı değiştirmek zorunda bıraktı, bilmiyordum burada öğrendim. Kongre sonuçlarının bir stratejiye bağlanması ve hedefler konması, iki yıl sonra yapılacak olan kongrede bu hedefleri ne kadar yakaladık konusunda bir kendimizi kontrol etme noktasında önerim olacaktı, Sayın Bakan ifade ettiler, mesleki ve teknik eğitim strateji belgesini oluşturduk, onayladık dediler. Ben o zaman şunu bilebiliyorum en azından, iki sene sonraki kongrede mesleki ve teknik eğitim konusunda hangi hedefleri ortaya koyduğumuzu biliyoruz ve bu bildiğimiz noktadan yürüyeceğiz, sonraki kongrede de buradan oraya kadar hangi yollardan geçtik, neleri başardık, neleri eksik bıraktık, bunu gözlemlleme açısından bence bu strateji belgesi çok önemli. Bunun için de kutluyorum bakanlığımızı.

Mesleki ve teknik eğitim konusunda bizim bazı tespitlerimiz var, bir işçi örgütü olarak. Mesleki ve teknik eğitim konusunda bir sorunuz var, kabul sorunu var. Ali Bey demin kısmen bahsetti, mesleki ve teknik eğitimdeki kabul sorunu aileden başlıyor ve okulda devam ediyor. Dolayısıyla bu kabul sorununu aşmamız gerekiyor, yani mesleki ve teknik eğitimi üniversiteye gidemeyecek, gitme imkânı olmayan, lise öğreniminden umudunu kesmiş öğrencilerin yönlendirildiği, onlara doğru istikamet almış bir öğrenci anlayışı değil, baştan itibaren mesleki ve teknik eğitimi tercih eden bir zihin yapısına, bir zihin dünyasına ihtiyacımız var. Bu ne yazık ki ailelerden başlayarak, eğitim kadrolarından başlayarak, toplumsal baskıları da dikkate alarak bir sorunuz var. Burada bir yönlendirme imkânı da ne yazık ki yok sistem içerisinde. Okula gönderdiğimiz öğrencilerimizin ilkokuldan başlayarak, bu öğrencilerin kendi istidatlarını, kendi melekelerini, kendi eğilimlerini tespit edebilecek bir eğitim kadromuz yok. Ailelerimizde de bu konuda bir rehberlik ve yönlendirme anlamında birikimlerimiz yok. O zaman burada ciddi şekilde eğer bir mesleki ve teknik eğitimde arzu ettiğimiz hedeflere gideceksek, mesleki ve teknik eğitimi tercih edilecek bir alan olarak hedeflemişsek, buradaki bu algıyı değiştirmemiz gerekiyor. O zaman aileden başlayarak, ilkokul, ortaokul da dahil, bir rehberlik ve yönlendirmeye mutlaka ihtiyacımız var. Bunu başarabildiğimiz ölçüde mesleki ve teknik eğitim konusundaki ilerlemelerimizi müspet şekilde yürüteceğiz. Tabi ki Sayın Bakan ifade ettiler, yüzde 44 şu andaki mesleki ve teknik eğitimin oranı, aslında bize hep anlatılır, çağdaş gelişmiş ülkelerde bu yüzde 65'e yüzde 35'tir. Hatırlarsınız 2012 öncesinde, 28 Şubat sürecinin özellikle imam hatip liselerini cezalandırmak adına bütün mesleki eğitime getirmiş olduğu, vurmuş olduğu ciddi darbeler mesleki eğitime

vurulmuş o ağır darbelerin sonucunda dibe vuran bir yapıyı yeniden ayağa kaldırma çalışması olarak görüyoruz. 2002 yılında yüzde 35'ler civarında seyrediyordu mesleki eğitimin genel eğitim içerisindeki oranı. Bugün yüzde 44 yeterli değil ama en azından Sayın Bakanın hedef koyduğu yüzde 64'ler yüzde 65'ler için bence kaç yıl sonrasına bunu hedefliyoruz, bunun mutlaka strateji belgesinde yeri vardır. Ama bu 28 Şubat sürecinin ne kadar ağır faturalar ödettiğini, sadece imam hatip lisesi mezunlarına değil, ülkemize ne kadar büyük kayıplar verdirdiğini şimdi geriye dönüp baktığımızda daha iyi anlama imkânımız oluyor.

Mesleki eğitim istihdam ilişkileri konusunda da bir çıkmazımız ve farklı bir yaklaşımımız var. Biraz önce Odalar ve Borsalar Birliği Başkan Vekili Sayın Memiş KÜTÜKÇÜ'yü dinlerken, genel olarak Anadolu'daki bütün organize sanayi bölgelerinde karşımıza çıkan fotoğraftan bahsetti. Deniliyor ki organize sanayi bölgelerine gittiğimizde, ilanlar görüyoruz fabrikaların içerisinde, vasıflı işçi ihtiyacımız var. Bu da şunu getiriyor, demek ki bizim mesleki eğitimde yeterli, vasıflı, kalifiye eleman yetiştiremiyoruz diye bir algı söz konusu oluyor. Bence burada iki tane hususa dikkati çekmek istiyorum, Türkiye'nin önde büyük kuruluşları, kamunun da büyük kuruluşları, başta Türk Hava Yolları olmak üzere, TAI vb. bir kısım kuruluşların mesleki ve teknik eğitimde vasıflı elemanlar için açtığı sınavlara inanılmaz derecede yoğun talepler var. Ve bunların hiçbir sıkıntısı yok, özel sektör de öyle, Ankara'da büyük bir özel sektör işletmesini biliyorum, sınav açtığı zaman mühendisinden tutun, meslek yüksekokulu mezunlarına kadar çok sayıda vasıflı müracaat ediyor ve dil bilen bir kısım başka sertifikaları olan. Peki, organize sanayi bölgelerinde niye yok bu mesleki anlamda kalifiye eleman niye yok? Bence işverenlerimiz şunun da cevabını vermeli; biz bakıyoruz, o fabrikalardan işçi ihtiyacı olanları gönderiyoruz, mesleki eğitimde kalifiye elemanları. Ama gelinen tablo şu; asgari ücrete çalışır mısınız deniliyor. Bence bu dengeyi de kurmak zorundayız. Siz mesleki eğitimin bugünkü geldiği format, çıraklık sisteminin dışında bir format, meslek lisesi, meslek yüksekokulu mezunlarından oluşan mesleki eğitim kadromuz. Meslek lisesi mezunlarının bir kısım tecrübeleri olmadığı için vasıfsız işçi olarak istihdam etmek isteyen bir işveren algımız var, bir kültürümüz var. Dolayısıyla bu insanlar da buralarda çalışmak istemiyor. O yüzden bence mesleki eğitim istihdam ilişkisinin bu noktada da değerlendirmemiz lazım. Mesela burada biz şunu açtık; sendikal yapının olduğu işletmelerde, özel sektörde, mesleki eğitimin ödüllendirildiği bir skala sistemi, iş değerlendirme sistemi yapıyoruz. Bu iş değerlendirme sistemiyle mesleki eğitimden gelen işçiler belli bir kademede iş başı yapıyorlar ve orayı tercih ediyorlar, orada çalışıyorlar, kendi geleceklerini orada görüyorlar. Ama bunu yapamazsak, sendikal yapının olmadığı yerlerde işletmelerimiz, özellikle Anadolu'daki orta ölçekli ve biraz üstü işletmelerimiz ne yazık ki vasıfsız işçiden kalifiye eleman yetiştirme yoluna gidiyorlar. Bu hem zahmetli bir yol hem de gerçekten mesleki eğitime ciddi şekilde engel olan bir yol.

Üçüncüsü, mesleki eğitim konusunda özel sektörün elini taşın altına koyması lazım. Çok güzel başarılı örnekleri anlattı Sayın Kütükçü, evet bu konuda ciddi şekilde çalışan özel sektörümüz var, ciddi şekilde bu konuda ilgilenen, yatırım yapan özel sektörümüz var ama bu gerçekten bizim taleplerimizi karşılayacak noktada değil. Bence özel sektörün kamudan bir şey beklemeden elini taşın altına koyması gerekiyor. Çünkü bu iş tarihsel olarak baktığımız zaman bizim kültürümüzün, medeniyetimizin bize öğrettiklerinden baktığımız zaman, mesleki eğitim aslında bir sivil toplum işi. Sivil toplum örgütlerinin üstlendiği bu iş. O nedenle bugün sanayicimiz, orta ölçekli KOBİ'lerimiz mesleki eğitim konusunda kendi sorunlarıymış gibi görüp burada ciddi şekilde yatırım ve katkı yapmak zorundalar diye düşünüyoruz.

Hayat boyu eğitim konusuna da birkaç şeyle değinmek istiyorum. Aslında hayat boyu eğitim, bizim tam da kültürümüzün bize öğrettikleriyle örtüşüyor. 1960 yılıydı sanıyorum,



UNESCO'nun eğitim yılı olarak ilan ettiği yıl, hayat boyu eğitim konusundaki yaklaşımı. Aslında tarihsel olarak geriye dönüp baktığımız zaman, bizim kültürümüzün de tam da kendisi. Bu nedenle hayat boyu eğitimin altını çizerek bir ömür boyu eğitimin devam ettirilmesi konusundaki getirdiğimiz yeni yaklaşımları sonuna kadar destekliyoruz. Belki burada sorun şu; işyerlerinde, işletmelerde çalışanların hayat boyu eğitimle elde ettikleri yeni belgeler, yeni sertifikalar, yeni tecrübeler acaba işletmede ücretine ve yükselmesine bir katkı sağlıyor mu sağlamıyor mu? Eğer hayat boyu öğrenim sistemi içerisinde yeni alanlar keşfetmiş, yeni bir kısım tecrübeler elde etmiş insanlar, çalışanlar, işyerlerinde, işletmelerde ödüllendirilme noktasına gidilirse, hayat boyu eğitimdeki alacağımız mesafe çok daha ileri noktada olacaktır. Onun için hayat boyu öğrenimin desteklenmesi, millî eğitimin bu konudaki katkı ve hedeflerini son derece olumlu ve yararlı buluyoruz.

Bizim nasıl bir model gerçekleştirmemiz gerekiyor? Hak-İş Konfederasyonu olarak belki üzerimize vazife olmayan ama biraz evvel ifade ettiğim gibi aslında mesleki eğitimin bir sivil toplum örgütü yapılanması eseri olduğundan yola çıkarak, bir iktisadi işletme kurduk, MEYEP. MEYEP aslında mesleki yeterlilik ve belgelendirme merkezi. Hem bugün Türkiye'de uygulamaya başladığımız, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde mesleki yeterlilik kurulunun belgesini almak zorunda bırakılan bir yapıyla biz gelecekte çıraklık sisteminin yerine ikame edilmesi düşünülen mesleki yeterlilik belgeleri üzerinde bir çalışma yapıyoruz. Tespit ettiğimiz 8 meslekle hem sınav yapma hem de belge verme imkanını elde ettik, yoğun bir şekilde kurumumuz çalışıyor. Aslında bütün mesleklerin tanımının yeniden yapılması, standartların oluşturulması ve belgelendirme sistemine geçilmesi, bizim açımızdan çıraklık eğitiminde kaybettiğimiz o boşluğu, kaybettiğimiz yılları telafi etme konusunda önemli bir katkı olacaktır. Biz konfederasyon Hak-İş olarak mesleki eğitim konusunda yaptığımız çalışmalar, yaptığımız projeler, bazılarında Millî Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Avrupa Birliği, Ulusal Ajans gibi yaptığımız pek çok projede, var olan hayat boyu öğrenme sistemi ve aynı zamanda biz yeni meslekler, yeni bir kısım alanlarda işsizlere yeni meslek edindirme konusunda da bir çabamız var. En son projemiz, Nizip, özellikle konteynir kentte Suriyeli göçmenlere karşı yürüttüğümüz bir proje var. O göçmenlerimize hem Türkçe öğretmek hem de özellikle hizmet sektöründe ihtiyaç olan bir kısım alanlarda meslek sahibi yapma konusunda bir projemiz devam ediyor. Bunları geliştirmek ve büyütmemiz gerekiyor.

Modelimiz nasıl olmalı? Aslında rahmetli Yusuf BOZKURT ÖZAL başbakan yardımcısıyken Almanya'ya bir gezi düzenliyorlar, kendisinin ifadesi; çıraklık eğitimiyle ilgili Almanya'dan tecrübelerini, Almanya'nın bir kısım yaptıklarını yerinde görmek üzere gidiyorlar. Alman muhatapları şunu söylüyor; diyor ki "aslında biz çıraklık sistemimizi sizden aldık, sizin Ahilik ve çıraklık modelinizi geliştirdik, dolayısıyla aslında siz ülkenizdeki bu tarihi süreci iyi irderseniz, çözüm bulabilirsiniz". Burada gerçekten hem üzüldüğünü hem de bir yerden de gurur duyduğunu ifade etmişti rahmetli. Evet, biz kendi modelimizi oluşturabilir miyiz? Kendi modelimizi oluşturamazsak dünyanın herhangi bir ülkesindeki modeli bu ülkeye taşımanın, inanın sorunlarımızı çözmeye yetmeyeceğini bilin. Biz işçiler olarak uzun süre bize özellikle toplam kalite modelinin dünyanın en iyi modeli olduğunu, üretimin en iyi, istihdamın en iyi modelleri diye anlatıldı. Evet, Japonya'da bu model başarılı olmuş olabilir, Japon kültürüyle uyumlu olabilir ama bizim ülkemizdeki toplam kalite modellerinin çoğunluğu kişileri bireyselleştirmeye, yalnızlaştırmaya itmiştir. O yüzden bu ülkenin tarihini, kültürünü, değerlerini bir araya getirerek, tarihi tecrübemizden, modern dünyanın keşfettiği bir kısım bilimsel verileri içine katarak kendi modelimizi oluşturabilir miyiz? Ben oluşturabileceğimizi düşünüyorum. Ahilik geleneğiyle bugün modern dünyanın sorunlarını çözmek için bir anahtar olarak kullanabiliriz. Ahilik sisteminin

14.-15. yüzyıldaki modelini buraya taşıyalım demiyorum. Ama onun yaklaşımlarını bugünkü sorunlarımızın çözümü için bir anahtar olarak görebiliriz. Ahilik geleneği de tam bizim hayat boyu öğrenme geleneğimizle paralel, aynı şeyleri söylüyor. Ahi ocağında iş yapan ahi, gündüz çalışıyor, akşam da zaviyeye gidip diğer temel dersleri alıyor. Dolayısıyla hayat boyu öğrenimi aslında Ahilik modelinde görüyorsunuz. Ahi EVRAN'ın başlattığı bu hareketin özellikle Hacı Bayramı Veli'de şekillenen bir başka yönü, tam da bizim bugün arzu ettiğimiz modeli ortaya koyuyor. Hacı Bayramı Veli Hazretleri, dergahına iş sahibi olmayan, meslek sahibi olmayan hiç kimseyi almıyormuş. Dolayısıyla iş sahibi olmak, meslek sahibi olmak esas kabul edilmiş bir tasavvuf hareketinin içerisinde, bu son derece önemli. Onun için Ahilik geleneğimizden yola çıkarak çağdaş ve modern dünyanın ortaya koyduğu bilimsel verileri de içine katarak kendi tarihsel tecrübemizden yeni bir model oluşturabileceğimizi ben düşünüyorum. Bu modelin arayışı içerisinde olmamız gerekiyor yoksa dünyanın bir başka yerindekini Türkiye'ye getirip uygulayalım dediğiniz zaman bir yerde sorun çıkıyor.

Ben tekrar bu kongrenin başarılı olmasını, sonuçlarının mesleki ve teknik eğitimin geleceği konusunda çok ciddi ufuklar açacak bir kongre olmasını arzu ve temenni ediyorum. Hepinizi saygıyla, hürmetle, muhabbetle selamlıyorum.

İSMET BERKAN; Mahmut Bey'e de zamana sadakati ve güzel konuşması için teşekkür ediyoruz. Efendim, ben tabiat itibarıyla ayrılıkları değil de benzerlikleri bulmaya çalışan bir insanım, bunun da az derdini çekmedim bugüne kadar. Şimdi burada çok ilginç bir şey oldu, çok farklı farklı kökenlerden gelen ve çok farklı farklı kesimleri temsil eden 5 ayrı konuşmacımız var. Fakat ilginç bir şekilde en azından bir konuda birbirlerine çok benzeşen şeyler söylediler, o da nedir; aslında galiba en çarpıcı bir şekilde ifade eden de Ali Bey oldu, ara eleman değil aranan eleman olmalıdır dedi. Daha birkaç ay önce yayınlandı Birleşmiş Milletlerin kalkınma teşkilatının her yıl yayınladığı bir rapor var, insani gelişmişlik endeksi diye, bu yıl bu endekse bağlı raporun teması 21. yüzyılın meslekleri ve buna ilişkin yeterlilikler hakkındaydı. Ve o raporda gördük ki düne kadar çok kalıcı önemli zannettiğimiz pek çok meslek, önümüzdeki 20-30 yıl içinde ortadan kaybolacak aslında, çünkü otomasyon bunları tehdit ediyor. Ve Bendevi Bey hatırlattı, ona cevaben gibi söylemiş olayım; dünyamızın gittiği yer de aslında mavi yakalı beyaz yakalı denen ayrımın ortadan kalkması, hatta mavi yakalı denen insanın artık kalmaması, herkesin beyaz yakalı olduğu bir dünyaya doğru gidiyoruz. Dolayısıyla böyle mesleki teknik eğitim gerçekten aslında iyi öğrenci olmayan insanların gittiği bir yer değil, aslında en seçkin öğrencilerimizin gideceği, dünyanın her yerinde de en seçkin öğrencilerin gideceği bir yerdir, biz de buraya ne kadar erken başlasak ve onun seviyesini ne kadar erkenden yukarı doğru çeksek o kadar kârdır. Canan Hanım hatırlatıyor, şu anda bile şu salonda kim bilir kaç tane alet birbiriyle konuşuyor, dünya çapında 50 milyardan fazla aletin birbiriyle konuşacağı bir zamana doğru gidiyoruz, buna şeylerin interneti deniyor, hatta bu olmazsa kızıyoruz artık. Klimamızı uzaktan, evimizdeki klimayı ya da kombiyi uzaktan cep telefonunuz vasıtasıyla çalıştıramıyorsa ya da buzdolabımız bize haber vermiyorsa, süt bitiyor git süt al diye, bunlara kızar hale bile geldik artık. O yüzden bu yeterliliklere, bu mesleki yeterliliklere uygun insanlar yetiştirmek için gerçekten çok büyük bir çaba içinde olmamız lazım, bu kongre de bu bakımdan son derece anlamlı.

Aslında programa göre kapanış saatimize geldik ama ben yine de salondan 3 ya da 4 soru almak istiyorum, daha fazla soru alamayacağım, bir 10-15 dakika sarkıtmak pahasına 3 ya da 4 soru alalım, ondan sonra da karnınız da acıkmıştır, canınız da sıkılmıştır, öğlen yemeğine geçebiliriz buradan.

SORU – MEHMET ÖZTÜRK; sizinle meslektaşım ama bir farkımız var, siz TRT'nin



spotları altında bu mesleği icra ederken, ben de ahırları stüdyo olarak kullanarak bu işi yapıyorum. Ahırım Şahane programı hazırlıyorum ve dünyada ilk kez 24 saat tarım yayını yapan bir televizyonu kuran işletmecisiyim. Gerek kabul sorunu gerekse aranan eleman olması bakımından, ben şu anda botlarımın ahır koktuğunu söyleyebilirim çünkü çok yoğun bir şekilde programdan kongreye geldim ve çok mutlu oldum, kutluyorum. Bu konuyu niye açtım, nutuk atmayı beceremem çünkü ben ayın 25 gününü ahırlarda geziyorum. Türkiye'deki çiftliklerin ihtiyacı olan insanlara ne olduğunu, nasıl olduğunu biliyorum, tam da yerine geldim. Aranan eleman, aranan buzağı öldürmeyecek eleman... Sayın Canan Hanım dedi ki uçak motorunu aşağıya indireceğiz, ben de diyorum ki uçağın konulduğu zeminler için o kadar rahatladım ki yük yine hafif olsun bu konuda tarım liselerinin açılması konusunda bütün konukların görüşünü merak ediyorum. Bu konuda bir emirleri olursa bu konuda burada hazır her türlü bilgi ve belgeye koymaya da varım. Çocuklarınızın anası babası beni tanıyabilir, ben köyde çok gezinen birisiyim, burası çok meşhur bir alan burada yokum ama dağda varım, ahırdan varım, tarım lisesi konusundaki görüşünüzü merak ediyorum. Saygılar sunuyorum.

İSMET BERKAN; teşekkür ederim sorunuz için. Var mı cevap vermek isteyen tarım lisesi konusunda acaba? Buyurun Ali Bey.

ALİ YALÇIN; Türkiye'de tarım liseleri yaygın olarak vardı, bir miktar daralma oldu bu alanda, hatta tarım lisesinden okuyanlar direkt mesleğe başlıyorlar ve yükseköğretimi de tarım lisesinden mezun olduktan sonra mesleğine devam ederken yapıyorlardı birçok arkadaşımın üniversitede kaldığımızda bu evsafa olduğunu biliyorum. Türkiye'de tarım konusundaki yapılması gereken işlerin başında Türkiye tarım makineleri konusunda esas hikâye burada gizli, Türkiye'de ürünü bir şekilde çiftçi üretiyor fakat makineleşmeye doğru gittiğimiz bir yerde tarım makineleri konusunda her gün dışarıdan bir örneği getirmeye çalışıyoruz ve onu içeride pazarlamaya çalışıyoruz. Hayır, Türkiye'de tarım makineleri konusunda kendi imalatını yapan, bu kadar tarımın yoğun olduğu bir ülkede diğer ülkelere de buradan ihraç edecek bir yöntemi benimsememiz bu anlamda işimize yarayacak. Ve tarım deyince, orada da aynı zamanda tohumculuk konusunda özellikle tarımda yoğunlaşması gerekiyor, bu Tarım Bakanlığının bir alanı, çünkü tohumculuk konusunda bunları GDO'suyla oynayan veya tekel oluşturan, tröst oluşturan yapılar var. Türkiye bu konuda Tarım Bakanlığı boyutuyla bunu tartışmalı ama eğitim boyutunda bizim özellikle tarım makineleri boyutunda alabileceğimiz mesafe ülkemize kazandırır, yolu açar diye düşünüyorum. Yoksa sizin ürettiğiniz birkaç ton pamuğu adam bir tane iphone 6 ile takas ediyorsa burada bir sorumuz var demektir. Ya da ürettiğimiz bütün ürünü verip bir tane yeni tarım makinesi alabiliyorsak, biz burada bu işin esas kolay kısmına değil de zor kısmına abanıyoruz demektir. O yüzden tarım makineleri konusu Türkiye'de önemli, tarım ürünlerinin yoğun olduğu bir ülkede diğer ülkelere de ihraç edebileceğimiz bu alanı çok iyi değerlendirmeliyiz. Teşekkür ediyorum.

İSMET BERKAN; konuşmak değil de soru almak istiyoruz lütfen. Burada bir beyefendi görüyorum, lütfen.

SORU – MEHMET ÖZTÜRK; Antalya Akdeniz Sanayi Sitesi Başkanıyım. Mesleğim tornacılık, şu anda gerçekten bu mesleki eğitim kongresi çok önemli bir kongre olarak düşünüyorum. Bizim şu anda işyerinde üç tane tornacıya ihtiyacımız var, iki tane tornacı kalfasına ihtiyacım var, üç tane de çırağa ihtiyacımız var. Bununla ilgili hem Türkiye genelinde gazetelere ilanlarım var, hem de Antalya'da İŞKUR Müdürlüğüne de başvurumuz var, oradan da arkadaşlar yönlendirme yapıyorlar ama bizim mesleğimizi yapacak şu ana kadar henüz bir usta bulamadık. Bize başvuran arkadaşlarımızda böyle sıkıntılarımız var. Akdeniz Sanayi Sitesi olarak biz Antalya Büyükşehir Belediyemizle bir proje gerçekleştirdik, bu proje çerçevesinde sanayide çalışacak

çıraklarımızın, özellikle çevre ilçe ve köylerden gelen ve sanayide çalışacak ve kalacak yeri olmayan çıraklarımıza bir yatılı çıraklık yurdunu hayata geçirdik. Burada çıraklarımızın tüm ihtiyaçlarını Antalya Büyükşehir Belediyemiz ücretsiz karşılıyor, yeme içme, konaklama ve onların yoksul olan özellikle çıraklarımız varsa bunların da üst baş ve giyecek ihtiyaçlarını karşılıyor. Bu projenin ana amacı, sanayi sitemizde çalışan esnaflarımızın çırak ihtiyacını gidermeye yönelik bir proje. Şu anda kapasitemiz 90 civarında yurdumuzun kapasitesi var, 30-40 civarında da çırağımız var, çırak bulamıyoruz. Çevre ilçe ve köylerde çırak bulmaya yönelik çalışmalar da yapıyoruz, bu doğrultuda çıraklar bulamıyoruz. Yine Akdeniz Sanayi Sitemizde Sayın İl Millî Eğitim Müdürümüzün Antalya il müdürlüğü döneminde çıraklık okulu alanımız vardı, yaklaşık 10 dönümlük, bunu da endüstri meslek lisesine dönüştürerek şu an hızla inşaatı devam ediyor, önümüzdeki süreçte de onu hizmete açacağız ve oradaki esnaf ve sanatkarlarımızın çırak, kalfa ihtiyaçlarını gidermeye yönelik bir projeye katkı sunar diye düşünüyorum. Ben de kendim çıraklıktan geldim. Üç tane bekar arkadaş, elektriği suyu olmayan bir gecekonduda yetiştik, şu anda da 20-25 tane personel çalıştıran, işçi çalıştıran bir işverenim. Çırak, usta sorunumuz çok büyük, tabi hepimize görevler düşüyor, inşallah bu doğrultuda bu kongrenin de ülkemize, milletimize hayırlı olmasını diler, saygılar sunarım.

İSMET BERKAN; inşallah. Çok teşekkür ederim. Gerçekten çok ilginç bir durum, bu duruma çok rastlıyoruz sağda solda, biz gazeteciler çok yere girip çıkıyoruz, çok insanın derdini duyuyoruz. Beyefendinin anlattığına benzer bir duruma da çok sık rastlıyoruz aslında. Bu sanki ülke çapında bir sorun, bir uyumsuzluk var, yetiştirdiğimiz insanla aranan insan arasında ciddi bir uyumsuzluk var, özellikle de sanayici bir arkadaşım benim kaynakçı bulamadığını söylüyordu, meslek lisesinden mezun kaynakçıların alışveriş merkezinde tezgahları tercih ettiklerini, kaynakçılık yapacaklarına onu tercih ettiklerini söylüyordu. O İstanbul'un derdi, Antalya'nın derdi bakın beyefendi 8 kişiye iş vermeye hazır, bulamıyor. Belediye çırakların kalacağı bir yer yapmış, çıraklık eğitim alanlarının kalacağı bir yer yapmış 90 kişilik, 30 kişi var içeride, 60 tane yatak boş duruyor, çok enteresan bir durum gerçekten.

BENDEVİ PALANDÖKEN; teşekkür ediyorum. Tabi bu öykünün bir kamu spotu haline getirilmesi lazım. Sayın Başkanın da tebrik edilmesi lazım, bütün belediyelerin bu konuda böyle iş yurtlarının, çıraklık merkezlerinin oluşmasında, organize sanayi sitelerinde, küçük sanayi sitelerinde olması lazım. Ama tabi başarı grafiğinin yükselmesi için de insanların demek ki bir işletmede çırak olarak girdiği yerde patron olup, 25 kişiyi istihdam ettiğini öğrenmesi lazım. Ben bir üniversiteyi bitirdiğim zaman alacağım bir başkasının yanındaki maaşın katsayısını öğrenmesi lazım. Ben tebrik ediyorum, esnaf sanatkar olduğu için, özellikle bu konuda kendi alanında tabi çok hassas bir meslek o tornacılık, tesviyecilik ama bütün alanlar da aynı şey. Gerçekten de ülkenin en büyük ihtiyacı da zaten işle işçinin çalıştırılacağı alanların bulunmaması, rasyonel olmaması, iş imkanlarının onlara sağladığı gelirle geçinemeyeceği kuşkusunu, üniversitelere yönlendirmede. Ben tebrik ediyorum meslektaşımı. Esnaf ve sanatkar olarak bu konuda meslek üstü eğitim merkezlerinin oluşmasına özen gösteriyoruz ama maalesef ayakta tutamıyoruz. Niye tutamıyoruz, söylediğim gibi aileler çocuklarını bu tür eğitime göndermiyorlar, daha farklı eğitimlerde kısa yoldan daha farklı para. Simit sattırıyor, akşamleyin eve para getiriyor, işte bu anne ve babalara örnek olabilmeli. Çocuğu eğer bir meslek sahibi olursa kendinden sonraki nesillere neler, ne kadar faydalı olacağını bir göstergesi olmalı. Sayın Bakanım, bunu da böyle bir kamu spotuna getirelim, işinde başarılı olan insanların en azından devlet televizyonlarında anlatsınlar ki öyküleri bir başkalarına cazip hale gelsin. Teşekkür ediyorum.

SORU – FIRAT ÇUHERİNCİ; İktelli organize sanayi bölgesi özel endüstri meslek



lisesinin kurucu temsilcisiyim ben. Buradan sormak istediğim soru, Sayın Başkanım ve Sayın Bakanım'dan bir şey arz etmek istiyorum. Organize sanayi bölgelerinde bu kadar aranan eleman ihtiyacı olduğu halde, ülkemizdeki organize sanayi bölgelerinin birçoğunda bu meslek liselerine gidenlerin tamamı da bakanlığımız tarafından karşılandığı halde, bu okulların açılmasında ciddi bir dirençle karşı karşıyayız. Bu okulları ya kendileri mi açmıyorlar, özel işletmecilerin de bu okulları açıp işletmesinde problemlerinden dolayı karşımıza bir problem çıkıyor. Bu konuda bir kolaylaştırma sağlanabilir mi, bunu arz edecektim.

İSMET BERKAN; sorunuz için teşekkür ederim ama bu soruya cevap verebilecek hiç kimse burada yok. Onun için eminim Bakanımız ve bakanlık yetkilileri not aldılar derdinizi. Son bir soru alacağım ondan sonra kapatacağım çünkü bir hayli aştık zamanımızı.

SORU – İLKNUK EŞSİZ; çok teşekkür ediyorum, öncelikle Bakanım'a ve devletimizin çok çok değerli yöneticilerine, en çok da İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğüne. Ben şunu söylemek isterim; ben halk eğitimi merkezinin aile eğitimi öğretmenliğinden emekliyim. Ama şimdi Singer dikiş makinelerinin eğitim koordinatörüyüm ve kişisel becerilerim, yeteneklerimle öğretmenlikten aldığım paranın 2-3 katını alıyorum, belki de Türkiye'de tektir bu, örnek olsun diye söylemek isterim. Ben halk eğitimdeki çalışmaların, yani yeni ismiyle hayat boyu öğrenme genel müdürlüğünün çalışmalarının Türkiye içinde çok fazla aktivitesi olduğu ve çok iyi ivmelere doğru insanları istihdam ettiğini biliyorum. Meslek değiştirmelerden tutun da keyfen istediği mesleği yapmayıp yeniden bir şeyler yoluna da gidilen bir sistem bu. Bu Ahilik dediğimiz olayın esasında Mahmut Bey'e çok katılıyorum, bu evet doğru, onun devamı ve daha bilimsel yönü. Ama ben bir şeye çok üzülüm, hayat boyu öğrenme zaten çirak yetiştiriyor ki, yani bizim müdürlerimize 10 kişi bir kurs açabilmek için bir araya geldiğinde inanın çivi çakma kursu istiyoruz deseler onu bile açmak mecburiyetinde. Böyle bir sistemimiz var. Biz çirak bulamıyoruz diye bana gelmeyin, 4 bin lira verin o çırağa bak bakalım nasıl geliyor, nasıl geliyor. Ben 57 yaşındayım, ben hala çalışıyorum, niye çalışıyorum biliyor musunuz, yapılan iyilik söylenmez diye bir şey yok, ben kız çocuklarını okutuyorum, hiç tanımadığım kız çocuklarını okutuyorum. Asla maaş benim evime girmiyor, bunu söyleyeceğim, çünkü herkese örnek olsun efendim. Benim elim tutuyor, ayağım tutuyor, sağ olsun kocam da maaşımı veriyor ayrıyeten. O zaman demek ki problem, zaten panelistlerden bir arkadaşımız söyledi, evet asgari ücrette, dert orada. Ben Millî Eğitim Bakanının da böyle bir şuraya yeniden ikincisinin, geçen sene olmadı bekledim, yeniden start vermesi, ben saygı duyuyorum, yaşım büyük ondan ama olsun ellerinden öpüyorum, sağ olun var olun diyorum.

İSMET BERKAN; çok teşekkür ederiz hanımefendi. Ayrıca daha çok gençsiniz, tabi ki daha çok uzun süre çalışmalısınız.

Efendim çok teşekkür ediyoruz bizleri dinlediğiniz için. Şimdi yemek yiyebiliriz herhalde hep birlikte.

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Serdar SAYAN - TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi

Panelistler

Mehmet Ali ÖZKAN - İŞKUR Genel Müdürü

Nurettin ÖZDEBİR - Ankara Sanayi Odası Başkanı

Hasan BÜYÜKDEDE - İstanbul Sanayi Odası Üyesi

Hüseyin AR - Ankara Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkan Vekili

Dr. Halim AYDIN - MUSİAD Yönetim Kurulu Üyesi





PANEL 1

PROF. DR. SERDAR SAYAN; çok teşekkür ediyorum, sağ olun. Bu öğleden sonra oturumuna hoş geldiniz diyorum. Çok seçkin panelistlerden oluşan, önemli bir konuda ilginç olacağını, ilginç bulacağınızı tahmin ettiğim, umduğum bir tartışma yürüteceğiz. Ben bu tür toplantılarda giderek büyüyen bir ailenin parçası olduğumu hissediyorum. Şu andaki panelistlerimizle çeşitli toplantılarda bir araya geldik, çeşitli projelerde birlikte çalıştık. Dolayısıyla böyle düzenli görüşmekten kaynaklanan bir aile hissi var ama bu tür toplantılara katıldıkça bu ailenin genişlediğini düşünüyorum.

Mesleki eğitim Türkiye'nin çok önemli sorunlarından biri. Benim iki tane slaydım var, başkan olarak uzun konuşmaya niyetli değilim, sadece iki tane slayt göstereceğim izninizle. Ondan sonra sözü konuşmacılara bırakacağım. Belki o gösterdiğimiz iki slaydı arkadaşlar açabilirlerse, evet, teşekkür ederim, tartışmaya da zemin hazırlamış olacak. Buradaki slaytta gördüğümüz grafik, yıllara göre Türkiye'nin kilogram başına ihracat değerini gösteriyor, bir grup ülkeyle, Çek Cumhuriyeti, Polonya ve Slovakya'nın da içinde bulunduğu bir grup ülke ile karşılaştırmalı olarak gösteriyor. Kırmızı grafik, maalesef en altta seyreden grafik Türkiye'nin ihracat değeri, kilogram başına 1,5 dolar civarında seyrediyor. 2015 yılı itibariyle 1 dolar 42 sent tam sayıyı vermem gerekirse. Bu üzücü bir tablo, Türkiye'nin karşılaştırılabilir olduğu ülkelerin hepsinin gerisinde olan bir tablo. Bir sonraki slaytta da Türkiye'nin en uzun süredir geleneksel ihrac ürünlerinden birinin, fındığın fiyatının yıllara göre seyri var, sarı çizgiyle gösterilen grafik. Fındık fena yapmıyor, fındık son dönemde 8-9 Euro, bu grafikteki ölçüm birimimiz kilogram başına Euro. Euro cinsinden 8-9 Euro'luk bir fiyatı var. Böyle baktığınızda Türkiye'nin toplam ihracat sepeti, mal ihracatından bahsediyoruz, toplam mal ihracatı sepeti ortalamada fındıktan daha az katma değer içeriyor demek yanlış olmaz. Bu tabloyu değiştirmek için teşvikler önemli, başka önlemler alınabilir, kısa vadede etkili olmasını umduğumuz şeyler yapabiliriz ama bu tabloyu değiştirmenin, burası eğitim kongresi olduğu için söylemiyorum, bu tabloyu kalıcı olarak değiştirmenin yegâne yolu eğitim. İki tür eğitim; birincisi ürün tasarlayacak becerilere sahip olan mühendis, tasarımcı gibi yetişmiş elemanların çok daha yaratıcı, çok daha inovasyona yönelik bir eğitim almasını sağlamak, ezberci değil, inovatif, yaratıcı, problem çözme odaklı bir eğitim olması lazım. İkincisi de eğer bunda başarılı olursak, bu tasarımcılarımızın, mühendislerimizin tasarladığı ürünleri üretecek beceriye sahip ara elemanlara ihtiyacımız var, bu da işte mesleki eğitimde atacağımız adımlarla iyileştirebileceğimiz bir alan diyerek ben daha fazla sözü uzatmadan oturuş sırasıyla Sayın Mehmet Ali ÖZKAN'a öncelikle vermek istiyorum. Konuşmacılarımızın 14 dakika süresi var, ben kendileriyle konuştum. İlk turda 14'er dakika süreleri var, ondan sonra bir tur panelistlerden gelecek yorumlara arzu ederlerse cevap verecekler, sonunda da genel tartışmaya açacağım. Buyurun Mehmet Ali Bey.

MEHMET ALİ ÖZKAN; teşekkür ediyorum Başkanım. Öncelikle böyle bir kongrede bir arada olmaktan duyduğum memnuniyeti ifade ederek sözlerime başlamak istiyorum. Hepinizi şahsım ve kurumum İŞKUR adına saygıyla selamlıyorum.

Tabi ki başlangıç itibariyle baktığımızda, işsizlik sadece ülkemizin değil dünyanın bütün ülkelerinin en önemli sorunlarından bir tanesi. Onun için birkaç rakamla sunumuma başlamak istiyorum. Dünyada toplam işsiz sayısı, bu 2015 rakamlarına göre 197 milyonun üzerinde fakat 2017 sonu itibariyle bu rakamın 203 milyona çıkacağı tahmin ediliyor. Küresel işsizlik oranı ise yüzde 5,8. AB genelinde bu oran yüzde 9,4, OECD ortalaması da 6,8. Ülkemizde yine 2015

sonu itibariyle işsizlik oranı 10,3. Peki, burada önemli olan soru aslında şu; işsizlikten en fazla kimler etkileniyor? İşsizlikten en fazla etkilenen kesim gençler. Bunun birkaç nedeni var tabi, öncelikle işgücü piyasası hakkında bilgiye sahip olmamalarından kaynaklanıyor. Bir diğer konu, işgücü piyasasının ihtiyacı olan konuları net olarak bilmemelerinden ve işgücü piyasasına hazır olmamalarından kaynaklanan hususlar söz konusu. Yine birkaç rakamla Türkiye'deki işgücü piyasası hakkında bilgi vermek istiyorum. 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusa baktığımızda, 58,7 milyonluk bir nüfusumuz var, işgücü bunun yaklaşık 31 milyonluk kısmını oluşturmakta. İstihdam 27 milyon, işsiz sayımız ise 3 milyon civarında şu an temmuz ayı sonu itibariyle. Burada tabi ki önemli olan aslında şu; işgücüne katılım oranları anlamında baktığımızda, eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranlarının da arttığını görüyoruz. Okuryazar olmayanlarda işgücüne katılanların oranı 18,4 iken, lise altında 49,2, liselerde 55,5, meslek liselerinde bu oranın daha arttığını görüyoruz 65,8, yükseköğretimde ise 79,3. Yalnız burada belirtilmesi gereken ayrı bir husus daha var ki o da şu; işsizlik oranı anlamında eğitim durumuna göre bakışta biraz tersi bir tabloyla karşı karşıya kalıyoruz. O da işsizlik oranında meslek lisesi mezunlarının yüzde 10,5'i işsizken, yükseköğretimdekilerin 13,5'inin işsiz olduğu gibi bir tablo. Bu da aslında belki bugün bu kongrenin en önemli temel taşlarından birisi olan mesleki teknik eğitimin önemine biraz daha vurgu yapmamız gerektiğini, bu konu üzerine daha fazla eğilmemiz gerektiğinin de en açık örneklerinden bir tanesi olduğunu söyleyebiliriz. Peki, işsizlik bağlamında ya da mesleki eğitim, istihdam bağlamında Türkiye İş Kurumu olarak bizler ne yapıyoruz? İşgücü arz ve talebini uyumlaştırmak amacıyla yaptığımız faaliyetlerden kısaca bahsetmek istiyorum sizlere bu kapsamda. Öncelikle işgücü piyasasının ihtiyaçlarını tespit etmek anlamında yerel ve ülke düzeyinde işgücü piyasası analizlerine önem veriyoruz. Yılda iki defa işgücü piyasası talep araştırması yapıyoruz, yine TÜİK ile birlikte yaptığımız 4 çeyrek şeklinde işgücü piyasasına ilişkin talep araştırmalarımız mevcut. Bunu yerel düzeyde yapıyoruz çünkü eğer bir şeye çözüm bulmak istiyorsak bunu yapmamızın temelde tek bir nedeni var ve ona yoğunlaşmamız gerekiyor. O da şu; işgücü piyasasının özelliklerini eğer düzeyde tespit edemezsek çözüm bulmamız da mümkün değil. Ülkemizin her yerinde farklı ihtiyaçlar var, her ilin farklı mesleklere ihtiyaçları var, her ilde aranan meslekler ve nitelikler bu anlamda farklı. Onun için yaptığımız bu işgücü piyasası araştırmalarıyla ilgili az sonra biraz daha detaylı bilgi vereceğim. Öncelikle işe başlarken nerelerde neye ihtiyaç olduğunu yakinen belirlememiz gerekiyor ki bu amacımız, bir şekilde gerçekleştirebilmem. Diğer yaptığımız faaliyetlerden birisi, işverenlere, iş arayanlara ve öğrencilere yönelik olarak yaptığımız iş meslek danışmanlığı faaliyetleri var. Kurum olarak geçmişte tabi ki iş meslek danışmanlığı faaliyetleri yapılmaktaydı ve sayısal anlamda az kişiyle yürütülmekteyken, 2012 yılında yaklaşık 4 bin kişilik bir ekiple bu işe başladık, 2012 ve 2013 yılında. Ve şu an itibariyle Türkiye'de 3600 iş meslek danışmanımız var, bu danışmanlarımızın hem iş arayan portföyleri var hem işveren hem de okul portföyleri var. Bizzat bu kesimlerin hepsiyle iş meslek danışmanlarımız birebir ilgilenmekte ve ihtiyaç duyduğu alanlarda net bilgiler vermeye çalışmakta. Burada okulları da devreye soktuk; neden, çünkü burada bugün oluşumuzun sebeplerinden birisi bu, mesleki eğitimi temelde bir şekilde çözmekte sıkıntı çekiyoruz. Neden, çünkü okullara gidildiğinde öğrencilerin meslek seçimiyle ilgili net bilgiler olmadığını görüyoruz, hatta velilerimizin net bilgileri olmadığını görüyoruz. Onun için biz kurumlar olarak, bütün kurumlar, İŞKUR, diğer kamu kurum kuruluşları, Millî Eğitim, sosyal taraflar, hep birlikte aslında ülkemizin en önemli meselelerinden biri olan mesleksizlik meselesini bir şekilde çözmemiz gerektiğine inanıyoruz. Onun için daha temelde ilkökul sıralarındayken mesleklerin ne olduğu, işgücü piyasasının ne olduğunu, özellikle lise dönemlerinde ve üniversite dönemlerinde bu konuya ilişkin detay bilgileri verip gençlerimizi



rahatlatmamız gerekiyor ki doğru meslekleri seçmelerine yönlendirebilelim. Bugün eğer üniversite sınavlarına giren bir kitlenin ertesi yıl yine yarısı eğer bu sınavlara giriyorsa burada bir problem var demektir. Aslında bu problemi çözmemiz gerekiyor. Karar verme aşamalarında net olarak bütün kurumların ve özellikle de kamu kurum ve kuruluşlarının öğrencilerimize net destek olması gerekiyor ki başlangıçta doğru kararı verirlerse, ileride daha doğru sonuçlar, daha mutlu bir hayat süreceklerinden eminiz.

Yine mesleksizlikle mücadele kapsamında mesleki eğitim kursları veriyoruz. Kişi üniversiteden mezun olmuş ya da başka okullardan mezun olmuş ama işgücü piyasasına girmekte zorluk çekiyor. Bu sebepten dolayı yine partnerlerimizle, paydaşlarımızla birlikte mesleki eğitimleri düzenliyoruz ki burada bu mesleki eğitimleri düzenlerken demin bahsettiğimiz işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitimler düzenliyoruz. Hangi ilde hangi mesleğe ihtiyaç varsa bu kursların seçiminde mesleki eğitim kurslarının seçiminde bu hususlara dikkat ediyoruz. Diğer bir konu da yine işbaşı eğitim programları, buradaki amacımız da mesleki tecrübe eksikliği olan gençlerimize işgücü piyasasına girmekte kolaylık sağlamak. Bu yıl itibarıyla baktığımızda, geçen yıl 159.000 kişi meslek eğitim kurslarından yararlanırken, bu yıl ilk 9 ay itibarıyla 213.000 kişi işbaşı eğitim programlarından yararlandı. Bu işbaşı eğitim programlarının süreci bir yıla kadar çıkıyor. Kişilerin işletmelerde bizzat çalışarak işi işin başında öğrenmelerini sağlayan bir yöntem. Çalıştıkları her dönem itibarıyla eğer ayda 26 gün çalışırlarsa bir asgari ücret tutarında ücretlerini ödüyoruz. İş kazası, meslek hastalıkları ve genel sağlık sigortaları da yine bu kapsamda kurumumuz tarafından yatırılmakta. Burada aslında önemli olan şeylerden bir tanesi şu; mesleki eğitim kurslarından mezun olanlarda yüzde 69 istihdama kazanım sağlanırken ki orada yüzde 50 istihdam zorunluluğu söz konusu, işbaşı eğitim programlarında belli bir istihdam zorunluluğu olmamasına rağmen, yüzde 75 istihdama katılımı görüyoruz ki bu çok önemli, bu konuya özellikle değinmek istiyorum.

Diğer bir konu da aslında bizim için yeni iş alanlarının oluşturulması açısından girişimci bir ruha sahip olan gençlerimize girişimcilik kurslarıyla birlikte ki yine burada partnerlerimizle, KOSGEB ile birlikte bu programlarımızı gerçekleştiriyoruz, girişimcilik seminerleri verilmesine kurum olarak katkı sağlıyoruz. İstihdam edilmeyi artırmak amacıyla işverenlere çeşitli destekler sağlanıyor, istihdam teşvikleri de bunlardan bir tanesi. Bunların sonucunda doğru eşleştirme, doğru işe gönderme ve yerleştirme yapmak istediğimizi ifade etmek istiyoruz. İşgücü piyasası talep araştırması son 5 yılda yaklaşık olarak 520.000 işyerine bizzat iş meslek danışmanlarımız tarafından ziyaret edildi. İl raporları ve Türkiye raporları yılda bir defa olmak üzere her yıl yapıyoruz, onun için tüm paydaşlarımızın da bu raporlardan faydalanması gerektiğini değerlendiriyor.

Baktığımızda aslında mesleki eğitim istihdam ilişkisi dediğimizde temel bazı sorunlar var, bu sorunlara kısaca değinmek istiyorum. Buradaki en temel sorunlardan bir tanesi, çok farklı kuruluşlar mükerrer kurslar yapıyorlar, mükerrer kurslar düzenleniyor, bunun da sonucu olarak baktığımızda mükerrer faaliyetler düzenlenmesi ve gereksiz kaynak harcaması şeklinde karşımıza çıkıyor. Onun için yapılacak, düzenlenecek kursların aslında kontrollü şeklinde, bir koordinasyon halinde yürütülmesi gerektiğini değerlendiriyoruz. Yine işgücü analizlerine dayalı olarak yapılmayan eğitimlerde istihdam ilişkisi kurulamadığından dolayı istenilen düzeyde istihdam maalesef sağlanamıyor. Yerel ve ulusal işgücü piyasası ihtiyaçları dikkate alınmadan eğer okullarda bölümler açılırsa gerek üniversite gerek MEB'de, bunun sonuçları da maalesef eğitim istihdam ilişkisini zayıflatıyor, istihdama girişi zayıflatıyor. Mesleki eğitimler için kullanılan eğitim modülleri MYK tarafından belirlenen ulusal meslek standartları ve yeterliliklere göre istenilen düzeyde revize edilememekte, aslında en önemli sorunlarımızdan bir tanesi bu. Mesleki

yeterlilikler kurumu ulusal bazda yapmış olduğu çalışmalarla buna destek vermekte, Âdem Bey de burada Başkanımız, kendilerinin başarılı çalışmaları var, inşallah bütün kurumlar olarak kendilerine destek olmamız gerekiyor.

Yine temel sorunlardan bir tanesi de eğitimin teorik boyutunun yoğun olması ve pratik boyutunun biraz zayıf kalması. Aslında işbaşı eğitim programlarında bunu görüyoruz ki teorik boyutundan ziyade pratik boyutlara daha çok ağırlık verilmesi, kalıcı istihdam sağlamada büyük önem sağlıyor. Bu açıdan da sanayi okul iş birliğini istenilen düzeye çıkarmamız gerekiyor. İş arayanların iş beğenmeme sorunu her gün artıyor. Bunun için başlangıçta söylediğimiz gibi temelde bu sorunları ortadan kaldıracak önlemler almamız gerekiyor. Nüfus artışının önemli bir kısmının yoksul ailelerden geliyor oluşu, çocukların önemli bir kısmının da etkili eğitim ve istihdam imkânlarından yeterince yararlanamamasına sebep olmakta.

Çözüm önerilerine geldiğimizde de; mesleki eğitim alanında arz talep ilişkisinin daha etkin kurulabilmesi açısından, eğitim istihdam bağlantısının istenilen düzeyde gerçekleşmesi, mesleki eğitim için kullanılan kamu ve özel kaynakların etkin ve verimli koordinasyonun sağlanması büyük önem arz ediyor. Onun için bütün kurumların verilerinin toplandığı, özellikle mesleki eğitimlerde verilerin toplandığı bir havuz oluşturulmasına öncelikle ihtiyaç var. Bunun için İMEK'lerin fonksiyonunun bu yönde belki değiştirilmesi bu konuda bir çözüm olabilir diye değerlendiriyoruz. Yine MEB ve üniversiteler tarafından okul ve bölümler açılırken, mutlaka ve mutlaka işgücü piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak ve daha önce okullardan mezun olanların işe girme oranları, işte kalma oranları dikkate alınarak açılmasında büyük fayda olduğunu değerlendirmekteyiz. Yine yaygın ve örgün eğitimde kullanılan eğitim programlarının, mesleki yeterlilikler sistemi esas alınarak revize edilmesi, ülkemiz mesleki eğitimi açısından büyük bir önem arz etmekte. MYK başkanlığında ilgili kuruluşların iş birliği ve meslek adları sınıflandırmalarında yaşanan karışıklıkların giderilmesiyle, ortak bir terminoloji ve sistemin kurulması gerekmekte. Öğrencilerin eğitim sürecinde iş tecrübesi kazanmasını temin etmek, özellikle eğitimin en az üçte birlik bölümünün bu şekilde uygulama yapılması, uygulama sürecinden oluşması, istihdama giriş açısından büyük katkı sağlayacaktır diye değerlendiriyoruz. Öğrenimleri sürecinde etkin iş meslek danışmanlığı hizmeti almaları ve mezuniyet sonrasında istihdam edilmelerinin sağlanması için de YÖK, MEB, İŞKUR ve sanayi iş birliğinin mutlaka temin edilmesi gerekmekte. İş arayanların artan iş beğenmeme davranışlarını en aza indirebilmek için nedenlerinin araştırılması, bu yönde öğrencilik dönemlerinden başlayarak, işgücü piyasasının mevcut durumuyla ilgili iş arama becerileri eğitimlerinin iş meslek danışmanları tarafından verilmesi gerekmekte ki bunu kurumsal anlamda yapmaya çalışıyoruz. Mesleki eğitim ve kurs hizmeti verilen kişilerin takip ve izlenmesi için kurum ve kuruluşlar arasında etkin bir veri paylaşımı sistemi oluşturulması gerekiyor ki bununla ilgili de bir çalışma başlattık, yakın süreçte tüm paydaşlarımızla birlikte bu konuyu paylaşacağız. İşgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilmesi gerekiyor. Yine yoksulluk eğiliminin ortadan kaldırılmasının bilinen yolu, onların yeterli eğitim ve istihdam imkânlarına kavuşturulmasıdır. Bunun için yoksul kesimin istihdam edilebilirliğinin artırılması, üretken duruma geçirilmesine yönelik olarak sosyal yardım istihdam bağlantısı, aynı zamanda mesleki eğitimle birleştirilerek geliştirilmeli ve uygulanmaya çalışılmalı. İşgücü piyasası eğitim sistemine ilişkin istatistikler arasında tutarsızlıklar bulunmakta olduğunu belirtmiştik, bunun için tanım ve kapsam birliği yapılmalı ki farklı istatistiklerin ortaya çıkmaması ve işe yarar istatistiklerin çıkması büyük önem arz etmekte. Yine meslek okullarının işgücü piyasası taleplerini algılama mekanizmalarının değerlendirilmesi ve mevcut mekanizmaların daha etkin hale getirilmesi için uluslararası örnekler incelenerek yeni sistemlerin geliştirilmesine ihtiyaç var.



Süre anlamında süreyi aşmamak için şu an itibarıyla burada ben tamamlıyorum. Hepinize bu kapsamda yeni Türkiye’de güçlü bir eğitim istihdam ilişkisi amacıyla bir araya gelen tüm gönülldeşlerimize, meslektaşlarımıza bir kez daha şahsım ve kurumum adına teşekkür ediyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; ben de çok teşekkür ediyorum Sayın ÖZKAN, hem kapsamlı ve bilgi verici içerik için hem de süreye tam riayet için özellikle teşekkür ediyorum. Ben bizzat tanık oldum çeşitli projeler vesilesiyle, İŞKUR gerçekten çok mesleki eğitim iş piyasası, işgücü piyasası ilişkisini güçlendirme konusunda son yıllarda çok önemli inisiyatifler aldı, çok önemli adımlar atıyor, ben de memnuniyetle izliyorum.

Benzer inisiyatifleri alan bir başka kurum, Ankara Sanayi Odası. Nurettin Bey sağ olsun, kendisinin de bizzat kişisel olarak, sadece kurumsal olarak değil kişisel olarak da yakından izlediği, eğildiği bir konu mesleki eğitim. İlginç projelerde ASO ile de beraber çalıştık, çalışmaya da devam edeceğiz inşallah. Ben şimdi ASO’nun perspektifini dinlemek üzere Sayın Nureddin Özdebir’e bırakıyorum mikrofonu, buyurun.

NURETTİN ÖZDEBİR; Sayın Başkan teşekkür ederim. Öncelikle 15 Temmuz’da ve terörle mücadelede kaybettiğimiz şehitlerimize Allah’tan rahmet, gazilerimize acil şifalar diliyorum. Hep böyle kederli şeylerden bahsetmeyelim, biraz da iyi şeylerden bahsedelim. Dün Eczacıbaşı Voleybol Kadın Takımı dünya şampiyonu oldu ve tarihte ilk defa iki sene üst üste bu şampiyonluğu kazanarak şampiyon oldu. Kadınlarımızın bu arada gerçekten takdir etmemiz lazım, başarılarını. Eczacıbaşı’nın birinciliğinin yanında Vakıfbank’ın üçüncülüğünün de çok farkına varılmadı, onu da zikretmek lazım. Bunlar tabi ülkemizin marka değerinin artırılması açısından son derece önemli şeyler, bu başarıların devamını diliyorum.

Ali Bey mesleki eğitimin istihdamla ilgili sonuçlarını ve ihtiyaçları bize grafiklerle gayet güzel anlattılar. Onun için kendilerine çok teşekkür ederim. Ancak mesleki eğitimi ben konuşurken iki pencereden bakma lazım. Benim baktığım pencere, hizmet sektörlerinin dışında kalan, imalat sanayini ilgilendiren kısım. Ben kendimi ancak o konuda yetkin görüyorum. Hizmet sektörlerinde çalışan arkadaşlarım sektörün içerisindeki sorunları daha iyi bilirler, daha iyi anlatabilirler ve eminim ki onların sorunları bizimki kadar da çok değil. Çünkü biz imalat sanayi olarak bırakın artık yetişmiş elemanı, çalışacak eleman bulmakta zorluk çekiyoruz. Bizden bir önceki panelde, öğleden önceki panelde Hak-İş Başkanımız, benim çok da tasvip etmeyeceğim bazı şeyler söyledi. 4 bin lira verin, bakın nasıl çirak geliyor. Biz artık dünyada malların serbest dolaştığı bir devirde yaşıyoruz, dünyayla rekabet etmek mecburiyetindeyiz. Bu rekabet içerisinde iş yapacağız, bunu satılabilir kalitede ve fiyatta üreteceğiz, dünyanın diğer yerlerinde üretilen mallarla rekabet edebilecek fiyatta üreteceğiz ve bu üretimin sonucunda birlikte çalıştığımız iş arkadaşlarımıza bir ücret ödeyeceğiz, artı ayakta durabilmek, bisikletin pedalını devamlı çevirebilmek için de yeni teknolojilere uyum sağlayabilmek için yeni yatırımlar yapacağız. Tabi biz de keşke daha fazla kazansak, daha fazla ücreti birlikte çalıştığımız insanlara versek. Şuna inanıyoruz ve biliyoruz ki onların mutlulukları en azından işyerindeki verimi artıracaktır. Burada ele alınması gereken hususlar var, bu sempozyumun konusu değil ama istihdamın üzerindeki yüklerin bir miktar azaltılarak buradaki işyerine olan maliyetlerin işçinin net gelirine aktarılmasıyla ilgili birtakım çalışmalar yapılması gerekir. Bu konuda hükümetimizin almış olduğu birtakım tedbirler var, bunların daha da artırılarak, geliştirilerek devam edilmesini de istiyoruz.

Sayın Başkan konuşmasında nitelikli eleman bulunamadığından bahsetmişti. Aslında söyledikleri içerisinde bir şey doğru, Türkiye’nin hemen hemen her yerinde, bütün organize sanayi bölgelerinde, organize sanayi bölgeleri imalat sanayiiyle ilgili işletmelerin toplu halde oldukları bir yer olduğu için çarpıcı olarak göze çarpıyor, eleman ihtiyacı devam ediyor. Ekonominin en

daraldığı zamanlarda bile bizim işletmelerimizde veya organize sanayi bölgelerimizin kapısında eleman aranıyor ilanları hiç azalmadı. Ve hatta bazı işyerlerimizde acaba başka yerlerden, başka şehirlerden veya Suriyelilerden işçi getirip eğitse, onları kullandıysak, onlara barınma imkânı sağlasak acaba bu ihtiyacımızı karşılayabilir miyiz gibi çalışmalar da yaptık. Burada aslında meslek liselerinin oranı devam eden öğrencilerimizin oranı Ankara'da yüzde 49'a 51 filan küsur gibi bir rakam. Bütün bunlara rağmen biz imalat sanayinde çalışacak eleman bulamıyoruz. Burada tabi meslek lisesi dediğimiz zaman sadece teknik liseleri değil, yani imalat sanayini ilgilendiren alanları değil, hizmet sektörünü de ilgilendiren alanlar da var, meslek liselerimizdeki rağbetin büyük bir kısmı da hizmet alanlarına olan bir rağbet. Ancak kısmen orası için de geçerli olmakla beraber, özellikle bizi ilgilendiren alanlardaki öğrencilerin pek çoğu kendi alanlarında istihdam edilemiyorlar. Daha doğrusu, kendi alanlarında çalışmak istemiyorlar. Bunun çeşitli sebepleri var. Bir, öncelikle bizim inancımızın da gereği en hayırlı kazanç elimizin emeği olan kazançtır, alın teriyle alınan kazançtır ama maalesef toplumun değer yargılarındaki erozyon nedeniyle adeta bu işlerde çalışan insanları daha bir hakir görmek gibi veya yapılan bu işleri üretim faaliyetlerinde çalışan insanları daha bir ayrı köşeye koymak gibi yanlış bir anlayışımız var. Bu temel anlayış zaten ailelerin çocuklarının mesleklere olan yönelmesini de olumsuz olarak etkilemektedir.

Bu arada şunu da kabul etmek mecburiyetindeyiz; sanayinin iki tip adama ihtiyacı var. Bir, rutin işleri tekrarlayacak, bundan tatmin olacak ve bu işte istikrarlı olarak çalışacak insanlara ihtiyacımız var. Yani o sonuna "cı" eki taktığımız kaynakçı, firezeci, tornacı falan gibi dediğimiz meslekler. Bir de sanayinin çok yüksek nitelikte, biraz önce Başkanın da söylediği, bu ihracatımızdaki değer artışını sağlayacak, buluşları yapacak, tasarımları yapacak, verimliliği artıracak, bunlarda katkı sağlayacak insan gücüne ihtiyacı var. Bu iki yolu bizim ortaöğretimden sonra ayırabilmemiz lazım. Şu anda maalesef meslek liselerimizde biz ne akademik eğitime yeterli bir eğitim verebiliyoruz ne de iş yerinde başarılı olup mutlu olabilecek insanları yetiştirebiliyoruz. Ali Bey'in de biraz önce söylediği gibi, işverenler meslek standartlarını oluşturdular, yani benim x mesleğinde çalışacak insandan beklediğim vasıflar, bilgi ve beceriler bunlardır dedik. Buna göre yeterlilikler de tespit edildi. Ama bakıyorsunuz millî eğitimin müfredatına girdiğiniz zaman, bir alanda birçok alt dalda birçok şey öğretiyoruz ama hiçbirini tam öğretmiyoruz. Dolayısıyla bu okuldan çıkan çocuk gittiği yerde yetersizliğinden dolayı ilk defa mutsuz oluyor. Daha sonra da burada çalışmaya devam etmek istemiyor. İkinci bir husus ise okullarımızda biz bu insanlara bir çalışma alışkanlığı, çalışma eğitimi veremiyoruz, her ne kadar stajlar varsa da bunların süreleri kısa, okullarda her ne kadar atölye dersleri varsa, 45 dakikalık derslerle sabah 8'den akşam 6'ya kadar bir tezgâhın başında bekleme alışkanlığını en azından biz bu çocuklarımıza veremiyoruz. O zaman bizim mesleki eğitimde farklı bir yapıya doğru yönelmemiz lazım. Bununla ilgili bakanlığımızın da çok güzel bir çalışması var, o çalışma içerisinde bulunan kişilere, bu sempozyumu da düzenledikleri için başta Millî Eğitim Bakanımızın şahsında olmak üzere Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğümüzden başlayarak tüm Millî Eğitim Bakanlığı kademelerinde görevli arkadaşlarıma da teşekkür ediyorum.

Demek istediğim şu aslında; bizim öncelikle mesleki eğitim, eğitimler içerisinde en pahalı olan eğitim, yani herhangi bir akademik eğitim veren lisenin en az 3-4 misli öğrenci başına bir masraf yaparak bir adam yetiştiriyoruz. Ama bu yetiştirmiş olduğumuz insan ne akademik alanda başarılı olabiliyor ne de üretimde başarılı olabiliyor. O zaman devekuşu gibi adam yetiştirmektense, bunları en başta ayırıp kabiliyetlerine göre, yeteneklerine göre bir yetenek sınavından geçirdikten sonra uygun alanlara, uygun okul tiplerine yerleştirebilmemiz lazım. Sanayinin ihtiyacı olan bu, icat çıkartacak inovasyon yapacak, AR-GE yapacak, verimlilik artıracak insanların sayısı daha



az, o zaman okullarımızın bir kısmını, belki mesleki eğitime devam edenlerin yüzde 10'u gibi bir kısmını ayıralım, buraya da gerçekten yetenekli, başarılı insanları alalım, beceri testinden de geçirelim, kafa yapıları bu işe uygun mu, onları iyi birer mühendis adayı, iyi bir akademisyen, iyi bir öğretim görevlisi olmak üzere yetiştirelim. Onlar o eğitimlerini yaptıktan sonra gelsinler üretime gerekli olan katkıyı versinler. Diğerlerini ise bizim işgücüne hazırlayabilmemiz lazım. Siz dünyanın en iyi inovasyonlarını yapın, dünyanın en iyi ürünlerini tasarlayın, işte Amerika'nın içine düştüğü durum, üretim üssü olarak Çin'i seçti, hizmet sektörlerinde öne çıkarttı, finansal piyasaları geliştirdi ama 2009 kriziyle beraber bütün dünyanın başını belaya soktu. Şimdi Amerika inanılmaz teşvikler veriyor, tekrar bu üretimi yapan firmaları kendi yurduna çekebilmek için. Bu anlamda çıraklık kanununun bir lise programı olarak kabul edilmiş olması önemli bir gelişme ancak bizim burada itirazlarımız var, zannediyorum bu istihdamı temsil eden diğer aktörler de, Başkanım da benimle aynı kanaatte olacaktır, İstanbul Oda Başkanım da. Gelişen teknolojiye ayak uydurabilmek için insanlarımızı, üretime yetiştirirken de temel bilimlerde yeteri kadar onları bilgi sahibi yapmamız lazım, yeteri kadar bilgi iyi bir mesleki beceri kazandırmamız lazım. Bu anlamda okulun bir gün değil, haftada iki güne çıkarmasını teklif ediyorum. Biz bu projeyi aslında 2006 yılından beri önce OSEP, şimdi ise SİMEP adı altında Millî Eğitim Bakanlığıyla bir protokol çerçevesinde yürütüyoruz, çıktılarından işyerleri memnun, veliler memnun, çocuklar memnun, okuldan mezun olduğu gün babasından daha yüksek bir maaşla işbaşı yapabiliyor. Neredeyse yüzde 100 de istihdam var çünkü 3 yıl veya 4 yıl, ben 3 yıl olmasını tavsiye ediyorum, 1 yıl çocukların gelişimi için son derece önemli, 3 yıl bir işletmede çalışan bir insan zaten sistemin daimi iştirak halinde bir parçası olduğu için işveren de onu kaybetmek istemiyor, dolayısıyla istihdam da devam etmiş oluyor.

Daha sonra başka şeyleri de söyleyebiliriz ama benim ilave etmek istediğim, süremi aşıyorum biliyorum, önemli bir husus daha var. Sanayi okul ilişkisi. Sanayi okul ilişkisi konusunda maalesef bizler çok fazla okullara gidemiyoruz, okullardaki hocalarımız da bizlere çok fazla gelemiyorlar. Fransa'da bir uygulama var, Fransa'daki uygulama eğitim için onlardan çalışanların ücretinden bir para kesiliyor, bir havuzda birikiyor, bu havuzda biriken parayı işletmeler isterlerse herhangi bir okulla anlaşma yapıp o okula ödeyebiliyorlar. Dolayısıyla okullar o parayı alabilmek için işletmelere gelip onların ihtiyaçlarına göre eğitim programları düzenlemek suretiyle bu ilişkiyi geliştiriyorlar, dolayısıyla piyasanın ihtiyacına uygun insanları da yetiştirmiş oluyorlar. Benim teklifim şu, madem işsizlik fonunun amacı işgücünün aynı zamanda işgücü niteliğini artırmak, işgücüne adam kazandırmaksa, bu fondan bir kısmının, herhalde yüzde 50'sinin eğitim amaçlı kullanılmak üzere bir fona yatırılması veya işletmelerin bunu doğrudan doğruya okullara alması. Dolayısıyla okullar bu parayı alabilmek için işletmelere gelecekler, dolayısıyla hem öğrencilerini işe yönlendirmede hem işe uygun öğrenci yetiştirmede bu ilişki kurulmuş olacaktır.

Şimdilik söyleyeceklerim bu kadar, sürem doldu, aştım da biraz herhalde. Teşekkür ederim.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; evet, ikinci turda tekrar fırsatımız olacak umuyorum. Çok teşekkür ediyorum Nurettin Beye de. Şimdi bir sonraki konuşmacımızın kurumsal adı benimki gibi çok uzun, Ankara Esnaf ve Sanatkar Odaları Birliği Başkan Vekili olarak, isimlik sizi yanıltmasın değiştirilmesi unutulmuş, Hüseyin AR bizimle birlikte. Hüseyin Bey'in konuya ilişkin görüşlerini dinleyeceğiz, buyurun Sayın AR.

HÜSEYİN AR; çok saygıdeğer katılımcılar, öncelikle tabi ki Ankara Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanımız Sayın Mehmet YİĞİNER bizlerle beraber olacaktı, bu panelistte başkanımızdı, fevkalade önemli bir mazeretinden dolayı bizlerle beraber olamadı, onun adına

Ankara Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkan Vekili olarak Hüseyin AR ben, sizlerle beraberim. Öncelikle tabi ki sözlerime başlamadan önce bu kongremiz memleketimize, milletimize, eğitim camiamıza, meslek eğitimimize, esnaf ve sanatkarımıza hayırlı olması dileğiyle sözlerime başlıyorum.

Değerli katılımcılar, bilim ve teknolojiye meydana gelen hızlı değişiklikler iş hayatındaki işgücü yapısını da etkilemektedir. Bu durum çalışanlarda aranan bilgi beceri ve davranışların sürekli değişmesine neden olmaktadır. Bilindiği gibi bilgiyi üretmek, bilgiye ulaşmaktan, bilgiyi takip etmekten daha önemlidir. Bu nedenle sadece bilgiyi takip etmekle yetinirsek yaptığımız kopyacılıktan ileriye gidemez, önemli olan bilgiyi tatbik ederek yeni bilgiler üretmektir. Lider ülke olma potansiyeline sahip ülkemizin kendi bilgi üretme mekanizmalarını bir an önce kurması gerekmektedir. Eğitim süreçlerinin de anahtar kavramı hiç şüphe yok ki bilgi kavramıdır. Mesleki ve teknik eğitimde bilginin yanı sıra beceri de olmalıdır. Bir diğer önemli husus ise bilginin muhteşem yapısal dönüşümü, eğitim süreçlerinde üretime yansımalarıdır. Dönüşümün ve değişimin hızı bu çağın tek emin olduğumuz özelliğidir. İster adına bilgi çağı deyin ister dijital çağ deyin, bu çağda sermaye değil, insan gücü daha kısıtlıdır. O nedenle nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi ve girişimciliğin desteklenmesi günümüzde büyük önem taşımaktadır.

Günümüzün işyerleri mesleki ve bilgi beceriyi yüksek teorik ve pratik düzeyde rekabetçi mesleğindeki gelişmeleri yakından takip eden ve öğrendiklerini başarıyla uygulayan katma değer yaratan insanla özdeşleşmiştir. Artık günümüzde iş bulmak, iş aramak kavramları da geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Artık birilerinin veya devletimizin size iş vermesini beklemek de zaman kaybı olarak değerlendirilmektedir. İş yaratmak önemli bir kavram olmuştur. Bu nedenle verilecek eğitimde yaratıcılık harekete geçirilmelidir. Bunun için de gençlerimizin ilgi ve yeteneklerine uygun geniş bir eğitim programı uygulamaya geçirilmelidir. Gençlerimizin yeteneklerinin gözetildiği geniş bir eğitim programıyla gelişirler, mesleki eğitimde de eğitim programları, devlet, çalışan ve işyeri sahipleriyle birlikte yer alacağı bir ortamda ortak akılla düzenlenmelidir. Bizler yanımda çalışan çıraklara geleceğin ustaları olarak bakmaktayız ve görmekteyiz. Yine her zaman çıraklığını yapmadıkları bir işin de ustası olamayacaklarını onlara hatırlatmaktayız. Bu nedenle gençlerimize okul bitirme ideali değil, meslek sahibi olma ideali meslek okullarında mutlaka verilmelidir.

Değerli katılımcılar, ülkemizde mesleki eğitim istihdam ilişkisi istenilen düzeyde değildir. Bunun belli başlı nedenleri olarak mesleki ve teknik eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mesleki ve teknik eğitim programlarının ilgili paydaşlarla iş birliği içerisinde güncellenmesine süreklilik kazandırılmaması, eğitim araç gereç atölye donanım eksikliği, aslında kongrenin panel konuları arasında mesleki ve teknik öğretim malzemeleri de ayrı bir başlık olarak tartışılabilir. Zira mesleki eğitimin etkinliği ile teknik yayınları arasında güçlü bir ilişki vardır. Teknik yayınlar, teknolojiye paralel olarak öğrencilerin ellerinde bulunması gerekmektedir. Teknik kitap konusunu önemseyeceğimizi belirtmek isterim. Demek istediğimiz, şu anda benim mesleğim mobilya dekorasyon, üç tane atölyem vardı, mobilya iskelet döşeme, şu anda sadece döşeme atölyemi çalıştırıyorum. 1966 yılında başladım, 1976'da işyerimi açtım, 40 yıllık hala aktif çalışıyoruz. Ancak tabi ki burada çalıştırdığımız işçilerimizin, kalfalarımızın, çıraklarımızın belirli bir bilgi beceri ve yeteneklere sahip olması gerekir. Son yıllardaki işte bilgi çağı dediğimiz teknolojinin bir takım makine parklarımızın da öğrencilerle çalışan çıraklarımız tarafından öğrenilmesi ve bilinmesi gerekmektedir diye ifade ediyoruz. Onun için bunu önemsiyoruz. Son olarak da eğitimcilerin sektör deneyim eksikliğini sıralayabiliriz. Mesela son yıllarda, uzun yıllardır ben burada çok tanıdığım ve hakikaten çok saygı duyduğum saygıdeğer hocalarımız ve teknik öğretmenlerimiz, teknik eğitim, mesleki eğitim



lise müdürlerimiz var ama son yıllarda hatta uzun yıllardır öğretmen yetiştiremiyoruz. Özellikle mesleki eğitimde öğretmen eksikliğimiz, hoca eksikliğimiz, öğretim üyesi eksikliğimiz, sanayi kesimi olarak, esnaf ve sanatkâr kesimi olarak bizim sanayi ve işletmelerle okul iş birliğinde yetenekli tecrübeli deneyimli hocalarımızın olmaması bizi de fevkalade rahatsız ediyor, bunun da bir şekilde düzeltilmesi kanaatindeyim.

Şunu açıkça söyleyebilirim ki çıraklık eğitiminde istihdam karşımıza hiçbir şekilde sorun olarak çıkmamıştır. Çıraklık eğitimi ister adına işbaşı eğitimi deyin ister işyeri temelli eğitimi deyin, isterse işletme tabanlı eğitim deyin veya ikili meslek eğitimi deyin, önce işyeriyle yapılan sözleşmeye dayalı bir eğitimidir. Çırak yapmak istediği işi, çalışmak istediği işyerini başlangıçta bulmak zorundadır. Diğer mesleki teknik eğitim süreçleri gibi değildir. İşyeri meslek okuluna kaydolduktan sonra veya meslek okulunu bitirdikten sonra değil, meslek öğrenmeye karar verdiği anda sürecin başlangıcında işyeri işletmeye kendini kabul ettirdiğinden istihdam sorunuyla karşılaşmamaktadır. Kanımca ülkemizdeki genç işsizliğin öneminin birinci yolu çıraklık eğitimidir. Aslında hayatımız boyunca hangi işi yaparsak yapalım, çıraklık her işin yeni öğrenmenin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Burada yapılması gereken bir meslek öğrenme, işyeri ile genç yaşlı veya sözleşme imzalayan çırak ile sözleşmede işyeri olarak çırağa meslek öğretmeyi kabul eden işyerinin istihdama sağladığı katkıdan dolayı çift taraflı olarak onure edilmesidir. Bunun yolu da işyerinin meslek eğitime katkıları oranında devlet teşvik ve desteklerinden öncelikli olarak yararlandırılmalarından geçmektedir.

Değerli katılımcılar, Sayın Başbakanımız Binali YILDIRIM'ın hükümetin ilk 100 gününü değerlendirdiğinde toplantıda çıraklık eğitimi zorunlu eğitimi kapsamına aldıklarını açıklaması, Türk esnaf ve sanatkarları açısından memnuniyetle karşılanmıştır. Mecliste 405 sıra sayılı bekleyen yasa tasarısının bir an önce yasalaşması öncelikli beklentilerimiz arasındadır. Tasarının bir an önce yasalaşması, 2017-2018 eğitim öğretim yılı içerisinde çıraklık eğitiminde hazırlıklara bir an önce başlanmasını gerçekleştirecektir. Çıraklık eğitiminin mesleki eğitimde yeni bir trend olması çıraklığın kalitesini artıracak, imajını güçlendirecek, esnaf ve sanatkarlarımızın geleceğini de güvence altına alacak. Biraz önce ifade ettim, 1966'da mesleğe başlayan ve 1980'li yıllarda, 1979'un son yıllarında 2089 sayılı Kanundan sonra bilahare 1986 yılında 3308 sayılı yasayla birlikte bugüne 30 yıl geçmesine rağmen mesleki eğitimde özellikle eski adıyla çıraklık, yeni adıyla da meslek eğitim merkezlerimizde çıraklarımızın durumları ilköğretim yasası, daha sonraki 4+4 ile ilgili unutuldu veya göz ardı edildi veya düşünülmedi gibi ifadelerle belli bir yasal düzene oturtulmadığı için bir takım sıkıntılar çekmekteydik sanayide. Bu bizim için bir milat diye düşünüyorum, öncelikle tabi ki bu yasalaşırsa, biz 3 tane işyerinden ikisini kapatan, 30-40 kişiyle çalışan bir firma sahibi olarak çırak kalfa bulamazken, çocuklarımız oradan mezun olduğu zaman zorunlu eğitimden sayılacağı için bizlerin yanını tercih edecektir ve biraz önce Sayın Başkanımız Nurettin Beyin ifade ettiği gibi, biz bilginin birikim, mutlaka bilginin belli bir şekilde becerinin geliştirilmesiyle ilgili de eğitimlerin de, deneyimlerin de, okullarda da iki gün giderek belirli bir kapasiteye teorik ve pratiği birleştirecek bir şekilde yetişmesinden yanayız, sanayici olarak da. En azından kalifiye eleman dediğimiz ara eleman veya aranan eleman adını her ne koyarsanız koyun, bunun için özellikle biz iki gün eğitim yapılsın, 4 gün işyerlerimizde de çalışsın hem pratiği hem teoriyi birleştirilsin hem teknik teknolojik olarak bilgi beceri yetenek olarak da istenilen seviyede yetişsin istiyoruz çocuklarımızı. Yeri gelmişken çıraklık eğitimi zorunluluk kapsamına alınması ile ilgili olarak 10 Şubat 2016 tarihinde işyeri denetleme ve birlik meslek eğitim danışmanlığı birliğimizde bir toplantı yaptık. Sayın Genel Müdürümüz Osman Nuri GÜLAY bizim düşüncelerimizle, fikirlerimizle beraber, bizim oradaki heyetimizle beraber bizim düşüncemizi

hemen anında hayata geçirerek ve Bakanlığımıza aktararak bu mesleki eğitim merkezlerimize giden çocuklarımızın zorunlu eğitimden sayılmasını sağladığı için, öncelikle Genel Müdürümüze, Türkiye Büyük Millet Meclisinde bulunan komisyon üyelerimize, Müsteşarımız Yusuf TEKİN'e, Eski Millî Eğitim Bakanımız Nabi AVCI'ya, Bakan Yardımcımız Orhan ERDEM'e, Millî Eğitim Bakanımız İsmet YILMAZ'a da Türk esnaf ve sanatkarı adına gerçekten teşekkürü bir borç biliyorum.

Değerli katılımcılar, konuşmamın başında da düşündüğüm ve değişimin hızı, bu çağın tek emin olduğumuz özelliğidir, ister adına bilgi çağı ister dijital çağ deyin demiştim. Dijital çağın bir özelliği de teknolojinin insanın yerini alma sürecinin daha da hızlandırılmasıdır. Günümüzde işgücü profilleri, iş süreçleri değişmektedir, yüzlerce meslek önemini yitirirken, yüzlerce de meslek iç piyasada yerini almaktadır. Aslında bugünden sürecin hızlanmasına karşı alabileceğimiz önlemleri de belirlemek ve değerlendirmek zorundayız. Bu yeni iş sürecinde teknolojinin insanın yerini alacağını göz ardı etmeden bu doğrultuda da stratejik plan ve programlar hazırlamak gereğini duyuyoruz.

Değerli katılımcılar, konuşmamı sona erdirirken bugün dünyada başa gürüşmeye iddialı her ülke açısından eğitimin vazgeçilmez bir süreç olduğunu, ülkemizin orta gelir seviyesinden üst gelir seviyesine çıkması ve cari açığın azaltılması için katma değeri yüksek ürün ve hizmetlere ağırlık vermesi gerektiği, bunun birinci koşulunun eğitim olduğuna yürekten inanıyor, bu yöndeki gayret ve çabalarımızı Türk esnaf ve sanatkarı olarak çok önemseyeceğimizi, yapacağımız tüm çalışmaları canı gönülden desteklediğimizi, kongreye katılan siz değerli katılımcılara katılımlarınız ve katkılarınız için şükranlarınızı sunuyor, verimli ve başarılı bir kongre olmasını, alınan kararların da bir an önce uygulamaya sokularak, mesleki ve teknik eğitimde yeni bir başlangıca vesile olmasını diliyorum, hepinize saygılar sunuyorum. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; Hüseyin Bey'e ben de çok teşekkür ediyorum. Bir sonraki konuşmacımız MÜSİAD'dan Sayın Halim AYDIN, buyurun mikrofonu size bırakıyorum Halim Bey.

DR. HALİM AYDIN; teşekkür ederim. Değerli Başkan, değerli panelist abiler, büyüklerimiz ve değerli katılımcılar, ben de MÜSİAD adına kongremizin ve panelimizin hayırlara vesile olmasını diliyor, saygılarımı sunuyorum. MÜSİAD 1990 yılında kurulduğunda, kurduğu ilk 5 komisyonun birisi eğitim komisyonu ve o günden bugüne eğitim konusunda çok çeşitli raporlar ve çalışmalar yürüttük. 2000'li yıllardan bu tarafa da mesleki eğitim konusunda çalışmaları başlattık ve bu konuda ilk çalışmamız 2011 yılında mesleki eğitim çalıştayı olarak sunduk, ilgili paydaşlarla birlikte çok güzel sonuçları çıktı ve paylaştık. Daha sonra eğitim kültür komisyonu olarak bünyemizde bir mesleki eğitim çalışma grubu kurduk ve bu çalışma grubuyla ilgili bazı mutfak çalışmaları yaptık ve bu çalışma grubunda öğrencisinden ailesine, akademisyeninden bakanlık kurumlarına kadar il millî eğitim müdürlüğünden her türlü paydaşın bir arada olduğu bir çalışma grubu ve burada çalışma grubundan elde ettiğimiz bir iki veri sunacağım. Tabi biz işveren tarafı, yani talep eden taraf, böylelikle biz müşteriyiz aslında normalde mesleki eğitim grubunun. O yüzden de önce bir müşteri ne ister aslında, ben kısaca onu özetledim. Bugün hem açılış konuşmalarında hem de değerli panelistlerin sunduğu şeylerin bir özeti aslında. Yani biz motivasyonu yüksek, özgüveni yüksek, yetenekli, pratiği ve tecrübesi iyi, çalışkan, dürüst, ahlaklı çalışan istiyoruz aslında. Ama hepsi mümkün mü, hayır, tabi ki birkaçını bulsak oldukça çok seviniyoruz. Şimdi bu mesleki eğitimin bizce en temel sorunlarından birisi motivasyon. Motivasyonun en temel sebebi de öğrencilerin ve bu öğretime aday olan bireylerin tercih ederek gelmemeleri. Bunlar birkaç konuşmacı tarafından da değerlendirildi. Biz de bu konuyla ilgili bir mutfak çalışması size göstermek istiyoruz. Mesela 2012 ile 2013 yılında 9. Sınıflarda 132.831



öğrenciyle başlarken 70.000 öğrenciyle 12. Sınıfa geliniyor ve ilk kademedeki terkler nereden bakarsanız yüzde 40-50'lerde bir 9. Sınıf terkiyle karşı karşıyayız. Bu İstanbul genelinde bir mutfak çalışması ama Türkiye genelinde de buna eşdeğer, buna paralel olarak aynı verilere ulaşıyoruz ve bunların sebeplerini araştırdığımızda, özellikle yüzde 20'ye yakın olan bölümü, yani kendi isteğiyle örgün eğitim dışına çıkan, mesleki eğitim dışına çıkanların yüzde 20-30'unu teşkil etmesinin ana sebebi, birey kendi kendine karar vereceği bir yaşa geldiği için bir, ikinci de finansa veya paraya ulaşabileceği pratik mesleklere geçme ihtimali olduğu için büyük ve motivasyonu da düşük olduğu için bu okulları terk etme durumunda kalıyor. Ve bu meslek okullarındaki özellikle 9. Sınıf terklerinin büyük olmasına sebebiyet veriyor. Bakın 2013 ile 2014 yılında da buna yine eşdeğer olarak bir azalma görüyoruz. Daha sonra terklerin sebeplerini de bu slaytta görüyorsunuz. Aşağı yukarı kendi isteğiyle çıkanlar 20.337, 2011-2012 yılında, 2012-2013'te de aşağı yukarı 27.000. Bu bize aslında ilk sınıfta, yani mesleki eğitimin ilk sınıfında ne kadar yanlış bir tercihle gelindiğini ve daha sonra da okulların terk edildiğini bize gösteriyor.

Şimdi burada sorun tabi zorunlu tercih. En büyük sebebinin de rehberlik hizmetindeki yetersizliği görüyoruz. Sorun da ararsak hepimiz, yani aile, okul, öğretmen, medya, siyasiler ve toplum. Çözüm önerilerine gelince, meslek okulları birer cazibe merkezi haline getirilmesi lazım ve bu rehberlik ve yönlendirme eğitimi okul öncesi eğitimden başlaması lazım. Kimlerle, bu konudaki paydaş olan herkesle, yani aile içi hekimler, psikologlar, rehber öğretmenleri, bağımsız IQ ölçme değerlendirme kurumları, ajanslar, sanatçılar, sporcular, siyasetçiler, işverenler, bütün paydaşlar topyekûn bu yönlendirmede kendi görevini yerine getirmelidir. Yoksa yalnız Millî Eğitim Bakanlığının ya da yalnız işverenin ya da yalnız ailelerin üstesinden geleceği bir sorun değil, topyekûn çözmemiz gereken bir sorun.

Tecrübe tabi bizim işverenlerin en çok arzu ettiği şey. Meşhur bir söz vardır, tahtada yüzmeyi öğrenen denizde boğulur diye. O yüzden de bizler özellikle işveren kesimi olarak, en azından bize gelen elemanların hiç olmazsa bizim sürdürülebilir işlerimizde, biraz önce Nurettin Başkanın da söylediği gibi, en azından sistemi kurulmuş sürdürülebilir işleri, günlük işler, rutin işleri sürdürebilecek pratikte bir eğitim tecrübesinin olması gerek. Ben kendim doktor kimyagerim ve bir akredite laboratuvarım var, bizim mesela akredite laboratuvarında 17.025'in uyguladığı ölçüm testleri var. Ama bize bir meslek yüksekokulundan gelen bir öğrenci ya da meslek lisesinden gelen bir öğrenci çok basit bir pH ölçme işinde bile, EC ölçme işinde bile bazen yeterli pratiğinin olmadığını görüyoruz. Oysa bunlar aslında çok kısa süreli, pratik şeylerle aşılabılır. Biliyorsunuz akreditasyonda bayağı bir mesafe aldık ve almaya da devam ediyoruz. İşte biz biraz önce Nurettin Beyin söylediği gibi eğer mesleki eğitimde genel bir yapılanma programlı bir yapılandırma yapabilirsek, aslında iki ana hususta biz eleman arıyoruz. Birincisi rutin, sistemik olayın yürüyen işlerini yürütecek meslek elemanları, ikinci grup da bize ufku açacak, şirketimize yenilik katacak mühendislerin yetişmesi. Bu sebepten diyoruz ki eğer liseler ve meslek yüksekokulları müfredatı gözden geçirilecekse, özellikle bu iki kategoriye göre gözden geçirilmelidir. Yani özellikle IQ ve yetenek ölçüm değerlendirme ile tasnif edilecek öğrencilerin, meslek liseleri ve meslek yüksekokullarında bu rutin işlerin ve sistemli yürüyen işlerin, daha önce kurulmuş işlerin yürütülmesinde istihdam edilirken, şirketleri bir üst kademeye geçirecek, inovatif araştırmalar yapacak ve dünyada rekabet edecek yeni teknolojilere kavuşacak AR-GE'yi de mühendislerin planlanması lazım diye düşünüyoruz. Hatta ben kendi sektörümden bir örnek vereyim. Mesela kimya sektöründe biz çok duyardık, Türkiye bir bor zengini ki öyle zaten ve biz boru çok ucuz bir şekilde ithal ederiz, nitelikli ürün olarak ihraç ederiz. Ben doktoramı ve mastırımı bir sanayi kuruluşunda kendi şirketimde çalışarak yaptım ve bor konusunda bor kompleksleri

yaparak gübre sanayine girdiğimizde Fransız, İngiliz, Amerikan şirketleri bu sektörü terk etmek zorunda kaldılar. Çünkü bor kompleksini bizim sektörümüzde henüz yapan yoktu, özellikle borun kompleksleri, ancak sektör sanayi iş birliği, sektörün istediği bir sanayi gelişimini mutfakta ya da laboratuvarında geliştirince hem ülkeye katma değer üretmiş olduk hem de bu ülkeler artık Türkiye'ye bor kompleksi, nitelikli ürün satamıyorlar ve biz borumuzu öttürmeye başladık. Şimdi bu tür sanayi iş birlikleri gerçekten çok önemli, ayrıca biz istihdamımızı gelecek meslekler üzerine de planlamamız lazım, yani mesleki eğitimlerimizi, meslek eğitim planlamasını, müfredatını gelecek mesleklere göre de planlamamız lazım. Biliyoruz ki dün bir sürü meslek bugün yok oluyorken, yarın da bugünün mesleklerinin bir kısmı yok olacaktır muhakkak. Biz tabi ki bunu mesleki eğitim planlamamızda öngörerek geleceğin meslekleri konusunda da tecrübeleri olacak, inovatif araştırma yapacak şimdiden programlar, müfredatlar oluşturmamız lazım. Genetik gibi, biliyorsunuz genetik artık biyolojik savaşla birlikte tohum sektöründe de, tarım sektöründe de, sağlık sektöründe de oldukça kapsamlı ve geleceği 4.0 kadar ilgilendiren, tıpkı 4.0 teknolojisi gibi görüyorum genetik ilmini. Yani bir ülke eğer bir genetik ilmi konusunda bugünden kendini geliştiremezse yarın bir tohumla istenilen bir biyolojik hastalık, istenilen topluma gönderilebilir, bunun imkanları mümkün. Ama eğer şimdiden biz bu tür mesleki eğitimi ta ortaokuldan liseden başlayıp üniversitelere kadar götürebilsek, eminim ki bu gelecekte de yeni meslek alanlarında geri kalmış olmayacağız.

Biraz önce değinmiş oldum ben bu özellikle mesleki eğitimdeki genel iki yapılanmasına ki Nurettin Beyle aynı sanayiden geldiğimiz için aşağı yukarı aynı noktalara gelmiş durumdayız. Doğru, kesinlikle iki ana kolda bu istihdam planlaması okullarımızda hem müfredat olarak hem de planlama olarak yapılması gerekir diyorum. Çok kısa sunmak istedim, sizi yormamak için, belli noktalara işaret tutmak istedim. Sorularınızla tekrar sizlerle birlikte olmak isterim. Tekrar kurumum adına hepinize teşekkürlerimi sunuyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; Halim Beye çok teşekkür ediyorum ben de. Şimdi son konuşmacımız, bu arada zamana gayet riayet ederek gidiyoruz, o yüzden de ben konuşmacılara bu konuda gösterdikleri hassasiyetten dolayı teşekkür ediyorum. Şimdi son konuşmacımız Hasan BÜYÜKDEDE, Hasan Bey de İstanbul Sanayi Odasının bu konudaki görüşlerini paylaşacak bizlerle, buyurun lütfen.

HASAN BÜYÜKDEDE; Sayın Başkan, değerli katılımcılar, hepinizi saygıyla selamlıyorum. Ben İstanbul Sanayi Odasında Meclis Başkan Vekili ve aynı zamanda Eğitim İhtisas Komisyonu Başkanı olarak buradayım. Bugünkü konular, bu toplantılar yıllarca eğitim konusunda çabalamış bir arkadaşınız olarak bizi mutlu ettiğini beyan etmek istiyorum, buradaki birçok arkadaşımızla yıllarca birlikte birçok platformda da konuşmuştuk. Bizim eğitim ile ilgili, eğitimle istihdam arasındaki ilişkilerin ne olması gerektiğini incelerken, il istihdam kurulu üyesi bir arkadaşınız olarak da İstanbul'da İŞKUR ve İstanbul Sanayi Odası ortak çalışmalarında İstanbul nasıl halledilmelidir, İstanbul'daki eğitim nasıl halledilmeli, istihdam nasıl halledilmelidir konuları üzerinde çalıştık. İstanbul'u biraz anlatmak istiyorum. Sebebi de, İstanbul aşağı yukarı Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı çalışan, Nurettin Abinin de dediği gibi, sanayi konusunda çalışan toplam 4 milyon 100 bin çalışanın yüzde 36'sı, yani 1,5 milyonu İstanbul'da çalışıyor. Dolayısıyla İstanbul enteresan bir örnek ve Türkiye genelinin bir göstergesi gibi. Onun için İŞKUR'la yaptığımız çalışmalardan bazı notları kısaca geçmek istiyorum, ondan sonra konuya girmek istiyorum.

İstanbul Ticaret Odasının 64.000 sanayici üyesi var, bu 64.000 NACE kodundan dolayı belirlediğimiz, bunun 10 kişiden yukarıda olan 18.000'i İstanbul Sanayi Odasının üyesi. Yani 10 kişinin üzerinde bulunan işletmelere de baktığımız zaman, 50 kişinin altında çalışanı bulunan



işletmelerin toplamı, toplam çalışanın yüzde 2'sini geçmiyor. 250'den yukarı olanlara baktığınız zaman da ancak yüzde 0,5'i kadar bir işletme, 250 kişiden fazla. Yani işletmelerimizin mevcut yapısını 10 kişinin altında olanlar, 10-50 kişi civarında olanlar ve ondan yukarısı, 250'den yukarı olanlar gibi bir tasnif yaptığınız zaman, bu tasnifin içerisinde firmalarımızın talep ettiği insan kaynağı birbirinden farklı. Firmalar büyüdükçe talep ettikleri nitelik değişiyor, firmalar küçüldükçe daha ziyade mesleki eğitim merkezlerinden, meslek liselerinden mezun olmuş insanları kullanma oranı daha da artıyor. Dolayısıyla da bir şey daha vermek istiyorum, çalışanların eğitim yapılarını da il istihdam kurulunda incelediğimizde şunu gördük; çalışanlarımızın yüzde 56'sı ortaokul eğitiminin altında, yüzde 26'sı ortaöğretimi görmüş olanlar, sadece yüzde 12-13'ü civarında da şu anda üniversite mezunu bir insan kaynağımız var, mevcut yapımızda böyle bir yapılanmamız var. Türkiye'deki halihazırdaki açık işlerin yüzde 25'i de İstanbul'da görünüyor, personel bulamadıklarını ifade eden yüzde 25 bir açıklık hala devam ediyor. Yaklaşık 11.500 kişi üzerinde yapılan bir incelemede de, işverenlerimizin yüzde 67'si aradığı meslekte yetişmiş deneyimli insan kaynağını bulamadıklarını ifade ediyorlar. Bizim, sanayi odası olarak 5 tane okulumuz var, ticaret odamızın da 13 tane okulu var. Bu okullarımızın üzerinde bilhassa iki tanesi Zincirlikuyu Endüstri Meslek Lisesi ve Ömer Dinçkök Endüstri Meslek Lisesi diye iki okulumuz var, ben eğitim ihtisas komisyonu başkanı olarak bu okulların da bizzat hamiliğini yürütmekteyim ve o okulları biz 2012'den beri incelemeye aldık. Ne oluyor, bizim meslek eğitimi diye konuşuyoruz konuşuyoruz da bu okulları biz neden adam edemiyoruz, elimizdeki bu kadar imkânımız var, sanayi odası gibi bir gücümüz var, para yağıyor, en ufak bir ihtiyaçları varsa meclis üyelerinden bir tanesine söylüyoruz, orayı donatıyor, öyle bir derdi yok, her şey var. Sağ olsun Nurettin Bey hakikaten biraz da bizim örneğimizdir, cidden kendilerinden çok ilham aldığımız çok iyi uygulamaları olan bir arkadaşımız, bir kardeşimiz. Ankara bu işte çok güzel yol almış bir kurumdur ve biz de zaman zaman yan yana geliyoruz ve örneklemeleri paylaşıyoruz sağ olsun kendileriyle. Acaba biz neden bu kadar imkânımız olmasına rağmen bu okulları bir türlü istediğimiz performansa getiremiyoruz? Okullarla ilgili buraya gelmeden önce bizim vakfımızın genel sekreterinden doküman istedim. Biz bir sekreterya kurduk, kurduğumuz sekreterya dedik ki son 4 yılda bizden mezun olmuş çocuklarımızın gittiği yerleri birebir tespit edelim. Biz bunları birebir takip edelim. Bu kadar imkânın içerisinde ben mesleki eğitim için bu kadar çaba sarf ediyorum, sonunda ne oluyor. Ve bir baktık ki bizden mezun olanların çoğu ya öğrenciliğe devam ediyor, öğrencilik meslek haline gelmiş, yani kolayca geçebildikleri bir direk geçiş meslek yüksekokulu var oraya geçiyor, ya hiç alakası olmayan bir konuda bir meslek yüksekokuluna gidiyor veya bir üniversitede yüzde 3'ü kadarı sadece 4 yıllık eğitime gidebilmiş, kalanı ne oldu diye bakıyoruz, ailelerine telefon ediyoruz, ailesi diyor ki başka bir işte. Sonunda bir bakıyoruz ki ürettiğimiz ürünün yüzde 85'i bu konuda değil, sadece yüzde 15'ini sistemde tutmuşuz, kalanını sistemde tutamamışız. O zaman burada bir hata var, biz boşuna mı üretiyoruz diye kendi kendimize diyoruz ki ya bu dükkânı kapatalım ya da doğru dürüst açalım. Artık bunun devam edilebilir bir tarafı kalmadı ve bu işte düzgün bir çözüm üretmesi gerekiyor bizim gibi kurumların, sivil toplum kuruluşlarının, bu okullara hamilik yapanların. Ben biliyorum ki ticaret odasında şu anda 13 okulun 13 tane hamisi var, okullarından çıkmıyor. Biri kardeşim olduğu için biliyorum, neler başarmaya gayret ettiklerini. Bu kadar çabaya rağmen, sonuçta oradan mezun olmuş olanı da sistemin içine dahil edemiyoruz, bir gariplik olarak gördük. Sonunda hatta şu anda Ömer DİNÇER Hocamız aslında bize danışmanlık yapıyor, şu anda kendisini salmadık, dedik ki bu sistemi yeniden bir oturtalım, senin bir geçmişin var bize de katkıda bulun, sağ olsun birlikte çalışıyoruz ne yapılabiliriz diye. Ve onun döneminde kendisini zorlamıştık, dedik ki proje okulları yapın bari, bu okullarımızı belli

bir sektörde turalım, adını koyalım, o sektörde bunlar devam edebilsin. Kanun çıktı, çıktı ama günlük çıktı, neden sadece OSB'lerin içindeki okullar diye çıktı ama İstanbul dediğiniz şehir 102 milyon metrekare sanayisi olan, bunun sadece yüzde 32'si OSB'de, geri kalanı OSB'de değil İstanbul'un, bir OSB şehri değil. OSB'nin içine girse mi girmese mi ayrıca bir dert, OSB olmak mı lazım olmamak mı lazım, kendim de bir sanayi bölgesi yönettiğim için orada da sıkıntılarımız var, OSB'yi de bir masaya yatırmak gerekiyor ve Allah'tan uğraşa uğraşa şimdi temalı okullar projesi gündeme geldi de biz oturup da bu temalı okulları nasıl yaparız diye bir çabanın içindeyiz. Sabahleyin mesela Canan Hanım gelince ben konseptimi değiştirdim, bir konsept hazırlamıştım, konseptimi yenilemek ihtiyacı duydum, çünkü Canan Hanımla beraber şimdi yenilenebilir enerji konusunda, rüzgâr enerjilerinin General Electric'le beraber bir okulda bir montaj ekibi, bir bakım ekibi nasıl olmalıdır, bir konstrüksiyon dizayn ekibi nasıl olmalıdır diye oturup ortak bir proje hazırlıyoruz. Şu anda bizim millî eğitimden arkadaşlarımız da buradalar. Yani dünya daha değişik bir yola doğru gidiyor, okulumuzun yapısını da ona göre düzenlememiz gerekiyor. Sanayicimiz de kendini yeniliyor aslında, sanayicimiz eski sanayicimiz değil, her ne kadar büyük oranda şu anda işletmelerimiz küçük KOBİ'ler vasfında olsalar da insan kaynaklarının miktarı düşük olsa da orada da çok ciddi bir değişim var, bir yaşam kavgası veriliyor, kalanlar kalıyor, kalmayanlar gidecek.

Ben hızla şöyle bir şey söylemekte fayda görüyorum; her okulun yapısına uygun yeni bir tema seçilmesinin faydalı olduğu, her şehrin kendisine göre ihtiyaçları farklı, her bölgenin ihtiyaçları farklı. İkincisi, işletmelerin içine daha çok öğrenci alacak, hamilik yapacak firmalar üretmemiz gerekiyor. İşletmelerle şeyleri yan yana getirebilmemiz lazım, sadece meslek liselerini de değil, biz şimdi teknik üniversiteyle de aynı şekilde çalışıyoruz, sağ olsun teknik üniversite rektörümüzle de şöyle bir anlaşmaya vardık; şimdi hocalarımızı da işletmelerin içerisine kardeş firmalar projesiyle hocalarımızı işletmeye çektik, çekmeye çalışıyoruz, yapabilirsek inşallah. İkincisi, üniversiteye gidecek öğrenci sayısını artırmaya gayret ediyoruz. Üniversiteye gitmek bir ideal gibi gösteriliyor ama öyle değil, herkesin üniversiteye gideceği ve çok miktarda üniversitemiz olsun da çok miktarda üniversiteden mezun olmuş insan kaynağı üretelim kaygısına girmenin de ben doğru olmadığı kanaatindeyim. Bizim çünkü üniversitenin altında nitelikli ve iş yapabilecek insan kaynağı profilimize çok miktarda ihtiyaç var. Üniversite mezunu ettik, ondan sonra işletmelerin içine o mezunları alamadıktan sonra işletmelerimizin mavi yakalı ihtiyacını karşılayamıyoruz, üniversiteler burada üniversiteye gitmek ideali yüzünden çocuklar hayat boyu öğrenciliğe devam etmeye gayret ediyor. Bir yerde kesmek gerekiyor. Bir de meslek liselerine giriş puanlarının düşük olanlarını meslek liselerine sokmamamız gerekiyor, bir de o var. Öyle şeyler oldu ki meslek liselerine 200 ile, 210 ile, 230 ile öğrenci sokulmaya gayret edildi. Hayır, 300-350'nin altında kimseyi meslek lisesine sokmamamız lazım. Biz okullarda görüyoruz, 350-400'ler civarındaki öğrencilerimiz başarılı gidiyor, gidişinde başarılı olmayan çıkışında da başarılı olmuyor. Girişinde illa bunlara bir meslek vereceğiz diye bir şart da yok, nasıl üniversiteye girerken biz step koyuyorsak, meslek liselerinin girişini de steplememiz gerekiyor. Meslek yüksekokullarını çok etkin hale getirmemiz gerekiyor.

Peki, o zaman tekliflerimizi ikinci tura söyleyeyim. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; çok teşekkürler Hasan Bey. Çok seçkin bir panelden bileşimine yarışır değerlendirmeler duyduk, benim için çok öğretici oldu, umuyorum izleyenler olarak sizler de öyle hissetmişsinizdir. Şimdi konuşmacıların kendisinden sonra konuşmacıların söylediklerinden alacağı ilhamlar olabileceği düşüncesinden hareketle, bütün panelistleri arzu ettikleri takdirde ikişer dakika daha ikinci tur hakkı vereceğim, iki dakikayı geçmemek kaydıyla. Ondan sonra açık tartışmaya başlayacağız. Yine aynı sırayla gidelim. Mehmet Ali Bey. Bu arada



bu güzel bir tablo oldu, kamu, özel sektör ve akademi, yine üçlü bir şey, kamudan başlayalım yine, buyurun.

MEHMET ALİ ÖZKAN: Teşekkür ediyorum Başkanım. Ben bütün panelist arkadaşlarıma çok teşekkür ediyorum çünkü hakikaten mesleki eğitim sistem ilişkisi ile ilgili hem sanayi sektörü açısından değerlendirdiğimizde hem esnaf hem işgücü, herkesin bir arada olduğu farklı görüşleri bir araya bir husus. Çok önemli, ben burada şunu ifade etmek istiyorum; hep şuna değindik, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmek. Hep bunun için elbirliğiyle bir takım şekilde çalışıyoruz ama eğitim sistemi içerisinde baktığımızda geçmiş dönemlerden itibaren tablonun tam tersi olduğunu görüyoruz. Meslek okulları geçmiş dönemde normal liselere göre daha fazla orandayken, şu an itibarıyla baktığımızda tablo tam tersi. Herkes bunun için bir şeyler söyledi ama belki bu konuyla ilgili özel olarak meslek okullarındaki öğretim sistemini ve eğitici kadroları ile ilgili konularda desteklemenin önemi çok çok büyük. Yani eğitim kadrolarını bir şekilde desteklememiz, daha kaliteli hale bir şekilde, daha nitelikli hale getirmemiz gerekiyor ki ortaya çıkan ürünler de bu okullara tercihler de bu anlamda fazla olsun diye değerlendiriyorum.

Yine İŞKUR olarak şunu ifade etmek istiyorum; mesleki nitelik anlamında, mesleği geliştirmek anlamında bütün kamu kurum kuruluşlarıyla, istihdama giden yolda istihdam odaklı bütün hizmetlerde bir arada olduğumuzu kendilerine hizmet vermek için elimizden geleni yapacağımızı bir kez daha ifade etmek istiyorum. Ben katılımları için herkese teşekkür ediyorum. Soru olursa bunu değerlendireceğim. Çok teşekkürler, sağ olun.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; teşekkürler. Nurettin Bey.

NURETTİN ÖZDEBİR; ben Ali Bey'in bıraktığı yerden hemen başlayayım. Eğitimde ne tür bir değişiklik yapmak istiyorsak, özellikle hocalarımızı iyi eğitmemiz lazım, yaklaşık 11 yıldır yoğun olarak eğitimle alakadar oluyorum, bana göre işin yüzde 98'i veya yüzde 99'u öğretmen. Diğer geri kalan hepsi o yüzde 1'in veya 2'nin içerisinde. Bunun için iyi öğretmenler yetiştirmemiz lazım.

Sabahki oturumda İsmet BERKAN çok önemli bir şey söyledi, onu burada dile getirmem lazım. OECD'nin yapmış olduğu insani yeterlilikler araştırmasında önümüzdeki 10 yıldaki değişimden bahsetti. Gerçekten son derece önemli. Önümüzdeki 10 yılda birçok meslekler, nasıl bizim çocukluğumuzdaki meslekler şimdi yok ise, o meslekler de daha hızlı bir şekilde yok olacaklar. Üretim sistemleri değişecek, üretim şekli değişecek, belki talaşlı imalat tamamen kalkacak. Bu anlamda bu değişime ayak uyduracak gençler yetiştirmemiz lazım, bunları da bu değişime uydurabilecek gençler de temel bilimlerde gerektiği kadar bir eğitim almış olmaları şart. Onun için bir önceki konuşmamda söylediğim gibi mesleki eğitimi ikiye ayırmamız, akademiye yönelik yaptığını bilen insanları yetiştireceğimiz bir okulumuz ki bu yüzde 10 civarında olması lazım, zeki çocukları aldığımız; diğer tarafta ise onların yapmış olduğu projeleri üretecek insanlara ihtiyacımız lazım, bu da piramidin tabanını teşkil eden çok sayıda elemanı burada yetiştirmemiz lazım. Bu anlamda bu çıraklık eğitimi diyeceğimiz, dual sistem diyeceğimiz, haftada iki gün okul, 3-4 gün işletme modelini çok önemsiyorum.

Yalnız bir şey daha var, biz insanlar, özellikle bizim ülkemizdeki insanlar unvana son derece meraklılar. Ve bu unvan kişisel gelişimde ve tercihlerde de son derece önemli. Bu çıraklık eğitiminden sonra o okuldan mezun olanlara teknisyen unvanı verilecekmiş. Ancak bu yeterli bir şey değil. Bana göre belki teknisyen yardımcısı diye başlayıp, birkaç yıl çalıştıktan sonra teknisyen, ondan sonraki çalıştığı süreler, almış olduğu hizmet içi eğitimler, girmiş olduğu sınavlar üst üste konulmak suretiyle mesela 15 yıl sonra başarılıysa o alanda, o çalıştığı üretim alanında mühendis unvanına kadar bu insanları taşıyabilmemiz lazım. Kız istemeye gittiği zaman oğlunuz

ne işe yaptı dedikleri zaman, benim oğlum şu anda teknisyen, üç sene sonra da mühendis olacak diyebilmeli insanlar, bu da bu endüstriyel mesleklere olan teveccühü artıracak bir şey. Bu ülkemizde ihmal edilmiş bir alan, mutlaka bunun da planlanması, objektif kriterlerle tanınır, geçerliliği olan sertifika ve diplomalarla bu işin düzenlenmesi lazım.

Tabi atladığımız bir husus da, MÜSİAD Başkanımız çok güzel değindiler o konuya; işyeri aslında sosyal bir ortam, uyanık olarak belki ailemizden daha fazla bir süreyi işyerinde birlikte çalıştığımız insanlarla geçiriyoruz. Onun için değerler eğitime önem vermemiz lazım, bu konuya biz Ankara Sanayi Odası olarak yürüttüğümüz eğitim programlarında önem veriyoruz, 4 sene uğraşarak, büyük mücadele vererek iki tane de birinci sınıfta ve ikinci sınıfta olmak üzere iki tane de kitap hazırlattık, değerler eğitimi. Aile var içerisinde, toplum var, millî manevi değerlerimiz var, toplam kalite var, verimlilik var filan, bir sürü konu içerisinde işleniyor, bunu da çocuklarımıza hazmettirebilmemiz lazım.

Şunu vurgulamam lazım; bir işyeri eğitim yeri değildir, orada işverenin eğitim için almış olduğu insan o işletmenin aslında yapmış olduğu bir fedakarlıktır. Çünkü siz yapmış olduğunuz ürünün kalitesiyle, fiyatıyla başkalarına karşı sorumlusunuz. Eğitim için harcayacak zamanınız yoktur, bunun da bilinmesi lazım. Bu çıraklık kanunundaki ücretlerle ilgili destekler ve sigorta ile ilgili destekler de bu anlamda çok anlamlı ve motive edeceğine inanıyorum.

Herkesin üniversiteye gitmesi doğru bir şey değil. Üniversitenin zaten talebe yetiştirmek olmaması lazım temel amacının, kelimenin etimolojisine de bakarsanız, üniversite bilginin üretildiği, teknolojinin üretildiği bir yer olması lazım. Onun yan çıktısı da üniversite öğrencileri olması lazım. Bizim üniversite sayımız arttı, bizim bu kadar çok üniversite mezununa belki ihtiyacımız yok, onun için bizim istihdama yönelecek modelleri de geliştirmemiz lazım, üniversitelerimizde üniversite eğitiminin yanında gerçek anlamda satılabilen bilgi üretmeye, teknoloji üretmeye de yönelmemiz lazım.

İki dakikamı doldurdum herhalde, teşekkür ederim.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; Hüseyin Bey.

HÜSEYİN AR; teşekkür ederim Sayın Başkan. Değerli katılımcılar, biz bu kongreyi çok önemsiyoruz. Ankara Esnaf ve Sanatkarlar Odalar Birliği olarak, birliğimize bağlı 114 odamız, 90.000 aktif üyemiz, 20.000 civarında da vergiye kayıtlı olup mesleki kuruluşuna kayıtlı olmayan esnafımız, yaklaşık 110.000 – 115.000 civarında esnaf ve sanatkarın temsilcileriyiz. Onun için bu kongreyi çok önemsiyoruz, çok ciddiye alıyoruz. Mesleki eğitim bizim olmazsa olmazlarımız, her türlü eğitimden yanayız, bilginin birikim, eğitimin tecrübe olduğu bir dönemi düşünür isek, bizim yanlarımızda çalışacak çırak, kalfa, ustalarımızın yetişmesi için, bu mesleki eğitim kanununu, çıraklık ve mesleki eğitim kanununu çok önemsiyoruz, bir an önce hayata geçirilmesini düşünüyoruz ve özellikle de Sayın Millî Eğitim Bakanımızın veya Bakanlığımızın, Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğümüzün yeni bir politika üretmek veya mevcut politikaları hayata geçirerek, revize ederek yeniden teknik öğretmen nasıl yetiştiririz, meslek liselerindeki meslek erbabının gerçek manada öğretmenlerini nasıl yetiştiririz, sektör ve okul iş birliğini nasıl sağlam bir zemine oturturuz diye düşünüyoruz ve tekrar ifade etmek gerekirse olmazsa olmazımız mesleki eğitim, onun için tekrar katılımlarınızdan dolayı birliğimiz adına hepinize teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; ben teşekkür ediyorum. Halim Beyle devam ediyoruz.

DR. HALİM AYDIN; teşekkür ederim Başkan. Bizim MÜSİAD'da erdemli iş adamı, erdemli işletme projemiz var, bu konuda çok çalışmalar yapılıyor. Hocalarımızdan biri bize geldiğinde şöyle güzel bir şey söylemişti; demişti Osmanlı'yı Osmanlı yapan 3 Selim'dir, I. Selim,



II. Selim, III. Selim değil; akli selim, kalbi selim ve zevki selimdir demişti. Bunu neden söylüyorum; biz laboratuvarımıza teknik eleman almaya başladık, 150-200'e yakın müracaat oldu ve bunların hepsinin mülakatında şunu gördüm, aslında başka bir şeye, üniversiteye giderken zorunlu olarak buraya gelmiş, motivasyon ve morali çok düşük. İçlerinden yetenekli 2-3 kişiyi aldık, baktım birisi hafta sonları bir kurs için izin aldı. Kızım nereye gideceksin, dedi flüt kursuna gideceğim, çok hoşuma gitti aslında, ne güzel. Ama bir taraftan da üzülüm, hobilerin aslında mesleki lise döneminde tamamlanarak bir şekilde sadece işe odaklanacak bir hazır eleman gelmesi lazım bize. Yani milletin kökünde bir selimlik var ama parça parça, bir türlü bir bütün haline gelemiyoruz. Bu ta ilkokul öncesi de başlaması gereken bir şey, o yüzden rehberlik eğitimi, motivasyon çok önemli diyoruz. Bunun için de ailelerimiz yeterli olmayabiliyor, aileler çocuklarına oğlum futbol oynama dediğinde çocukla aile arasında bir problem oluyor; ama bir doktor dese ki oğlum senin kalbin koşmaya yetmiyor, o yüzden de sen bu işi yapamazsın dediği zaman çocuk gerçekten o işten bir fiziksel problem olduğunu düşünerek, anneyle babayla arasında bir problem olmadan doğru bir yönlendirmeye doğru işe gidebiliyor. O yüzden bu iş ben diyorum ki eğer bir mesleki eğitimde başarı söz konusu olacaksa, toplumsal topyekûn olarak hepimiz elimizi taşın altına koymamız lazım ve sağlam bir rehberlik eğitimiyle yönlendirilerek, bazı konularda gerçekten zamanında eğitimini almış ister sanat ister kültür ister yetenek olsun, eğitimini almış ama işletmelere geldiğinde de gerçekten işletmede olabilecek, zihniyle, kalbiyle, fikriyle işletmelerde olabilecek akli selim, kalbi selim, zevki selim eleman istiyoruz. Çok mu istiyoruz?

PROF. DR. SERDAR SAYAN; Umuyorum çok değildir. Çok teşekkür ediyorum. Hasan Bey'e son sözü vereceğim, ondan sonra tartışmaya açacağım.

HASAN BÜYÜKDEDE; Teşekkür ediyorum. Ben üniversite konusuna bir dalda daha girmek istiyorum. İstanbul'daki işverenlerin önemli bir kısmı geçmişte Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki kontenjandan istifade ederek meslek liselerinden, daha doğrusu o zamanki sanat okullarından üniversiteye gitmiş olanlardır. Dolayısıyla bizim ona biraz da geri dönmemizde fayda görüyorum, üniversitelerimiz içerisinde teknoloji fakülteleri olsun, üniversitelerimiz içerisinde kontenjanlarımız olsun, bazı üniversitelerin içindeki kontenjanlarını eğer biz meslek liselerine açabilirsek, bu talepler ve meslek liselerine giriş katsayıları çok daha yukarı çıkacak diye inanıyorum.

Bir konu, askerlikte şu anda görünen farklılıkların giderilmesi, bugün de gündeme getirildi. Kanaatimce meslek yüksekokullarında özellikle bu farklılıkları ortadan kaldırabilirsek, insanların mesleki eğitimde de herkesin eşit olduğu, askerlik bir avantaj olmaktan çıktığı mekanizmalar kurmanın faydalı olduğu kanaatindeyim.

Sabahleyin gündeme getirdi Canan Hanım, gerçekten de çok önemli; artık dijital çağa giriyoruz, endüstri 4.0 ve yarın da bir toplantıda gündemde işlenecek ama artık o da günümüzün gerçeği olmaya başladı, halihazırda ben kendi işletmemden biliyorum, şu anda bütün dünyaya komple tesisler satıyoruz, sattığımız tesislerin hepsi, çoğunluğu endüstri 4.0 içinde çalışacak üniteler ve haberleşecek üniteler yapmak zorunda kalıyoruz. Artık müşteri gelip de sizin yaptığınız makinenizi gelip yerinde test bile etmiyor, olduğu yerde karşıdaki bilgisayara bizim bilgisayarımızdan haberleştiriyoruz, videomuzla haberleştiriyoruz, olduğu yerde testleri yapabiliyor, onun panosuna giriyoruz, bizim panomuza o giriyor, oradaki hareketlerin tümünü, diyagramları orada görebiliyor. Hele şu günlerde bilhassa Almanlar, Türkiye'ye güvenlik yok diye gelmedikleri dönemde biz bütün siparişlerimizin teslimatını dijital yöntemle yapmaya başladık. Bundan sonra bu şunu getirecektir, artık eğitimde dijital dönemde daha hızlı devreye girdikçe bizim klasik eğitim modellerimiz de değişecek, işletmelerin talep ettiği insan kaynağı talebi de değişecek. Şu anda öyle müşterilerimiz var ki 400 kişi çalışanı var, hep örnek veriyorum da ondan

dolayı, bana diyor ki projeyi layout'umuzu bir oturalım, bunu 200'e nasıl düşürürüz, kapasiteyi de ikiye nasıl katlarız, buna göre layout'lar yapalım. Önümüzdeki süreçte biz mesleki eğitimlerde veya yapılacak istihdam planlarında artık düşündüğümüz istihdam planlarını yapmayacağız, farklı istihdam planlarını şu anda Türkiye'deki işletmeler yapmaya başladı, uyguluyoruz. Dünyada ise bu halihazırda uygulanıyor. Dolayısıyla da yeni süreç içerisinde oturup eğitimlerimizi, istihdam planlarımızı, istihdam programlarımızı artık yeni endüstri 4.0 dünyasına ayak uyduracak yapıda yapmak zorundayız, buna Türkiye bile geçti, birçok işletmemiz geçti. Şu anda gidin benim dolaştığım işletmelerin çoğunda artık minimum insan maksimum üretim, yeni konsept bu. Buna uygun bir yeni mesleki eğitim ve yeni istihdam politikası düzenlemeliyiz diyorum. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; peki, ben de çok teşekkür ediyorum. Söz vereceğim. Bir tek saptamamı paylaşmak istiyorum açık tartışmaya geçmeden önce. Çeşitli konuşmacılar değiştiler, bu meslek lisesinde okuyan öğrencilerin kalmaması sorunu, meslek lisesini tercih etmeme sorunu, düşük puanlarla meslek lisesine girme sorunu falan. Benim çeşitli projelerde çalıştıktan sonra, bu işe kafa yorduktan sonra literatürde okuduklarımı birleştirdiğimde çok önemsedığım bir saptama var, sizlerin değerlendirmesine de sunmak istiyorum. Bu kuşak bizim kuşaktan farklı, bizim kendi kuşağımızın ölçütleriyle değerlendirmeyi bırakmamız lazım, çok farklı bir kuşak. Bu kuşağı bu hale getiren de belki bizim kuşak, bunlara kötü giden hiçbir şeyden sorumlu olan siz değilsiniz şımarıklığını şey yaptığımız için, bu başka bir kuşak ve bu kuşak iş aramıyor, meslek de aramıyor, bu kuşak bir yaşam biçimi arıyor. Bu çok önemli, flüt çalma örneğini de şey yapıyor, bu kuşak bir yaşam biçimi arıyor, o yüzden meslek lisesi imajını tekrar ele alırken ya da sanayide çalışmayı teşvik etmeye çalışırken, biraz bu işleri iş olarak değil de yaşam biçimi olarak pazarlamaya çalışmak lazım ve güzelleştirmek lazım. Sizin şeyinize de ben çok katılıyorum, hepsi böyle dizileri seyrediyorlar, beyaz gömlek giyip ofiste kâğıt işi yapıp, sonra da çıkıp deniz kıyısında zaman geçirecekleri şeyler arıyorlar, hepsinin bunu bulması maalesef mümkün değil ama bunlara iş veriyoruz size daha ne istiyorsunuz şeyiyle yaklaşmak çok etkili olmayacak.

Şimdi, sabırsızlanan izleyicilerimiz var. Söz vereceğim hepsine yalnız bir istirhamım var, bunun altını çizerek söylüyorum; mikrofonu alan 15 dakika kendi değerlendirmesini yapmasın lütfen. Çok kısa çünkü zamanımız aslında doldu, çok kısa bir dakika içinde ne sorduğunu bir, ikincisi kime sorduğunu söylesin. Panelistlerimizden de istirhamım, not alın lütfen, sonunda, her sorudan sonra sorulan kişiye söz vermeyeceğim, önce soruları toplayacağız, ondan sonra soru alanlara şey yapacağım.

Bir hanımefendi hem önce parmak kaldırmıştı hem de hanımefendi olduğu için oradan başlayalım.

SORU; öncelikle çok muhteşemdi, kendimi televizyonda o çok önemli münazaraları böyle seyrederek gibi oldu, sizi tebrik ederim. Birinin bunu çekip gerçekten o televizyondaki diziler yerine bunları izletmesini isterdim. Ama ben size küsüm çünkü 35 senelik bir öğretmenlik hayatımdan sonra öğretmenlerin istihdamıyla alakalı iki arkadaşım, Mehmet Bey'den ve Nurettin Bey'den, öğretmenler eğitilmeli dediniz, bunlar fakülte mezunu, hizmet içi seminerlerimiz var, devlet her zaman bizi eğitmiştir, ben öğretmenler sizden alkış bekliyorum yalnız. Bizde gerçekten mesleğini bilmeyen ders vermez, veremez, müfettişlerimiz vardır, filandır falandır. İki, çok önemli bir tespit, siz ortaokuldan sonraki erken çocukluk dönemi yeni bitirmiş, ilk gençlik çağındaki insanlardan bahsediyorsunuz. Bakın, oraya kadar bölüm havada, 0 ile 6 yaş arası, çok heyecanlanıyorum kusura bakmayın çünkü çok üzüldüm.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; Soruyu alalım yalnız lütfen olur mu?



SORU; ama bu söylenmeden üstünü inşa edemezsiniz ve uzun yıllar böyle paneller yaparız, üstü yürümez. Biz, 0 ile 6 yaş arası kişilik gelişimini tamamlamış çocukları okula başlatırız. Yeni okul öncesi eğitimler başladı son 5 yıldır, erken çocukluk dönemi 0 – 3 ile 13 yaş arasındadır ve siz burayı es geçiyorsunuz, sonra buna diyorsunuz ki şu meslekte adam ol, asla olamaz ve katiyen olamaz. Bu bilimsel veridir beyler, siz deminden beri dediniz ki bizim işletmelerimize çırak vermiyorsunuz, siz bizim çıraklara, yani öğrencilerimize ne veriyorsunuz, hepinizdir bu sorum. Efendim teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; biz çok teşekkür ediyoruz. Kimseden cevap beklemiyorsunuz anladığım kadarıyla.

SORU; Hepsinden tek tek bekliyorum, bakın saatlerce bekledim nefis konuşmalardı, herkesten istiyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; tamam, teşekkür ediyorum. Bir de lütfen, biraz önce söylemeyi unuttum, söz arkadaşlarımız kendisini ve kurumunu tanıtırsa çok memnun olacağım, buyurun.

SORU – MUSTAFA KOÇ; Mustafa KOÇ, Memur-Sen temsilcisi, aynı zamanda teknik öğretmenim 20 yılı aşkın. Olumlu gelişmelerde beni heyecanlandırdı gerçekten de, teknik öğretmenlerimiz içinde yüksek lisans yapan var, doktora yapan var ama katılıyorum. Yüksek teknolojiyi yakından takip etmek için sanayilerle iş birliği yapmamız gerekiyor, yüzde 100 katılıyorum. Sayın ÖZDEBİR'e sorum olacak, rutin işler için çıraklık eğitimi zorunlu eğitime geldi dedi, güzel evet ben de ona katılıyorum iyi oldu. Çünkü 4+4+4'ten dolayı biz meslek liselerinde 4 yıllık temel eğitim veriyoruz, sizin çıraklık dediğiniz öğrencilerin tamamı, çıraklığa gidecek öğrencilerin tamamı şu anda bize geldi, bizim müşterimiz. Şu andaki bizim eğittiğimiz öğrenciler çıraklığa gidecek öğrencilerdi. Peki, bizim öğrenciler nereye gitti, yani meslek lisesine gelen öğrenciler nerede? Bir de ufku açacak mühendislerin yetişmesini de akabinde alacağız, bunu sağlayacağız, mesleki ve teknik Anadolu liseleri nasıl dizayn edilmeli, istihdamda nasıl değerlendirilecek? Yani iki tane ana unsur dedik, birincisi rutin işleri çıraklıkla karşılıyoruz, istihdam ediyoruz. Ufku açacak mühendislerle karşılıyoruz, ufku açacak değerlendirmeleri. Peki ama mesleki ve teknik eğitim, meslek liselerinin durumu ne olacak, nasıl istihdam edilecek? Teşekkür ederim.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; çok teşekkür ediyoruz. Üç soru daha alacağım, yalnız bizi çıkartıyorlar buradan, bir sonraki panel şey yapması için. Lütfen çok kısa, buyurun sizden.

SORU; teşekkür ediyorum. Bülent Ecevit Üniversitesi Rektör Yardımcısı, aynı zamanda Mühendislik Fakültesi Dekanıyım. Vaktim çok olsaydı çok şeyler söyleyebilirdim aslında da şimdi 2012 yılından sonra Yükseköğretim Kurumunun rakamlarına göre tüm alanlarda mühendislik dahil teknik alanlara ilgi düşmüş durumda ve sosyal bilimlere kaymış durumda. Bir kere öncelikle bunu çözmemiz gerekiyor. İkincisi, İŞKUR Genel Müdürümüze çok güzel veriler topluyorsunuz ama olmayan şeyin verisi toplanmadığı zaman yeni sektör yaratamazsınız, yeni sektörler de yaratmamız lazım. Onun için üniversitelerimiz olarak bizlerin taşrada eğitim programlarımız var, yeni programlar yaratırken bizlerle de görüşürseniz, sizlere yeni sektörler yaratmak için fikirler verebiliriz. ASO Başkanımıza, Sayın ASO Başkanım ben dekan olduktan sonra, 8 ay süredir dekanım, fakülte kurullarımızı sanayi kuruluşlarımızda yapıyoruz fakat çok zor, sizin dediğiniz gibi kolay değil, sıkıntılarımı isterseniz size çıkışta anlatabilirim. Vakit kısa olduğu uzatmayacağım, teşekkür ederim.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; evet, buyurun.

SORU; değerli Başkanım, çok teşekkür ederim. Bir kere konuları sıra başlıklarıyla

çözerken çok güzel yerlere geliyoruz ama esas çözülmesi gereken konuların bazılarını es geçtik. Yani şu; 3308 sayılı yasa 1986 yılında çıktığında, çıraklık eğitimi halk eğitimine bağlandı. Halk eğitimi malum olan 15 yaşından 65 yaşına kadar olan insanların herkesin eğitime gittiği bir yer. Yani bizim çıraklarımıza bir taraftan istikbal lazım, bir taraftan götürüyoruz biz bunu 65 yaşında saz öğrenmeye giden kişinin yanındaki yasaya bağlıyoruz. Bir kere bu bir hata, bu hatayı başından beri çözmemiz gerekiyor. İkinci bir olay, bu çocuklarımızı 4+4+4 yasası çıktıktan sonra daha da çok zor duruma düştü. Niye, 8. sınıftan sora biz bu 3308'e gelen çocuklarımızı, gençlerimizi, çıraklarımızı eğer ki bu sahada 4 yıllığına o sahanın içerisinde eğitim almasını sağlarsak, 15 yaşından 19 yaşına kadar meslek sahibi olacak. Aksi takdirde 4+4+4 dayatma yaparsak, bu çocuk 19 yaşından sonra ya askere gidecek ya sokağa gidecek, eğitim alacak zamanı olmayacak, mesleki bir eğitimde. Yani bunların mutlaka bu yasa çıkarken göz önüne almamız lazım. Bir üçüncü mesele de; bu çocuklarımızı biz eğitirken, şu anda 1986 yılında 400 bin çırağımız vardı bizim, 3,5 milyon da meslek eğitime gelen gençlerimiz vardı. Bu 1986 yılında. Bugün 2016'ya geldik, 2016 yılında 1 milyon 300 bin meslek lisesi ve 100 binin altında da çırağımız var. Türkiye'nin nüfusu mu azaldı, aile planlaması birden mi başladı, her ailenin iki tane çocuğu var, bu çocuklarını okutmak istiyorlar haklı olarak, çırağı nereden bulacaksınız, meslek lisesine çocuğu nereden bulacaksınız, bu yasalar düzelmediği müddetçe biz daha bugünleri de arayacağız. Bunun kesinlikle bunun düzelmesini istiyorum, düzeldiği takdirde belki belki bir şeyler yapılabilir. Aksi takdirde... Bir de isteğim var, bu çocukları yani 3308'i bir genel müdürlük çıraklık yaygın eğitim genel müdürlüğüne bağlayıp, bir tek genel müdürlük yapmak suretiyle belki bir meyve alırız. Aksi takdirde meslek lisesinin yanına yama, halk eğitiminin yanına yama, bu çıraklık yama haline geldi, bunu kesinlikle düzeltmemiz lazım. Teşekkür ederim.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; peki, biz teşekkür ediyoruz. Oradaki beyefendi lütfen. Bundan sonra bir soru daha alacağım ve ondan sonra dışarıda devam edeceğiz tartışmaya. Buyurun.

SORU – MEHMET TEMEL; Sayın Başkan teşekkür ederim, Mehmet TEMEL, Millî Eğitim Bakanlığından, mesleki teknik öğretimden sorumlu emekli müsteşar yardımcısı ve Millî Eğitim Vakfı adına katılıyorum. Ben soru sormayacağım, izin vererseniz ben dersime çalışarak geldim, katkı sağlamak amacıyla kısaca.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; bir dakika içinde lütfen, çıkmak zorundayız, bir sonraki panel başlayacak o yüzden.

SORU – MEHMET TEMEL; onun farkındayım, zaten Sayın Başkan da çok konuşmadığını bilirler, Nurettin Bey. Efendim, hepimizin bildiği gibi üç sanayi devrimini iskaladık. Buna ayak uyduramama, buna uygun ekonomimizi yapılandırma, üretimimizi yapmama, rekabet yapamama durumunun ağır bedelini ödedik. Şimdi sayın konuşmacıların da belirttiği gibi, 4. Sanayi devriminin ayak sesleri değil, eşliğinde bulunuyoruz. Eğitim sistemimizin daha yetenekli ve daha yeterli insan gücünü yetiştirmesi amacına yönelik geliştirilmesi gerekiyor, bir. İkincisi, işin sırrı nerede? İşin sırrı ülkemizin kalkınma hedefleri doğrultusunda iş hayatının, ekonominin talebine dayalı, Türk millî eğitim sisteminin genel amaç ve ilkeleri doğrultusunda insan gücünü yetiştirmek. Böylece okuldan işyerine tam istihdamı destekleyici, eğitim istihdam dengesinin oluşturulmasını sağlayıcı ve işgücünün en çok faydalanıcı tarafı olan iş hayatının mesleki ve teknik eğitim hizmetleriyle ilgili karar sürecine ama mutlaka katılımının sağlanması, karar sürecine katılımının sağlanması, alınacak kararların sahiplenmesi, uygulamadaki sorunların daha rahat çözülmesi demektir. Bu bakımdan ben bir dosya hazırladım, onu takdim edeceğim. Teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.



PROF. DR. SERDAR SAYAN; biz çok teşekkür ediyoruz. Şuradaki beyefendiye, daha önce söz aldığı için, son konuşmacı, bundan sonra lütfen kahve arasında devam edelim tartışmaya.

SORU – ALİ GALİP ÖZÇALICI; ismim, Ali Galip ÖZÇALICI, Adana Çukurova Mesleki Eğitim Merkezi müdürüyüm. Şimdi efendim 2009 yılına kadar Türk toplumunun yüzde 40'ı şehir merkezlerinde yaşarken, yüzde 70'i şu anda şehir merkezlerinde yaşıyor. Artı bunların üzerine Suriyelileri de ilave ettiğimiz takdirde vay haline Türkiye'nin. Toplumda neler bekliyor bizi. Mesleki teknik eğitime önem vermemiz lazım. Sabahleyin Sayın Bakanımız da dedi ki yüzde 40 – yüzde 60'a döndüreceğiz. 50 yıldır her gelen bakanımız, her gelen sayın bakanımız demiş ki mesleki teknik eğitimi 40'tan 60'a dönüştüreceğim demiş, acaba çok tenzih ederim gelmiş geçmiş sayın bakanlarımızdan özür diliyorum, bakanlarımız mı bu toplumu aldatıyor veya bu tersine çevrilmek istenen olayın mesleki teknik eğitimin önüne engeller mi çıkarılıyor? Şimdi efendim, Sayın Ali Bey'e bir sorum var. Biz çıraklık eğitim merkezi olarak bir sınıf açtık, işletmenin birinde Adana'da. Fakat işletme İŞKUR ile protokol yaptılar, bizim çıraklık sınıfımız kapandı. Çıraklık eğitim merkezleri, mesleki eğitim merkezleriyle birlikte çalışmayı düşünmez misiniz? Bir de aktif işgücü Almanya bu mesleki eğitimi çok mükemmel yapıyor, bakın Almanya'da lisans düzeyi 19,5 iken, bizim ülkemizde yüzde 21. Herkes bütün öğretmen arkadaşlar, gittiler lisans tamamladılar, lisans tamamladılar. Şimdi aktif işgücü Almanya'da işsizlik oranı yüzde 5,5 iken, Ali Bey az önce sunumda belirtti, OECD ortalaması 6,8 dünyadaki işsizlik ortalaması. Almanya'da 5,5. Bizim ülkemizde gençlerimizde yüzde 19,5 vs. ben mobilya öğretmeniyim, dünyaya yeniden gelsem mobilya öğretmeni olarak gelmek isterim diyorum, hepimize teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; teşekkür ederiz, sağ olun. Peki, bu eşitsizliği gidermek üzere son olarak size söz veriyorum ama gerçekten bir sonraki panelin dinleyicileri gelmeye başladı.

SORU; ... 3308 sayılı Kanuna göre çıraklık ve mesleki eğitim fonu diye bir fon var. Fakat bu fonda biriken çok miktarda para, Tansu ÇİLLER Başbakanımız zamanından beri hep genel bütçeye aktarılır ve mesleki eğitime harcanmaz. Paranın kaynağı orada ama harcayacak kişilerin emir vermesi lazım. İkincisi, profesörün birisi diyor ki eğer nereye gideceğinizi bilmiyorsanız, sizi bütün yollar oraya götürür diyor. Diğer bir konu, Baretta kanunu var, başarısızlığın planı yapılmaz ama plansızlık başarısızlığı doğurur. Türk millî eğitiminde doğru dürüst istihdam ve eğitim konusunda bir plan yaptığını söylemek zor, bugüne göre konuşmuyorum ben, yıllara göre konuşuyorum. 1991 yılında 5 sene sonra sınıf öğretmeni ihtiyacının 20 bin kişi olacağını plan olarak tahmin edip hesaplasalardı, üniversitelere de deselerdi o kadar sınıf öğretmeni yetiştirilseydi, 1995 yılındaki hükümet veterinerleri, kimyagerleri sınıf öğretmeni diye görevlendirmezdi. Gerçi veterinerleri alan köylüler de bu öğretmenden memnun musunuz denildiğinde, bundan memnunuz, iyi kötü ineklerimize bakıyor dediler. Ama çocukları düşünen yoktu. Ben fazla şey söylemek istemiyorum. Her yöneticinin, her sorumlunun 5 tane soruyu kendi kendine sorması lazım. Neyi, niçin, nasıl, nerede, ne zaman, kimlerle yapacağı sorularını, kaynağını nerede bulacağını sorularını kendisine sorup, strateji geliştirmeleri ve buna göre plan yapmaları zorunludur. Aksi takdirde ne kadar yeni meslek türemiş, bu meselelerde ne kadar adama ihtiyaç var, bu ihtiyaç duyulan adamların hangi tür bir eğitim alması gerektiği kesinlikle ortaya konmazsa, neticede bugünkü bu duruma düşer. Yarış içindeyiz, bir yanda meslek yüksekokulları açmak için yarış ediyoruz, bir yanda meslek liseleri açmanın, bir yanda özel liseler, yarış ediyoruz. Öte yanda çıraklıktaki olanlar meslek liseleriyle, meslek liselerinde olanlar meslek yüksekokullarıyla

gizli bir çatışmanın içerisinde. Oysa biz denilmediği sürece ben denilmekle bu problemlerin çözüleceğine inanmıyorum. Onun içindir ki önce bu aramızdaki nifakları bir kaldıralım ve meslek yüksek okulları ve diğer okulları açarken amaca uygun ve yeter sayıda açalım. Demin sayın hocam söyledi, sosyal bilimlere okullarına dönüştü dedi. Meslek liselerindeki tüm makinelerin hepsi eskimiş, demode olmuştur. Bunlar sanayide çalışanlardan ihtiyacı olanlara ucuz fiyata verilmeli, yerine biraz da katkı yapılarak çağa uygun, teknolojiye uygun eğitim aracı, gereci, donatımı yapılmalıdır. Bunlar da bir ihtiyaçtır. Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Ben eski çıraklık yaygın eğitim genel müdürü Esat SAĞCAN, emekliyim.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; teşekkür ediyoruz Esat Bey, sağ olun. Şimdi Mehmet Ali Bey telefon geldi, kalktı. Nurettin Bey var mı eklemek istediğiniz bir iki bir şey, sorulan şeylere cevaben?

MEHMET ALİ ÖZKAN; sorular genellikle beni hedef alarak soruldu, cevap vereyim hemen. Hanımefendi imalat sanayiyle ilgili bir alanda değil herhalde öğretmenliği, diğer alanlarla ilgili ben bir şey söylemiyorum. Ancak şöyle bir hikayemi anlatayım, 2006 yılında Millî Eğitim Bakanlığıyla bir protokol yaptık. Bu protokolde bizim okulumuzda eğitim verecek öğretmenlerin 15 gün bizim işletmelerimizde çalışması şartını koyduk. Hocalarımızın hepsi “siz kimsiniz de bize bir şey öğreteceksiniz” diye karşı çıktılar. Ama iki sene sonra gizli gizli gelip bana, “ya başkan bir program düzenlesen de biz gelsek, işletmeleri görsek”, çünkü işletmeler dinamik dünyayla yarışmak mecburiyetinde, son teknolojiyi takip etmek mecburiyetinde, onun için işletmelerimiz ve öğretmenlerimizin arasında ciddi bir fark vardı o tarihte. Şu anda Millî Eğitim Bakanlığı bu hizmet içi kurslara bizim alanlarımızla ilgili ciddi ehemmiyet veriyor ve biz de hem işletmelerimizde hem de okullarımızda hocalarımızın yaz tatilindeki bu hizmet içi eğitimlerine katkı vermeye çalışıyoruz.

Hocam bir şey sordu. Mesleki teknik Anadolu meslek liselerin, teknik liselerin müfredatı nasıl olacak diye. Hemen yanınızda iki tane hocam var, birisi Mustafa DAŞÇI Hocam, birisi Refik Hocam, her ikisi de Anadolu teknik lisesi öğretmenleri, özellikle ben bizimkinden bahsedeyim. Refik Hocamla da konuşursunuz. Biz bu sene ilk mezunlarımızı verdik, yüzde 100’ü bir üniversiteye girebilecek, mühendislik alanında bir üniversiteye kayıt yapabilecek puan aldılar. Yüzde 91’i bir mühendislik fakültesi programına kayıt oldu, devam ediyor. Birkaç öğrencimiz mühendislik fakültesi tercih etmediler, başka alanları tercih ettiler, oralara gittiler, yanılmıyorsam 4 öğrencimiz de bu sene tercih hakkını kullanmadı, seneye daha iyi. Nasıl bir eğitim olması gerektiğini onlardan öğrenebilirsiniz. Çıraklık eğitimiyle ilgiliyse Aydın TÜRKÖĞLU Hocam, o da buralardaydı, Aydın Hocam da burada. Broşür de dağıtıldı herhalde, eski adı OSEP, yeni adı SİMEP, yüzde 100 istihdam sağlayan bir proje. İyileştirilmesi gereken yerleri var, özellikle disipline edilmesi, sınıf geçme, sınıfta kalma ve devam mecburiyeti gibi alanların düzeltilmesi lazım. Bunlarla beraber başarılı bir şey olacağını gözlüyoruz, yaşıyoruz zaten.

İbrahim Hocam çok doğru şeyler söyledi. Bunun için bizim meslek liselerimizi ikiye ayırmamız lazım. Akademik temelli meslek liseleri, beceri temelli meslek liseleri olarak. Bu çıraklık eğitimini ben bütün gayretim beceri temelli eğitime çevirmek.

Mehmet Temel Beye çok teşekkür ediyorum, kendisiyle çok uzun zamanlar çalıştık. Tam istihdamın çözümü bana göre bana göre OSEP veya SİMEP. Teşekkür ederim, sağ olun.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; tamam, not ettik. Hüseyin Bey.

HÜSEYİN AR; teşekkür ederim Sayın Başkanım. Öncelikle Mustafa Hocam, meslek liselerinin durumu ne olacak diye bir ifade kullandı, Sayın Başkanımız ona cevap verdi, biz meslek liselerini mesleki eğitim merkezlerinden farklı düşünmüyoruz. Meslek eğitim merkezi ne ise meslek liselerimiz de o, aynı düşüncede, aynı doğrultuda hareket etmek istiyoruz ve o konuda da her konuda iş birliğine hazırız.



Değerli hanımefendi hocam burada herhalde, gitti mi? Sevgili hocam, benim eşim öğretmen, iki tane kızım öğretmen, teknik derken ifadem, teknik farklı, normal beceri farklı. Ben istiyorum, ben sanatkarım, hizmet üretmiyorum, hizmet üreten esnaf farklıdır, teknik olarak sanatkar farklıdır. Benim istek ve arzum, sanayinin istediği teknik öğretmen istiyorum, teknik öğretmen. Yoksa hepsi burada eli öpülecek öğretmenlerimiz var, bize fizik de lazım, kimya da lazım, matematik lazım, hepsi lazım, tarih, coğrafya lazım. Memleketin kalkınması, refah seviyesinin yükselmesi, ülkenin belli bir seviyeye, Avrupa düzeylerini geçmesi için mesleki eğitim üretime dayalı yatırımlar önemli, o açıdan biz öğretmenlere farklı gözle bakmadık. Tekrar ifade ediyorum, eşim öğretmen, iki kızım öğretmen. Hepinize teşekkür ediyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; biz teşekkür ediyoruz. Hakikaten kovulmak üzereyiz buradan. O yüzden 30 saniye veriyorum ben Mehmet Ali Bey'e, sol tarafıma geçmeden önce.

MEHMET ALİ ÖZKAN; teşekkür ediyorum Başkanım. Demin bir öğretmen arkadaşımız, öğrencilere yönelik ne yapıyor, siz ne yapıyorsunuz diye bir soru sordu, kendisi herhalde burada yok ama ben şöyle söyleyeyim gerek staj gerek kısmi çalışmalar vs. ile ilgili İŞKUR olarak öğrencilere yönelik hizmetlerimiz var. Aynı zamanda öğrencilere daha sıralardayken meslek seçiminin önemini vermek istiyoruz ki bu ülkenin kendini bilen, mesleğini daha sıralardayken seçebilen, kararını verebilen, kendisini tanıyan, niteliklerini tanıyan insanlara ihtiyaç var. Bu konuda da direkt olarak kurumumuzla temasa geçebilirler arkadaşlarımız.

İkincisini de hızlıca, rektör yardımcısı dekan hocamızın söylediği bir şey vardı, veriler üretiliyor. Veriler hayır tamamıyla üretilmiyor hocam, benim demin konuşmamın içerisinde söylediğim de buydu. Verilerin tamamen üretilmesine yönelik olarak ulusal veritabanına ihtiyacımız var, bunu söyledim. Fakat verdiğimiz, ürettiğimiz verilerle ilgili olarak da iş birliğine her zaman açık olduğumuzu ifade etmek istiyorum. Bu internet sitemizde direkt olarak var, eğer araştırılırsa il bazında ve Türkiye bazındaki bütün verilere ulaşmanız mümkündür. Ondan hariç 81 ilde elle istihdam ve meslek eğitim kurulları valilerin başkanlığında, tüm kamu kurum kuruluşlarından, sosyal taraflardan, odalardan ve akademisyenlerden oluşan bir kurul; eğer bir eksiklik olduğunu düşünüyorsak hep birlikte oturalım bu eksikliklerin nereden olduğunu birlikte giderelim diye, zaten konuşmamın içerisinde de bu birlikteliğe ihtiyaç olduğunu ifade etmiştim.

Son olarak da çıraklık eğitimi, meslek merkezleriyle mesleki eğitim yapabilir miyiz diye Adana'dan gelen Ali Bey'in bir sorusu vardı. Orada direkt olarak Adana İl Müdürlüğümüze gidildiği takdirde biz gerek iş birliğiyle gerek diğer yollarla mesleki eğitime tamamen destek veriyoruz. Bir sıkıntı olursa mutlaka haberimiz olsun hocam. Burada herkesin taşın altına elini sokmasını bekliyoruz. Çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; peki, teşekkür ediyoruz. Bana yardımcı olan var mı sol taraftan, 20 saniye ile kullanmak isteyen arkadaşlar?

DR. HALİM AYDIN; teşekkür ederim. Ben sadece bir şey söyleyeceğim. MÜSİAD olarak biz Millî Eğitim Bakanlığı İstanbul İl Müdürlüğüyle bir protokolümüz var, bir sürü meslek liseleriyle ilgili stajyer istihdam ediyoruz, ben en az kendi işletmeme 5 tane alıyorum her sene ve onların istihdamlarında da daha sonraki iş hayatlarında da yardımcı oluyoruz. Ben teşekkür ederim Başkan, dinledikleri için de dinleyicilere çok teşekkür ederim.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; biz çok teşekkür ederiz. Hasan Bey?

HASAN BÜYÜKDEDE; ben de teşekkür ediyorum, daha fazla uzatmak istemiyorum.

PROF. DR. SERDAR SAYAN; tamam. Sağ olun, kahve arasında tartışmaya devam etmek mümkün. İlginiz ve sabrınız için teşekkür ediyorum, size de konuşmacılara da.

Oturum Başkanı: İsrail KURALAY - İstanbul Ticaret Odası Yönetim Kurulu Üyesi

Panelistler

Celil GÜNGÖR - MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürü

Doç. Dr. Demet SOMUNCUOĞLU ÖZERBAŞ - Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi

Doç. Dr. İbrahim KISAÇ - Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi

Sinan TEMÜR - İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanı





PANEL 2

İSRAFİL KURALAY; sanıyorum herhalde sabah program yeterli olduğu için mesleki eğitimin bütün sorunları çözülmüş gibi gözüküyor, katılım çok mütevazı. Çok teşekkür ediyorum katıldığınız için. Bizim başlığımız gerçekten mesleki rehberlik ve kariyer, herhalde bu toplantının ana meselesinin bu olduğunu düşünüyorum. Eğer bu meseleyi çözersek, meslek eğitimin bütün sorunlarını çözmüş oluruz diye bir hissiyata kapılıyorum.

Efendim? Evet, değil mi hocam, daha da geliştirirsek bütün eğitimin sorunlarını, gerçekten öyle. Sabah yapılan konuşmalardan benim çıkardığım, bir tarafta işe ihtiyaç bir tarafta da işçiye ihtiyaç tabiri caizse, ikili bir arayış var. Kaliteli, nitelikli çalışan aranıyor, bir taraftan da “Ben üniversiteyi bitirdim, akademiliyim” veya liseyi bitirdim, iş arıyorum gibi bir sarkaç içerisinde gel-git halindeyiz. Sanıyorum bu noktada en önemli bence konulardan bir tanesi de, burada bir gerçek manada bir iletişim eksikliği var. Herkes kendi alanında birtakım faaliyetleri çok yoğun yapıyor ama iyi bir paylaşım, iyi bir dayanışma olmadığını görüyoruz. Ama bugün böyle önemli bir toplantıya Millî Eğitim Bakanlığının ev sahipliği yapmasının çok anlamlı ve önemli olduğunu düşünüyorum. İyi ki böyle bir toplantıyı düzenlemişler, sağ olsunlar, başlıklar çok güzel, katılım da çok iyi, inşallah bu toplantıların sonuçlarından hem eğitime hem de mesleki eğitime hayırlı sonuçlar doğar diye umut ediyorum.

Ben toplantıya gelirken bir akrabam var, öğrendi Millî Eğitimde toplantıya gidiyorum Antalya’ya, kendisi berber, dedi ki abi lütfen söyler misin dedi, İstinye’de 10 tane berber var dedi, sadece iki tanesinde çırak var, 8 berber sadece tek başımıza çalışıyoruz, bu sorunu aktarır mısınız dedi. Sayın genel müdürüm, bu vesileyle onu da aktarmış olayım. 8 işyeri sahibi çırak bulamıyor İstanbul’da üstelik de.

Bir diğer konu da benim gördüğüm kadarıyla, biz tabi ticaret odasında da çok yaşıyoruz bunu; şöyle bir algı var, bizim milletimizin özelliği midir genel özellik midir bilmiyorum, herkesi akademisyen yapmak, herkesi filozof yapmak gibi bir şey içerisindeyiz, güzel naiflik içerisindeyiz. Ama bir türlü de başaramıyoruz, kimse filozof olmuyor, akademisyen olanlar da çok az olabiliyor ama herkes çocuğunun akademiye bitirmesini istiyor, herkes çocuğunun çok yüksek akademik kariyerlere sahip olmasını istiyor. Çok güzel bir düşünce ama bir türlü de olmuyor. Onun için sanıyorum bu akademiye kutsamaktan, akademisyenler yanlış anlamasın, hocalarım da burada, alim olmak filozof olmak isteyenler için bence sonsuz açık kapıların olması gerekir, bütün imkanlar seferber edilmeli ama herkesi de filozof yetiştirmek, alim yapmak gibi bir çaba içerisinde olmamız gerektiğini düşünüyorum. Şimdi benim berber akrabam ne yapsın, adam çalıştıracak adam bulamıyor, siz istediğiniz kadar akademiden mezun adamlar çıkarın, berberde çalışacak adam yoksa ciddi bir sorunla karşı karşıyayız demektir.

Ben sözü çok fazla uzatmadan çok kıymetli katılımcılar var, onları sizlere takdim etmek istiyorum. Gene konuşma süreleri 15’er dakika, konuşmalar bittikten sonra sizlerin sorularıyla cevaplarıyla biraz interaktif katılımlı ve paylaşımlı bir toplantı olmasını temenni ediyorum. Onun için önce konuklarımızı tanıtmak istiyorum. Hemen solumda Celil GÜNGÖR Bey var, Millî Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürü. Onun gene solunda hocam Doç. Dr. Demet SOMUNCUOĞLU ÖZERBAŞ, Gazi Üniversitesi öğretim üyesi. Onun solunda gene hocam Doç. Dr. İbrahim KISAÇ Bey var, o da Gazi Üniversitesinde öğretim üyesi. En son tarafta da Sinan TEMUR Bey var, İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanı. Böylece işin hem devlet tarafını hem akademi tarafını hem de saha tarafında uygulamacı olarak İŞKUR da bulunuyor, böylece bir değerlendirme imkânımız olacak. Bir de hocama sözü vermeden önce

Celil Beye sözü vermek istiyorum, hocalarım da değinecektir, mesleki eğitimde ve eğitimde ben bilmiyorum rehberliği kim yapıyor, aileleri mi yapıyor, hocaları mı yapıyor, başka bir alanda mı yapıyor, rehberlik hocaları duyarız ama daha çok sanki sıkıntılı çocuklarımız olduğu zaman rehber hocaya gidin, rehberle görüşün gibi bir bilgim de var, yanılsa düzeltilsin. Hele kariyer meselesi başlı başına o da ciddi bir sorun, yenilikler olduysa onu da bilemiyorum ama nasıl hangi meslekte nasıl kariyer sahip olacağımızı da çok bildiğimiz söylenemez. Ama bütün bu hareketlilikler, devinimler inşallah hayırlı sonuçlara tebdil olur diye umut ediyorum, ben sözün Sayın Genel Müdürüm Celil Beye bırakıyorum, hocam buyurun.

CELİL GÜNGÖR; teşekkür ediyorum Sayın Başkan. Değerli dinleyiciler, hepinize saygı ve muhabbetlerimi ifade ederek sözlerime başlamak istiyorum. Şimdi meslek ve mesleğe yönelik rehberlik faaliyetlerini konuşacağız bu oturumda. Değerli hocalarımızla işin akademik boyutunu, mesleki rehberliğin ya da danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin çeşitli boyutlarını bize aktaracaklar. Ben biraz o olaya girmeden hocalarımızın alanına, biraz daha sosyolojik bir bakış açısıyla konuyu irdelemeye çalışacağım. Bu tür panellerin, sempozyumların bir maiyette ansiklopedik bilgilerimizi aktarmak değil, daha çok analitik bilgilerimizi paylaşmak olduğu varsayılsa, ben biraz analitik bilgilerle fikrimi açıp bu konuda sizlerle müzakere etmek kanaatindeyim.

Şimdi meslek deyince bir meslek konusunda bir defa kuşaklar arasında büyük bir çelişki ve uçurum vardır. Babanın meslek algısıyla çocuğunun meslek algısı çok farklıdır. Babanın tanıdığı meslekle çocuğunun tanıdığı meslekler çok farklıdır. Bu bizim için de böyledir, bizden sonraki kuşaklar için de böyledir. Özellikle günümüzdeki artık sanayi toplumundan da öte dijital toplumda meslekler bir süreklilik arz etmiyor, insan hayatında çizgisel doğrusal bir yeri yok mesleklerin. Her gün insanlar yepyeni işler öğreniyor, her gün insanlar yepyeni davranış biçimleri keşfediyorlar ve bunlardan bir kısmıyla da hayatlarını kazanabiliyorlar. Yani meslek artık tarım toplumlarındaki gibi doğuyorsun köyde, sabanı tutuyorsun, ölene kadar çiftçi oluyorsun ya da sanayi toplumunda şehre geliyorsun, bir fabrikaya işçi olarak giriyorsun ya da bir atölyeye teknisyen olarak giriyorsun, sonuna kadar hayatının o atölyede ve o fabrikada bir meslek sahibi oluyorsun. Artık bu tür çizgisel, doğrusal nitelikli meslekler gittikçe önemini kaybetmeye başlıyor. Bir de günümüzün dünyasında bu hızlı değişimde insanlar da çok hızlı ve sürekli bir biçimde bir şeyleri seviyorlar, sonra bir şeylerden vazgeçiyorlar. Eskisi gibi de sevgilerimiz, umutlarımız, heyecanlarımız sonsuza kadar sürmüyor çünkü etrafımızda psikolojik deyimle pek çok algı unsuru olduğu için, o pek çok algı unsurundan bir süre birini seviyoruz, bir süre birinden hoşlanıyoruz, sonra ondan vazgeçiyoruz, yenisiyle hayata bakıyoruz, yenisiyle hayata devam ediyoruz, bu çeşitlilik meslekler için de geçerli. Bu açıdan bakıldığında, günümüzde insanların artık tek bir meslekle hayatlarını sürdürmediklerini görüyoruz. Tek bir meslekle hayatlarını sürdüren toplumlar biraz fazlaca askeri toplumlar diyebiliriz ya da sınıflı toplumlar diyebiliriz. Demokratik toplumlarda insanlar sürekli mesleklerini değiştirebilirler, ilgilerini değiştirebilirler, onların bu ilgi ve mesleklerini değiştirebilecekleri ortamlar hazır, eğitim ortamları hazır, kültürel ortamlar hazır. Bu eğitim ve kültürel ortamların flexible olması ile insanlar da sürekli yeni meslekler ve yeni kazanımlar elde edebilirler. Bir de bizde mesleğin temeli genellikle okul olarak kabul edilir, bir okulu bitirdiyseniz artık siz hayatınızın sonuna kadar o aldığınız diplomayla damgalanmışsınız demektir. Lisede elektrik bölümünü bitirirseniz siz hep elektrikçi olmak zorundasınız ya da üniversiteyi bir mühendis olarak bitirdiyseniz mimar olarak hayatınızın sonuna kadar mimar olmak zorundasınız. Bugünün dünyasında da ya da gelişmiş toplumlarda da insanların diplomayla alakalı meslek edinme yolları çok farklılaştı. Bu açıdan hayatımızda ya da çevremizde diplomasıyla, eğitimiyle hayatının sonuna kadar aynı mesleği götürmek hala geçerli bir yöntem olsa da gün geçtikçe bu



yöntemin azaldığını görüyoruz. O halde bu meslek tanımlarımızı bence yeniden düşünmemiz lazım. Yani bizim bildiğimiz çok klasik meslekler var, mühendislik, mimarlık, doktorluk, sayın desek çocuklarımıza hangi mesleği seçersiniz ya da kızınızı hangi meslek sahibine verirsiniz diye bir meslek listesi yapın desek, 10'u geçmez, 10'dan sonrakilere ne kız veririz ne de 10'dan sonra bir meslek sahibine oğlumuz kız istemeye gideriz. Meslek şeylerimiz çok standarttır, mühendis olacak, mimar olacak, doktor olacak, öğretmen eh belki olabilir, devlet memuru olmak şartıyla, böyle 8-10 tane meslek çeşidimiz vardır, 10'dan sonrası da bizim hala meslek hanemizde yoktur. Onun için meslek vizyonumuz da toplum olarak çok dardır. Bu dar olan meslek vizyonumuzu geliştirmenin, genişletmenin, meslekleri de bir fetiş haline getirmeden ve insanların ömür boyu devam ettirebilecekleri bir zorunluluk haline getirmemiz gerektiğini düşünüyorum ben.

Şimdi hemencecik aklıma geliyor, mesela Türkiye'nin en iyi felsefe profesörlerinden bir tanesi elektrik mühendisidir, ODTÜ'de felsefe bölüm başkanlığı yapmış bir hocamızdır, Ahmet İnam, ismini de vereyim size. Şimdi bu elektrik mühendisi hocamızın felsefe profesörü olması çelişki mi, hayır değil, bu çok güzel bir şey. Türkiye'nin ilahiyat alanında en dünya çapında hadis hocası diyebileceğimiz hocaların hocası bir hocamız vardır, Ankara ilahiyat fakültesinde Prof. Mehmet HATİPOĞLU. Mehmet HATİPOĞLU Hoca bir imam hatip lisesi mezunu değildir, eski adıyla sanat okulu mezunudur, Burdur sanat okulu mezunu bir hocamızdır. İnsanların okudukları okullarla, buna benzer çok örnekler verilebilir dünya literatüründe de verebiliriz, meslekleri aldığımız diplomayla gittiğimiz okullarla devam ettiğimiz kurumlara ilişkilendirmemek, bir de mesleği hayatımızı kazanabileceğimiz bir şey olarak bakmamak gerekiyor. Meslek farklı bir şeydir, meşguliyet farklı bir şeydir. Benim İŞKUR temsilcisi arkadaşım da bize biraz sonra onları ayrıntılı olarak anlatacak belki ama benim beklentim, bizim Türkiye'de meslek vizyonumuzu genişletmemiz lazım. Mesela çocuğumuz, ben sinema yönetmeni olacağım dese ne tepki verirsiniz? İşte kolej bitirmiş çocuk, dil biliyor, Boğaziçi'ni bitirmiş, ODTÜ'yü bitirmiş, şurayı bitirmiş burayı bitirmiş, sinema yönetmeni olacağım dese, mesela evde kıyametler kopar, ne demek. Bir çocuğumuz, ben müzik yapacağım, şu alanda bu müziğin her şeyiyle ilgileneneceğim, akademik olarak ilgileneneceğim, uygulayıcı olarak ilgileneneceğim dese, biz seni Türkiye'nin en iyi okullarında okuttuk, bize yapacağın bu muydu diye hemen büyük tepkiler verebiliriz ama bizim beklentimiz onun mazbut bir mühendis olması, mazbut bir doktor olması. O zaman da mesleklerle ilgili çocukları yönlendirdiğimiz alanları çok sıkışık ve onların gündelik hayatlarına fazlaca dokunamadığımızı görüyoruz. Bir de bir meslek yönlendirmesi zaten yapılmıyor, yapılan da şu şekilde; toplumda en görülür meslekler hangisiyse insanlar daha çok o mesleklere ilgi duyuyorlar. Mesela ilkököl çocuklarına sorduğunuz zaman ne olacaksınız diye, genellikle öğretmen derler çünkü öğretmen daha görünür onlar için. Biraz daha şey yapanlar polis olacağım der, asker olacağım der, üniformalarıyla falan onlar da toplumda bir görünürlüğe sahip mesleklerdir. Biraz daha yaşımız ilerledikçe bu sefer de görünürlükten çok toplumsal statüler çocukların, gençlerin gözlerinde canlanır. O zaman da işte daha statülü, daha para kazanıcı, daha toplumda itibar edilen meslekler seçilir, bunların sayıları da çok sınırlıdır. Bizim çocuklara mesleki rehberlik yapmamız, çocuklara şu alanı seç bu alanı seç gibi şeylerden çok, toplumsal hayatımızdaki iş kapasitesini, iş yapma kapasitesini daha genişletmemiz, daha renklendirmemiz ve herkesin bir meslekten bir mesleğe kolayca geçebilmesini sağlayacak imkanların hazırlanmış olması. Bu sanayi sektörü için farklı olabilir, kültür endüstrisi, kültür sektörü için farklı olabilir ama her sektörde gerek kültür sektöründe gerek sanayi sektöründe, mesleklerle ait olan alanlar, mesleklerle ait olan geçicilikler ve mesleki kuralların daha bir oturmuşluğuyla biz toplum olarak bu geçişliliği sağlamak durumundayız. Sağlayamazsak ömür boyu aynı işi yapan, monoton, işini sevmeyen, işinden bıkmış, kendi kendiyiyle barış içerisinde olmayan marazi

tipler olma ihtimalimiz de çok yüksek. Buna zaman ilerledikçe tükenmişlik sendromu diyoruz. Mesleğe başlayalı iki sene olmuş daha, 25 yaşında, 28 yaşında bir genç kendini tükenmişlik sendromuna girmekle niteliyor hemencecik. Daha mesleğe yeni başladın, işine yeni başladın, nasıl tükendin? Ama bu hep aynı işi yapmak, hep aynı işte kalmak düşüncesi bile 30 sene bu işte çalışacak, 30 sene bu mesleği yürütecek ve bu meslekte yenilik yapabilecek bir çerçevenin içerisinde de bulamazsa kendini, böyle bir ortamda bulamazsa, sürekli aynı işi yapan, sürekli aynı işi tekrarlayan bir ortamın içerisinde bulunmanın düşünmüş olması bile bir insan için, bir birey için bir mesleki çöküntü, hatta bir bireysel çöküntü haline gelebilmekte.

Ben özellikle bu meslekle ilgili kavramsal düşüncemizin yeniden şekillendirilmesini teklif ediyorum. Bunu nasıl yapacağız, bunu kanunla mevzuatla falan değil, bunu toplumsal olarak hepimiz zihnimizde bunu düşüneceğiz, zihnimizde çözeceğiz. Hepimiz de bir işi yaparken bir başka işi de yapabiliriz, bir başka işi yaparken bir ikinci, bir üçüncü işi de yapabiliriz. Günümüz toplumlarında artık yapacağımız işler çok kompleks işler olmaktan çıktı, hiçbir işi başından sonuna kadar biz yapmıyoruz zaten, hep birtakım yardımcıları kullanıyoruz. Yardımcı programlar kullanıyoruz, yardımcı teknoloji kullanıyoruz, bizden daha iyi bilen birtakım kurumlarla ya da kişilerle çalışıyoruz, işimizin tamamlayıcısı hep bizim dışımızdaki ikinci, üçüncü, dördüncü, beşinci kişiler zaten. Dolayısıyla bu gelişmiş dünyada biz kendimizi sadece bir işe, bir mesleğe, bir biteviye kendini tekrarlayan eyleme hapsedmekten çok işimizi ve kendimizi zenginleştirmenin bir yolunun da meslek çeşitlendirmesine gitmemiz, bu meslek çeşitlendirmesini yaparken de mesleklerin bir toplumsal statü olarak algılanmasına yer vermememiz gerekir. Bizde meslek hala meslek değil, bir toplumsal statüdür, insanlar bir diplomayı bir toplumsal statü elde etmek için alırlar, bir unvanı toplumsal statü elde etmek için taşırlar. O unvanın, o diplomanın, o mesleğin gerektirdiğini yerine getirip getirmediğine bakmayız zaten, sadece onu almaşı olması ona bir statü vermemiz için yeterlidir. Meslekleri de statü olarak algılamamız gerekir.

Burada bir şey de hiç unutamadığım bir yazarımızın da bir şeyi vardı; meslek nedir diye sorduğunda, derdi ki meslek Kapıkule'den öteye gittiğin zaman da yapabileceğin bir işin varsa mesleğin vardır işte. Yani yapabileceğimiz iş sadece kendi köyümüzde, kasabamızda, kendi topraklarımızda yapıp oradan para kazanıyoruz ama yurtdışına Kapıkule'den öteye geçtiğimiz zaman yaptığımız işin bir karşılığı varsa, onu orada da yapıp hayatımızı kazanabiliyorsak işte biz gerçekten meslek sahibiyiz. Yoksa kendi içimizde döndürdüğümüz bir devri daim, bir eylem bizim her zaman da meslek sahibi olup olmadığımızı, buna uluslararası işgücü piyasası diyorlar, o uluslararası işgücü piyasasında da bu yetkinliğimiz, bu işi bilip bilmediğimiz her zaman tartışma konusu olur ya da o işi yapıyorsak hiç tartışılmadan bir gerçeklik olarak kabul edilebilir.

Ben süremi kullandım, hepinize teşekkür ediyorum, katkılarınızı da program sonunda bekliyorum.

İSRAFİL KURALAY; Celil Bey'e çok teşekkür ediyoruz. Aslında hızlı değişim, tükenmişlik sendromu ve gelenek aslında yeni bir başlık konusu daha sayın genel müdürüm açtı. Aslında bir taraftan hızlı değişim, tükenmişlik sendromunu getiriyor, diğer taraftan da geleneği öldürüyor. Aslında geleneği öldürmesi de tehlikeli bir durum. Her meslek gelenek oluşturmada tükenip gidiyor, çöpe atılıyor. Tükenmişlik sendromu da bunu tetikleyen bir durum halinde karşımıza çıkıyor. Aslında belki bunun üzerinde de düşünülmesi gerekiyor, gerçekten meslekler ve hayatımız hızlı değişirken bu gelenek oluşturmada kaybolup giden meslekler bizim ilişki biçimimizi, toplumsal düzenimizi de bozuyor. Belki bu nokta üzerinde de durulabilir. Ben şimdi sözü Doç. Dr. Demet Hanıma vermek istiyorum. Hocam, buyurun.



DOÇ. DR. DEMET SOMUNCUOĞLU ÖZERBAŞ; teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Değerli katılımcılar, sizleri saygıyla selamlıyorum. Bugün şu ana kadar konuşulanları dikkatle dinledim, sabahki açılış panelindeki konuşmalar, arkasından genel müdürümün açıklamaları. Gerçekten ortada mevcut bir durum var ve herkes bir açıdan, bir boyutundan bunu tam olarak tanımlıyor. Sanki ortak bir çözüme doğru da gidiyoruz gibi bir his var içimde, o yüzden de çok ümitlendim açıkçası. Teşekkür ediyorum genel müdürüm tekrar sizin konuşmanız için de.

Benzer bir bakış açısıyla bakmışız, ben çok akademik anlamda sıkmadan fakat aynı olaya, aynı duruma biraz daha başka gözlerle genelden özele doğru sınıflandırarak bakmak istiyorum. Evet, hepimizin bildiği tarım toplumundan bahsediyoruz, sanayi toplumuna geçişten bahsediyoruz ama Türkiye burada tarım toplumundan sanayi toplumuna geçti mi gerçekten, onun gereklerini ne kadar yerine getirdi, bu noktada biraz tartışma götürür durumlar var gibi görünüyor. Birdenbire biz bilgi çağı için gerekli bazı bilgi çağının getirdiği teknolojik evrilmeyle yüz yüze mi geldik? Bunların meslek seçimiyle, kariyer edinmeyle ilgisi var mı, o nokta üzerinde yoğunlaşmak istiyorum. Şimdi düşünüyoruz, geçmişe baktığımızda ki Türkiye'nin çok hatırlayamayacağımız kadar büyük bir geçmişi değil aslında bu, çok yakın bir geçmişten bahsediyoruz. Biz tarım toplumuyduk ve tarım toplumunda küçük yerleşim merkezinde babamız ne iş yapıyorsa, çocuklar olarak biz de benzer işler yapıyorduk. Dolayısıyla aldığımız eğitim ve bizim kendi kendimizi tanımlamamız bile, kendi kişiliğimizi, kendi karakterimizi tanımlamamız bile bununla sınırlıydı belki, onu herhangi bir şekilde değişikliğe uğratmamız gerekmiyordu. Zaten tanıdığımız, zaten kim olduğumuzu bildiğimiz aileler ve çevre tarafından tanımlanıyorduk. Bunun önemi olduğunu düşünüyorum bugünkü bakış açımı. Arkasından sanayi toplumuna geçme sancılarını yaşayan Türkiye'de neyi yaşadık biz, bu küçük yerleşim birimlerinden köyden şehre göçü yaşadık. Köyden şehre göçle beraber, ön hazırlıkları olmaksızın her ne kadar bizim sağlam bir mesleki teknik eğitim geçmişimiz var. Biz hala onun meyvelerini yemeye devam ediyoruz ama bazı çatırdayan, kırılan noktalar görüyoruz geçmişimiz üzerinde, yakın tarihimiz üzerinde mesleki teknik eğitim boyutuyla. Şimdi baktığımızda sanayi toplumuna geçişle köyden şehre göçle beraber neyi yaşadık, yabancılaşmayı yaşadık, bireyin kendisini tanımlamasıyla ilgili problemler yaşadık ve bu kişiliklerine, davranışlarına, seçtikleri mesleklere, toplumsal rollerine tamamen yansıdı. Bunun peşi sıra birdenbire daha biz sanayi toplumuna geçiyor muyuz, geçtik mi, neresindeyiz derken, sanayileşmeyle ilgili tüm kurumlarımızla bunu toplumsal anlamda oturturmaya çalışırken, arkasından bilgi patlaması, bilgi çağı kavramlarıyla karşılaştık fakat bunun ne olduğunu küreselleşme gibi kavramlarla, bunun ne olduğunu bize etkilerinin neler olabileceği konusunda çok ciddi anlamda fikrimiz yoktu. Tartışmalar vardı ama ne denli etkileyebileceği konusunda bir hedefimiz yoktu, aldığımız tedbirlerimiz çok fazla yoktu. Şimdi bakıyorum bu dönemde bununla beraber ne oldu, bilgi toplumuna geçişle birlikte artık küçük yerleşim yerlerinden şehre göçenler birdenbire şehirden artık tüm dünyaya açıldı, köyden dünyaya da bir geçiş var beraberinde, sanayi toplumundaki duruma benzer bir şekilde. Bilgi patlamasıyla, teknolojik gelişmeyle beraber. Bu sadece fiziksel olarak olmasına gerek olmadı, şu anda hepimiz elimizdeki küçük aygıtlarla istediğimiz yere ulaşabiliyoruz, istediğimiz ülkeye ulaşabiliyoruz, ticaret kavramı çok değişti. Geçmişte çantasını eline alıp da birkaç ülkeye gidebilen kendisini iş adamı olarak tanımlayabilirken, bugün zaten anında sürekli karşılıklı her kesimden, her ülkeden, her sosyo-ekonomik katmandan insanlarla ihtiyacına göre iletişim kurabiliyor. Bu devasa ve hızlı bir gelişme, bunun da bize bazı sonuçları oldu ama bu sonuçları başka bir durumla bir arada yorumlamak istiyorum, sizinle paylaşmak istiyorum. Ne vardı, şimdi ekonomik açıdan baktığımızda geldiğimiz nokta için bir şey söyleniyor; diyorlar ki artık nesnelerin ya da şeylerin

interneti gibi bir kavram kullanıyoruz, her araç, her alet artık bizim iletişimimizi sağlayan, dünya küçücük bir köye dönüştü McLuhan'ın deyimiyle, araçlar ve nesnelerin internetinden bahsediyoruz. Beraberinde üç boyutlu yazıcılardan bahsediyoruz, üç boyutlu yazıcıların beraberinde robotlardan bahsediyoruz, sadece evimizde bizim kurguladığımız değil, belki de 1970'li, 80'li yıllardaki robot kavramından çok öteye geçtik artık, o eşyaların her biri birçok işi yapabilir durumda. Artık akıllı evler var, geçen temizliğimize gelen bir hanım, hocam dedi sizin bu yerleri temizlemek falan zor oluyor dedi, neden dedi kenarlarından düğmeye bastığınız zaman süpürgelikleri açılıp da temizleyen çeken sisteminiz yok sizin dedi, akıllı evden bahsediyor. Böyle bir eve gitmiş, hayran olmuş, işi azalacak, böyle düşünüyor. İş azalacak ama kendisine ihtiyaç olacak mı, onun farkında değil. Şimdi böyle bir durumla karşı karşıyayız ve ekonomi artık yeniden tanımlanıyor, sadece eğitim dünyası değil ekonomi de yeniden tanımlanıyor ve ekonomik felsefi yapılarda ciddi tartışmalar var. İş birliği çağından bahsediyoruz. İş birliği çağında artık herkesin üretebildiği, bugünkü kongremizin başlığında eğitimden üretime diyoruz, işte üretim kavramı bugün zaten tüm dünyada siz isterseniz de istemeseniz de bireysel bazda gerçekleşecek bir süreç, herkes kendisi üretmeye başlıyor. Kendisi yazıcısının başına geçip kendi elbisesini tanımlayıp, çıktısını alıp, onu giyip çıkabilecek. Kendi yemeğini, kendi organlarıyla ilgili biliyorsunuz Harvard'da bu konuda bir çalışma oldu geçenlerde bir üç boyutlu yazıcıdan kalp çıktısı alındı, bunun nasıl kullanılabileceği konuşuluyor. Siber insandan bahsediliyor sonuçta. Tüm bunların bizi etkileyeceğini düşünüyoruz ama hemen bu noktada bir uyarıda bulunmak istiyorum. Evet, bilimde fütürist bu kadar gelişme izlenirken, biz bunun neresindeyiz diye bakmak istiyorum. Gençler bunun neresinde, çocuklar bunun neresinde? Neden bu ifadeyi kullanıyorum çünkü şu anda burada bulunan insanların bir kısmı çok çok az bir kısmı baby-boomer dedikleri, 1949'lu yıllarda dünyaya gelip 1964-65'e kadarki yaş grubunda. Bunlar tepe yönetici çünkü. Bir de X kuşağı dediğimiz bir kuşak var, bu kuşak da 1965'te dünyaya gelip, 1979'a kadar olan kuşak, burada bir hayli olduğunu tahmin ediyorum yine salonumuzda. Aynı zamanda bir de burada Y kuşağı dediğimiz bir kuşak var, hani herkesin dikkatini çeken, konuşulan, iş dünyası bunlar üzerine çok ciddi anlamda çalışmış, yönetim bilimciler çalışmış, Y kuşağını tanımlıyorlar. Biraz evvel genel müdürümün bahsettiği ihtiyaçlarımız, iş değiştirmeye ilgili ihtiyaçlarımız, bize bunları hatırlatan, öğretenler Y kuşağı oldu. Çünkü baby-boomer kuşak da, İkinci Dünya Savaşından sonra doğan, onlarla beraber onların anne babaları o savaşı yaşamış olan kuşakla beraber, X kuşağı, benim kuşağım bunların tamamında daha çok sadakat duygusu hakim, iş için çalışıyor ilk kuşak. İkincisi yaşamak için çalışıyor, iş hayatı bizim için önemli ama olabildiğince sadakat içerisinde çalışmak, aynı kurumda uzun yıllar çalışmak ve kariyer yapmak daha önemli. Garantilemiş olmak işin önemli bir faktörü ama beraberinde Y kuşağına baktığımızda; Y kuşağı bizi çok şaşırttı, hem baby-boomer'ları şaşırttı, hem X kuşağını şaşırttı. Çünkü bu bildiğimiz, tanıdığımız bir şey değildi, bir şeyi beğenmiyordu, hatta kim olursak olalım biz orada onun üstü de olsak makam olarak, amiri de olsak, bizim söylediklerimizi eleştirip, yapmayıp, gerekirse resti çekip işini de bırakabiliyordu. Dikkati çekmeye başladı ve bunlara aslında dediler ki teknoloji çağı çocukları bunlar, teknoloji içerisinde doğdular onun için. Ama bugün yeni bir grup daha geldi, Z kuşağı dediğimiz grup ya da diğer adıyla dijital çağ çocukları diyorlar ya da internet çocukları diyorlar, milenyum çocukları diyorlar, değişik tanımlamalarla. Bunlar da 2000'den itibaren dünyaya gelenler. 1980 ile 2000 arasında doğumlu olanlara Y kuşağı diyorduk, Y kuşağı kendisi şu soruyu soruyordu; benim bu işten menfaatim ne, birey olarak var olmaktan bahsediyordu Y kuşağı. Önceki kuşaklar daha bunları hazmedememişken bir de Z kuşağıyla karşı karşıya. Bugün iş dünyası henüz Z kuşağı



için herhangi bir tanımlama, hazırlık yapmamış. Bir miktar buraya gelirken araştırmaya çalıştım, çok iddialı kurumlar dışında bununla ilgili çok ciddi bir tanımlama yok. Hemen şunu da anti parantez eklemek istiyorum, bu tanımlamalar, yıllar bana göre Türkiye'ye özgü tanımlamalar değil, bu tarihler bizi ifade etmiyor, bu kuşak sınıflandırmaları tam olarak ifade etmiyor. Ama bize belki daha önceden hareket edebileceğimiz bir fırsat yaratıyor, bir zaman kazandırıyor diye düşünüyorum, böyle bir ümidim var. Belki daha batılı kaynakların yaptığı, özellikle Amerika'nın yaptığı tanımlar çünkü Amerika'da baby-boomer dönemindeki bir insanın teknolojinin içerisinde yaşadığını gözlerimle gördüm. Onlar buradaki X kuşağından çok daha iyi teknolojiyi kullanıyorlar çünkü buradaki X kuşağının karşılaştıklarını onlar daha baby-boomer'ken karşılaştırmışlardı. Biraz daha geriden geliyordu Türkiye ama bilgi patlaması, bilim ve teknolojiye değişimler öyle bir şey sergiledi ki, şahit etti ki bizi; dünya birdenbire aynı zaman dilimine çekiliverdi. Siz hazır olsanız da olmasanız da çünkü iletişim arttığında, karşılıklı enformasyon ve buna bağlı olarak da yaşam biçimleri, kültürler, hepsi etkilendi bundan ve herkes kendisine uysa da uymasa da o özendiği noktada kendini görmeyi arzu etti ve bununla ilgili şeyler yapmaya başladı.

Şimdi Türkiye'ye dönüyorum, bu sınıflandırmayı Türkiye için nasıl bir boyutta daha eleştiriyorum; bir piramit düşünün, sosyo-ekonomik ve kültürel anlamda bir piramit. Bu piramidin üst kısmındaki bir daha çok daha az kitle bugün bizim anladığımız anlamda şu anda literatürde tanımlanan Z kuşağını özelliklerini gösteriyor. Z kuşağının özellikleri neler diye bir çalışma yaptım ve onlardan topladıklarımı da sizinle paylaşmak istiyorum, bazı araştırmalar yapılmış, tezler yapılmış bu konuda. Z kuşağı milenyum kuşağı, Y kuşağına göre birazcık daha kariyer tercihlerinde ne yaptığını bilen bir kuşak. Neden ne yaptığını bilen bir kuşak çünkü doğdukları andan itibaren bunun bizim sabahki oturumda da, genel müdürümün şimdi söylediği noktalarda da tarif etmemiz gereken, bu mesleki teknik eğitimi nasıl yönlendireceğiz, nasıl bu ihtiyacı karşılarız, nasıl yeniden popüler hale getirebiliriz sorularımızın bir boyuttan cevabı. Z kuşağı, kariyer noktasında ne yaptığını bilen, neden bilen; çünkü Z kuşağı piramidin üst kısmı için söylüyorum, alt kısmının Z kuşağı olduklarını düşünmüyorum çünkü teknolojiye hiç tanışmamış çocuklar var, gerçek anlamda bugün hepimizin kullandığı anlamda cep telefonunu hiç görmemiş çocuklar var Türkiye'de, bilgisayarla tanışmamış çocuklar var Türkiye'de, bunun nasıl çalıştığı konusunda fikri olmayan çocuklar var Türkiye'de hala. Bir fikri olanlar var ama bu, bunun içerisinde doğmakla aynı şey değil. Şu anda piramidin üst kısmındaki çocukların anne babalarının ve sağlanan ortamlar sayesinde 0-1 yaş arasında kariyerle ilgili yönlendirmeye başladığını görüyoruz, gözlem başlıyor çünkü. Ailesi ve eğitimcileri tarafından gözlenmeye başlanıyor. Tanımlanmaya başlanıyor, bu çocuk şunu yapabilir, bunu yapabilir. Bu 0-3 yaş arasında daha farklı bir boyuta geliyor, 3-6 yaş arasında çok daha belirgin bir hale geliyor, neler var, yetenekleri gözlemleyelim diye. Çocukları ne yapıyoruz, baleye götürüyoruz, çeşitli müzik aletleri kullanmak için götürüyoruz, dil eğitimlerine başlıyoruz, habire bir yerlerde, spor yapıyor, basketle oynuyor vs. bugünkü formel anlamda öğretim kurumlarının çok fazlasıyla sağlayamadığını düşündükleri ortamları veliler çocuklarına sağlamaya çalışıyorlar. Bizim bu noktada bize bir uyarı var gibi geliyor bana, şimdi ne var, 0-6 yaş arası, hocam çok daha iyi bilir tanımlayacaktır mutlaka, kişilik gelişimi için çok önemli bir dönem. 0-6 yaş arasında kişilik gelişiminde biz o çocuğun aslında yeteneklerini belirlemiş oluyoruz ve yeteneklerini hangi alanlarda daha fazlaysa onları parlatmaya başlıyoruz. Diğerleri konusunda yeteneği olmasa, az bile yeteneği olsa onları eğitimle daha verimli kullanabileceği hale getiriyoruz. Yani mesleki teknik eğitimin eskiden bu iyi, bu mekanik, kişilik kuramlarına göre söylüyorum, mesela Hollanda'nın kişilik kuramına göre daha mekanik olarak tanımlanan bir birey, yapacağı işler mesleki teknik eğitim için daha uygun işler gibi görünmekteydi ama bugün

bu çocuklar çok boyutlu yetişiyor. Z kuşağının özelliği bu, dünyada da böyle ama geriye kalan ciddi bir kesim, sosyo-ekonomik ve kültürel olarak bu düzeyde yetişmiyor. Şimdi başkanım bana bakmaya başladı, o yüzden hızlandırdım konuşmamı, kusura bakmayın.

Bu gençler daha alt sosyo-ekonomik düzeydeki gençleri peki biz buna nasıl yönlendireceğiz, bence buna bakmamız gerekiyor. Hollanda kişilik kuramı gibi bazı kuramlarımızın da bu çağın özelliklerine göre yeniden ele alınması gerektiğini düşünüyorum, bu akademisyenlerimize özel duyurum buradan. Çünkü gerçekten onların kişiliklerine müdahale var bir miktar, farklı yetişmeye başladılar, hepimiz harıl harıl onları bu noktada etkiliyoruz. Diğer çocukların, yani piramidin biraz daha orta ve altındaki gençlerimizin, çocuklarımızın durumları biraz daha farklı. Onlar biraz daha eskide kalmış durumdalar, hatta X kuşağı özelliklerini gösterenler var. Bizim onları bu sistem içerisinde yönlendirmemiz gerekiyor. Bir örnek verip hemen bağlamak istiyorum, söyleyeceğim çok fazla başka boyutlar da vardı ama isterseniz bunu sorularınız kısmında daha açabilirim, orada bir fırsat verilirse. Bir örnek vermek istiyorum, benim çocuklarım lisede öğrenci. Ortaokuldan arkadaşları vardı, çocuk çok yetenekli, sporda harika, müzikte harikalar yaratıyor, derslerle hiç alakası yok, hiç alakası yok. TEOG sınavına giriyor. TEOG'a girdiğinde, ne yaptın dedim. Dedi ki meslek lisesinde öğrenciyim dedi şimdi, oraya kaydım yapıldı dedi. Sen tercihin var mıydı, böyle bir isteğin var mıydı dedim. Yok Demet teyze dedi, annem babama sordum dedi, senin puanın buraya yetiyor, başka yer olmaz dediler dedi, hocalarım da öyle söyledi dedi, onun için ben oraya kaydım yapıldı dedi. Peki, bölümün ne, o bölümünü seviyor muydun? Yok, onu da annemler dedi ki bunda iyi para var, kazanırsan burada kazanırsın dediler. Bu bence durumumuzu net çırılçıplak ortaya koyuyor, bu önemli bence. Bu çocuk orada bunalıyor. Sordum, ofluyor pufliyor. Gerçekten bir şey olabilir miyim burada diye benden de böyle bir ümit, bir şey duymayı bekliyor. O çocukların oraya gittiği bir ortamda, öğrenciler o kurumları tesadüfen gidiyorsa, iş dünyasının bu 21. Yüzyıl becerileri dediğimiz beceriler, bunların sahip olma noktasında, yani üst düzey düşünme becerileri, yaratıcı problem çözme becerileri, karar alma becerileri, üretkenlik, vs. bunlara sahip olması bekliyorsa eğer iş dünyası, peki biz Millî Eğitim Bakanlığı mesleki teknik eğitim kurumlarımız olarak bu işin neresindeyiz, hangisine destek sağlıyoruz, hangisi için ortaya ne koyabildik şu ana kadar diyorum. Teşekkür ediyorum sabrınız için, sağ olun.

İSRAFİL KURALAY; hocama da çok teşekkür ediyoruz. Gerçekten hem teorik hem kuşaklar arası bir iletişimi hem yeni kuşakları ama gene de bir şey ortaya çıkıyor, inşallah birazcık belki tartışma bölümünde, hocam biraz da çözüme dayalı ben şahsen bir şeyler bekliyorum, belki tartışma bölümünde ve karşılıklı konuşmada falan, böyle bir tanım getiriyoruz ve biraz negatif gidiyoruz gibi geliyor bana. Belki İbrahim Hocam iyi şeyler söyler mi, olumlu şeyler?

DOÇ. DR. DEMET SOMUNCUOĞLU ÖZERBAŞ; İbrahim Bey'e geçmeden, kesinlikle negatif değil bunlar, sadece biz tam olarak tanımlayalım, çözüm üretelim, burada yön negatif ya da pozitif diye belirtmek çok doğru olmaz diye düşünüyorum, akademik olarak bakmaya çalışıyoruz. Teşekkürler.

İSRAFİL KURALAY; çok teşekkür ediyorum. İbrahim Hocam, buyurun sizin herhalde sunumunuz ekrandan da slayt mı var?

DOÇ. DR. İBRAHİM KISAÇ; Teşekkür ederim, tekrar hepiniz hoş geldiniz. Şimdi ben slayt oluncaya kadar aslında bir merak ediyorum, salona sormak istiyorum, sabahki konuşmada gördünüz, bu işin aslında tabi burada biz mesleki eğitimde mesleki teknik eğitimle bir organizasyon yapıyoruz, sabahleyin fark etmişsinizdir, mikrofonlar yanda olduğundan dolayı böyle yan yana konuşuyordu konuşmacılar. Şurada bu kadar büyük organizasyon yapılıyor, gayet güzel, bir yaka mikrofonu ya da mikrofonu ayarlama gibi bir şey yapılamaması maalesef bunlar küçük ayrıntılar



gibi görünüyor ama işte bizim ülke olarak bence en önemli problemimiz bu, bu ayrıntı saydığımız işleri atladığımızdan dolayı birçok konuda başarılı olamıyoruz. Ara eleman da demeyelim aslında biz onlara çünkü o arkadaşlar ara eleman dendiğinde kendilerini iki arada bir derede kalmış gibi hissediyorlar, ona bozuluyorlar. Çünkü biz yıllardır bu konuda birtakım çalışmalarımız var, o arkadaşlarla de birlikte bazı çalışmalar yaptık. Diyorlar ki biz ara eleman değiliz, biz nitelikli elemanız. Bence de. Şimdi ara deyip, birçok şeyde ara iyi bir şey değil, diyelim ilk çocuk olmanın bir avantajı var, son çocuk olmanın bir avantajı var, arada kaldıysanız kötü. İlk olan ilk olmanın bir sürü ayrıcalığını yaşıyor, son olan son olmanın hiç bitmeyen ayrıcalığını yaşıyor. Ortanca çocuklar ne yapsın? Onlar aşağıdan, alttan, üstten bastırılmışlar yazık ama onların da iyi yanı onlar da mecburen ne yapsınlar, dışa yöneliyorlar. Dolayısıyla ortanca çocuklar daha dışa dönük oluyor aslında yapılan çalışmalar da onu gösteriyor. O yüzden ara eleman olmak da iyi bir şey değil. Fakat şimdi ben lisansüstü eğitimimi Amerika'da yaptım, bazı konularda özellikle gözlüyorum, demin söylediğim gibi bizim en önemli problemlerimizden birisi, bazı konuları biz ayrıntı deyip bir kenara bırakıyoruz ama onlar bizim başarımızı engelliyor.

Yıllar evvel eğitim yaparken, 1990'lı yılların başlarındaydı Amerika'da, lisansüstü eğitim yaparken uygulamaya gittiğim okulda, sene 1990 ya da 1991, bir internship uygulamamız var, toplam 600 saatlik uygulama. Bakın, 600 saat. Sabahleyin bazı konuşmacılar bahsetti, mesleki teknik eğitimde özellikle uygulamaları arttırmalıyız vs. şimdi bizim okullarımızda uygulama olarak, mesela bizim öğretmenlik uygulamasındaki öğrencilerimize yaptırdığımız uygulama, ben dekan yardımcılığı yaptığım için de özellikle takip ediyordum biliyordum, birçok arkadaş bilir konunun içinde olan, 84 saat uygulama. Haftada 6 saat uygulamaya gidiyorlar, onun da zaten çoğunu kaytarıyorlar ve çoğunu naylon evrak, naylon fatura gibi gitmiş gibi dolduruyorlar, doğru dürüst uygulama yok, o bile çok geliyor. Tabi bizimki lisansüstü düzeydi, ben o uygulamaya gitmeden evvel internship uygulamasına gitmeden evvel 100 saat de practical denilen başka bir uygulamamız vardı. Toplamda 700 saat, bir yıl boyunca sürekli birkaç Amerikan lisesine gitmiştim, orada uygulamaya gidiyorduk. Psikolojik danışma rehberlik alanındaydı lisansüstü eğitimim. Şimdi oradayken gördüğüm bir program vardı, sene 1991; gittiğim okulda bilgisayarda bir paket program vardı, 1990-91'de arkadaşlar hatırlarlar, şimdi demin Demet Hocam bahsediyordu baby-boomer, X kuşağı, Y kuşağı, 65 diye tanımladı Demet Hocam, 65'e kadar olanlar baby-boomer, 65 ve 79'a kadar X kuşağı. Ben de düşündüm tam 65 olan nereye giriyor? Ben de tam 65 doğumluyum da kendime bir yer bulamadım. Arada kaldım yani. Patlamaya mı girdik, X'e mi girdik, arada kaldık. O yıllarda biliyorsunuz 90'lı yılların başlarında Türkiye'de bırakın interneti, doğru dürüst bilgisayar bile yoktu, değil mi, burada birçok arkadaş hatırlar. Siz dünya demeyin, bakın dünyada yoktu demek için dünyayı bilmeniz lazım. Ben o tarihlerde Amerika'daydım, Amerika'yı biliyorum, Amerika'da çok miktarda vardı yani. Zaten ben Türkiye ile kıyaslıyorum, dünya değil. Şimdi oradaki o bilgisayar programında, paket programda çocuk oturuyordu bilgisayarın başına, yetenek testleriyle ilgili bir program vardı, aynı programın bir kısmı. Onları dolduruyordu. Daha sonra ilgi testleriyle ilgili kısım vardı, kişilik özellikleriyle ilgili kısım vardı ve onlara yönelik program şöyle bir profil çıkarıyordu; yetenek olarak şu özelliklere sahipsiniz, ilgi olarak şu özelliklere, şu yönlere eğiliminiz var, kişilik özellikleriniz şunlar, işte bu özelliklerde olan birisine uyan meslekler şunlar olabilir diye bunları sıralıyordu. Çocuk orada kendi kararını kendi veriyordu bir anlamda. Şimdi ben uygulamayı gördüğümde dedim ki ya bu ne güzel bir şey, biz rehberlik alanından kişiler olarak bunun yapılmasını ve bunu yapmaya çalışıyoruz. Mesleki rehberlikte yapılması gereken, diyelim ki meslek lisesi aşamasında olan bir birey, önce sahip olduğu bazı özellikleri bilmesi lazım, daha sonra çevresinde kendine açık olan fırsatlar nelerdir,

bunları bilmesi lazım, bu doğrultuda yönelebileceği alanlar nelerdir, sahip olduğu özelliklere uygun olan gidebileceği meslekler nelerdir, bunlardan birisini seçmesi, bunlardan birisine yönelmesini bekliyoruz. Meslek seçimi dediğimizde kısaca üstünde durduğumuz nokta bu. Kendi ihtiyaçlarına, amaçlarına uygun olan mesleğe yönelmesini istiyoruz. Asıl olması gereken, sağlıklı olan bu. Şimdi bununla ilgili işte program, 90'lı yılların başında, 90-91'de daha bizde bilgisayar bile kullanılmazken orada vardı. Aradan bir süre geçti, biz Türkiye'ye döndüğümüzde bir şekilde çeşitli zamanlarda toplantılarda bunu dile getirdik. Böyle bir program olabilir, tabi ilk zamanlar bilgisayar yoktu, o 90'lı yılların başlarında tamam onlara diyecek bir şeyimiz yok ama aradan epey uzun bir zaman geçti, halen biz o sistemi kuramadık. Derken 2010 yılındaydı sanırım yanlış hatırlıyorsam, genel müdürüm belki bu konuda daha iyi belki bazı konuları hatırlar, gerçi kendisi o zaman görevde değildi ama daha öncesiyle ilgili özel eğitim ve rehberlik hizmetleri genel müdürlüğü bünyesinde yapılan bir çalışma vardı. O sırada da biz de bir başka bir sivil toplum kuruluşundan bir eğitim derneği, kısaca SEDER adını verdiğimiz, daha sonra o dernek üzerinden de başka çalışmalar yaptık, mesleki teknik liselerde okuyan öğrencilerin meslek seçimine yönelik bir ölçek geliştirmeye çalışıyorduk. Hatta şu an salonda o çalışmaya katılmış olan bazı arkadaşlarım da var, karşılaştık onlarla, onları da görmekten mutlu olduk. Orada yaptığımız iş, 9. Sınıftan 10. Sınıfa geçişte öğrencinin kendine uygun olan alanı belirlemesine yardımcı olacak, onun yeteneklerini ilgilerini ve kişilik özelliklerine uygun profili ortaya çıkaracak bir ölçek geliştirmeye çalıştık. O ilk çalışmamızda bu daha çok 26 alan üzerineydi, daha sonra o zamanki genel müdürümüz, mesleki teknik eğitim genel müdürü Ömer AÇIKGÖZ konuyla ilgilendi, dedi ki hocam bunu biz 52 meslek için geliştirelim. Daha sonra biz bu sürekli eğitim derneği, sivil toplum kuruluşunun bünyesinde 52 meslek için şu an mesleki alanlara yönelimi belirleme envanteri olarak kısaca MAYBE adını verdiğimiz bir ölçek geliştirdik. Şu an onu kullanabilirsiniz, Millî Eğitimin sayfasında yok ama o SEDER'in sayfasından ulaşılabilir. Bugüne kadar yaklaşık olarak 55 bin öğrenci bunu kullanmış. Tabi bilse, tanıtılsa çok daha fazla kullanan olur, en azından meslek lisesindeki öğrenci kendi profilini ortaya çıkarıp hangi alana yatkın olduğunu belirlemede bunu kullanabilir. Şimdi bunun daha genelini 2010'da Millî Eğitim rehber öğretmen arkadaşlar bilirler, MBS sistemini kurdu. Mesleki bilgi sistemini. Burada rehber öğretmen arkadaşlar var mı bilmiyorum. MBS sistemi kuruldu ama bir süre kullanıldı bu, o sistemde de aslında tam o benim biraz önce Amerika'da kullandık dediğimiz sisteme benziyordu, gayet güzel dedim nihayet. Bakın 90'da biz onu kullanıyorduk, aradan 20 yıl geçtikten sonra bizim ülkemizde de böyle bir şey faaliyete geçti, dedim ki iyi, şükür, hiç değilse 20 yıl sonra da olsa biz bunu yapabildik. Ama nedendir bilmiyorum, bir süre kullanıldı, daha sonra onun kullanımı durmuştu, kullanılmıyordu. Sanırım genel müdürümüz daha iyi bilir, şu an kullanılıyor mu hocam? Mesleki teknik eğitim genel müdürlüğü bünyesinde kullanılıyor. Eski MBS sistemi. Kullanılmıyor mu, yine mi kapandı yani, kullanılmıyor, evet. Bu üzücü bir durum. Şimdi orada rehber öğretmen birçok çocuğa gidip yardım yapamaz, bizim normalde şu an sayı tam olarak bilmiyorum, her 500 kişiye bir rehber öğretmen miydi atamamız, tam emin değilim, 500 kişiye bir rehber öğretmen olsa da bir rehber öğretmen bu işlemleri yapamaz. Kaç kişiye test uygulayıp onlara yardımcı olacak? Bizim bu tür sistemleri geliştirmemiz lazımdı. Amerikan demin bir dinleyicimiz söylüyordu, Amerikan hayranı falan diye düşünmeyin, öyle bir sıkıntım derdim yok ama maalesef biz yapabileceğimiz birtakım işleri bir takım nedenlerden dolayı uzun zaman sonra ancak yakalıyoruz. O tür sistemleri biz yaptığımızda halbuki o zaman rehber öğretmenin yapacağı işi o tür programlar yapar, çocuk en azından programın karşısında geçer testini doldurur, kendi özelliklerini bilir, ona göre kendine bir tercih yapar. Tabi o tercihi ne işe yarar, çocuk ne derece bunu uygulayabilir, o



işin başka boyutu, tamam, o konuda demin Demet Hoca'nın söylediği gibi, annem babam bunu söyledi ya da yine bir önceki genel müdürün de belirttiğim gibi para nerede ise oraya yönelme vs. birtakım şeyler var tabi ki, bazı alanlara biz yöneltmiyoruz, çünkü oradan para kazanılmaz, o işe yaramaz gibi. Ama yine sayın genel müdürümüzün de vurguladığı gibi, eninde sonunda bir şekilde o tarafa doğru kayıyor. Hatta bizim bir iki gün önce misafirimiz oldu, yeğenimizin eşi var, çocuk doktoru; doktorluk dışında hepsi var. Bilgisayar içini söküp takıyor, yeni şeyler yapıyor, düzenlemeler yapıyor, tasarım yapıyor, resmi çok gelişmiş, 3-4 tane müzik aleti çalıyor. Niye doktor oldun, annem çok istedi onun için oldum. Ve bunun sonucu tabi ki bir takım ruhsal bozukluklar da elbette ortaya çıkıyor. Ama en azından biz öğrencilerin kendilerine uygun seçim yapmalarına yardımcı olacak bu tür sistemleri artık kesinlikle geliştirip bütün Türkiye çapında bunları uygulamaya aktarmamız lazım. Yıllar sonra 20 yıl sonra da olsa onun gerçekleşmiş olması beni mutlu etti, dedim ki en azından bir şeyler yaptık, bundan sonra da arkası gelir inşallah.

Evet, teşekkür ederim, aslında söyleyecek çok şey var ama süreyi aşmak istemiyorum. İSRAFİL KURALAY: Sağ olun. Hocam çok teşekkür ediyoruz, ağzınıza sağlık. Tabi belki şeyi de ben merak ettim, tamam bu çocuk bir bilgisayar ortamında sanıyorum özelliklerini görececek bir programdan söz ediyorsunuz. Acaba çocuk kendisi mi girip onun sonuçlarını görececek yoksa ona bir genel uzman bir eğitmenin, pedagoğun değerlendirmesi mi gerekecek?

DOÇ. DR. İBRAHİM KISAÇ; çocuk kendisi bir kullanıcı adı alıyor, bir şifre alıyor, o testleri dolduruyor, o test sonucunda bir profil ortaya çıkıyor. O bizim meslek lisesi için geliştirdiğimiz MAYBE ölçeğinde bir profil ortaya çıkıyor, diyelim ki en fazla hangi alanda en yüksek ortalama, makine alanında çıkmış, bunu ikinci sırada ne takip ediyor, üçüncü sırada ne takip ediyor, bunu görüyor çocuk. Gerekirse bir oradaki okulundaki rehber öğretmenden bu konuda yardım alabilir. Ama büyük ölçüde kendisi yapıyor.

İSRAFİL KURALAY; sağ olun hocam, çok teşekkür ederim. Şimdi de sözü Sinan Temur Bey'e veriyorum. İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanı. Aslında bu da sanıyorum yeni bir uygulama, güzel de bir konu. İş hayatıyla ilgili, iş arayanların müracaat ettiği bir müessese olarak İŞKUR nasıl yönlendiriyor. Peki, buyurun.

SİNAN TEMUR; Sayın Başkanım, değerli katılımcılar, biz de İŞKUR olarak meslek seçimiyle ilgili konumu, tartışmaları İŞKUR olarak, kamu istihdam kurumu olarak daha çok istihdam düzeyinde, yani işsizlikle mücadele noktasında değerlendirip politikalarımızı o yönde geliştiriyoruz. Biraz önce sayın akademisyenlerimiz çeşitli yaklaşımlarını paylaştılar, biz de İŞKUR olarak aslında bu paylaşımlara katılmakla beraber şöyle bir kaygımız var hocam; işsiz bir mutluluk mu mutlu bir işsizlik mi, bu gerçekten dünyada da belki tartışılıyor. Tatmin olduğu bir meslek ama işsiz. Bu insanı ne kadar mutlu eder ya da gerçekten istihdam alanı iyi fakat mesleğinde tam doyum sağlayamama, bu gerçekten dünya kamu istihdam kurumlarının da çok tartıştığı bir nokta. Biz bu anlamda kongreye davet edilirken, İŞKUR bu alanda neler yapıyor noktasında bir sunum paylaşılmalı istendi, bu anlamda evet Millî Eğitimde rehber öğretmenlik, kariyer meslek seçimiyle ilgili çalışmaları zaten hepimiz veli boyutuyla yakından inceleme şansımız oluyor fakat İŞKUR olarak ben sunumumda mesleki rehberlik ve danışmanlık faaliyetleriyle ilgili hangi çalışmalar yapıyoruz, çok kısa bir şekilde geçeceğim. Daha sonra da bir sorunsalımızı, yani İŞKUR olarak sorunsalımızı sizinle paylaşmayı planlıyorum. Bu anlamda biz şunu net olarak gördük; dünyada bugün 197 milyona yakın işsiz var, yaklaşık Avrupa genelinde 9,4, Türkiye'de de işsizlik oranı 10,7. Bununla mücadelede temel sorunsalımız, işsizliğin en önemli gerekçesi mesleksizlik ya da yanlış meslek seçimi, bu anlamda nasıl bir tedbir alabiliriz, bu noktada 2012 yılında iş ve meslek danışmanlığı kapsamında bir daire kurduk, genel müdürlük bünyesinde, yeni yapılanmada

2011 yılında. 2012 yılında da yaklaşık 4 bine yakın iş ve meslek danışmanımızı tamamen bu üç hedef kitle, iş arayan, işveren ve öğrenciye etkin danışmanlık hizmetleri yapalım. Çünkü iş arayan işgücü piyasasının arz tarafını oluşturmakta, işveren talep tarafını oluşturmakta, öğrenci de işgücü piyasasının kaynağı. Öğrenci mezun olduktan sonra bir nevi işgücü piyasasının karşısında mesleği var mı, nasıl bir mesleğe yönelecek, nasıl bir işe yönelecek, bu noktada biz tedbirimizi bu üç temel alanı hedef alarak çalışmalarımızı gerçekleştirdik. Bu anlamda biz biraz önce de bahsettim, yaklaşık 4 bin iş ve meslek danışmanı bir yıl içinde kurumda istihdam ettik ve şöyle bir yaklaşım yaptık; kuruma kayıtlı ne kadar iş arayan, işveren ve okul, Millî Eğitimde de iş birliği yaptık, web server aracılığıyla Millî Eğitimdeki güncel okulları aldık, iş ve meslek danışmanlarımıza portföy dağılımı şeklinde dağıttık. Yani her iş ve meslek danışmanının şu anda portföyünde ortalama 7-8 okul var, iş ve meslek danışmanları bu okuldan sorumlu, rehber öğretmenleriyle iş birliği yapacak, meslek seçimiyle ilgili temel paylaşımları birlikte planlayacaklar, seminerler verecekler. Böyle bir yaklaşım tarzımız var, son 2-3 yılda da burada yoğunluklu bir şekilde devam etmekteyiz.

İŞKUR olarak iş ve meslek danışmanlarıyla, özellikle alanda dal seçimi yapacak öğrencileriyle kariyer planlaması aşamasında bulunan üniversite öğrencilerine yönelik mesleki ve eğitim öğretim olanaklarını tanımak ve mesleki yönelim konusunda daha ayrıntılı bilgiye sahip olmak konusunda meslek danışmanlığı yapıyor, İŞKUR iş ve meslek danışmanlarıyla. Bunu hem üniversitede yapıyor hem okullarda yapıyor hem bireysel görüşme olarak yapıyor hem grup görüşmesi olarak tamamen kurumumuzda yapmış olduğumuz seminerlerle bu çalışmayı gerçekleştiriyoruz. Biraz önce bahsettim, 2012 yılında biz 4 bin iş ve meslek danışmanını kademeli olarak bir yıl içerisinde aldık. 2002-2011 yılında kurumumuz tarafından toplam 3065 okul ziyaret edilmiş, yıllık ortalama 300 okul ziyaret edilirken, son 4 yılda, 2012 yılından itibaren 72.688 okul ziyareti, bu yaklaşık yılda 15.000 okul ziyaretidir. Bizim okul ziyareti kapsamında rehber öğretmenlerimiz olduğunu biliyoruz, orada tekrar meslek seçimiyle ilgili yeniden bir planlama aşaması değil fakat işgücü piyasası ne bekler kaynaktan, öğrenciden nasıl bir meslek seçimini bekler, işgücü piyasasındaki farkındalık nedir, aranan meslekler nelerdir, bizim temel hedefimiz burada hem rehber öğretmenlerimizi hem okul yönetimimizi hem öğrencilerimizi hem velilerimizi bu konuda bilgilendirmek. Bu anlamda biz 2013 yılından itibaren yaklaşık 1 milyon meslek seçimine destek verdik. Meslek seçimi nedir, meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken noktalar nelerdir, CV nasıl hazırlanır, kariyer planlaması yeni nasıl yapılır, meslek seçimindeki son yaklaşımlar nelerdir, günceli takip ederek her yıl ortalama 1 milyon meslek seçimine destek dergisine okullarımızda seminerler aracılığıyla paylaşıyoruz. Bunları da anlatırken biz bunu yapıyoruz anlamında değil ama İŞKUR olarak bu çalışmaları en azından farkındalığı oluşturmak adına önemsiyoruz çünkü bizim kaynağımız öğrenciler, işgücü piyasasının temel kaynağı. Biz karşılanamayan açık işlerimiz var, gerçekten mesleğin gerektirdiği özellikler var, o mesleği karşılayabilecek öğrencilere şimdiden bakın bu alanlarda kendinizi yetiştirebilirsiniz diyoruz. Biz bunları kargoyla da okullara dağıtabiliriz, bunda hiçbir sıkıntı yok ama özellikle gidiyor iş ve meslek danışmanımız, bizzat özellikle meslek lisesi son sınıf öğrencilerine, ortaokul öğrencilerine seminerler aracılığıyla, rehber öğretmenle iş birliği yaparak bu çalışmaları gerçekleştiriyor. Yine meslek tanıtım günleri kapsamında İŞKUR bizzat mesleğin erbabı tarafından meslek tanıtım günleri düzenliyoruz. En çok seçilen 9 meslek ya da diğer meslekler noktasında da bu faaliyetlerimiz devam ediyor. İstihdam fuarını önemsiyoruz, sosyal taraflar, yerel yönetimler, üniversiteler, ilgili diğer kurum ve kuruluşlarla işgücünü birlikte buluşturduğumuz iş arayanları buluşturduğumuz etkinlikler, burada da kariyer planlamasına yönelik çalışmalar yapıyoruz.



İstihdam fuarlarını 30 büyük şehirde, kariyer günlerini de küçük şehirlerde olmak üzere, büyük şehirlerin dışında özellikle üniversite mezunu öğrencilerle firmalar sahiplerini bir araya getiriyoruz.

Diğer bir noktamız da özellikle üniversite irtibat noktalarında mezun olan öğrencilere işgücü piyasasının temel ihtiyaçları konusunda bilgilendirme yapıyoruz, CV nasıl hazırlanır, kariyer planlaması nasıl yapılır noktasında 85 üniversitede irtibat noktamız var, İŞKUR olarak bu faaliyetlerimizi de üniversitede devam ettiriyoruz. Biraz önce hocam bahsetti, mesleki yönelim test bataryası, hocam biz bunu 2010 yılından itibaren yeni bir yaklaşımla gerçekleştirdik. 2013 iş ve meslek danışmanları alındıktan sonra, özellikle işsiz seçeceği meslekler, doğru işe doğru kişiyi nasıl yönlendiririz sorusundan yola çıkarak böyle bir test bataryası geliştirdik. Bunu tabi doğrudan biz kendimiz de geliştirmedik, hizmet alımı da yaptık ama ihtiyacımız, doğru kişiyi nasıl doğru işe yönlendiririz, etkin bir şekilde veya biz mesleki eğitim kursları düzenliyoruz, ciddi bütçeler ayırıyoruz. Bunlar noktasında doğru kişiyi doğru kursa nasıl yönlendiririz derken, bize okullardan ciddi talepler geldi, özellikle iş ve meslek danışmanlarımıza, rehber öğretmenlerimizden. Bu mesleki yönelim test bataryasını okullarda da uygulayabilecek yönde bir çalışma yaptık, güncelleştirdik, halen güncelleştirmelerimiz devam ediyor. Burada genel müdürümüz de var, rehber öğretmenlerimiz de etkin bir şekilde bunu paylaşabiliriz, hatta dış kullanıcıya açma yönelik de çalışmalarımız var. Genel yetenek, mesleki kişilik envanteri ve mesleki eğilim testleri. Bu üç alanda toplam 346 sorudan oluşmakta, minimum 45 dakika, maksimum 1,5 saat zaman almaktadır. 2013 yılından itibaren yaklaşık 20 bin kişiye bu test bataryası uygulanmıştır. Genel yetenek, kişilik envanter testi, mesleki eğilim testi ve önerilen meslekler olarak sonuçları paylaşıyoruz. Bunu velilerden bazen bize talep geliyor, kurumumuza geliyorlar, çocuklarına bunu uygulamak için ve iş ve meslek danışmanlarımız aracılığıyla bu testleri kendileriyle de paylaşıyoruz.

Diğer bir nokta Euro Guidance, Avrupa Rehberlik Merkezi. Türkiye İş Kurumu 2009 yılından itibaren bu ağı üye, Türkiye'nin temsilcisi olarak katılıyor. Bu merkezde yurtdışındaki rehberlik uygulamaları, konferanslar, seminerler aracılığıyla paylaşıyor, biz de etkin bir şekilde bu ağda çalışmalarımızı yürütüyoruz. Yaklaşık 28 Avrupa Birliği ülkesi, 4 EFTA, Sırbistan, Makedonya ve Türkiye üye ülkeler olarak karşılaşıyoruz. Biraz önce faaliyetleri bahsettim, önemli olan aralık ayı içerisinde eğitim istihdam ilişkisinin kurulmasında meslek seçimi ve kariyer yönetimi çalıştayını Afyon'da düzenleyeceğiz, sizleri de aramızda görmekten, zaten davetiyelerimizi de yapacağız bu anlamda.

Bir diğer önemli nokta yine meslek seçimi, kariyer ploteusumuz var, bu Avrupa'daki öğrenme fırsatlarını bir portal aracılığıyla tanıtıyor. Fransa'da bir mastır yapmak için ne yapmam lazım, nerede kalırım, ne kadara kalabilirim gibi çok geniş bir bilgi sunuyor, biz bunun Türkiye ayağını yapıyoruz. Pilot uygulamayı da Gazi Üniversitesi ile yapmak istiyoruz, şu an pilot aşamasına geçme durumundayız, inşallah Gazi Üniversitesinin bütün olanaklarını Avrupa'daki ülkelere sunacağız. Avrupa'daki ülkeler de bize üniversitelerinde eğitim olanaklarını bize sunacak, bu şekilde bir portalı de aynı şekilde yürütmektemiz İŞKUR olarak.

Bir diğer nokta, meslek bilgi merkezimiz, buralarda biraz 53 ilde meslek bilgi merkezimiz var, bazen rehber öğretmenlerimiz öğrencileriyle birlikte bu merkezlerden bilgi alıyor. Diğer bir nokta MEDAK, meslek danışma komisyonu. Burada da sosyal taraflar ve diğer kurumlarla bir aradayız, genelde meslek araştırmaları yönünde çalışmalarımız devam ediyor. İşbaşı eğitim programını önemsiyoruz, bu da kariyer açısından bizzat işi işte öğrenme noktasında, özellikle üniversite öğrencilerimiz son yıllarda işbaşı eğitim programlarından yoğun bir şekilde yararlanmaktadırlar. Temel amaç, mesleki deneyim ve beceri kazanmak, istihdam edilebilirliğini kolaylaştırma gibi temel amaçlarımız var. 15 yaşını dolduranlar kuruma kayıtlı işsizler, ön lisans,

lisans, yüksek lisans ve ikinci öğretim öğrencileri bu programdan yararlanabiliyorlar. Günlük 50 TL ücret ve genel sağlık sigortası İŞKUR tarafından yatırılıyor. Son yıllarda da üniversite öğrencilerimiz yoğun bir şekilde yararlanmaktadır. Diğer bir faaliyetimiz, İŞKUR kariyer sitesiyle şu an çalışmalarımızı planlamaktayız. Ben bir örnek son olarak Kanada örneğini vermek istiyorum. Biraz önceki belki tartışmayı da pekiştirecek veyahut da farklı bir yön katabilir. Kanada'da bir baba çocuğunun meslek seçimiyle ilgili çocuğu babasına ben bu anlamda bir meslek seçeceğim dediği zaman, bilgisayardan tarayıp bu mesleğin istihdamda kalma oranı yüzde 60-70-40 diye oranlar verebiliyor. Ülkeler çeşitli veritabanları sayesinde bu oranı biliyor. Ama biz mesela ben hukuku seçtiğimde istihdam yüzde oranım kaç dediğim zaman ne Millî Eğitim Bakanlığı ne İŞKUR ne diğer kurumlar somut bir çıktı veremiyor. Belki bizim temel sorunsalımız bu. Diğer mesleklerde de öyle. Belki torna tesviye sayısı istihdamda kalma oranını veli çok rahat bir şekilde görecektir. O anlamda bizim sadece Millî Eğitime değil, İŞKUR'a değil, çalışma hayatına, üniversitelere, sosyal taraflara temel önerimiz, bir çalışma tasarımı var, bununla ilgili Millî Eğitimle iş birliğini başlattık, YÖK'le de çalışıyoruz. Temel amacımız, çalışma hayatıyla eğitim hayatını birleştirmek. Bireysel veriler açısından, istatistik veriler açısından. Şu an mesela şu soru gelse, mesela kamu kurumunda kaç avukat veyahut da özel sektörde kaç doktor çalışıyor noktasında veyahut da daha farklı bir şeyi verebiliriz. Fizik mezunundan kaç kişi şu an özel sektörde çalışıyor, bunun ayrımını şu an yapamıyoruz, temel sıkıntımız bu. Bizim amacımız da çalışma hayatının bütün girdileri İŞKUR'da, SGK ile birlikte, buna biz anaokulundan başlayarak üniversite mezununa kadar bütün öğrencileri bu verinin içerisinde yaparak birleştirerek hem çocuklar mezun olmadan biz aktif işgücü programlarına yönelik tedbir alalım, kurslarımızı aktif işgücü programlarımızı ona göre belirleyelim hem de üniversitelerimiz, bakanlığımız okul açarken, bölüm açarken bu verilere bir zahmet baksın. Ciddi anlamda şu an; geçen bir kız meslek lisesine gittim, el sanatları bölümünde kaç öğrenci var dedim, bayağı bir öğrenciyi söyledi, peki bu veliler bu öğrencileri bu bölüme gönderirken bunu istihdam alanını hesaplayabiliyorlar mı veyahut da bakanlığımızın bu noktada bir çalışması var mı, bizim var mı İŞKUR'un, bizim de yok, bunu sadece Millî Eğitim İŞKUR olarak değil, bu ülkemizin bir meselesi. Biz bu anlamda ulusal veritabanı çalışmamız var, bu çalışmayı yaparsak belki mesleki rehberlik ve kariyere farklı bir boyut kazandıracağız, kurum olarak bunda Millî Eğitim'in ve YÖK'ün etkin iş birliğine ihtiyacımız var. Şu an YÖK'le, Millî Eğitim'le iletişimi kurduk, inşallah bu çalışmayı sonlandıracağız.

Ben teşekkür ediyorum beni dinlediğiniz için. İŞKUR olarak farklı bir boyut kattık. Teşekkür ederim.

İSRAFİL KURALAY; Sinan Bey'e çok teşekkür ediyoruz, sağ olun. Aslında güzel bir çalışma, çok teşekkür ediyoruz. Şunu da gösteriyor; herkes kendi bulunduğu yerde güzel çalışmalar yapıyor, bu çalışmaların bir araya gelerek tabiri caizse güce dönüşmesi, iyiliklerin çoğaltılması manasında iyi işler yapılıyor, iyiliklerin çoğaltılması için bir araya gelmeleri gerekiyor. Mesela İŞKUR'u ben bilmiyordum, ilk defa böyle boyutlu dinlemiş bulunuyorum. Millî Eğitim Bakanlığı farklı boyutta, hocalarım farklı boyutuyla, STK'lar farklı boyutuyla, biz de mesleki eğitimle ilgili yıllarca İstanbul Ticaret Odası olarak özel idareyle, Millî Eğitimle beraber mesleki eğitim çalışmaları yaptık ama bunların bir kaydının yapılması, tasnifinin yapılması, tanımının yapılması, bir stratejisinin yapılması, bir hedefinin belirlenmesi gibi böyle bir bütüncül koordineli, birbirimizi anlayacak, kurumsal taassuplardan uzak, toplumun geleceğine tekabül edecek çalışmaların yapılmasında fayda var diye düşünüyorum. Yoksa tek başımıza hiçbirimiz bir şey ifade etmeyeceğiz, çok çalışsak bile herkes tabiri caizse kendi kuyusunu kazacak. Ama iyi şeyler de yapılıyor, haksızlık etmemek lazım, bu iyilikleri birleştirmek gibi bir eksiklik olduğunu sadece kendi adıma vurgulamak istiyorum.



Şimdi sözü size bırakmak istiyorum, vaktimiz de ben sanki vaktimiz olacakmış gibi düşündüm ama yanlışmışım, 15.30'da bitiyor, 15.22 ama herhalde bir 5-10 dakika çalabiliriz, kısa özet net şeyler olursa söylemler, bir de kendinizi tanıtip soru varsa, kime soruyorsanız.

SORU – MUSTAFA AYDIN; teşekkürler. Mustafa AYDIN. Önce İŞKUR'dan gelen arkadaşımıza teşekkür ediyorum, güzel bir sunumdu. 21. Yüzyıl OECD'nin belirlediği temel becerilerde İŞKUR bu meslek danışmanlığının neresinde? Şimdi endüstri 4.0 konuşuyoruz, paneller yapıyoruz, İŞKUR endüstri 4.0'ın neresinde, 21. Yüzyıl becerileriyle ilgili bir şey göremedim burada, o değerlendirmelerde. Çünkü test bataryalarından bahsettiniz, İŞKUR'un test bataryalarından, ben biliyorum ki 2000'li yıllardan beri Amerika'dan alma test bataryaları var ama sonuç itibarıyla sizin yaptığınız son 2010 yılında başladığınızı not aldım ama bize şunu sunmanızı beklerim; 2010'dan 2016'ya kadar 6 yılda kimi yönlendirdiniz, hangi mesleğe yönlendi, nerede istihdam oldu, bunun bilimsel bir çıktısının olması lazım, bu bizim için çok önemli, bunu göremediğimi arz etmek istiyorum. Fazla zaman almadan aldığım notlarla ilgili söyleyeceğim çok kısa bir şekilde. Şimdi hocam çok güzel testten bahsetti, Gazi Üniversitesinden katılan kıymetli İbrahim Hocam, biz Millî Eğitimde bu testlerden hiç görmedik İbrahim Hocam. Bu çocuklarımız sizin yaptığınız bu çalışmalardan çok mahrum kaldılar, bu memleketin çocukları ara nesilde kayboldu gitti, siz bu MAYBE testlerini çok güzel yapmışsınız, ben Almanya'dan HAMED testlerinin alınıp da uygulandığı bir okulda görev yapıyorum. Yüzde 80 istihdamlı bir sistematik, burada bu testleri uyguladığımız çocuklarla yüzde 80 başarı elde ettik, istihdam ettik hepsini. Bugün Sincan Organize Sanayinin en büyük işletmelerinde hepsi en iyi yerlerde çalışıyorlar, testsel karşılığı olarak ama bunun Millî Eğitimdeki karşılığı da öğrencilere uygulamalarıyla ilgili bir şey söylemişsiniz, bizim mesleki yönlendirmeye ilgili yaptığımız testlerde şunu gördük; bilgisayarın başına oturarak test yapılmıyor. 21. Yüzyıl öğrencileri öyle öğrenciler bahsettik, X, Y, Z kuşağı öğrencileri, şimdi Z kuşağı öğrencisine o soruyu oku tıkla şeklinde yaptığınız bir çalışma, sonuç olarak ondaki bilgiyi size geri çıkartmıyor. Testleri düzenleyen kişileri bunları da dikkate alırsa, Z kuşağının özelliklerini dikkate alarak test düzenlerse daha bilimsel ve yaratıcı olacağını düşünüyorum. Teşekkür ediyorum, sağ olun.

İSRAFİL KURALAY; Bilmiyorum soru mu yorum mu söyleyecek bir şey var mı Sinan Bey hocam?

SİNAN TEMUR; Sayın Başkanım, Mustafa Bey'in sorusuna karşılık, geçtiğimiz hafta sonu ulusal istihdam stratejisini çalıştayı yaptık, oradaki gerçekten 21. yüzyılın becerilerine yönelik hangi aktif işgücü programlarını geliştirebiliriz, buna yönelik çeşitli çalışmalarımız var İŞKUR olarak. Biraz önce de sordu, danışmanlık yaptığımız kişinin işe yönlendirmesini takip edebiliyor musunuz, bu anlamda takip mekanizmamız var ama yeterli mi, kesinlikle yeterli değil. Biz iş ve meslek danışmanlığını 1997 yılından itibaren yapıyorduk geçici görevlendirmeye ama asli noktayı 2012'den sonra başlattık. Almanya bu işe 1930'larda başladı, 60'larda başladı, şu an 30 bin iş ve meslek danışmanı var. Bizim işgücü ne katılma oranımızla karşılaştırdığımızda gerçekten sayımız şu an çok yeterli değil ama biz bu hamleyi 2012 yılında yaptık ama daha da güçlendirerek devam etmek istiyoruz, buna yönelik çeşitli tedbirlerimiz var. Teşekkür ederim.

İBRAHİM KISAÇ; Ben de bir cevap vereyim, Mustafa Bey'in söylediği nokta tabi ki önemli, haklısınız. Şunu özellikle vurgulamak istiyorum, biz bu ölçeği geliştirirken, o MAYBE'yi; şu anda Türkiye'de kullanılan ölçeklerin büyük bir çoğunluğu, yüzde 90 küsuru devşirme, adaptasyon, şuradan buradan. Biz bu tamamen diyorlar ya "made in Turkey", biz bunu burada hatta şu an salonda o çalışmaya katılan hocalarımızdan da var, hocalarımıza bizzat bu konuda görev verdik, diyelim ki hocamız ne, hocam sizin alanınız neydi, elektrikti, katılan hocalarımızdan birisi mesela,

hocam gitti kendisi gibi 3 tane daha elektrik hocasından o alanda gereken yeterlilikler neler, hem yetenek beceri açısından hem kişilik özellikleri açısından hem ilgiyle ilgili, bunları tek tek alandaki hocalar tespit edip getirdiler. Hocam onları getirdi bize, her alandan bu şekilde topladık ve bunlar haftalar süren tartışmaların sonucu ortaya konan maddeler oldu. Tek tek biz maddeleri tartışarak sonuç çıktısı, sonuç çıktısı dediğim gibi bunu biz sivil toplum kuruluşu olarak yaptık, yani SEDER derneğinin bir projesiydi. Şimdi zaten şu da önemli; her şeyi devletten beklememek lazım, biz demokratik bir toplum olarak bir takım sivil toplum kuruluşları biz onu dernek olarak öyle bir ölçeği geliştirdik, bu diğer farklı sivil toplum kuruluşlarından da yapılabilir bu şekilde organizasyonlar. Burada sıkıntımız şu, o konuda haklısınız; ben bunu gidip şu andaki genel müdür değil, daha önceki genel müdürle bu konuyu görüştüm ama işte o noktada maalesef tamam hocam biz bunu şuraya yazalım, şunlar incelesin, ondan gelecek cevap şöyle olur böyle olur, derken o süreci böyle işin bürokratik kısmına girince uzadı gitti, bizim ölçek bir kenarda duruyor, kullanıma hazır ama. İşte mesele o yani.

SORU – HATİCE KUTSAL; ben özel eğitim rehberlik genel müdürümüze hem bilgi almak hem de bir soru yöneltmek istiyorum. Biliyorsunuz ki özel eğitim öğrencileri evine en yakın okula, özel eğitim raporlarıyla, RAM'lardan alınan raporlarla yerleşiyorlar ve bu çocuklarda temel felsefe artık hayatın içinde olmaları, bir STK temsilcisiyim aynı zamanda. Fakat kendi yaşadığım şehirde, bu Türkiye'nin her yerinde yaşanıyor, mesleki eğitimde özel eğitim öğrencilerinin yeri ve konumu nedir, bununla ilgili neler yapılıyor? İkinci bir sorum da ortaöğretim genel müdürünün burada olmasını çok arzu ederdim. Bu çocuklar özel eğitim genel müdürlüğü tarafından kaynaştırma, raporlarıyla çok güzel okullara yerleştirilirken, maalesef ki okul müdürleri taban puan kavgasıyla, benim taban puanım düşüyor kavgasıyla bu çocukları hayatın içerisine almakta sıkıntı yaratılıyor. Bununla ilgili acaba bir çalışma yapılabilir mi? En azından okul müdürlerini mutlu etmek adına taban puanlarını etkilemeyecek şekilde bir faaliyette bir karar alınabilir mi? Teşekkür ediyorum.

CELİL GÜNGÖR; sorular buranın konusu değil, bunları şimdi ayrı ayrı burada cevaplamam hazirunu ilgilendirmeyen teknik bir konu. Bu konuyu ben size ayrıca bilgi vereyim. Bizim ortaöğretimde öğrencilerimizin kaynaştırma raporu olduğu zaman alınması bir yasal gerekliliktir, mevzuat gereğidir, bu okul müdürlerimizin bazısı bu konuyu yanlış bir uygulamayla yanlış bir şekle dönüştürmüş olabilir, bu da düzeltilebilecek bir şeydir, bunlar idari yanlışlardır, düzeltilebilir. Burada bunu çok fazla şey yapmak istemem, izleyicilerin dikkati başka bir konuda, bu konumuzla çok alakalı değil.

İSRAFİL KURALAY; çok teşekkür ederiz. Buradan bir beyefendiye. Ondan sonra da iki soruyla bitirelim.

SORU; öncelikle Sinan Beyi tebrik ediyorum, konuyla ilgili gerçekten iyi çalışmış, ayrıntılı bilgilendirdi bizi İŞKUR'la ilgili, çok yeni de bir konu bu meslek danışmanlığı İŞKUR'la ilgili. Ben Celil Beye benzer bir soruyu sormak istiyorum. Meslek vizyonumuzun geliştirilmesi için neler yapıyorsunuz, diye bir soru sorayım; çocuklarımızın ailelerimizin meslek vizyonlarının dar olduğundan bahsettiniz, bu anlamda özel eğitim rehberlik genel müdürlüğü aslında bakanlığımızın kompetan olması gereken birimi. Bu organizasyonu bile aslında rehberlik boyutuyla baktığımız zaman düzenlemesi gereken birim, özel eğitim rehberlik genel müdürlüğü. Bu anlamdaki politika ve stratejileriniz, son 2-3 yılda uyguladıklarınız acaba genel başlıklarıyla bize söyleyebilir misiniz?

CELİL GÜNGÖR; bizim rehberlikle ilgili mesleki rehberlikle ilgili faaliyetlerimiz, okullarımızda özellikle velileri bilgilendirme düzeyinde, öğrencileri de yönlendirme düzeyinde ama buradaki benim altını çizmek istediğim esas şey, rehber öğretmenlerimizde, velilerimizde,



hepimizin bir standart meslek şeyi var, benim temennim bunu hep birlikte yavaş yavaş aşmamız ve geliştirmemiz, bu meslek zenginliğini. Yani bunun için sadece bir genel müdürlüğün, bir uzmanın yapması gereken bir işten çok toplumsal olarak böyle bir yönelime, böyle bir ihtiyaca hazır olmamız lazım. Mesela öğretmen sınıfta fen bilgisi iyi olan çocuklar, bunlar mühendis olur, feni matematiği ikisi bir arada iyi olan bunlar tıp okur gibi kaba tasniflerden çok, biraz daha ayrıntılı, biraz daha farklı meslekleri de bilerek çocukları yönlendirirse daha iyi olur. Diyelim ki arkeoloji alanında bir öğrenciyi nasıl yönlendirecek, neyi bilmesi lazım? Ya da bir öğrenciyi sosyolojiye yönlendirdiğini duyduk mu, genellikle 5-6 tane meslek var, öğretmenlerimiz şunu iyiye, matematiğin iyiye şu, fenin iyiye bu, sporun iyiye şuraya gidersin gibi bir şeyimiz var. Benim demek istediğim, bu vizyonumuzu toplum olarak genişletmemiz, gençlerimize de daha geniş bir alanda at koşturma fırsatımız vermemiz. Onları çok dar bir alana soktuğumuz zaman hepimiz bunun daha sonra gerek eğitim hayatlarında, eğitimlerini bitirirse sosyal hayatlarında bunun sıkıntısını çekiyoruz, mesleğiyle ve işiyle barışık olamamanın sıkıntısını çekiyoruz. Bu konuda sadece rehber öğretmenlere ya da bir genel müdürlüğe değil, hepimize büyük görevler düşüyor. Bu konudaki vizyonumuzun mümkün olduğu kadar daha rahat olmamız, daha farklı şeylere açık olmamız, çocuklarımızı da yönlendirirken kendi yapmak isteyip de yapamadığımız, olmak isteyip de olamadığımız bir mesleki yönelimi onlara tavsiye etmekten çok, onların da ilgi ve alakalarını hep birlikte tayin ve tespit etmemiz. Bunun için de öğretmenimizin vizyonu geniş olacak, bizim geniş olacak, okulumuzun vizyonu geniş olacak, bu bir toplumsal kültür. Benim burada altını çizmek istediğim bir hepimizin bir eksikliğinden çok, bir toplumsal kültürümüze yeni bir şey ilave etmemiz gerektiği idi.

SORU – NAIL TÜRKER; iyi günler, Makine İmalatçıları Birliği Genel Sekreteriyim, Nail TÜRKER. Yatırım tipi makine imalatçılarının üye olduğu yerel olarak, bütün Türkiye'yi kapsayan bir üye yelpazemiz var. Şimdi burada üyelerimizin özellikle belirttiği bir konu var, AVM'lerde güvenlik görevlisi olmak aynı fiyata, bizde imalatla çalışmaya tercih ediliyor. Benzer konu, Avrupa'da da geçerli. Son yıllarda özellikle yeni neslin makine imalat sanayinde çalışmaya yönelik tercihlerinin oldukça düştüğü, katıldığımız toplantılarda açık açık belirtiliyor ve de bunun için de neler yapılabileceği düşünülmekte, Avrupa'da bile ki onların mesleki teknik eğitim sistemleri oturmuş bir durumda. Bunun yanında, yapılan çalışmalarda endüstri 4.0 veyahut da şeylerin interneti dediğimiz teknoloji için yeni mesleki nitelikler nelerdir araştırması yapılıyor. Bizim bu konudaki önerilerimiz, zaten makine imalat sanayinin detaylarını bürokrasimizin bilmesine imkân olduğunu zannetmiyoruz çünkü oldukça spesifik bir konu, bu gibi çalışmalarda bizlere de bir söz hakkı verilirse çok memnun olacağımızı belirtmek isterim. Ve de istihdamda muhakkak sanayi konusunda, sanayi alanında çalışacak yeni neslin özellikle önem verdikleri, tabi ki doğal olarak önem verdikleri maddi kısmın bir şekilde avantaja kavuşturulması lazım. Çünkü uzun vadede çok daha avantajlı meslek fırsatları, ilerleme fırsatları, mesleğinde ilerleme fırsatları yaratılabilmektedir. Teşekkür ediyorum.

İSRAFİL KURALAY; sağ olun, çok teşekkürler. Sizin soru değil yorum, ama siz makineciler birliği olarak herkese ulaşabilirsiniz, öyle bir şikayetinizin olmaması lazım. Genel müdürüm size randevu verir dosyanız varsa, hazırlayın. Öndeki beyefendiye, sonra da son söz beyefendiye.

SORU – HAKAN ÜNSAL; merhaba, Hakan Ünsal ismim, ben OSTİM organize sanayi bölge yönetiminde mesleki eğitim projeleri konusunda çalışıyorum. Özellikle bir iki şeye vurgu yaptıktan sonra çok kısa bir sorum olacak. Sanayi olarak maalesef en endüstri 4.0'dan bahsedilen dönemlerde biz ikinci sanayi devrimiyle üçüncü sanayi devrimi aralarında bir yerlerde

kaldık, tam olarak kendi konumumuzu tanımlayamıyorken, endüstri 4.0'dan bahsederek mesleki eğitimimizdeki sorunları nasıl çözeceğimizden bahsetmeye çalışıyoruz. Tabi bunu yaparken çok farklı teknolojik gelişmeler paralelinde çok farklı noktaları da gözden kaçırmamamız lazım, bu yüzden Demet Hanıma çok teşekkür etmek istiyorum çünkü çok önemli bir farklı bir bakış açısı yakalamamız gerektiğini düşünüyorum burada. Şöyle ki; kendin yap, makerlab ve benzeri birçok uygulamanın artık kullanılabilir hale geldiği bir yerde testlerden bahsetmek, mesleki yönlendirmelerden bahsetmek bana açıkçası çok yanlış geliyor. Şöyle ki ben de bireysel olarak mesleki eğitim projeleriyle ilgilenirken, insanlarla birebir uğraşarak, birebir firmalarda yerleştirip, birebir takip ederek ve benzeri çok faydalı işler yaptığımı düşünüyorum ama bu süreç bitti artık. Bu süreçle, tematik projelerle ya da tematik bazı şeylerle bir yere gidemeyeceğimiz çok net, dolayısıyla yapacağımız çalışmaların hepsinin bizi alıp da birdenbire endüstri 4.0 ile yüz yüze bırakan bir ortamda buna hazırlık doğrultusunda olması lazım. Dolayısıyla İŞKUR'da da, Millî Eğitim Bakanlığı nezdinde de bu yönde yapılması planlanan, sanayideki gelişmelere paralel olarak götürülmesi düşünülen çalışmalar var mı, projeler var mı, bunu merak ediyorum. Teşekkür ediyorum.

DOÇ. DR. DEMET SOMUNCUOĞLU ÖZERBAŞ; Ben Hakan Beyin söz almasının üzerine son iki arkadaş için de bir şey söylemek istiyorum. Önemli bir konu, evet ben çok çok genel bir çerçeve çizmeye çalıştım ama olumsuz negatif anlamda değildi bu. Gerçekten bakış açımızı değiştirmemiz gerekiyor. Şu anda biz önümüzdeki çağa mesleki teknik eğitimimizin bugünkü elimizdeki sorunlarını çözmek adına şu anki sorunları çözmek gayretiyle bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Ama biz daha sonraki çağın özelliklerini bilmeden, onların ihtiyaçlarını bilmeden yapıyoruz ve baştan yanlış bir şeye giriyormuşuz gibi geliyor bana. O yüzden birazcık değiştirmemiz gerekiyor bakış açımızı diye, evet mesleki teknik eğitim sisteminde ben önce şunu da söyleyeyim, ben teknik eğitim fakültesinde 20 yıl görev yaptım, mesleki teknik eğitim sistemi içerisinde pek çok boyutunda bulundum, pek çok projelerde görev aldım, bunlardan kendim yetişmem itibarıyla mesleki teknik eğitimci olmamama rağmen, kendimi bu sistemin bir parçası olarak gördüm, onu söylemek istiyorum. Çünkü son derece değerli, son derece bakış açımı değiştiren birikimler kazandım çok değerli insanlardan. Bizim alanımızda özellikle bakanlığımızda şöyle bir şey var, bakanlık derken merkezi teşkilat anlamında söylemiyorum, öğretmenlerimizde şöyle bir algı var; bir mesleki teknik eğitimciler var, bir ötekiler var. Ötekiler ve ötekiler arasında iletişim kuramadığınız zaman olayları paylaşamıyorsunuz. Oysa ki mesleki teknik eğitim sisteminde meslekçi ve genel teorikçiler gibi kültür dersleri gibi adlarla anılan insanlar, şimdi birbirlerine yabancı bakıyorlar. Çünkü yetişmeleri itibarıyla sanki öteki bilinmeyen yabancı bir yerde yetişiyorlar. Rehber öğretmenlerimiz bile böyle yetişiyor, rehber danışmanlarımız eğer, psikolojik ve rehberlik danışman uzmanlarımız mesleki teknik eğitim sistemine hiç bilmediği yabancı bir alan olarak bakarsa nasıl ona yardımcı olabilecek ne kadar tanıyabilecek ne kadar katkı sağlayacak? Bizim biraz daha fazlasıyla, sayın başkanımızın da konuşmasının başında da açılıştaki da söylediği gibi daha bütüncül bakmamız gerekiyor. Bu çağ evet 4.0 çağında şöyle bir şeye ihtiyacımız var; yeni üretim teknolojileri yatay artık, artık kurum liderleri falan yok, öyle amirler, sen astsın, sen üstsün, saygıda kusur etme, öyle bir şey yok. Şu anda bireyler var, bireylerin üretimleri var ve bu bireyler kendileri çok rahat iletişim kurabiliyorlar, iş birliği yapabiliyorlar, biz onlara Mustafa Bey'in söylediği 21. Yüzyıl becerilerini kazandırabilirsek, duygusal zekalarını geliştirebilirsek tüm eğitim kurumları için söylüyorum, hem mesleki teknik eğitim hem de bugünkü adıyla genel olarak söylüyorum, geliştirebilirsek o zaman biz onlara belki anaokulundan itibaren rehberlik hizmetlerimizi de yoğunlaştırsak, tabi ki anne babaların eğitilmesi ve onların rehberliği



önemli evde, tabi ki arkadaşlarının çevrenin onlara ne söylediği, sokakta bakkal amcanın ne söylediği önemli hala. Ergenler için söylüyorum, akranlarının ne söylediği önemli. İlkokul öğretmenlerinin ne söylediği çok önemli, biz sınıf öğretmenlerimizi öyle yetiştirmek durumundayız. İş aslına bakarsanız bize de geliyor, yükseköğretim kurumlarının bakış açısı, ben yükseköğretim kurumlarında hala baby-boomers ve X kuşağı olarak duruyorum ağırlıklı olarak, Y kuşağı yeni giriyor yerleşiyor ve bakış açısı itibarıyla baktığınızda acaba biz mi yanlış bakıyoruz, acaba bizim mi değişmemiz gerekiyor, acaba bizim mi kendimizi eğitmemiz gerekiyor, acaba empati sahibi olması, empatiyi geliştirmesi gereken biz miyiz diye sorguluyorum. Yapmak istediğim konuşmada özellikle vurgulamak istediğim buydu. Bunlar biraz daha sorgulanırsa belki daha ortak bir çözüme doğru gidebiliriz diye ümit ediyorum. Teşekkür ediyorum bana bu fırsatı verdiğiniz için, sağ olun.

İSRAFİL KURALAY; hocam çok teşekkür ederim. Son söz, bizden sonra da toplantı var biliyorsunuz 16.00'da.

SORU – BEHÇET KARABULUT; teşekkür ederim. Behçet KARABULUT ben, Çözüm Okulları Genel Müdürlüğü yapıyorum. Eğitimle bir bölümümüz var, bir de benim ayrı bir şirketimiz var bizim, biraz sanayiyle iş birliği içerisindeyiz aslında. Fork-liftçiye ihtiyacımız olduğu zaman bayağı zor bulduğumuz dönemler oluyor, fork-lift kullanan biri gerektiği zaman da aile şirketinden kaynaklı bir istihdam problemi yaşıyoruz. Şimdi böyle bir kongre filan duyunca ben çok heyecanlanarak geldim ve hakikaten çok da verimli olduğunu düşünüyorum, sabahdan beri çok notlar aldım, beşinci sayfa notundayım şu anda. Şimdi meslek liseleri, 71 doğumluyum ben onu da söyleyeyim, çok da genç sayılmam, meslek liselerinin eski halini ve karizmasını çok iyi biliyoruz. Sınavları ben girip kazanamadığımı biliyorum ve şu anda kimya mühendisiyim. O zamanların meslek lisesini kazanamamıştım çünkü sınavda alıyordu ve puanım yetmemişti ve çok üzülmuştum o dönemlerde. Şimdi öyle bir dönemden 20 yıl ket vurulduktan sonra, bu mecburi 8 yıllık eğitim vs. geçmiş dönemden bugünlere geldik ve tekrar bir kalkışma ortaya çıktı. Mesleki eğitim ön plana çıktı. Tabi ki eski isminde bir kirlenme var, bu bir gerçek. Meslek lisesi dendiği zaman, ben kirliliği bir yerde mi çalışacağım, devamlı patronun ya da şefin irdelediği ya da ustanın tokat attığı bir kişi mi olacağım endişesiyle çocuklar ya da evlatlarımız meslek liselerini tercih etmiyorlar gibi bir durum söz konusu aslında. Yani meslek lisesinde okumak ikinci sınıf vatandaşı, ara eleman ifadesi çok yanlış, kesinlikle doğru söylüyorsunuz ve bununla alakalı bence iki şey söyleyeceğim, sonra bir tane sorum olacak. Hızlandıracağım, son kişi olduğumun farkındayım. Acaba diyorum şu olabilir mi, hocam dediği için, İbrahim Hocam demişti hoşuma da gitti; nitelikli teknik eleman yetiştirme okulları diye bir isim koyabilir miyiz acaba, yeni başlangıç yapacaksak? Nitelikli teknik eleman yetiştirme okulları konabilir mi, bunun da kısaltılmışı NİTEY olabilir mi, yeni bir konsept olarak ortaya çıkma anlamında söylüyorum. Meslek lisesi mantığı geçmişe ait bir hafiften de olsun bir kirlenme var, 20 yıldan kaynaklı olduğunu söylüyorum. Şimdi mezun iş arayan teknik elemanlar çok fazla, eleman arayan işverenler tabi çok fazla. Bunlara aslında bir koordinasyon kurulacak gibi görülüyor İŞKUR'daki Sinan Bey bununla alakalı bilgi verdi, inşallah veritabanı çok iyi olacak diye düşünüyorum. Özellikle şimdi çocuk ya da öğrencimiz ilkokulu bitirdikten sonra, ortaokuldan sonra meslek lisesini seçti ve yeni bir karar alındığını biliyorum bundan 3 ay önce, organize sanayi bölgelerinin dışında artık meslek lisesi özel sektöre veriliyor galiba, açılıyor onun önü herhalde ve bundan dolayı da Çözüm Eğitim Kurumlarına 21 tane talep var ve şu ifade edilmişti; hocam biz meslek lisesi kuracağız fakat bu okulu kurmak için destek istiyoruz, süper bir şey. Ben bir hesap çıkarttım, 4 dönümlük olan bir yerde bir meslek lisesi, popülist olan 4-5 tane meslek koyduğumuz zaman, bunun maliyeti minimum 16 milyon lira gibi bir rakam ortaya çıktı. Şimdi teşvikler konusunda 4 bin ile 6 bin arasında değişen bir

teşvikle, acaba 16 milyon liralık bir yatırım söz konusu olabilir mi, bu ne kadar yerini bulabilir, bu da tabi aslında bir soru işareti. O zaman şu ortaya çıkıyor aslında; bir şeyi hakikaten yapacaksak ve teknik eleman ki çok ihtiyacımız var, bizim bile 130 çalışanımız var, kendi kurum içerisinde hizmetten bahsediyorum, hakikaten mikrofonun telini bağlayacak eleman bulamadığımız zaman çok oluyor. Berberler mevzu bence çok önemli, ilk başta İsrail KURALAY hocam bunu ifade etti zaten. Şunu demeye çalışıyorum; gerçek anlamda bir herhalde altyapı çalışması başlamış gibi görünüyor ve bunu rehberlikle, akademisyen hocalarımızla, genel müdürümüzle planlandığını tahmin ediyorum. Sorum şu olacak; bu konuşulanla alakalı bir bildirme ve çözüm önerileriyle alakalı bir kitapçık yayınlayabilecek miyiz? Teşekkür ediyorum.

İSRAFİL KURALAY; çok teşekkür ediyorum. Kapatalım hem vaktimiz daraldı, bir toplantı var. Aslında iyi şeyler oluyor, haksızlık da etmeyelim kendimize. Ülkede de güzel şeyler oluyor, bu toplantı da bu iyi şeylerden bir tanesi. Bu kadar çok boyutlu, çok farklı, çok kesimli insanları bir araya getiriyoruz ve böyle bir toplantı organize ediyoruz, Millî Eğitim Bakanlığına, katılanlara çok çok teşekkür ediyorum. Bir de sanki bu ara eleman, benim de kafamda takıldı, 13 yıl meslek yüksekokulunda hocalık yaptım hocam, orada da çocuklar sosyal bilimler meslek yüksekokuluydu, her gün bu konuyla ilgili dert yanarlardı, ben de onları teselli etmeye çalışırdım. Şöyle bir sonuca vardım; aslında sınıflı bir toplum değiliz, kendi kendimize kategorize ediyoruz, mesleklerimizin maskelerini giyinip birbirimize rol yapıyoruz gibi geliyor. Çok üzücü bir şey bu. Onun için de şimdi sınıflı olmayınca meslek üzerinden kategorize etmeye çalışıp kendimizi sınıflandırıyoruz. Ara eleman, orta eleman, bilmem falan filan gibi. Onun için bunlardan vazgeçerek herkesin kıymetli olduğunu, herkesin yaptığı işin kıymetli olduğunu bilincinde olarak, hepimiz toplumda bir şey ifade ediyoruz, öyle bakarak hayatı kuşatırsak herhalde bu sorunları daha çok çözeriz diye düşünüyorum. Hepinize saygılar sunuyorum, çok teşekkür ediyorum.



Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mustafa SAFRAN - YÖK Başkan Danışmanı

Panelistler

Doç. Dr. Semih AKTEKİN - MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürü

Prof. Dr. H. Rıza BÖRKLÜ - Gazi Üniversitesi Teknoloji Fakültesi Dekanı

Prof. Dr. Burhan AKPINAR - Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanı



PANEL 3

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; kongrenin öğleden sonraki ilk oturumu, 3 no'lu salonda hep birlikte bir bürokrat arkadaşımız, diğerleri dekan olmak üzere kısmi bir dekanlar konseyinde buluştuk. Bizim konumuz, mesleki ve teknik eğitimde eğitimcilerin eğitimi konusu. Üç panelist arkadaşımız vardı, Sayın İstanbul Üniversitesi Dekanımızın önemli bir mazereti dolayısıyla toplantımıza katılamadı, sadece selamlarını iletti, ben de o selamları sizlere iletiyorum. Normal olarak değerli konuşmacıların 15'e dakikalık süresi var, o arkadaşımız içimizde aramızda olamadığından dolayı 5'e dakika daha ilave ediyoruz. O 5'er dakikadan sonra da siz değerli katılımcıların soru ve cevaplarıyla oturumumuz devam edecek. Sorularınızı sözlü soru sormanın zaman kaybına neden olacağından dolayı, yazılı olarak bize takdim ederseniz, adınız soyadınız ve sorunun muhatabı olan panelistimizi de bildirirseniz, o soruyu direk kendisine yöneltiriz. Cevaptan tatmin olmazsanız tekrar elinizi kaldırır, soruyu tekrarlayabilirsiniz.

Burada ilk konuşmacı aynı zamanda akademisyen, alan eğitimcisi, öğretmen yetiştirme ve geliştirme genel müdürümüz Sayın Doç. Dr. Semih AKTEKİN yapacak. Arkadaşımız akademisyen, alan eğitimcisi dedik, Trabzon Karadeniz Üniversitesinde öğretim üyesi idi, daha sonra Millî Eğitim Bakanlığına Yükseköğretim Genel Müdürü olarak geçti. Şimdi de Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü görevini sürdürüyor. Aynı zamanda alan meslektaşımız, kendi alanıyla ilgili, tarih eğitimiyle ilgili Avrupa Tarih Eğitimcileri Birliği EUROCLIO'nun yönetim kurulu üyesidir. Genel eğitim ve öğretmen eğitimi üzerine konuşacağından, ilk konuşma hakkını ona veriyorum. Ondan sonra sırayla devam edeceğiz. Semih Hocam ister buradan ister kürsüden, nasıl rahat ediyorsan, bu katılımcıları nasıl tatmin edeceğine inanıyorsanız istediğiniz mekândan konuşmayı yapabilirsiniz. Buyurun söz sizin.

DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; peki, teşekkür ederim hocam. Saygıdeğer katılımcılar, ben panelin bu oturumda size sadece mesleki eğitim kısmını ilgilendiren değil ama bakanlığımızın öğretmen yetiştirme politikaları ile ilgili, özellikle 2016 yılında uygulamaya koyduğumuz modelle ilgili bazı bilgiler vermek istiyorum. Bu aktaracağım modeli en son sözleşmeli öğretmen modelinde de ihtiyaçlara göre uyarlayarak devam ettiriyoruz, bundan sonra da inşallah gelişerek devam edecek.

Şimdi dünyada eğitim ve öğretmenlik mesleğiyle ilgili literatürde profesyonel öğretmen diye bir yaklaşım var veya öğretmenlik profesyonel bir meslektir. Öğretmen dediğimiz kişi, bakanlık politikalarını sorgulamadan, uyarlamadan, adapte etmeden motomot uygulayan bir teknik eleman değil, kendi öğrenci ve okul şartlarına, ihtiyaçlarına göre o ihtiyaçlara göre metodunu geliştirebilen, içeriği oluşturabilen, profesyonel bir kişidir veya olması gerekir şeklinde bir yaklaşım var. Ve dünyada öğretmen eğitiminde, bu öğretmenleri daha profesyonel yetiştirmek için uygulanan modellerin ortak özelliği var, burada literatürde ve uygulamada ön plana çıkan araştırmacı öğretmen veya yansıtıcı öğretmen dediğimiz bir model. Reflective teacher veya teacher as researcher dediğimiz. Bu son yıllarda yaygınlaştı, bizde de aslında eğitim fakülteleri yeniden yapılandırılırken teorik birtakım derslerin ve uygulamalı birtakım derslerin arka planda felsefesinde bu vardı, araştırmacı öğretmen modeline göre kendi teorisini geliştirebilen ve kendi ihtiyaçlarına göre, sınıf ve okul ihtiyaçlarına göre uygulamasını, pratiğini geliştirip dönüştürebilen donanımlı öğretmenler yetiştirmek. Fakat bunun teorisini tam yapamadığımız için adı böyle konmadı ama uygulama bu. Biz 2016 yılında, yani bu yılın başında Şubat ayında aldığımız 30 bin öğretmen arkadaşımız için 6 ay süren bir aday öğretmen yetiştirme programı oluşturmuştuk, bunu oluştururken de mantığımız buydu. Profesyonel öğretmen modeline geçişin bir hazırlığı,



araştırmacı öğretmen modeline geçişin bir hazırlığı. Bunun için ne yaptık; atanan bütün arkadaşlarımıza birebir danışmanlık yapacak öğretmen arkadaşları tespit ettik, bunları belli kriterler ışığında. Daha sonra bu danışman arkadaşlarımıza eğitim verdik ve atanan arkadaşlarımızı o dönem Şubat döneminde atanan arkadaşlarımızı istedikleri illerde uygulama yapmak üzere tercih aldık ve 6 ay süren bir yetiştirme sürecinden geçirdik. Şimdi ben bu yetiştirme sürecinde yapılan ve yapılmaya çalışılanları anlatınca nasıl bir öğretmen yetiştirme politikamız veya felsefemiz olduğunun ipuçlarını orada bulacaksınız.

Profesyonel öğretmenin özellikleri nedir diye baktığımızda; bir alana hem branşıyla ilgili hem eğitimle ilgili, öğretimle ilgili alana hâkim olma ve profesyonel meslek sahibi olma, alana tam hakimiyet. Mevcut teoriyi uygulama ışığında gözden geçirme, sorgulama ve kendi teorisini oluşturabilme becerisine sahip olma ve kendi uygulamalarını sürekli sorgulayan, kendini sürekli sorgulayan ve geliştiren, yansıtıcı düşünme dediğimiz düşünce becerilerine sahip olan bir kişi olma ve yine de okul içi ve okul dışı networkü aracılığıyla sürekli feedback alan feedback veren, arkadaşlarıyla, meslektaşlarıyla, kendinden daha kıdemli olan, daha genç olan, eşiti olan arkadaşlarıyla sürekli mesleki paylaşımında bulunan ve sürekli kendini güncelleyen ve mesleğine aşık, mesleğine bağlı kişileri kastediyoruz. Şimdi bunun için ne yaptık biz? Öncelikle arkadaşlarımızın eğitim fakültelerinden gelirken en büyük eksikleri olan uygulama eksiklerini gidermeye çalıştık. Yaklaşık 400 saatlik bir program dahilinde bu arkadaşlarımızın bir danışman eşliğinde ders öncesi materyal hazırlama, plan hazırlama, ölçme değerlendirme araçlarını hazırlama gibi faaliyetlerini yapmalarını ve daha sonra kendilerinden daha deneyimli bir öğretmen ışığında dersleri gözlemelerini istedik ve belli bir süre ders izledikten sonra kendi danışman eşliğinde yine ders anlatmasını ve bu defa danışmanın onun dersini izlemesini istedik. Bu yeni bir uygulama değil, öteden beri olan bir şey ama bizim yeni olmasına çalıştığımız, oturtmaya çalıştığımız şey; yapılan bu faaliyetler sonunda, her günün sonunda arkadaşımızın o gün yaptığı faaliyetlerin, kişisel ve mesleki gelişimine katkısına dair bir form doldurmasını istedik. Bugün yaptığın etkinlik sonunda ne öğrendin? Mesleki ve kişisel gelişimine bugün yaptığın faaliyet ne kattı? Bugün izlediğin dersin eksik yönleri, geliştirilebilir yönleri neydi, sen olsan ne yapardın? Aynı şekilde danışmanından bu arkadaşımızın dersiyle ilgili form doldurmasını istedik ve her günün sonunda bu dersler birlikte kritik edildi ve daha fazla nasıl geliştirilebileceğiyle ilgili fikir alışverişinde bulunuldu. Şimdi bu 400 saatlik sadece kendi alanıyla branşıyla ilgili ders değil, okul işleyişinin de nasıl olduğunu görmesi için okul içi gözlem uygulamaları dediğimiz bir faaliyetimiz vardı 100 saate yakın, yine bu arkadaşlarımız okulda belli günlerde idarecilerle birlikte okulun her tür faaliyetinin nasıl yürütüldüğünü yerinde görmek üzere onlara katkıda bulundular, nöbet tuttular, veli toplantısına katıldılar, okulda var olan atölye, laboratuvar, kütüphane, zümre toplantıları, veli toplantıları, resmi günlerle ilgili hazırlıklar, tüm bunlara katılarak yine bu uygulamayı yerinde öğrenmiş oldular. Bununla yetinmedik, demin söylediğim gibi öğretmenlik aynı zamanda eğitimle ilgili, ülkedeki eğitim politikasıyla ilgili, görev yapılan şehirle ilgili, mekanla ilgili bir ufuk sahibi olmaktır, bakış açısı sahibi olmaktır. Okul dışı faaliyetlerimiz oldu 90 saat. Burada ben aynı zamanda resmi olarak hazırladığımız program üzerinden de giderek bazı şeyleri aktarmak istiyorum. Mesela şehir kimliğini tanıma diye bir faaliyetimiz vardı, arkadaşlarımızın görev yapacakları şehirlerde o şehrin tarihi mekânlarını, coğrafi mekânlarını, turistik mekânlarını, müzelerini, kütüphanelerini, sinemalarını, tiyatrolarını tanıyıp, bunları hem öğrencilerinin hem kendilerinin gelişimi için nasıl kullanacaklarının farkına varmaları için zorunlu bir faaliyet koyduk ve 20 saat bu faaliyeti yürüttüler ve bu faaliyet sonucunda yine demin bahsettiğim günlükleri doldurdular. Bugün ziyaret ettiğim müze, bugün ziyaret ettiğim kütüphane, bugün ziyaret ettiğim

tarihi mekân, bana ne öğretti, bunu eğitim uygulamalarıma nasıl yansıtabilirim şeklinde. Yine valilik, kaymakamlık, belediye başkanlığı, il ve ilçe millî eğitim müdürlüğünü ziyaret ederek hem bürokrasinin hem eğitim kurumlarının işleyişini öğrendiler. Ankara'da yaşayan arkadaşlarımızın bir kısmını bakanlık merkez teşkilatında misafir ettik, bir kısmını sayın bakanımız, müsteşarımız, genel müdürlerimizle birlikte bakanlığın merkez teşkilatının işleyişini gördüler. Yine millî eğitim sistemi içerisinde çok farklı okul türlerimiz var, sadece kendi çalıştıkları okul türleri değil, rehberlik araştırma merkezleri, bilim sanat merkezleri, halk eğitim merkezleri gibi kurumları, gruplar halinde ziyaret etmelerini ve burada neler olup bittiğini görmelerini istedik. Tecrübeyle buluşma dediğimiz bir etkinlik kapsamında şehirlerindeki emekli öğretmenler ve eğitime gönül vermiş iş adamları, bürokratlarla buluşma günleri düzenlemelerini istedik illerden ve bunlarla tecrübe paylaşımında bulundular. Gönüllülük ve girişimcilik çalışmaları kapsamında kendi şehirlerindeki gönüllü kuruluşların faaliyetlerine dahil olup, bu faaliyetleri hem gözlediler, bir kısmına katkıda bulundular. Mesleki gelişim ve kariyer faaliyeti kapsamında özel kuruların, STK'ların düzenlemiş olduğu programlara katıldılar, illerinde ilçelerinde var olan konferans, sempozyum, panel gibi etkinliklere katıldılar, sergi, tiyatro, sinema gibi sanatsal etkinliklere katıldılar ve yine dediğim gibi tüm bu etkinlikler sonunda bir günlük, o günün faaliyetlerini değerlendirdikleri günlükler oluşturdular. Bir de en ilgi çeken şeyimiz, arkadaşlarımızın entelektüel altyapısının, eğitimle ilgili felsefi düşüncelerinin veya eğitimle ilgili bakış açılarının tam oturması için eğitim ve öğretmenlikle doğrudan ilgili kitap ve film listesi oluşturduk, örnek kitap ve film listesi. Zorunlu ve bağlayıcı olmayan ama yol gösterici olan, kendilerini geliştirebileceği, mesela örnek vereceğim burada, en az 5 kitap okumalarını ve en az 10 film izlemelerini ve bunun yine kendilerinin kişisel ve mesleki gelişimine katkılarıyla ilgili form doldurmalarını istedik. Mesela film listemizde neler vardı; 3 Idiots, Billy Elliot, Can Dostum, İki Dil Bir Bavul, Ölü Ozanlar Derneği, Yerdeki Yıldızlar gibi birçoğunuzun aşına olduğu ve izlediği filmleri arkadaşlarımız adaylık kapsamında izlediler ve bu filmlerle ilgili görüşlerini kaleme aldılar. Bunu da kişisel ve mesleki gelişim dosyalarına koyuyorlar. Yine örnek kitap listemizde Oğuz Atay'ın Bir Bilim Adamının Romanı, Gulema'nın Duygusal Zeka kitabı, Çiğdem Kağıtçıbaşı'nın İnsan ve İnsanlar'ı, Selman Han'ın Dünya Okulu, Eğitimi Yeniden Düşünmek, McArthur'un Öğretmen romanı, Rousseau'nun Emile kitabı gibi veya Nurettin Topçu'nun Türkiye'nin Maarif Dâvası gibi 30 kitaplık bir listemiz yaklaşık, buradan da yine kendi istedikleri 5 kitabı ki bu kitapların tamamına yakını eğitim, öğretmenlik ve eğitim felsefesiyle ilgili kitaplardı, okumalarını istedik, yine bunun kişisel ve mesleki gelişimine katkılarını tartışacakları etkinlik yaptırık.

Yaz aylarında da Anadolu'da çok kültürlülük ve eğitime yansımaları dediğimiz, gittikleri şehrin sosyal, kültürel hayatını tanıyacakları, orada eğer Türkçe dışında Kürtçe, Zaza'ca, Adigece, Lazca, Gürcüce gibi bir dil yaygın olarak kullanılıyorsa günlük ihtiyaçlarını giderecek kadar, öğrenci ve veliyle iletişim kuracak kadar o dili öğrenecekleri kurslar düzenledik. Kültür ve medeniyetimizde eğitim anlayışı, dünden bugüne öğretmenlik, öğretmenlikle ilgili mevzuat, etkili iletişim, gelişmiş ülkelerin eğitim sistemi uygulamaları, ulusal ve uluslararası eğitim projeleri gibi seminer konularıyla da ki bunlar yaklaşık 240 saatlik bir seminer sürecine, uzman isimler, akademisyenler aracılığıyla bu sürece tabi oldular.

Bu 6 ay boyunca bu arkadaşlarımıza herhangi bir ders yükü yüklemedik, maaşlarını aldılar ve tüm bu faaliyetleri yürüttüler. Şimdi meslek derslerine girecek mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerimiz veya rehberlik araştırma merkezindeki öğretmenlerimiz de yine kendi çalışacakları kurum türlerinde bu uygulamaya tabi oldular. Bununla ilgili bir doktora tezi hazırlıyor bir arkadaşımız, aynı zamanda SETA bir proje yürütüyor bu modelin yansımaları nasıl oldu sahada,



adaylar ve öğretmenler tarafından nasıl karşılandı, yakında veriler bize gelecek, geliştireceğiz ama en son aldığımız sözleşmeli öğretmen arkadaşlarımıza da bu modeli uygulayacak şekilde programı güncelledik.

Biliyorsunuz, artık bakanlığımız bundan sonra sadece KPSS sınavıyla değil, mülakat da yaparak öğretmen alacak ve bu arkadaşlarımız kendi tercih ettikleri okulda en az 4 yıl sözleşmeli, 2 yıl da kadrolu olmak üzere çalışmak üzere göreve alınıyorlar. Dolayısıyla bu arkadaşlarımız şimdi gittikleri yerlerde, bu demin bahsettiğim içeriğe uygun olarak eğitim alacaklar fakat okullarımızda var olan öğretmen ihtiyacından ötürü ders faaliyetleriyle bu yetiştirme süreci birlikte devam edecek. Derse girecekler bağımsız olarak, Şubat'ta alınan arkadaşlarımız bağımsız olarak derse girmiyorlardı, şimdiki bağımsız ders faaliyetini de yürütecekler ama bir danışman eşliğinde bir yandan da kendilerini geliştirecekler.

Şimdi bizim bu yeni alınan öğretmenlerle ilgili faaliyetimiz. Mevcut sistemimizde bir milyona yakın öğretmen arkadaşımız var ki ben en son aldığım verilere göre bunların yaklaşık yüzüymialtı bini idareci ve diğer branş öğretmenleri dahil olmak üzere mesleki teknik okullarımızdaymış ve bunların da yaklaşık 50 bini meslek dersi öğretmeni. Şimdi biz bu öğretmen arkadaşlarımız için de hayat boyu öğrenme anlayışı çerçevesinde sürekli kendilerini güncellemeleri için çeşitli hizmet içi eğitim faaliyetleri yürütüyoruz, mahallinden ve merkezi olmak üzere. 2016 yılında 150 civarında yüz yüze, biz meslek derslerini ilgilendiren arkadaşlarımız için faaliyet yürütmüşüz ki bu faaliyetlerin bir kısmı da bugün aramızda bulunan sektörün temsilcileriyle de iş birliği halinde, çeşitli fabrikalarda, atölyelerde yürütülen ve finans desteğini de o kurumların çoğu kez karşıladığı faaliyetler. Bunlara da yaklaşık 10 bin civarında arkadaşımız katılmış. Fakat mevcut sistemde hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım zorunlu olmadığı için zaman zaman meslek hayatı boyunca çok az sayıda hizmet içi eğitime katılan, dolayısıyla kendini fazla güncellemeyen arkadaşlarımızla karşılaşabiliyoruz. Biz şu anda Kalkınma Bakanlığına sunduğumuz öğretmen strateji belgesinde şöyle bir şey öngörüyoruz; öğretmenlerimiz hem yeniden belirlenen ve güncellenecek olan performans değerlendirme kriterleri ışığında eksik oldukları veya gelişime ihtiyaç duydukları alanlarda hem de belki uygun görülürse yapılacak alan sınavlarıyla kendi eksik oldukları, geliştirilmeleri gereken yönleriyle ilgili zorunlu eğitimlere tabi tutulacaklar. Bunlar bakanlık tarafından düzenlenebilir veya hatta çeşitli STK'larla, eğitim fakülteleriyle, özel kuruluşlarla olabilir, önümüzdeki dönemde sistem içerisindeki arkadaşlarımızın da sürekli kendilerini güncellediği ve bu profesyonel öğretmen dediğimiz, kendi sınıfının, kendi öğrencisinin ihtiyaçlarını fark edip ona göre çözüm geliştiren, teori geliştiren, ülkede ve dünyada eğitimle ilgili olan gelişmeleri sürekli izleyen ve buna göre teori geliştiren, uygulamasını güncelleyen arkadaşlar olmasını istiyoruz. Bu noktada dediğim gibi önümüzdeki dönem daha çok mevcut öğretmenlerin hizmet içi eğitimine odaklanacağız çünkü geçtiğimiz haftalarda Sayın Bakanımız da Sayın Başbakanımız da açıkladı, gittikçe mevcut sistemdeki öğretmen ihtiyacı azalıyor, dolayısıyla yeni alımlar daha az sayıda olacak ve bizim de öğretmen yetiştirme ve geliştirme genel müdürlüğü olarak ve bakanlık olarak esas çalışma alanımız, mevcut öğretmenlerimizin daha donanımlı hale gelmesi, uluslararası anlamda daha profesyonel, daha kendini ifade edebilen, müfredatı, kitapları, öğrenci ihtiyaçlarına göre sorgulayıp çağın ihtiyaç duyduğu öğrenci profiline göre hem kendini hem öğrencisini geliştiren bir öğretmen modeli. Biz bu mevcut aday öğretmen yetiştirme modelimiz ekseninde hizmet içi eğitim çalışmalarımızı da yine benzer şekilde tematik konularla zenginleştirerek ve uygulama ağırlıklı, teorik konulardan ziyade sınıf içi pratiğe dönük uygulama ağırlıklı modellerle zenginleştirerek devam ettireceğiz. Bundan sonraki faaliyetlerimiz böyle olacak.

Ben şimdilik bu kadar bilgi vermiş olayım, hocaların konuşmalarından sonra da

sorularınız ışığında ilave şeyler söyleyebilirim. Teşekkür ederim dinlediğiniz için.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; ben teşekkür ediyorum Sayın Semih Hocam, hem zamana uyduğun için, iyi bir öğretim üyesinin en büyük özelliklerinden biri zamanı etkili kullanma becerisini geliştirmek, o konuda sınıfı geçtin hocam. Evet, özellikle Türkiye’de 923 bin civarında öğretmen olduğu söyleniyor, Türkiye’de sorunun artık öğretmen yetiştirme değil, sistemdeki öğretmenin mesleki gelişimini sağlama olduğuna inanıyorum. Semih Hoca da aynı kanaatleri belirtti. Öyle bir dönemde yaşıyoruz ki küçüklerin büyüklerden daha bilgili olma potansiyelinin çok yüksek olduğu ve bilgili oldukları bir dönemdeyiz. Biz eğitim fakülteleri olarak, yani 36 senedir eğitim fakültesinde olan bir öğretim üyesi olarak söylüyorum; biz çağın gerektirdiği öğretmeni yetiştirerek mezun edemiyoruz, bu bizim eksiğimiz, bunu da kabul etmek lazım. Çocuklar çok daha iyi gelişiyorlar, çok daha bilgililer, bir ilkokul çocuğu üç günlük dünyada beş gün okula gidiyorsa, burada bir sorun var, bunu diyebiliyorsa, burada bir sorun var, dünyanın hiçbir yerinde eğitimin kalitesi öğretmen kalitesinin üzerinde değildir. Sizin eğitim kalitenizde sorun varsa, sorunun temeli müfredat falan değil, okulların fiziki altyapıları falan değil, bunların etkisi yok değil ama temelde öğretmendedir her şey, o anlamda Millî Eğitim Bakanlığı son yıllarda bu öğretmenlerin mesleki gelişimine önem vermeye başladı ama 33 yıldır devam ettirdiğimiz hizmet içi eğitim mantığından uzaklaşmamız lazım, yeni bir yöntem geliştirmemiz lazım, yeni bir metot geliştirmemiz lazım, öğretmenleri Kars’tan Yalova’ya toplayarak, bilmem nereden Mersin’e toplayarak bu sistemle hizmet içi eğitim yapamayız, hem maliyetleri yüksek oluyor hem de çıktıları son derece düşük oluyor. O anlamda teknolojik çağda, dijital çağda, e-okulu, e-eğitimi geliştirerek Millî Eğitim Bakanlığının yeni bir yöntemle bu mesleki gelişimini öğretmenlerin sağlaması ve motivasyonu yükseltmesi gerekiyor. Sanıyorum 1 milyonda falan herhalde kilitlenecek öğretmen sayısı, o anlamda demek ki Türkiye’de 500-600 bin kişi potansiyel öğretmen var şu anda, elinde öğretmenlik diploması olan ve pedagojik formasyonu olan, halen de bu çıktılar devam edecek, o zaman kaynak öğretmen yetiştirme değil ama sistemdeki öğretmenin mesleki gelişimini sağlamak olduğuna inanıyorum ve bu konuda da her yerde her şekilde de ısrarcı olmaya devam ediyorum. Benim kanaatim budur, Millî Eğitim de bu konuda sanıyorum gerekli adımları atacak.

İkinci konuşmacımız, Sayın Prof. Dr. Rıza BÖRKLÜ Hocam. Rıza Hocam 1959 doğumlu, Semih Hocamın yaşını söylemedim çok genç olduğu için içimizde. Bünyan’da doğmuş, 1980’de Ankara Teknik Öğretmen Okulundan mezun olmuş, Trabzon’da biraz öğretmenlik yapmış, 5 yıl falan yaptım diyor. 1993’te doktorasını İngiltere’de tamamlamış, 2002 yılında profesör olmuş, halen Gazi Üniversitesi Teknoloji Fakültesinin Dekanlık görevini yürütüyor. Hayırlı olsun aynı zamanda, iki ay falan oldu atanalı hocamız, aynı üniversitenin mensuplarıyız. Kendi çalışma alanı, bilgisayar destekli tasarım ve makine endüstriyel tasarım vb. konular üzerinde çalışıyor. Evli, iki çocuk babası. İyi derecede İngilizce biliyor. Sayın Rıza Hocam, söz sizde. Kürsüden mi, buyurun.

PROF. DR. RIZA BÖRKLÜ; affedersiniz. Şimdi Ahmet MAHİROĞLU Hocamla konuşmuştum, hocam ne hazırlayayım diye, buradaki kastedilen işyeri eğitimi, işyerindeki beceri eğitimleri demişti, dolayısıyla ben öyle bir konuda hazırlık yaptım. Zaten şimdi biraz mevzunun tarihçesini araştırdığımız zaman ki bu konudaki bilgi sahibi hocalarımız çok iyi bilir, mesleki ve teknik eğitimin doğuşu zaten büyük işyerlerinde kendi açılan atölyelerle başlamış, sonra oradaki bilgi ve tecrübeler okullara taşınmış, birbirini etkilemiş. Şimdi ben kendim asıl uzmanlık alanım, sistematik tasarım diye bir konu, dedik öyle bir konu seçelim. İşyeri personelinin eğitimi, bu amaçla sistematik bir yaklaşım. Burada bazı başlıklarımız var, eğitim niçin gerekli, eğitim ve eğitimin prensipleri nedir, konu içerisinde bahsedeceğimiz mevzular. Sistematik eğitim yaklaşımı,



sistematiik eğitim yaklaşımından kastettiğimiz şudur; düzenli, planlı, programlı, hedefe yönelik, hiçbir şeyin ihmal edilmediği, hiçbir şeyin göz ardı edilmediği, ne amaçlanıyorsa bir bütünlük içerisinde öğretildiği bir şey. Son olarak da bir eğitim ders planı. Yine konu içerisinde sunacağımız şeyler, eğitimin önemi, eğitimi üçe ayırıyoruz biz ya da bu kapsam içerisinde işyeri eğitimi, örgün eğitim okuldaki eğitim, bir de insan yetiştirmeye yönelik faaliyetler. Burada tabi eğitim de tutum ve bilgi beceri, bir insanı daha nitelikli hale getirmek istiyorsak onun bilgisini, becerisini, artı davranışını, yaklaşım tarzını falan filan, alışkanlıklarını değiştirmemiz gerekiyor. Sistematiik eğitim kapsamında eğitim işleminin adımlarından bahsedeceğiz, son olarak da örnek bir şey vereceğiz. Kurumlar eğitime ihtiyaç duyar mı? Evetse bunun önce amaç ve işlevi, yani eğitimle eğitimin amacı ne burada ne kazandırılacak, bunların belirlenmesi gerekiyor. Şimdi şurada başka bir örneğimiz var, eğitimi daha güzel ortaya koyuyor bu, mesela bir işyerimiz olduğunu farz edelim. Diyelim ki bir işyerimiz var, burada araç üretiyoruz, otomobil üretiyoruz, mesela günlük üretim adedimiz sayımız 800 ise eğitim niteliği üstün insanlarla ne yapabiliyoruz, bu sayıyı artırabiliyoruz, daha verimli çalıştırabiliyoruz. Mesela 1000 araçlık bir hedefi gerçekleştirebiliyoruz. Şimdi diyelim ki böyle bir durumda personelin eğitimiyle ilgili üretime ait engeller neler olabilir, ne bu 1000 araçlık üretimi engelleyebilir, kaynakların yetersiz olması, makinelerin eski olması, birtakım yetersizlikleri makine kaynaklı veya buradaki sunumumuzun konusu, konuşmamızın da, personelin eğitilerek bilgi ve becerisini geliştirmek.

Tabi böyle bir programı uygulayabilmek için eğitim uzmanları ne yapması gerekiyor, birtakım sorgulamalar yapması gerekiyor. Böyle bir hedef mümkün mü, eğitim tek çare mi falan şeklinde şey yapması gerekiyor. Bir şirket içerisinde ki aynı şeyler değişik şeylerde de oluyor, mesela Millî Eğitim Bakanlığını büyük bir şirket kabul edersek, oradaki hizmet içi eğitim programları gibi veya değişik şekillerde. Üçe biz ayırıyoruz; şirket içi ihtiyaç analizi yapılırken personel yeni teknolojileri uygulamada sorun çekiyorsa, mesela bilgisayar ya da birtakım şeylere, böyle bir durumda bir eğitim programı başlatılabilir ya da kariyer fırsatları elde edilecek birtakım belgelerle ya da son olarak yeni personel almışsanız onun şirkete uyumu, oryantasyonu, böyle bir ihtiyacı başlatılabilir. Eğitim bize ne sağlıyor, yani eğitimin personeli eğiterek birtakım yeteneklerini geliştirmemiz sayesinde birtakım bunların faydaları var, zaten bu amaçla yapıyoruz. Kaliteli ürün ya da servis sağlıyor, hizmet standartları artabiliyor, yeni personele bilgi sağlıyor, eski çalışanların hafızası tazelenabiliyor, maliyet ve hatalar azalabiliyor gibi, buradaki bahsettiğimiz gibi bir sürü şeyler var, daha kaliteli, daha kısa sürede, daha üstün nitelikte ürün veya birtakım arızalara, kazalara fırsat vermeyebiliyoruz. Eğitim ile katılımcılar, eğitime iştirak eden kimseler ne yapıyor, kendi işlerinde kendi görevlerini icra ederken uygulayacakları birtakım bilgi ve beceri kazanıyorlar.

Bir tanım yaparsak malum, eğitim bu kapsamda, tabi diğerleri de farklı değil, belirli bir program ve plan dahilinde işyeri personeline nazari ve ameli olarak eski tabirle, teorik ve pratik olarak bilgi ve beceri kazandıracak sistematiik bir işlem diyor. Üçe ayırmıştık eğitimi. İşyeri eğitimi, bir diğeri örgün eğitim okuldaki, diğeri de geliştirme yetiştirme programları. İşyeri eğitimi kısa süreli oluyor, diğerine göre daha amatörce düzenlenmiş oluyor. Görevle ilgili ve özel alan kapsamlı tutum, beceri ve bilgi kazandırmayı amaçlıyor. Örgün eğitim daha uzun süre oluyor, belirli bir meslek falan. Bir de ihtiyaç duyulan alanlarda ya da birtakım insanları yetiştirme programı var. Burada tutum, bilgi, beceri, yani eğitim sonucunda biz ne yapıyoruz, belirli bir insana bu yetenekleri kazandırıyoruz. Bunların içerisinde en kolayı bilgi, beceri orta düzeyde, daha zor olan da en zor olan da tutum, davranış tarzı, düşünce tarzı, bunu değiştirmek malum çok zor.

Şimdi burada öğrenmeyi inceledik, eğitimde bir şeyler öğretiyoruz, katılım, belirli bir katılımcı olması gerekiyor, tekrar belirli bir şekilde teorik olarak ya da uygulamayla. Alaka, ilgi,

tabi eğitimi daha şey yapıyor, ilgi duyulan konular daha iyi daha kalıcı öğrenilebiliyor. Nakil, gerçek hayata uygulama. Son olarak da yapılan birtakım uygulamalardaki onların tecrübesi, bilgi ve tecrübesi ışığında bir sonraki eğitimin daha mükemmel olması, hatalardan ders almak.

Sunumuzun konusu, sistematik bir eğitim yaklaşımı. Burada eğitime katılmadan önce bir katılımcıyla ilgili önce bunun ne bilmesi lazım eğitime başlayabilmesi için, eğitim programı sonrasında ne kazanacak, artı fazladan ne bilse iyi olur, bunlara bakmak gerekiyor. İşte model burada sistematik bir, üçe ayırıyor, hazırlık, eğitim, değerlendirme. Hazırlıkta kurumun ihtiyaçları, özel eğitim programının ihtiyaçları, eğitim hedefleri ki bu tasarım ve seçime yansiyabiliyor, daha sonra da eğitimin amacına ulaşp ulaşmadığını tespit edebilmek için birtakım kriterler belirliyoruz. Eğitim safhasında yine eğitimi icra ediyoruz. Sonra da değerlendirme yapıyoruz, kriterlere göre. Bu kapsamda bu modelle sunulan eğitim işlem adımları; eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek, eğitim planı hazırlamak, amaçları tanımlamak, eğitim program ya da programları tasarlamak, öğretim yöntemleri seçmek ki bu bayağı kritik bir aşama, daha sonra eğitim planını tamamlama, uygulama, değerlendirme ve yeni planlara geçme şeklinde gidiyor. Eğitim ihtiyaçlarını başlatabilmemiz için biz bir şirket bazında, uyarılar, teşvikler, dışarıdan ya da içeriden olabiliyor. İçeriden personelin fikirleri, önerileri, dışarıdan da başka şirketler, rekabet, toplum vs. olabilir. Bir örneğe baksak, bir işyerimiz olduğunu farz edelim; dondurma üretiyoruz ve başka bir ülkeye ihraç ediyoruz. Şimdi biz böyle bir işyerinde kendi işletmemizde eğitim ihtiyacını başlatabilmemiz için birtakım uyarılar olması gerekiyor. Mesela kaza sayısı artabiliyor, personel arasında disiplinsizlik olabiliyor, istirahat raporları olabiliyor, kalite sorunları, şikâyetler, vs. birtakım şeyler ters gidiyorsa, arızalar, kazalar, kalite falan filan, ne yapmamız gerekiyor, orada bir hizmet içi veya çalışanlara yönelik bir eğitim programı uygulamamızı bize uyarıyor, sinyaller o şekilde geliyor. Eğitim planı malum farklı şekillerde olabiliyor, uzun dönemli örneğin 5-10 yıl, orta dönemli 1-3-5 yıl arası, bir de kısa dönemli olabilir. Bu zamanda ne yapılacağı belirlenmesi gerekiyor, sistematik genel bir bütüncül yaklaşıma dayanması faydanın daha da artması açısından önemli diyebiliyoruz. Eğitim takvimi, yani bu planlama yapmışsak ne zaman ne yapacağımızı, proje hazırlayanlar bunları da çok iyi bilir, çeşitli dönemlerde neler yapılacağı, hangi hedeflere ulaşılacağı planlanması gerekiyor. Mesela tutum, eğitici, meslek yeterliliği gibi. Bireysel planlar, kişiye özgü bir plan yapacaksak o kişinin özelliklerini daha iyi belirlememiz gerekiyor. Örneğin kuvvetli ve zayıf tarafları veya kendi başına yapacağı birtakım çalışmaları belirleyip vermemiz gerekiyor. Eğitim amaçları, yani eğitime başladığımız zaman bu program sonucu aday ne kazanacak, bunların endüstri ya da kurum standartları açısından hangi düzeyde olması gerekiyor, tutum, beceri, bilgi veya çeşitli bileşenlerde ne düzeyde, neler geliştirecek? Eğitim programı tasarlamak için programın süresi, yapısı, öğretim yöntemleri, eğitmenin niteliği, eğitilen kitle, kitle profili, destek kaynakları vs. gibi birtakım şeyler belirlememiz gerekiyor. Öğrenme yöntemleri ki bu en kritik aşama, en önemli aşamalardan bir tanesi, işyerinde mi iş başında mı olacak, iş dışında mı olacak, bunu belirlememiz lazım. İş başında çalışırken öğrenme, iş dışında da evde sınıfta, video konferans yöntemiyle, bilgisayar destekli öğrenme yöntemleriyle, vs. kurslarda bunları belirlememiz gerekiyor. Eğitim planını tamamlama, hedef grup neyse, konu ne var, yöntemi belirleniyor, doğrudan mı dolaylı mı, süre ne kadar olacak, diğer şeyler belirleniyor. Eğitim programı uygulama, katılımcının seçimi, grubun rahat olması lazım, psikolojik ve fiziki açıdan, eğitmenin isteği çok önemli, etkin iletişim falan şeklinde gidiyor. Daha sonra eğitimi yaptıktan sonra, istediğimiz amaca ulaşp ulaşmadığını belirlemek için ne yapmamız gerekiyor, bunu bir ölçme ve değerlendirmemiz yapıyor ya anlık sorularla ya da zaman zaman quizlerle ya da sınavlarla veya genel bir değerlendirme yapabiliyoruz.

Şimdi daha sonra da mevcut tecrübe ve yaşananların ışığı altında ne yapmamız lazım, onları da yeni eğitim programları hazırlarken oraya yansıtmak gerekiyor. Örnek bir program, bu tür bir işyeri eğitiminde konu, önemli noktalar, eğitimin amaçları, her oturumda neler yapılacak,



kapsamı falan, bu tür planlamalar yapmamız lazım. Son bir personel oryantasyonuna dönük bir şey, mesela çeşitli saatlerde ne yapacak, 9'da açılış konuşması, 9.30'da şirket tanıtılacak veya güvenlik uzmanı belirli bir saatte yangınla ilgili birtakım şeyler yapacak. Benim sunumum bu kadar ama bir iki noktayı müsaade ederseniz başkanım ifade etmek istiyorum çok kısa. Şimdi ben biraz tarihe de meraklıyım, her ne kadar teknik eleman olsam da, sayın başkanım şunu okudum bir kitapta; Cumhuriyetin ilk yıllarında bir öğretmene verilen maaşın milletvekili maaşından yüksek olduğunu, hatta o dönemlerde Kırşehir'de maaş alamayan iki öğretmenin o zamanki Cumhurbaşkanı Atatürk'e mektup yazdıklarını, gece 12'de Atatürk'ün bunu aldığında derhal Kırşehir'e gidiyoruz dediğini, biz genel olarak öğretmene ve mesleki teknik öğrenime önem vermediğimizi düşünüyorum. Biraz daha fazla önem vermemiz gerekiyor. Bir diğer mevzu, ben 1976 yılında teknik öğretmenliğe girmiştım, birtakım zorluklar yaşamıştım, sonra birileriyle müsteşara gitmişim ki Abdullah Nişancı bizim okulumuzda, eğer ki biz mesleki teknik eğitime gerçekten önem veriyorsak, buna en tepeden başlamamız lazım. Müsteşar ya da bakan yardımcısı düzeyinde mesleki teknik eğitime yer ayırmamız lazım. Tabi bu çalışmalar, istişareler çok önemli ama bir ülkenin geleceği, bugün biz Avrupa'yla yarışmak istiyorsak, dünyayla yarışmak istiyorsak malum, herkes bunu benden çok daha iyi biliyor, mesleki ve teknik eğitimde ve özellikle de mesleki ve teknik eğitimde nitelikli insan yetiştirmemizde gelen vuruyor başkanım giden vuruyor bu mesleki teknik eğitime. 28 Şubat'ında da darbeyi biz yedik, daha sonra da bilmiyorum ama bu konulara çok önem verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Çok teşekkür ederim. Sağ olun.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; ben teşekkür ediyorum, zamana uyduğunuz için.

Anladığım kadarıyla istiyorsa ayakkabıcı olsun, istiyorsa küçücük bir dondurmacı olsun, orada çalışan insanların öyle veya böyle eğitimden geçmesi gerekiyor. Referans aldığın hoca salona girdi. Mahir Hocam hoş geldin. Tebliğ bittikten sonra geliyorsun ama. Hem akıl veriyorsun. Ama üniversitelerimizdeki öğretim üyelerinin büyük bir kısmı yetişkin eğitiminde kendisini yetiştirmiş de değil. Şimdi bizim bazen arkadaşlarımız, öğretim üyelerimiz öğretmen eğitimine gidiyorlar Millî Eğitim, orada 5 yıllık, 10 yıllık, 20 yıllık öğretmen var, kendisinin babası yaşımda, kendisinden çok daha büyük, o sınıfa girdi miydi böyle kürsüye geçtiği zaman kendisini bir öğretmen edasıyla şey yapıyor ve iletişimde sıkıntılar oluyor. Yetişkin eğitimi çok farklı bir psikolojik formasyon isteyen bir şey. Dolayısıyla üniversitelerde öğrencilere anlattığımız ister teorik ister de uygulamalı dersler olsun, bunların mesleki eğitim kurumlarında veya meslek kurumlarındaki insanlara aktarma noktasında bizlerin de sıkıntısı var. Yani bizlerin de aslında eğitimden geçmesi gerekiyor. Ben, evet bir eğitim fakültesinde her bölümdeki öğrenciye, bir üniversitedeki her bölümdeki öğrenciye ders verme formasyonum üzerimde, 36 yıldır bunu tecrübe ettim ama karşıma 30 veya 40 yaşında bir kişi geldiği zaman onunla olan iletişim kanallarımın farklı olması lazım, psikolojik yaklaşımımın farklı olması lazım. Bizim üniversitelerdeki hocalarımızın beceremediği başarısız olduğumuz nokta da burası. O bakımdan eğitimcilerin eğitimi diyor ya üniversite hocalarının da dışarıda piyasada iş yaparken aslında kendisinin de bu konuda bir formasyon alıp eğitimden geçmesi gerekiyor. Bunun sıkıntılarını biz çok çekti.

Son konuşmacımız, Sayın Prof. Dr. Burhan AKPINAR Hocamız. Bu da bir tarafından Gazi'ye, Gazi Teknik Eğitim Fakültesi mezunu. Semih Hocam sen de mezun olsaydın 4 Gazili olacaktık ama belki Gazi'de çalışabilirsin ileride. Bitince görev süresi gelecek öğretim üyesi olacak, profesörlüğü gelmiş, o bakımdan diyoruz. Biz seve seve alırız. Makine bölümünden mezun olmuş Sayın Burhan Hocam, mesleki ve teknik liselerde öğretmenlik yapmış, tecrübeli 3-5 yıl ve mesleki teknik eğitimde yüksek lisans ve doktora öğreniminden sonra hocam üç tane üniversite gezmiş, İnönü, Fırat, Harran Üniversiteleri, Doğu ve Güneydoğu Anadolu'daki eğitim konusunda da tecrübeli hocamız. MEB'de program geliştirmede kısa süreli uzman olarak çalışmış, mesleki ve teknik eğitim program geliştirmeye ilgili kitap ve yayınları mevcut hocamızın,

halen Urfa Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Dekanlık görevini sürdürüyor. Sayın Burhan Hocam, söz sizde.

PROF. DR. BURHAN AKPINAR; Sayın Başkanım ben izninizle sunumu ayakta bu şekilde anlatacağım, böyle salonu görmek istiyorum, belki diyaloglara gireceğim, sakıncası yoksa, tamam. Mesleki ve teknik eğitimde her üç hocamızın da bulunduğu hizmet içi eğitime ben biraz temas edeceğim, biraz eleştirel bir yaklaşımla, hocamız da Sayın Başkanımız da temas etti. Mevcut modelin işlemediği varsayımı üzerine sunumu gerçekleştirmeye çalışacağım. Sunum planım bu şekilde. Ortaöğretim düzeyinde mesleki teknik eğitim mevcut durumuna bakacağız, daha çok ortaöğretim düzeyini konuşacağım ben çünkü benim uzmanlık alanım o. Hocam temas etti, ben teknik öğretmenlik, meslek yüksekokulunda öğretim görevliliği, üniversitede de akademisyenlik olmak üzere hemen hemen tüm kademelerde görev yaptım ama daha çok ortaöğretim üzerinde yoğunlaştım ben. Mesleki ve teknik eğitimde eğitimcilerin eğitiminin önemine kısaca temas edeceğim. Mesleki ve teknik eğitimcilerinin eğitiminde kullanılan hizmet içi eğitime dokunup önerilerimle sunumu sonlandırmayı umuyorum, toplam 30 slayt var.

Tanımları okuyacak değilim yalnız bu tanımların ben de güncellenmesi taraftarıyım çünkü mesleki ve teknik eğitimde düzenlenen hizmet içi eğitimin vizyonunu etkiliyor, mesleki ve teknik eğitimin tanımları. Piyasada kabaca iki türlü tanım var, Türkiye bu konuda karar vermiş değil. Ben sabahki konuşmalarda da kafa karışıklığını burada fark ettim. Biz eğer mesleki ve teknik ortaöğretim okullarımızı sanayi çağına göre mi bilgi çağına göre mi işletiyoruz, bu konu tartışmalı, tam bir kargaşa var. Bu konuda bir karar verip hizmet içi eğitimin felsefesini de bunun üzerine oturtmamız gerekiyor. Mesleki ve teknik eğitimde ortaöğretim düzeyinde yetiştirilecek işgücüne 21. Yüzyıl becerilerinin eklenecek şekilde tanımların güncellenmesinde yarar var, tekrar bunları okuyacak değilim çünkü bu beceriler her tarafta ulaşılabilir literatür bilgisi. Mevcut durumu görmek önemli çünkü nasıl bir işle karşı karşıya olduğumuzu, bizi bekleyen en azından nicel sorunları bilmemiz açısından önemli. Yalnız bilgi o kadar hızlı değişiyor ki ben bu rakamları sabahdan beri üç defa değiştirdim çünkü her konuşmacı farklı rakamlar veriyor, hangisi tam kesin bilmiyorum, ben de bilmiyorum itiraf edeyim. Ortalama 2 milyon 82 bin mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim öğrencimiz var, bu niye önemli, hizmet içi eğitimde eğitimcilerin muhatapları bunlar. Biz hizmet içi eğitimde hocaların kaliteli ya da kalitesiz olduğuna, onların ürettiği ürünlerin piyasada tutunabilmelerine göre karar verdiğimiz için bunları bilmemiz çok önemli. Esas hizmet içi eğitimin temel muhatabı olan kitleye baktığımızda, 104 bin mesleki ve teknik öğretmen diye not almışım ama sayın müdürüm düzeltti, demek ki ortalama 126 bin civarında mesleki ve teknik ortaöğretim öğretmenimiz mevcut. Hizmet içi eğitiminin hedef kitlesini göstermesi açısından önemli. Mevcut durum, çoğunuz biliyor ama göz atmakta yarar var. Bugün Türkiye’de ortaöğretim düzeyinde mesleki ve teknik okullarda 60 alan, 226 dalda eğitim öğretim veriliyor. Biliyorsunuz modüler eğitime geçtik, yaklaşık 6 bin küsur modül yazıldı, 2 bin küsur modülün yazılma çalışmaları devam ediyor. Bu modüller neye göre yazılıyor; meslek standartları ve ulusal yeterlilikler dikkate alınıyor, ben de bulundum bu çalışmalarda. Sektör, üniversite ve alan uzmanları tarafından hazırlanıyor, bu üçünün altını bilerek çizdim, hizmet içi eğitimin paydaşları bunlar bence. Sayın Başkanımızın temas ettiği eğer yeni bir model arayacaksak hizmet içi eğitimde, yeni paydaşlarımız bunlar olmalı.

Bakanlığımızın şu an vizyonda olan 2016 yılı hizmet içi programı üzerinde gidecek bundan sonra sunum, eleştirel bir gözde, biraz da abartarak bilerek yaptım ki farkındalık oluşsun diye. Şu anda vizyonda olan 2016 yılı hizmet içi planına göre bakanlığımızın genel müdürlüğü



7227 eğiticie eğitim vermeyi planlamış, 2016 yılı itibarıyla. 2016 yılı bitmediği için bunlardan ne kadarı gerçekleşecek bunu da öngöremediğimiz için ve maalesef bir kazaya da kurban olduğumuz için muhtemelen bazı inkıtaralar olacak çünkü arşive baktığımızda bu kursların ve seminerlerin hepsinin uygulanmadığı, bazılarının ertelendiği ya da iptal edildiğini görüyoruz. Yalnız ilgili web sitesinde iptal edilen kurs ve seminerlerin nedenlerine dair herhangi bir bilgi yok. 60 alan, 226 dalda eğitim öğretim veriliyor ama bu kurslara ben göz attım, sadece 40 dalda kurs veriliyor. Yani hacimsel olarak sayısal olarak da sorunumuz var. Tüm dallarda biz kurs veremiyoruz demek ki öğretmenlerimiz. Seminerler daha aslında içler acısı, sadece 4 alanda seminer veriyor bakanlığımız. Bunların listesi de görüldüğü gibi, sonuncusunu program okuryazarlığı olarak kısaltabiliriz. Kısa bir analiz yapacak olursak, hizmet içi eğitim kurs ve seminerlerinin türleri yetersiz, 226'ya 40. Mesleki ve teknik eğitimde görevli bir eğiticie hizmet içi eğitimi alma sırası belki biraz rakamları güncellemek gerekebilir, 10 yılda bir geliyor, bu da çok önemli bir sorun. Her hocamızı bugünden karar versek yenileyelim diye, yeni nitelikler kazandıralım diye, ortalama 10 yılımız var, bu hızla gidersek. Bilim ve teknolojinin değişim hızı dikkate alındığında bunun çok önemli bir sorun teşkil ettiği açıktır. Katılıyorum başkanımıza, mutlaka ve mutlaka alternatif hizmet içi modelleri ve eğiticilerin eğitim yaklaşımları tartışılmalıdır, mevcut modelin işlemediği çok açık. Katılım şekline göz atalım bakanlığımızın şu anda vizyonda olan, uygulamada olan hizmet içi eğitim planına, mesleki ve teknik eğitim için söylüyorum tabi bunu sayın genel müdürüm. Müracaatlar gönüllü ama resen seçilenler de var, tamamen gönüllü değil. Hizmet içi eğitim kurs süreleri 3 ile 12 gün arasında sürüyor, en çok 5 günlük kurslar yaygın. Hizmet içi eğitim kursları ortalama 20 katılımcı ile yürütülüyor, hizmet içi eğitim seminerleri ortalama 5 gün ile 100-300 katılımcıyla gerçekleştiriyoruz, bunlar seminerler. İlgili web sayfasında katılımcı tüm öğretmenlerin listesi var ama bu kurs ve seminerleri kimin verdiği belli değil ya da ben ulaşamadım. Bence bir eksiklik. Daha büyük bir eksiklik bence, ilgili web sayfasında kurs ve seminerlerin ders izlencesi yok, yani herhangi bir hocamız bunu tekrar izlemek istese ya da bir hocamız dese ki sen gittin Yalova'da bir hafta kaldın, ne öğrendin, bir de ben bakayım dese bunları görme şansı yok.

Evet, mesleki ve teknik eğitimde hizmet içi neden meşru, meşruiyeti var mı, bu zemine bakalım. Çok bilinen bir şey ama kısaca değineceğim. Mesleki ve teknik eğitimcilerin sahip olduğu nitelikler; alandaki, pedagojideki, felsefedeki, öğretim araç ve materyallerindeki, ekonomi ve üretimdeki gelişme ve değişimler ile işgücüne yönelik taleplerdeki değişimler karşısında sürekli erozyona uğramaktadır. Bu erozyon mevcut öğretmenlerimizin niteliklerini düşürmektedir. Bu şimdiki sunum, sistemde olup da zaman ve teknolojiye değişimler karşısında nitelikleri erozyona uğramış eksik eğitici varsayımı üzerine kurgulanmıştır. Birkaç soruyla bunu güncelliyorum. Çocuklarımızı, öğrencilerimizi, direk işgücünü, bu konuda da kararsız, sabahki konuşmalarda benim bile kafam karıştı, meslek lisesinden mezun olanlar ne olacak, ortaöğretimden sonra yukarı mı gidecek, yatay olarak iş mi bulacak, tam bu konuda kafamız net değil, öyle anlaşıyor. Bunları yetiştirme işini ehil olmayanlara bırakabilir miyiz? Kim ehil değil, zamanla yenilenmeyen, kendisini yenilemeyen, sistemin onları yenilemediği, eğitimcileri kastediyorum. İkincisi sorum, Millî Eğitim Bakanlığı liyakati olmayanların da çalışmaya devam edebileceği bir hayır kurumu mudur? Üçüncü sorum, liyakati olanla olmayan eğitimcilere aynı statü ve ücretin takdir edilmesi adil midir, uzun vadede bunun sonuçları nelerdir? Dördüncü sorum, Millî Eğitim Bakanlığı ile nitelikli işgücü bekleyen piyasa ve ekonomi buna ne kadar tahammül edebilir, anlaşılan yeni arayışlara geçtiklerine göre tahammülleri yok. Bir örnek vereceğim, biraz sivri olabilir, sadece farkındalık oluşturmak istiyorum, lütfen bu mecrada dinleyiniz. Bir marangozluk, sabah örneği geçtiği için söylüyorum; ağaç ve ağacı şekillendirme araç ve gereçleri tanımayı gerektiriyor ve

bunları tanımayanlara marangoz diyemiyorsak, bir öğretmenin işi öğretmektir, öğretmeyi bilmeyen bir öğretmene öğretmen denilemeyeceği gibi, onun sistemde 35 sene kalması ayrı bir garabettir. Öğretmenlerin mesela bir tanesinin branşı İngilizce, çok ben söylüyorum, İngilizce hocaları lütfen alınmasın, kısmen diğer dersler, 35 sene işini öğretmiyor ya da öğretmiyor ama 35 sene maaş alıyor. Hangi kurum, hangi kuruluş, hangi şirket böyle bir işgücüne dayanabilir, bu yüke kim dayanır?

Hizmet içi eğitimini yeni zeminde oluşturmak üzere bazı pedagojik söylemler seslendireceğim. Bir tanesi şu; çok bilinen bir şey, öğretemeyen, daha doğrusu öğrenemeyen öğrenci yoktur, fikir bana ait değil maalesef. Öğretme özüllü öğretmenler vardır, sorun zekâdan ziyade zamandır. Her birey değerlidir, öğretim sürecinde hiçbir birey ihmal edilemez ve eğitim sisteminin dışına itilemez. Bu durumda bizim sistem dışına ittiğimiz öğrenciler, önemli olan da öğretmenin kusurları olarak söylenebilir. Öğrencilerin öğrenememesinde düşük nitelikli eğitimcilerin payı ve vebali büyüktür. Sınıf atölye ya da laboratuvarın kapısı kapatıldığında, yani ders başladığında, hocamın da Sayın Başkanımın da dikkat çektiği gibi, temel sorumluluk bence de öğretmendedir. Ne yapalım o zaman, eleştiri bu kadar, bundan sonra bazı alternatif fikirler hem ham olan henüz olgunlaşmamış, sadece farkındalık oluşturması için dillendirdiğim bazı teorik söylemlere değineceğim. Temel fikir, teorik zeminimiz bence şu olmalı; eksik insan eğitim ile tamamlanabilir, önce bunun mümkün olduğunu, epistemolojideki mümkünlüğü dayandırıyorum bunu. Temel felsefemiz ise, mesleki ve teknik eğitim okullarında görev yapan bilgi, beceri, tutum olarak eksik olan, eksilen daha sonra, eğitimcilerin bu eksikliğini hizmet içi marifetiyle tamamlamak olmalıdır. Hizmet içi eğitiminin ontolojik zemini, neler hizmet içi eğitimi var eder, bunları çektiğimizde hizmet içi eğitimi yok olur? Bunları niye konuşuyoruz, nitelikli bir hizmet içi eğitim modeli tartışılacak ise hizmet içi eğitiminin olmazsa olmazlarını ortaya koymamız lazım. Buna ontolojik zemin diyorum ben, yani hizmet içi eğitimini var eden değişkenler. Birincisi eksik ancak tamamlanma ihtiyacında olan ve bunu talep eden eğitici ya da öğretmendir, bunu çok önemsiyorum, bence ana bariyer bu. Hiç temas edilmemiş bugüne kadar hemen hemen, literatürde çok görmedim. İkincisi, geçerli ve güncel öğretim içeriği. Üçüncüsü etkili sunum ve iletişim becerisine sahip uzman eğitici. Tali, sekonder değişkenler de var. Örneğin uygun öğrenme ve öğretme ortamı, gerekli zaman ve iyi organizasyon da hizmet içi eğitiminin ontolojik zeminini teşkil edebilir. Bunları tek tek ele alıp sunumumu sonlandırmayı düşünüyorum. Eksik eğitici, önce bunu kendisi fark edecek. Öncelikle eğitici, yani öğretmenimiz eksikliğini farkına varmalı ve bunu önce kendisine itiraf etmeli. Sonra bu eksikliğini gidermek için harekete geçmeli, önce kendi kendine öğrenmeyi denemeli, kendisine yatırım yapmalı, öz öğretimli öğretmen diyoruz bunlara. Eğer bu olamıyorsa üçüncü aşamada ki çoğunlukla olamaz, özellikle teknik alanlarda, yönetimden ya da kurumundan bu eksikliği gidermesini talep etmeli ki bu mesleki ve teknik eğitimin zaruretidir. Benim fikrim bu; 34 yıllık ben de Sayın Başkan kadar olmasa da tecrübeme dayanarak şunu söylüyorum, kendisi istemediği ve bu konuda talepte bulunup harekete geçmedikçe hiç kimse eğitici ya da öğretmeni daha iyi ya da daha nitelikli yapamaz. Çünkü ihtiyaç, Osmanlı atasözüdür bu, ilmin pederidir. İhtiyaç eksiklikler, eksikliğini hissetmeyen harekete geçemez ve hiçbir eğitim onun için anlamlı olamaz.

Eksik eğitici konusunda fırsatlar ve engellere baktığımızda öğretmenlerimizin 5-6 yılda, bazı mesleklerde daha kısa olarak nitelikleri erozyona uğruyor. Bu çağın bir gerçeği. Bu gerçek karşısında bakanlığımızın büyük masraf ve çabalarıyla düzenlediği hizmet içi eğitim kursları önemli fırsatlar, eksikliklerine rağmen. Literatür ve yayınlar. Burada sanırım öğretmenlerimiz de var, çok önemsiyorum. Özellikle bizim alanlarda, yani teknik alandan ziyade sosyal ve beşerî alanlarda, bir öğretmenimiz örneğin iki tane gelişim psikolojisi ya da psikoloji, iki tane iletişim,



iki tane NLP, iki tane de epistemoloji kitabı okuyup da hiçbir şey anlamadığı zaman lütfen gelsin beni bulsun. Yılda 6 kitap okuyarak bile çok önemli farkındalık oluşturabiliriz, herhangi bir kurum ya da Yalova'ya ya da Erzurum'un bir ilçesine gitmemize gerek kalmadan, hizmet içi eğitimi kastediyorum. Engellere dikkatinizi çekmek istiyorum. Kültürel bariyerlere dikkat çekeceğim. Eksikliğini itiraf etmeyi zaaf kabul ediyor kültürümüz değil mi, bu okulda da yaşatılıyor maalesef, yeniden üretiliyor. Hocalarımız çok sorduğunda onun eksikliği olarak üzerine yapıştırılıyor, dolayısıyla hocalarımız eksikliğini itiraf edemiyor. Toplumumuzda sorun var, değişmeyi tutarsızlık kabul ediyor, hatalara kapalı bir toplumumuz var, yüzleşmeyi yenilme addediyor. Daha iyi nasıl olurum arayışını, eğer bunu ifade etmemişse dengesizlik olarak gören bir kültürümüz var. Daha da acısı, okullara zemin teşkil eden yasal işleyişin de öğretmenin eksikliğini itiraf etmesine çok açık olduğunu söyleyemeyiz. Hayal etsenize, bir okul müdürü, matematikçi hocamız müdüre müracaat ediyor, hocam tüm imkânlarla rağmen bu sene başarılı olamadım, lütfen bana bir çare bulun dediğini, değil mi? Herhalde buna kültür ve yasal açıdan açık değiliz, oysaki bu çok mertlik olurdu, tedbir almak için de çok önemli bir hareket noktası olurdu.

Hizmet içi eğitimin ontolojik zemininin ikincisi; anlamlı, anlamlı içerik nedir, eğer David AUSUBEL'i esas alacaksa, bir bilginin anlamlı olması demek ona ihtiyaç duyulan demektir. İhtiyaç duyulan öğretimdir anlamlı olan. Hizmet içi eğitimi düzenleyenlerin, öğretmenlerin bu ihtiyacını bulup buraya getirmesi gerekir. Güncel olmalı, geçerli olmalı, ulaşılabilir olmalı, epistemolojik ilkelere göre düzenlenmiş olmalı. Ben bu konuda da çok dertliyim. Hocalarımıza bilgi veriliyor ama bilgi olgudan başlıyor, kurama kadar süren bir aşaması var. Hangi düzeyde bilgi verdiğimizizi, hangi düzeyde ölçtüğümüzü, hangi düzeyde istediğimizi söylemiyoruz. Bu konudaki net öğretim kadememiz ilkökul 1 ve keramete yakın bir başarı elde ediyoruz, aynı toplumda. Hedef çok net, bir sene sonra bir öğretim yılı sonunda ne olacağını öğretmenler, öğrenciler, veliler, yönetici biliyor ya bu bilmek keramete yol açıyor. Hocalar öğretmenler herkes rolünü buna göre oynuyor ve başarı tama yakın. Ama bundan sonraki sınıflar için aynı repliği söyleyebilir miyiz? Ne istediğimizi bilmiyoruz, bilgiyi hangi kademede, hangi düzeyde öğrenecek, onu bilmiyoruz. Bunu bilmediğimiz zaman eksikliğimizin nerede olduğunu anlayamıyoruz ve buna yönelik ihtiyacı giderici hizmet içi eğitimi düzenleyemiyoruz.

İçeriğe biraz daha el atacağım. Çünkü içerik ilginç, mesela birçok alanda içerik, yapılandırmacı kurama göre artık araçtır, amaç değildir. Yani sırtımızı sınıfa dönüp ders anlatmamalıyız. Ancak ilginçtir, mesleki ve teknik eğitimde içerik çoğu kez hala hem araçtır hem de amaçtır, bu inceliğe hizmet içi eğitimde dikkat etmemiz gerekir. Hizmet içi eğitimde içeriğin araç mı amaç mı olacağına göre düzenlemeler yapılmalıdır. Aşağıdakiler bence yol gösterici, içeriği oluşturan konuların epistemolojik analizi yapılmalı. Yani şunu kastediyorum; lise 9 ile 10 arasında matematikte ya da makinede nerede bitecek, nerede başlayacak, bu çalışma yok Türkiye'de. Sadece kazanımların yüklem cümlelerinde var ama o da çok büyük bir aşama ama içerik analizi yapılmamış. Hocalarımız hangi konuyu nerede başlayıp nerede bitireceğini, onun üzerine diğer sınıfta ne konulacağını bilmiyoruz. Bu konuda doktora tezlerini teşvik etmenizi şiddetle öneriyorum. İçeriğin aracı olduğu beceriler var, içerik bizde daha çok becerilere aracıdır ama becerilerin analizi yok. Ben hocalarıma şu soruyu sordum; 4. düzey ile 5. düzeyi konuşuyorduk, meslek lisesi ve meslek yüksekokulunu, 4 nerede biter, 5 nerede başlar, günlerce bunu tartıştık, bir sonuca ulaşamadık. Herhangi bir meslekte, mesela elektrikçilikte 4 nerede biter, 5 nerede başlar? Efendim, arkadaşlarının biliyorsunuz ortaya koyduğu bir beceri analizi taksonomisi var, 50 yıllık ve biz hala onu uygulamaya çalışıyoruz.

Ontolojik değişkenlerden üçüncüsü, yani şu anda ben oluyorum, ben bir de çok hizmet

içi eğitime giden hocalarınızdan biri olduğum için bu konuda da tecrübem var. Tecrübem yalnız olumsuzlukta, neden yürümediğine dair tecrübem var, kendimi övmüyorum yanlış anlamayın lütfen. Bu konuda iki anlayış var, öğretmenli, öğretmensiz sınıflar diye. İkisi de biliyorsunuz pedagojide tartışılıyor, onun için bir taraf tutacak değilim, yalnız hocama katılıyorum Başkanım, öğretmensiz, daha doğrusu hocam da bahsetti, öğretmensiz hizmet içi eğitimi de artık tartışılmalıdır. Özellikle beşerî ve sosyal konularda insanları Yalova'ya, şuraya buraya toplamanın çok mantığı yok. Zaten 300 kişiyi salona doldurup bir hocanın eline mikrofonu veriyorsunuz ya hoca yoruluyor ama internetteki hoca yorulmuyor, değil mi, her tarafa ulaşıyor, zaman ve mekândan bağımsız, bu dersleri internet ortamında e-ortamda da vermenin bence artık yollarını aramalıyız hizmet içi eğitimde.

Nasıl olmalı hizmet içi eğitim, eğer öğretmen gerekiyorsa, şurada olduğu gibi. Alanına hâkim olmalı, iletişim ve etkili sunum becerisine sahip olmalı, hocam değindi yine, bugün benim sunumun hemen tamamına değinmişti aslında, androgojik ilkeleri bilmeli, çünkü hizmet içi eğitimin muhatabı androglar değil mi, yetişkinler. İki tane alan var, pedagoji, androgoji. Çok benzeşiyor ama androgojik ilkeler bazen ayrışabiliyor. Buna çok dikkat etmemiz lazım. Hizmet içi eğitim de dahil, tüm öğretmenlerin, aslında bu Stanford Üniversitesinin geliştirdiği benim çok beğendiğim bir kategoridir, bir kimyacıyı öğretmen yapan, bir makineciyi makine öğretmeni yapan altı temel beceriyi ne yapıp edip, hizmet içi eğitimle tüm öğretmenlerimize kazandırmalıyız. Ben hala değişmediği kanaatindeyim. Öğrenciyi tanıma, bizde muhatabını tanıma, planlama, tüm iyi şeyler planlı olur, sunum becerisi, yani muhatabın durumuna göre üretme becerisinden bahsediyorum, soru sorma, Sokrates'ten beri değil mi, bilgiyi açığa çıkarmanın çok önemli bir yoludur ve başarıyı değerlendirme.

Öneriler. Bir temel felsefemiz yok, bir temel felsefemiz mutlaka olmalı. Sanayi çağı mı, bilgi çağı mı, her ikisi mi, Türkiye ortada mı, arafta mı, oraya mı geçmek istiyor, buna karar verip bir ideal meslek lisesi profili çizmezsek, öğretmenin neyi başarıp neyi başaramadığını anlayamayız. Neyi başardığını anlayamazsak, ona uygun hizmet içi eğitimi düzenlemek kuru bir iddiadan ibaret kalır. Evet, öğretmenlere ne yapılmalı kendisini tanıması için, hani itiraf edemiyordu ya, bence farkındalık eğitimi verilmeli. Rehber öğretmenler alınmasın ama biraz onlara iş çıkacak, bence çok rahatlar. Rehberlik araştırma servisleri ve rehber öğretmenler, diğer öğretmenlere kendini tanıma, nedir kendisini tanıma, örneğin epistemolojik inancım ne, çok önemli bu, yöntem seçimini şiddetle etkiler, baskın zekâ alanım ne psikolojik tipim ne ve öğrenme stilim ne bunları bilmezseniz çocuklara fayda değil, çoğunlukla gölge ederiz çocuğun öğrenmesine. Farkındalık eğitimi için varoluş, insanları uçlara götüren varoluş felsefesi öneriyorum. Sorumluluk için de din demedim teoloji dedim yumuşatmak için, yararlanılabilir, nitekim sabah konuşulduğu için rahatladım, demek ki mesleki ve teknik eğitime değerler de konulduğuna göre bu ihtiyaç da benden önce fark edilmiş demektir. Teşhis için söylüyorum, sistemde olan bir öğretmenin sürekli topu taca atması bence bilimsel bir sorun değil, psikolojik bir sorun. Böyle olduğu için çözüm de orada aranmalıdır. Birileri benim için bir şey yapsın diyenler piyon kişilikler, değil mi, kendisi nasıl daha iyi olabilir diye harekete geçenler kaynak kişilikler. Bakın psikolojik tip, bunu tanıdığımızda kendimizi kategorize ederiz ve ona göre kendimizi konumlandırırız. Bence şimdi öğretmenlere söylenecek şey şudur; çekilin kendi önünüzden diyorum ve daha Başkanımızın sabrını zorlamamak için sunumumu bitiriyorum. Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; biz de teşekkür ediyoruz hocam. İnsicamı bozmayayım dedim ama hızlı hızlı sorular var, o soruları muhatabı olan değerli panelistlere aktaracağım. Çok soru var, bu kadar daha süre çay içme konusundaki sıkıntılarınızı da biliyorum. Sorulara çok kısa



cevap verilerse iyi olur. Sayın genel müdürüme bir soru; stajyer öğretmen yetiştirme programı, eksiklikleri olmasına rağmen güzel bir uygulama, gönülden destekliyorum. Ancak taşradaki yöneticilerin projeyi benimsememesi ve başarıyla uygulaması için ne gibi tedbirler almayı düşünmektesiniz? Danışman öğretmenlerin uygulamayı bir yük, angarya olarak görmemesi için neler yapılabilir veya bir teşvik edilmesi mümkün olabilir mi? Hizmet içi eğitimi çalışmalarlarıyla ilgili olumsuz önyargının kırılması ve daha nitelikli hale getirilmesi için neler yapılmalıdır? Soru sahibi Sayın Zeki DİKMEN, İstanbul. Son soru zaten cevaplandı. Sayın genel müdürüm, üçünü cevaplayabilir.

DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; teşekkür ederim. Değerli arkadaşlar, biz bu sistemin oturabilmesi için tabi öncelikle ilk başlattığımızda ilk müdürlerimize, bütün il müdürlerimize sayın bakanımızın da olduğu bir toplantıda topladık ve bu sistemi önce il müdürlerimize tanıttık. Daha sonra bir vesileyle Fatih projesi kapsamında ilçe müdürlerimiz Ankara'ya gelmişti, onlara anlattık. Bir de bu sistemi kendi illerinde okul yöneticilerine anlatmaları için eğiticiler eğittik önce, bütün illerden, onlar kendi illerinde eğittiler. Fakat buna rağmen zaman zaman şeyi tam anlamayan ve işin ciddiyetinin farkında olmayan arkadaşlarımız oluyor, farkında olduğumuz zaman uyarıyoruz. Bu eğitimlerimiz devam edecek. Tabi haklısınız, illerde ilçelerde bu modelin mantığı, hedefi, felsefesi anlaşılmasa sistem tam oturmaz. Bu işi tabi angarya olarak gören öğretmenlerimiz varsa, biz onların danışmanlık yapmasına müsaade etmiyoruz. Bu işi bir hizmet, görev, katkı olarak değil de angarya olarak gören kişi varsa il, ilçe müdürlerimize talimatımız var, bu arkadaşlarımız danışman olmayı hak etmiyorlar, bu işin angarya değil bir hizmet olduğunu, görev olduğunu kabul eden arkadaşlarımız lütfen danışman olarak görev alsın dedik. Fakat burada tabi ek bir süre harcıyorlarsa, kendilerine ders ücreti verilsin şeklinde bir şey de var burada kapalı bir teklif, ona ilişkin de Maliye Bakanlığıyla bir görüşmemiz oluyor, sonuçlanırsa olabilecek. Ama dediğim gibi biz burada daha tecrübeli bir öğretmenimizin genç bir meslektaşına katkı sunacağı, sunmasına imkân veren bir fırsat olarak görmesini istiyoruz. Aynı zamanda yeni göreve başlayan bir arkadaşımız da bu süreçte daha tecrübeli öğretmene birçok şey katıyor. Karşılıklı bir etkileşim süreci, danışmanlık yaparken de kendini yenilemiş oluyor arkadaşımız.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; bir müfredat hazırlayıp tüm öğrencilere aynı eğitimi vermek bir başarı getirir mi, bunun yerine adayın kabiliyet ve kapasitesine göre eğitim vermek mümkün müdür, mantıklı mıdır? Mustafa YAŞAR.

DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; burada şeyi anlamadım, bir müfredat derken öğretmen eğitimiyle ilgili mi kastediyorsunuz? Tabi geniş bir şey, bu panelin konusunu da aşan bir şey. Ben bana sorunca acaba bizim öğretmen adaylarına tek bir eğitim vermek yerine çeşitlendirir misiniz diye, onun için bu panelin konusu olmadığı için, fakat genel olarak tabi dünyada daha esnek yeteneklere göre, beceriye göre, daha esnetilmiş müfredatlar olması her alanda kabul edilen bir uygulama. Doğru, katılıyoruz ona.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; Sayın Genel Müdürüm diyor, üniversiteden yeni mezun olmuş bir öğretmeni ülkemizin riskli bölgelerinde görev almasını onaylıyor musunuz? Onaylamıyorsanız bunun önüne nasıl geçebilirsiniz?

DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; şimdi tabi politika geliştirirken birçok etkeni göz önünde, değişkeni göz önünde bulundurmamak durumundasınız. Bir ideal olanlar var, bir de realite var. Biz geçen yıl, hatta hep geçen yıl diyoruz, geçen yıl olmadı, 2016 Şubat'ta aldığımız arkadaşları mesela görev yerlerine göndermeden önce daha büyük şehirlerde eğiterek gönderdik, bu bahsettiğiniz şeylerden ötürü. Bir arkadaşımız hemen birdenbire bir köye gitmesin, daha iyi şartlara sahip olan bir okulda eğitilsin ve öyle gitsin, zaten mantığı oydu. Bu arkadaşlarımız o yüzden büyük

şehirlerde eğitilerek gittiler. Fakat orada da şöyle bir tepki aldık il ve ilçe müdürlerimizden; bu arkadaşlarımızın geç geldiği sürede bu okullarda öğretmen ihtiyacı var ve biz o öğretmen ihtiyacını ücretli öğretmenlerle kapatıyoruz. Ücretli öğretmen de zaten iyi eğitilmiş değil, onlar yerine bunları gönderseniz ve yetiştirme süreciyle öğretmenlik paralel gitse, hem o arada da yetiştirilmiş olurlar hem de öğretmenlik yapmış olurlar. İdeal durum olmamakla beraber şu anki şartlarda başka alternatif yok.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; 6 aylık aday öğretmen eğitimi sürecinden neden vazgeçtiniz, sözleşmeli öğretmenler Ekim ayında niçin direk atanıyor? İsmail KOÇ.

DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; eğitim sürecinden vazgeçmiş değiliz, ben demin de anlattım, öyle bir şey yok. Fakat demin bahsettiğim gibi, okulların acil öğretmen ihtiyacından ötürü bu adaylık eğitiminin bu arkadaşlarımız görev yerlerinde öğretmenlik yaparken sürdürülmesi ihtiyacı hasıl oldu. Biz aynı içeriği devam ettiriyoruz, aynı içerik aday öğretmenlik yetiştirme sürecinde 6 ay uyguladığımız, geçen marttan eylüle kadar uyguladığımız içeriği sözleşmeli öğretmenlerimiz için de uygulayacağız. Fakat tek fark, bu arkadaşlar bu eğitimi alırken kendilerine ihtiyaç duyulan okullarda derslere de girecekler.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; rehber öğretmen seçimi için oluşturulmuş yazılı bir kriter var mıdır, mülakat ile öğretmen alımında adalet nasıl sağlanacak? Serdar YÜCESU.

DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; şimdi değerli hocalarım, bu mülakatla ilgili bir iki şey söylemek istiyorum, öğretmen yetiştirme ve geliştirme genel müdürü sıfatından önce demin hocam söyledi alan eğitimcisi olarak; hepimizin eğitim fakültesi hocaları olarak da, öğretmenler olarak da, sadece çoktan seçmeli sınava dayalı bir öğretmen alım politikasının yanlış olduğunu yıllardır söylüyor muyuz söylemiyor muyuz? Sadece çoktan seçmeli sınav en iyi öğretmeni seçer diyeniniz var mı aranızda? Mevcut KPSS sınavı çok iyi öğretmen seçiyor, KPSS’de yüksek puan alan kişi öğretmenliği en iyi yapabilecek kişidir diyeniniz var mı? Mezun sayısının çok fazla olması, buna karşılık alınacak öğretmen sayısının çok az olması, bir eleme sınavını zorunlu kılıyordu, KPSS bundan çıkmış bir şey. Yoksa hiçbir sektörde test sınavı tek başına ki aranızda bilmiyorum özel okul sahipleri ve yöneticileri varsa kendi okullarına sadece KPSS sınavına göre öğretmen alıyorlarsa devlete de aynı şeyi tavsiye edelim. Fakat bütün mülakatlarda, mülakatın riski şu; siz alınacak aday sayısının üç katını mülakata çağırıyorsunuz, 10 bin kişi alınacaksa 30 bin kişi, kafadan 20 bin kişi bu mülakattan zaten başarısız olacak. Kaçınılmaz bir şekilde, o kazanan diğer 20 bin değil de onlar kaybetmezse kazananlar içerisinde kaybedecekler çıkacak. Bu şimdi kaybeden arkadaşımız da hiçbir zaman ben yetersizdim, bu yüzden kaybettim demez herkes. Mülakat soruları, ölçme değerlendirme genel müdürlüğümüzce hazırlanan sorular var, eğitimle ilgili sorular, medyaya yansıyan sorular, daha önce de açıklandı, bakanlığımızın soru havuzunda bulunan doğrudan sorulan sorular değildir. Bazen mülakat yapmışlar vardır aramızda, mülakatın doğası gereği içeri giren bir gençte heyecanlanma, memleketin nere, Erzurum, ha Erzurum’un neyi meşhur, Trabzon, sen Trabzonsporlu musun, yandın ben Beşiktaşlıyım falan gibi öyle şeyler söylenir, bunları dışarı çıkan arkadaşımız bana sadece bunu sordular diye bazen aktarabiliyor asıl soruyu unutup heyecandan. Mülakat teknikleri ile ilgili mülakat veren arkadaşlarımızı eğitmemiz gerektiği, bunun da kaliteli hale gelmesi gerektiği, bu her mülakat için doğru olan bir şey. Ama sadece mülakat da yetmez, belki uzun vadede örnek ders anlattırma, kişilik testleri, vs. başka yöntemlerle de öğretmen alım şeyini zenginleştirmek gerekir diye düşünüyorum.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; teşekkür ediyorum. Sistemdeki öğretmenlerin çoğu dijital göçmen, oysa yeni mezun öğretmen adayları dijital yerli. Aynı öğrenciler gibi, buna rağmen genç öğretmen alımı azalıyor, sistemdeki ileri yaştaki öğretmenlere bunları kazandırabilecek misiniz? Doç. Dr. Ayfer ALPAR. Herhalde bunları sistemden çıkarın diyor.



DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; tabi biz Fatih projesi kapsamında EBA üzerinden de yenilik ve eğitim teknolojileri Genel Müdürlüğümüzün bu kapsamda çeşitli uzaktan eğitim yoluyla, demin hocalarımın önerdiği gibi illa yüz yüze değil, kursları var. Hatta bunlara resen, zorunlu olarak öğretmenlerimizin katılmasını istiyoruz, bu bir süreç.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; hep sorular sana ve YÖK'e gelmiş de. Ümit Bey sormuş, soru da zor; denetleneni denetleyeni kim ve nasıl denetliyor?

DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; soruyu soran arkadaş, neyi kastettiniz hocam?

SORU; ilgili bir model mi vardır elinizde ya da nasıl denetleyebiliyorsunuz? Denetlenen öğretmeni denetleyeni hangi sistemle denetliyoruz? Yani validation, verification, accreditation gibi bir circle model var mı?

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; denetleme kurulu var Millî Eğitimin, o denetliyor.

DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; öğretmenlerin denetlenmesinden ziyade, ben denetlenme değil de uzun vadede bu hizmet içi eğitimlere katılmayan öğretmenlerimizin mesleki anlamda gelişim duyacakları alanları belirleyip, onları zorunlu hizmet içi eğitimlere tabi tutacak şekilde politika önerilerimiz var strateji belgesinde. O kabul edilip onaylanırsa, örneğin idareci, diğer meslektaşları, öğrencilerin sınav sonuçları gibi birçok göstergelerle öğretmenimizin gelişime ihtiyaç duyulan alanları tespit edilip, ona göre kendisine hizmet içi eğitim programları sunulacak. Onu kastetmişim ben.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; evet, çok teşekkür ediyorum hocam. Var birkaç soru daha. Sayın Rıza Börklü, mesleki ve teknik eğitimin hoca olarak kabul edilen eski yüksek teknik öğretmen okulu, Gazi Üniversitesi teknik eğitim fakültesiyle aynı özellikte eğitim veren, diğer teknoloji fakülteleri arasındaki kalite farkı açığının kapatılması için neler yapılmalıdır? İki, yakın orta ve uzun vadeli bir planlama ile bu kalite farkı kapatılabilir mi? Zeki DİKMEN.

PROF. DR. RIZA BÖRKLÜ; teşekkür ederim. Şimdi malum eğitimde kaliteden bahsedeceksek, uzun uzun hocam bu konularda ciltler dolusu kitaplar yazılıyordu. Bunun üç tane bileşeni var; öğrencinin kalitesinin, öğretmenin kalitesinin ve eğitim araç gereç materyal kalitesini yükseltirsek, otomatikman kalite de yükselir, fark da kapatılabilir. Tabi ama burada şu da sorgulanmalı; şimdi her yere teknoloji fakültesi açarsak çok küçük yerler hep malum maalesef hocalarımız falan gitmek istemiyor, bunları da dikkate almak lazım. Tekrar toparlıyorum, öğrencinin kalitesini, hoca yetiştirilebilir gönderilir, öğretmenin kalitesini eğitim araç gereç, bunların kalitesini yükseltirsek bu fark da kapatılır, her şey olur. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; ben teşekkür ediyorum. Akpınar'a bir soru değil, bir öğüt var, hocamız ismini de yazmamış, ben onu kendisine ileteceğim. Soru, Burhan Hocam; öğretmen bilgiyi aktaran mı yoksa öğrencinin bilgiyi kendisi yönlendirerek öğrenmesi mi önemli? Sunumunuzda hala eğitimin bilgiyi aktaran olarak anlatmaktasınız. Ayfer Alper Hoca sormuş.

PROF. DR. BURHAN AKPINAR; sanırım çok ciddi bir iletişim kazası olmuş, tam tersini iddia ediyorum. Bilgiyi aktarma değil, bilgiye ulaşmayı kolaylaştırma öğretme modelidir tüm dünyada. Diğeri eski anlayış. Ama mesleki ve teknik eğitimde bilgiyi aktarmanın da yüzde 10-20 yeri vardır, bunu topyekûn atamayız. Eğer ezberi kaldırırsanız akşam evin yolunu bulamayız, ezberin de hayatımızda bir yeri var. Buradaki sorun onu abartmak.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; teşekkür ediyorum. YÖK'ü ilgilendiren, bilebildiğim kadarıyla söylüyorum; sınavsız geçişin kaldırılması çok yerinde bir karardı, diyor. Kaldırılmadı kardeşim. Geçen sene kaldırmaya kalktı YÖK, bindiler tepesine, bu sene sınavsız yerleşen 2016 yılında 155.432 öğrenci var, meslek yüksekokullarına. Soru iki; meslek öğretmenleri için KPSS'de alan sınavı uygulaması olacak mı? Millî Eğitimin protokolünde bu vardı, bildiğim kadarıyla alan

yeterlilikleri bittiğinde bu meslek liseleri için de alan sınavı olacak.

DOÇ. DR. SEMİH AKTEKİN; bir de şöyle; biz tabi bunu ÖSYM ile protokol kapsamında yapıyorduk, ÖSYM her alanda soru hazırlayamayacağını söyledi, o yüzden biz onu kendi ölçme ve değerlendirme genel müdürlüğümüz, hocamın dediği gibi yeterlilikler ışığında soruları hazırladığında o sınavı da yapacağız inşallah.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; mesleki teknik eğitim için öğretmen yetiştirme yöntemi üzerinde çalışan var mı, nasıl bir model düşünüyorsunuz? Sayın Duran ALTIPARMAK Hocam sormuş. Öğretmen yetiştirme yöntemi üzerinde bir çalışma bildiğim kadarıyla yok, mesleki teknik öğretmen açığı olmadığı, mevcut potansiyelin bunu karşılayacağı sanılıyor, eğer karşılamadığı takdirde teknoloji fakültelerinden mezun olan arkadaşlarımız, öğrencilerimiz pedagojik formasyon olarak mesleki teknik liselere öğretmen olabilecekler.

Mesleki teknik liseleriyle YÖK'e bağlı meslek yüksekokulları arasında bir iş birliği var mı diyor. Bununla ilgili bu yıl YÖK'te bir protokol imzalandı. Bu konuda çalışma yapılıyor.

Öğretmen yetiştirmek çok önemli olduğuna göre, aynı soru bu da. Nasıl karşılayacaksınız mesleki teknik eğitimin öğretmen ihtiyacını diyor; demin de söylediğim gibi. Mevcutların ne olacağı bir başka soruda var. Bakın, o soruyla bağlantılı olarak bir kişi daha sormuş, sabahki Millî Eğitim Bakanımız dedi ki teknik eğitim fakültesi mezunlarına fark ders verdirerek mühendis olmalarını sağlayacağız dedi. YÖK geçen sene bu kapıyı açtı, teknik eğitim fakültesi mezunu öğrencilere bir yeterlilik sınavı uyguladı, bu yeterlilik sınavında başarılı olan çocuklar, kendi alanlarındaki mühendislik fakültelerine devam etti. Buradan bir tüyo daha vereyim, bu sınava müracaat eden sayısı son derece düşük oldu. Düşük olduğu için bundan böyle Yükseköğretim Kurulu dedi ki bu sınava katılan öğrenciyle sınav maliyeti arasındaki korelasyon eksi noktada gidiyor, bunun için seneye veya önümüzdeki yılda şu anda kurulda tartışılıyor, teknik eğitim fakültesi öğrencilerinin ALES sınavındaki başarılarına göre mühendislik fakültelerine geçmesi konusunda hazırlanmış bir proje var, şu anda yükseköğretimde tartışılıyor. Yani teknik eğitimin açıldı öñü aslında, dikey geçiş gibi ama maalesef öğrencilerin kendilerine olan özgüvensizliğinden mi, yetersizliklerinden midir nedir, mezun ve mevcut bekleyen sayıya göre müracaat sayısı arasında müthiş bir oransızlık oldu, girmediler sınava yani.

Teknik öğretmen açığı nasıl kapanacak diyor. Burada da aynı şekilde aynı soru yani, hep teknik eğitimlerin hali ne olacak halimiz gibi bir şey var.

Uçakla ilgili bir soru daha var, biz bu konularda öğretmen bulamıyoruz diyen. Şimdi formasyon açıyoruz biz, 80-90 alanda, uçak mühendisliği mezunlarının formasyon olarak öğretmen olmalarını istiyoruz ama takdir edersiniz ki uçak mühendisliği olan çocuk gelip formasyon alıp öğretmen olmaz, olmuyor. Bu o kadar teşvik edilmesine rağmen ve uçak mühendisliği mezunu diyorsunuz, bazen 5 kontenjan veriyorsunuz bazen 10 kontenjan veriyorsunuz, maalesef hep karşılırları boş çıkıyor. Ben de uçak mühendisliği mezunu olsam öğretmen olmam arkadaş, o da bir realite.

Şimdi bir başka soru, buyurun.

SORU – İSMAİL YILDIRIM; Türk Hava Yolları Teknik AŞ, Eğitim Müdürü İsmail YILDIRIM. Teknik eğitimin yetiştirdiği arkadaşlar vesilesiyle ilk önce ben teknik eğitim müdürlüğüne, teknik eğitim fakültesine bir teşekkür edeyim. Bu arkadaşları açıkta bırakmamak için, aldıkları eğitim de çok kaliteli olduğundan, yaklaşık 3 bine yakın teknik öğretmeni biz istihdam ettik. Yalnız uçak bakım alanlarındaki eğitmenlerin, biraz önce konuşmaların arasında geçti, bir proje çerçevesinde bir seneliğine, iki seneliğine, yine bizim şirketimize misafir olarak gönderilmesi durumunda eğitmen yetiştirilmesi projesine biz destek verebiliriz.



PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; valla bunu hemen YÖK'e yazın.

SORU – İSMAİL YILDIRIM; YÖK bize yazarsa biz buna destek verimiz hocam. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; ama centilmenlik kapısını siz açtınız, devam edin burada. Çok memnun oluruz, gerçekten.

SORU – İSMAİL YILDIRIM; öyle bir proje olur da bize müracaat gelirse, ben hayatta olduğum sürece, bu konumda kaldığım sürece öğretmen yetiştirilmesine destek vereceğim.

PROF. DR. MUSTAFA SAFRAN; çok teşekkür ediyorum. Hava yollarının sorularını bundan böyle çok ciddiye alacağız arkadaşlar. Gerçekten iyi bir jest oldu, en azından burada asıl sahipleri var bu işin, bundan çok memnun olduklarına inanıyorum. Arkadaşlar, takdir edersiniz ki belki 1-2 soruya cevap veremedim, araya da gitmiş olabilir. Bu konuda affınızı rica ediyorum. Soru soranlar cevabını bekliyor ama sorusu olmayan arkadaşlar da çay içmek için sabırsızlanıyor. Sabırsız olan arkadaşların daha fazla olduğunu görerek, önce panelist arkadaşlara, daha sonra siz değerli dinleyicilere sabrınız için, değerli sunumları için, hepinize teşekkür ediyorum. Kendilerine de burada belgelerini huzurlarınızda takdim ediyorum.

Panelimiz sona ermiştik. Çok teşekkürler.

Oturum Başkanı: Erdoğan SERDENGECİ - Öz Gıda İş Sendikası Genel Sekreteri

Panelistler

Mehmet YAŞAR - Şahindoğan TÜRK EĞİTİM-SEN Genel Başkanı Yardımcısı

Latif SELVİ - EĞİTİM BİR-SEN - Genel Başkan Yardımcısı

Eyüp ALEMDAR - TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri

Prof. Dr. Ömer Faruk ÇOLAK - TİSK Ekonomi Danışmanı

Dr. Osman YILDIZ - HAK-İŞ Genel Sekreteri





PANEL 4

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; sendikalar gözüyle mesleki ve teknik eğitim, panelistlerimizi arz ediyorum. Mehmet Yaşar ŞAHİNDÖĞAN Başkanımız panelimize teşrif etti. Diğer panelistlerimiz, Latif SELVİ EĞİTİM BİR-SEN Genel Başkan Yardımcısı, Ömer Faruk ÇOLAK Hocamız. Eyüp ALEMDAR TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri ve Osman YILDIZ HAK-İŞ Genel Sekreterimiz, buyursunlar. Ben HAK-İŞ'in kurucu sendikalarından Öz Gıda İş Sendikası Genel Sekreteri Erdoğan SERDENGEÇTİ. Ben iki yıllık sendikacıyım. Daha önce kamuda ve uzun yıllar Millî Eğitim Bakanlığı'nda çalışmışım. Mesleki Eğitim Kongresi nedeniyle yine böyle eğitimci dostlarımızın arasında olmaktan duyduğum mutluluğu belirtmek isterim.

Panelistlerimize söz vermeden önce birkaç şeyi izninizle söylemek istiyorum. Çok şükür ki Türkiye normalleşmeye başladı. Mayıs 2013'te başlayan Gezi Olaylarından sonra konjonktüre baktığınızda, Mayıs 2013'te Gezi Olayları, arkasından 17-25 Aralık Operasyonları, 30 Mart Seçimi, 7 Haziran Seçimi, Cumhurbaşkanlığı Seçimi, 1 Kasım Seçimi ve 15 Temmuz Darbe Girişimi nedeniyle Türkiye hep siyasetle giriftar idi. Çok şükür ki artık Türkiye'nin aslında hayatın önemli meseleleri; eğitim meselesi, sağlık meselesi gibi aslında bir insanın hayatını hep etkileyen, % 99 zamanımızı alan hayatın genel meseleleri konusunda da çok şükür ki Türkiye artık normalleşiyor. Millî Eğitim Bakanlığı 15 Temmuz darbe girişiminden sonra eğitimin tüm kademelerini, tüm paydaşlarını böyle büyük bir organizasyonda bir araya getirdi. Onun için ben Sayın Bakanımızın şahsında, Sayın Müsteşarımız, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürümüz Osman Bey'in şahsında tüm bu kongreye emeği geçen arkadaşlara teşekkür etmek istiyorum. Yine, Millî Eğitim Ekibine teşekkürü bir başka açıdan yapmak istiyorum. Mesleki eğitime gönül veren birçok eski genel müdürleri ve müsteşarlarımızı da burada gördük. Vefa sadece bir semtten ibaret değilmiş. Bundan dolayı ayrıca o abilerimiz adına, Millî Eğitim ekibine teşekkür etmek istiyorum.

Konumuz sendikalar ve mesleki eğitim ilişkisi. Duayen sendikacıların yanında bir şeyler söylemek istemiyorum. Anayasanın 51. Maddesi sendika özgürlüğünü tanımlar; herkesin sendika kurmaya ya da kurulu olan sendikaya üye olma özgürlüğü vardır. Hiç kimse zorla bir sendikaya üye edilemez ya da sendika üyesi olmuş bir kişi sendikadan çıkartılmaya zorlanamaz. Sendika demokratik toplumların vazgeçilmez araçlarından birisidir. Tabi ki toplu pazarlık gücüne sahip sendikacılar, sendikaların daha fazla bulunduğu toplumlarda söz sahibidir. Sendikacılar bu iki yıl içerisinde gördüğüm en önemli konuşmalara başlarken şöyle başlarlar; çok doğrudur, sendika sadece ücret pazarlığı yapılan işçi ve işveren arasında ücret pazarlığını organize eden birimler, örgütler değildir. Bulundukları toplumların sorunları, ülkenin sorunları, hatta dünyadaki sorunlara karşı da kendi açılarından fikirler üreten, baskı grubu olan demokratik toplumun vazgeçilmez unsurlarındandır. Konuşmacılarımıza söz vermek istiyorum. 15 dakika vereceğiz, daha sonra toplu olarak soru-cevap bölümüne geçeceğiz. İlk olarak izninizle HAK-İŞ Genel Sekreterimiz Osman Yıldız'a konuşmalarını yapmak üzere söz veriyorum.

OSMAN YILDIZ; herkese merhaba. Hem panelistlerimize hem de siz değerli katılımcılara saygılarımı sunuyorum. Bizi davet ettiği için Millî Eğitim Bakanlığı'na da teşekkür ediyorum. Biz de bu toplantıyı son derece önemli buluyoruz. Bundan dolayı Millî Eğitim Bakanlığımızı tebrik ediyoruz. Birçok konu konuşuldu, konfederasyonlarımızın görüşleri de genel başkanlarımız tarafından genel olarak sunuldu. Belki biraz daha ayrıntıya girip bazı ilaveler yapmak istiyorum. Bir kere mesleki eğitimle ilgili süreçleri değerlendirebilmemiz için önce mesleki eğitimi bir içselleştirmemiz lazım, kabul etmemiz lazım. Mesleki eğitimin son derece önemli olduğu, hayatın ta kendisi olduğunu kabul etmemiz lazım. Eğer bu kabulü yaparsak, bence beraberinde de

politikaları ve uygulamaları başarıyla yaparız, diye düşünüyorum. Bir kere mesleki eğitimle ya da meslek edinmeyle ilgili kastettiğimiz şeyin, yeterliliği olan, işini düzgün yapan, işini çok seven kişiler yetiştirmek olduğunu düşünüyorum. Ayrıca meslek sahibi insanların gelecek kaygısının olmaması, sahip olduğu meslek üzerinden yükselmesi gerekir. Böyle bir çerçeve oluşturursak zaten işin yarısını yapmışızdır. Yaptığı işten insanların zevk alması, onur duyması ve onunla ilgili bir gelecek hayal edebilmesi son derece önemli diye düşünüyorum. Eğer böyle bir yaklaşımı kabul edersek, ortaya koyarsak, benimsersek bence adım atmamız gereken süreci başlatırız. Ben buna bir örnek vermek istiyorum. Geçenlerde bir camide Cuma kılıyorduk. İmam efendi şöyle bir örnek verdi; bence mesleki eğitime son derece de önemli bir örnek diye düşünüyorum; Peygamberimizin oğlu İbrahim vefat ettiğinde, çok küçük yaşta vefat etti biliyorsunuz, mezarını kazmışlar. Mezarın içerisinde bir taş çıkartmışlar. Bir köşesinde bir boşluk oluşmuş. Peygamberimiz mezarı açan kişiye orayı düzeltmesini söylemiş. Demişler ki Peygamberimize, bunun ne zararı var? Neden böyle yaptınız? Yaptığınız iş düzgün olsun, o deliğin olması bir zarar vermez, kapatılması da bir kâr getirmez. Ama insanların gözünde bu negatif bir şey olarak kalır ve onları rahatsız eder. Dolayısıyla bir şeyi yapıyorsanız ölçülerine göre yapın mealinde bir açıklama yapmış, bir söz söylemiş. Ben bunun son derece önemli olduğunu düşünüyorum. Türkiye'de birçok eğitim var, birçok çalışma var, birçok kurs var ama bu yeterlilik konusunda, yaptığımız işe bir estetik kazandırma konusunda keyif alma, zevk alma, onure olma konusunda eksiklerimiz var diye düşünüyorum. Bunun son derece de önemli olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla hangi işi yaparsak yapalım, bana göre hiçbir işin birbirinden farkı yok, ben öyle bakıyorum hayata. Ben her türlü işi de yapmış birisiyim, her türlü bedenen işleri de yaptık, köyden de geldik, hala da gidip yapıyorum. İşin farkı yoktur, işten zevk alma vardır, işi düzgün yapmanın getirdiği bir keyif vardır. Bütün tartıştığımız konularda, bütün değişik sektörlerden herkes açıklama yapıyor, görüşlerini belirtiyor, öyle mi olsun böyle mi olsun, ama bunların ortak noktasının bence düzgün, yeterli ve yaptığı işten onur duyan insanlar yetiştirmemiz gerekliliğinin olduğunu düşünüyorum.

Kamuya istihdam konusunda ise ben hala kamunun çok çekici olduğunu düşünüyorum. Kamunun hala istihdamda çok çekici olmasının eğitimden istihdama olan süreci negatif etkilediğini düşünüyorum. Oysa biz liberal ekonomi içerisindeyiz, Türkiye ekonomik anlamda liberalleşmiş. Ancak bunun gereğini yapmıyoruz. Halen beklenti kamuda diye düşünüyorum. Kamuda çalışanların sayısını vermek istiyorum. İşçi olarak çalışanların sayısı 150 bin, haydi çok zorladın 200 bin, toplu sözleşme yapılıyor, 200 bini bulmuyor bu rakam. Oysa Türkiye'de çalışan sayısı 13 milyon. Bu dengesizliğe rağmen hala istihdamda kamu ağırlığı var. Memuriyet açısından da bakarsak, bildiğim kadarıyla 3 milyon civarında memur var. Oysa istihdamın, yani 20 milyon çalışanın içerisinde kamunun toplam ağırlığı 3 milyon civarında. Ama bütün beklenti kamuda. Neden? Orada bir güvence görüldüğü için o tarafa doğru bir beklenti var. Bu neyi getiriyor? Bana göre bu kişinin tam yetişmemesini, mesleğinin gereğini yapmamasını, eğitiminin tam anlamıyla yapmamasını getiriyor. Özel sektör biraz denize atlamak gibi bir şey, biz de özel sektör mantığıyla çalışıyoruz. Özel sektörde kendinizi göstermeniz gerekiyor, kedinize güvenmeniz gerekiyor. Burada ben hala kamudaki yüksek beklentinin mesleki eğitimle ilgili bir sorun teşkil ettiğini düşünüyorum.

Mesleki eğitimle ilgili bütün dünyada bir arayış var. Avrupa Birliği sürecini de takip ediyoruz. Ben 6 yıldır Avrupa Birliği Mesleki Eğitim Danışman Komitesi üyesiyim. Orada da ciddi bir arayış var ve şu anda bir çözüm bulamamanın sıkıntısı var, yani mesleki eğitim dinamik bir süreç, herkes bir çözüm arıyor. Avrupa Birliği'ndeki bu tıkanma, çok fazla kavram üretiyorlar, geçen şöyle bir liste çıkarttım. 150-200 tane yeni orijinal kavram üretiyorlar. Bunların



tabi uygulanması çok zaman alıcı. Ama en azından o yönüyle boş durmuyorlar, söylem olarak, retorik olarak son derece kavram var. Ama pratikte, uygulamada sıkıntı var. Zaten Avrupa'da kriz var. Bu ikisi birleşince Avrupa Birliği'nde bir sıkıntı var. Ama benim gördüğüm, mesleki eğitimde Avrupa Birliği ülkelerinde muhafazakâr bir yaklaşım da var. Yani mesleki eğitim Almanya'sı, Fransa'sı, 1800'lerden beri çoğunda kendi oluşturdukları sistem devam ediyor. Bunu muhafaza ediyorlar. Bunun üzerine ne koyabiliriz diye bir arayışları olduğunu ben düşünüyorum. Mesleki eğitimde sürekli bir sistem değiştirmek ve sistemi sürekli yenilemek yaklaşımlarının çok da doğru olmadığını düşünüyorum. Bu açıdan bence aslında mesleki eğitimle ilgili şunu yapmamız lazım. Ben şöyle bakıyorum; mesleki eğitim, eğitim kavramı içerisinde düşünülmesi gereken bir şey. Bizdeki sorun, daha önceki toplantılarımızda da ben söyledim, temel eğitim herkes için geçerlidir. İster halk eğitim merkezinde olsun, ister dışarıdaki özel bir kursta olsun isterse kamuda olsun, isterse üniversitede olsun, nerede olursa olsun, ben eğitimin temel verilerinin bireye kazandırılmasının gerektiğini düşünüyorum. Hele ki bizdeki mesleki eğitimle ilgili üniversitenin çok da fazla perspektif sağlamadığını, yani üniversiteye gitme konusunda ümitlerin olmadığını, çünkü temel eğitim, yani matematik, fizik, kimya, Türkçe gibi temel verilerde sıkıntı olduğunu söylemek istiyorum. Dolayısıyla bizim eğitimle mesleki eğitim arasında da bir bağlantı kurmamız gerektiğini düşünüyorum.

Biz HAK-İŞ olarak neler yapıyoruz? Biz eskiden beri şunu söylüyoruz, bütün bu planlamaların yapılması için, herkese daha düzgün bir gelecek oluşturulabilmesi için bir yerden başlamamız lazım, toplumda bir öngörünün olması lazım. Bunun için de biz sektör komitelerinin kurulmasını öneriyoruz. Bu sektör komiteleri sendikacılık, üretim ve ihracat için gerekli. Her şeyin temelinde bir sektör boyutunun olması lazım. Türkiye'de, sendikacılıktan ve diğer politikalardan gördüğümüz, Türkiye'de sektör boyutu yok. Türkiye'de bu tartışılmıyor. Sektörel bir bakış ve planlama maalesef Türkiye'de yok. Bu açığın kapatılması lazım. En azından kendi Bakanlıklarımız, örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı, eşdeğer çalışıyorlar. Burada bir sektörel kurgulamanın olmasının yararına inanıyorum. Sorunların tartışılıp bir perspektif sunulacağını düşünüyorum. Bütün sendikalarımız özellikle son süreçlerde çeşitli faaliyetler göstermektedirler. HAK-İŞ olarak mesleki eğitim projelerinde son derece ileri gidiyoruz. Bunun için yetişkin bir kadromuz var. Bu alanda çok fazla projelerimiz oldu. Hepsini de derli toplu, modüle, eğitime ve sertifikaya dayanan bir sistemimiz var. Bunun da uzantısı olarak Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Merkezimiz (MEYEB) var. MEYEB'i kurmuş bulunuyoruz. Bu da aktif olarak faaliyetlerini yapıyor. Konfederasyon olarak bu alanda öncülük yapan bir noktadayız. Yeterli mi? Değil. Şimdi Bütün sendikalarımız bunu kurgulamaya ve tartışmaya başlıyor. Orada bir öncülük olduğunu düşünüyorum. Ama mesela bizim yaptığımız yine güzel şeylerden biri, özellikle mesleki eğitimle çok alakalı bir şey, bunu illa teknik anlamda söylemiyoruz, biz mesleki eğitimi herkes için düşünüyorum, herkesin becerisinin geliştirilmesi bağlamında da düşünüyorum. Konfederasyonumuzda staj imkânı veriyoruz. Tabi ki bizim yaptığımız staj, yılda 50-60 civarında bir konfederasyon bünyesinde oluyor. Ama bunun daha çok sembolik önemi olduğunu düşünüyorum. Bunun yaygınlaştırılması gerekiyor. O yönüyle biz işveren konumundayız. Sendikalarımız 30 kişi çalıştırıyor, . Hepsini toplarsanız 300-500 kişi eder. Bir yönüyle bizim de bir işverenlik tarafımız da var. Onu da kullanarak deneyimlerimizi öğrencilere aktarmamız lazım. O anlamda üniversitelerle iş birliklerimiz var ve bu stajın aktif olarak kullanılması gerektiğini düşünüyorum. Yine bazı meslek okullarıyla yakın iş birliği planlarımız var. Bunu çok boyutlu yapıyoruz. Sınav merkezimizden katkı alıyoruz, diğer standartları hazırlamada katkı alıyoruz ve daha önemlisi de şimdi okullaşma sürecinde onlarla yakın iş birliği içerisinde bulunuyoruz. Son derece de güzel eğitim grupları var,

eğitim oluşumları var, bunları da takdirle karşılıyoruz ve son derece başarılı buluyoruz. Mesleki eğitim alanında yeni modeller oluşuyor. Bunları memnuniyetle karşılıyoruz. Mesela akıllı kolejle bu anlamda çok derin bir iş birliğimiz var. Bunu bizim arayışımız anlamında söylüyorum. Sendika olarak, konfederasyon olarak bunu yapmaya çalışıyoruz. Ama bizim de eksikliklerimiz var, bazı sendikaların da var. Bunu sistematik eğitime dönüştürmemiz lazım. O sürecin içerisinde olduğumuzu düşünüyoruz. Bir çeşit sendikal okul olmasında büyük yarar var, diye düşünüyorum.

İşverenlerimize istihdam açısından çok suçlamalar var. Ortada çok talepler ve çok değerlendirmeler var. Ama içselleştirmeden şunu kastediyorum; hangi politikayı söylüyorsak her birimizin bunu en güzel şekilde içselleştirmemiz gerektiğini düşünüyorum. Ben her yerde örnek veriyorum. Arkadaşlarımızı ben zaten çok takdir ettiğim için söylüyorum. Mesela Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB ETÜ) çok başarılı bir üniversite, çok takdir ettiğim ve çok da önem verdiğim bir üniversite. Ama mesela oranın içerisinde meslek yüksekokulu yok. Ben bunu her toplantıda söylüyorum. Dostluk olsun diye söylüyorum. İşverenlerin en üst örgütü, burada da değer veriliyor, en önce o konuşuyor eyvallah. Ama bu alanda mesleki eğitimle ilgili söylediklerimizin pratiğe geçirilmesi konusunda hepimizin formüle etmesi lazım. Yoksa talep olarak herkes aynı şeyi söylüyor. Söylemde bir sıkıntı yok, hepimiz o konuda eşitiz. Bu anlamda biz sorgulamaları yapmaya çalışıyoruz. Kendi içimizde de çok tartışıyoruz. Sabahleyin Genel Başkanımız da söyledi, anladığım kadarıyla bir önceki panelde de bir tartışma oldu. İşverenlerimiz diyor ki eleman bulamıyoruz, biz bunu ciddiye alıyoruz, neden bulunamıyor? Biz de o gözle sahada dolaşıyoruz. Ama daha farklı bir fotoğraf olduğunu düşünüyoruz. Başkanımız asgari ücretle olmaz dedi. Başkanımızın ifadesi şu anlamda; yeterli ve istediğiniz birisini asgari ücretle çalıştıramazsınız, yoksa ücretler 4 bin lira olsun biz demedik zaten, bir hanımefendi takviye etti. Yoksa toplu sözleşmeler 4 bin düzeyinde değil, biz öyle bir ifade de kullanmadık, ama şunu yapmak istiyoruz; eğer memleket meselesiyse, hepimizin meselesiyse orta noktayı beraber bulmamız lazım ve varsa da bizim katkımızı bu anlamda yapmamız gerektiğini düşünüyoruz. Teşekkür ediyorum.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; Osman Yıldız Genel Sekreterimize ben de teşekkür ediyorum. Süreyi de zamanında kullandı. Şimdi Ömer Faruk ÇOLAK hocamız, işveren sendikaları adına katılıyor. Hocamızla başka projelerde de eskiden çalıştık galiba, değil mi? Buyurun hocam.

PROF. DR. ÖMER FARUK ÇOLAK; Tüm katılımcılara hoş geldiniz diyorum, Millî Eğitim Bakanlığına böyle bir önemli kongreyi düzenlediği için de Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adına teşekkür ediyorum. Genel Sekreterimiz Bülent PİRLER sağlık nedeniyle gelemedi. Onun da selam ve sevgilerini iletiyorum. Genel Sekreter gelmeyince iş danışmana düşüyor. Danışman olarak size eğitimle ilgili TİSK'in görüşlerini aktarmaya çalışacağım.

Şimdi bir soruyla başlayalım. Hocalar soru sormayı severler. Amerika Birleşik Devletleri'nde Meksika sınırında bir kasaba var. Kasabanın yarısı Meksika sınırında, yarısı Amerika Birleşik Devletleri'nde. Kasabanın Meksika sınırında olanın kişi başına düşen geliri 17 bin dolar civarında, üniversiteleşme oranı %30'lar seviyesinde, işsizlik oranı yüksek. Amerika Birleşik Devletleri tarafında ise tam tersi, kişi başına düşen gelir 45 bin dolar, üniversiteleşme oranı %50, trafik kazası oranı daha düşük, işsizlik oranı daha düşük ve bunların birçoğu, tıpkı bizim o Hatay'da bir ara anımsarsanız bayramlarda karşılıklı gidiş gelişler vardı, onlar akraba aynı zamanda. Fakat birisi farklı bir dünyada yaşıyor, diğeri farklı bir dünyada yaşıyor. Bu örnek bana ait değil, bu örnek Acemoğlu'na ait, yine Türkiye topraklarından çıkmış bir iktisatçıya ait. Burada aradaki farkı doğuran nedir? Daha basit bir örnek daha vereyim; Türk halkı, özellikle erkekler futbola meraklıdır. Türk Millî Takımında oynayan oyuncuların önemli bir kısmı yurtdışında eğitim almış, futbolu yurtdışında



oynamış, sonra buraya gelmişler. Yine Alman ve İngiliz Millî Takımında Türk oyuncular oynuyor ve toplamda Türkiye dışında yaşayan yaklaşık olarak 4 milyon insanımız var. Bu 4 milyon insandan uluslararası nitelikte birçok oyuncu çıkıyor. Ama nedense 78 milyonun yaşadığı bu ülkeden çıka çıka bir Arda TURAN'ı çıkarabildik. Neden? Bu soruların altında yatan iki tane temel kavram var: Bir tanesi kurumsallaşma, diğeriye kurallar. Eğitim kurumsal bir yapılanmanın en üst noktasıdır. Mesleki eğitim de bütün eğitim sisteminin bir parçasıdır. Unutmayalım ki mesleki eğitim alan öğrenciler, mesleki eğitim liselerinde ve yüksekokullarda eğitim veren hocalar, öğretmenler, hepsi temel eğitimden yola çıkarak oralara geliyorlar, o noktalara ulaşıyorlar. Dolayısıyla eğer bizden önceki oturumda da altı çizilen noktaları düşünürseniz ki ben %99'una katılıyorum. Bizden önceki oturumda sanayicilerin dileklerine, temennilerine, sorunlarına baktığımızda ortada bir mesele var. O da şu; bir, bizim eğitimle ilgili kurumsal yapılanmamızda bir zayıflık var. Şimdi ilk slaydı gösterelim lütfen. Bir kere eğitime ayırdığımız kaynak, son yıllarda ciddi biçimde arttı, inkâr edilemeyecek bir düzeyde. Türkiye'de eğitim harcamaları geçmiş dönemlere göre yükseldi, ama hala düşük düzeylerdeyiz. Bir başka önemli nokta, eğitimin bir parçası olan araştırma geliştirme harcamalarında da Türkiye %1'leri buldu. Artık, neyin %1'ini buldu? Gayri safi yurtiçi hasılanın en azından %1'lerine yaklaştı. Orada da yine hala yetersiz durumdayız. Bir başka önemli nokta, yetiştirdiğimiz öğrencilerimiz acaba küresel ekonomideki o bizim rekabet edebileceğimiz gücümüze ne kadar katkı veriyor? Oraya baktığımızda da bizim eğitim sistemimiz, dünyadaki diğer ülkelerle kıyasladığımızda, 60 küsur ülke yerleştirmiştim slaytta, sonuncu sırada. Dolayısıyla bizim eğitim sistemimizle rekabetçi bir ekonomi yaratmak, bu eğitim sistemiyle rekabetçi bir ülke kimliği kazanmamız biraz zor gibi gözüküyor. Bakın burada birazcık çuvaldızı kendimize batıralım, hiç boşu boşuna abartılı yorumlar yapmayalım. Yine soru soralım, yanıtını da ben vereyim, hiç sizi zora sokmayayım. Türkiye'nin toplam ihracatının yüzde kaçını yüksek teknoloji ürünü, "high technology" ürün dediğimiz üründen oluşturuyor? Ben söyleyeyim oranı, yüzde 3,5. Buna karşılık toplam ithalatımızın %35'lik kısmı yüksek teknoloji ürünü. Dolayısıyla bizim rekabet edilebilir bir eğitim sistemiyle beraber, onun katkı verdiği rekabetçi katma değeri yüksek ürün üretebilmek için evet, bizim nitelikli eğitim yapmamız lazım. Bunun arkasında olan bir gerçek de kurumsal yapılanmamızla ilgili sorunları çözmemiz lazım.

Şimdi biliyorsunuz, bundan birkaç ay önce üniversite sınav sonuçları geldi ve bütün öğrenciler hangi fakülteleri, hangi bölümleri yazayım gibi bir telaş içine girmişlerdi. Hoca olduğum için de kimileri gelip bana danışma ihtiyacı hissettiler. Arkadaşlarımız olduğu için de randevular verdim, konuştum onlarla. Bu çocuklara baktığımda yüksek puan almış ve kafası hala karışık. Bir kere bir öğrencinin lise son sınıfı bitirip üniversite sınavına girdiyse artık kafasının karışık olmaması gerekiyor, hangi mesleği yapacağını bilmesi gerekiyor. Bunu lisede, hatta ortaokulun son dönemlerinde eski terminolojiyle konuşursak artık kafasına yerleştirilmiş olması zorunluluğu var. Öbür türlü çocuk şaşkın ördekler gibi gidiyor, dolaşıyor. Bunun etkisiyle, bakın teknolojiyle ilgili okullara, fen bilimleri ile ilgili okullara gidişte hemen piyasa mekanizması devreye çıkıyor. Burada bizden önce konuşan sanayicileri hakikaten kutlamak isterdim. Fen bilimlerinde, yani temel bilimlerde, fizikte, kimyada, biyolojide, genetikte ki ne kadar önemli olduğunu artık hepimiz algılamış durumdayız. Biz fakülte kapatıyoruz biliyor musunuz? Fizik, kimya, genetik, biyoloji bölümlerini kapatıyoruz. Bakın hepinizin elinde cep telefonu var, bir kısmınız da beni dinlemeyip cep telefonunuzla oynuyorsunuz, o elinizdeki cep telefonu bir fizik bölümü harikası, bir dalga fiziği harikası. Peki, bizim fizik bölümümüzden çıkan öğrenciler ne yapıyor, bazen medyatik gazeteciler haber yapıyorlar, pazarda pazarcılık yapıyor gibi. Neden? Bir somut örnek daha vereyim. Benim oğlum kimyacı, kimya bölümü mezunu ve kimya bölümünde bir vakıf üniversitesinde asistan.

Geçen sene Amerika’da doktora yapmak için girilen bütün sınavlardan, iki tane temel sınav var, hepsinden bir numaraya yakın sonuçlar aldı. Şimdi ben bir hoca olarak şunu bekliyorum, kendi mensup olduğum üniversite ya da daha önce çalıştığım üniversitelerden birisi ya da hemen burnumun dibindeki bir başka üniversitesinden bir teklif bekliyorum, ya yüksek puanlar almışsınız hadi gelin bizim üniversiteye asistan olun. Hiçbirisi demedi. Ama Cleveland Üniversitesi dedi, Boston Üniversitesi daha üçüncü gün aradı, e-posta attı, burs verelim Amerika’ya gelin diye. Demek ki bizim eğitimle ilgili bir başka arayışımız daha var, nitelikli elemanı nasıl tutabiliriz, nitelikli elemanı nasıl üretim sürecine sokabiliriz? Bakın burada üniversiteler kilit noktadadır. Bir tanesi Osman Bey’in altını çizdiği gibi meslek yüksekokullarıdır. Meslek yüksekokullarımızın durumu, ben birazcık belki sert konuşacağım ama iyi değildir. Eğitimle ilgili niteliği düşüktür, YÖK’te bununla ilgili yapılmış onlarca çalışma var. Bu çocukların iyi nitelikli olmamasının nedeni, ne oradaki hocaların iyi nitelikli olmamasından kaynaklanıyor ne de o çocukların beyinlerinin iyi çalışmasından kaynaklanıyor. Bu işin temeli temel eğitim, yani ilköğretimde bu çocukları biz eğitmekle ilgili ciddi sorun yaşıyoruz. Bugünkü hükümetin yaptığı çok doğru bir iş var. Bakın, bu 14-15 gün içerisinde, okul öncesi eğitimin oranını %15’lerden %40’lara çıkardılar. Hatta bu yeni orta vadeli planda daha da yukarı çekecek program var. Harika bir şey. Ama bir şeyi de atlamıyorum, ne kadar nitelikli yetiştiriyoruz? Burada niteliğin belirleyicisi nedir diye bir soru sormanız lazım bana. Onun altında ben tırnak içerisinde şunu söylüyorum, “muhakeme, muhakeme edebilme yeteneği”, öz Türkçe değil, ama çok güzel. Muhakeme edebilme yeteneğini biz ilkokulda, ortaokulda ve lisede verebiliriz. Bakın, biz çok ilginç bir şey yaptık. Felsefe derslerini kaldırdık, gereksiz dedik. Felsefe dersi olmadan nasıl muhakeme yapabilecek. Felsefe derslerinin liselerden kaldırılmasına çok üzüldüm. Hatta çok iyi öğrencilerin felsefe bölümü mezunu olması gerektiğini düşünürüm ki iyi felsefe öğretebilsinler, çocuklara o muhakeme yeteneğini versinler. Burada biraz önceki oturumda mobilya sektöründe çalışan bir iş adamımız vardı, bakın muhakeme yeteneği olmayan nasıl güzel mobilya üretecek, neresinde, hangi deseni yapacağını nasıl bilecek? Muhakeme yeteneği olmazsa sadece tekrar eder, sadece tekrar eder, inovasyon yaratamaz. Bugün hangi iş dünyasına gitsek, hatta işçi sendikalarımıza gitsek, Türkiye inovasyon yapmalı diyoruz. Neden? Çünkü katma değeri yüksek olursa bundan işveren de payını alacak, işçi de payını alacak. Benim işçiye daha fazla ücret verebilmem tek yolu şu; iktisat teorisi açık ve net, bunun dışına çıkarsanız er ya da geç elinize yüzünüze bulaşır, onun da adı şudur; işgücü verimliliği eşittir reel ücret. Türkiye’de işgücü verimliliği yükselmeden ücretlerin daha da yükselmesi mümkün değildir. Dolaylı olarak yapılan tüm yükselmeler maliyetleri artırır, enflasyonu yükseltir, işçinin elindeki o ücreti alır. Peki, işgücü verimliliği nasıl yükselecek? Toplam verimlilik nasıl yükselecek? Bunun tek adı var; onun da adı eğitim. Ama biz bu modelle açıkçası ne iş gücü verimliliğini artırabiliyoruz, istatistikler ortada, OECD’ye bakabilirsiniz. Toplam verimliliği artırabiliriz, toplam faktör verimliliğini artırabiliriz. Toplam faktör verimliliğini artıramadığımız için de sorun yaşıyoruz. Bakın bizi idare edenler, iktisat politikasının yapımcıları bunun farkındalar, ama bugün artıracamız diyorlar yarın artmıyor açıkçası.

Bunun istihdamla ilgili bağlantısını da kuralım. Evet, doğru söylüyorlar, Türkiye’de işsizlik var. İşsizlik oranı Temmuz dönemi itibarıyla 10,7’ye çıktı. Ama Türkiye’de açık iş de var. Yani sanayici, hizmet sektöründe çalışan, nitelikli, istediği elemanı bulmakta ciddi bir zorlanma içerisinde. Abarttınız hocam diyorsanız. Çok basit bir örnek vereyim; belki içinizden bazıları bile eyvah ben de söylüyorum diyecek. Ben öğrencilerime yasakladım, şöyle deniyor; “Aynen öyle” eğitimi. “Aynen öyle” diyor, başka sözcük yok mu? Televizyonda on binlerce maaş alan koca koca spikerler, “Aynen öyle” diyor. Bu nereden kaynaklanıyor? Bu o kişinin eğitiminin noksan olduğunu, az okuduğunu, okuryazarlığının



olduğunu, “okuma yazmasının olmadığını” söylüyor. Okuma yazmayı nerede edinecek? Temel eğitimde edinecek. Eğer edinemezse mesleki eğitimde başarılı olma şansı yok. Bakın, 2008 yılında YÖK’ten bir rapor çıktı, eğer kaldırılmadıysa internette de duruyordur, meslek yüksekokullarında öğrencilerin yaklaşık yarısının Türkçe cümle kuramadığı araştırma sonucunda ortaya çıkıyor. Burada o çocuğu ne o üniversite ne oradaki meslek yüksekokulu açıkçası ben dahi suçlayamam, çünkü onu öğreneceği yer orası değil. Dolayısıyla bu çocuğun istihdam imkânını da kısıtlıyorsunuz. Yani o basit tanımlamayla diplomalı işsizler üretiyoruz. Nitekim TİSK’in üye işyerlerinde yapılan araştırmada, TÜİK’in yaptığı araştırmada halen istihdamın %50’den fazlası ilköğretim ve altı mezunlardan oluşuyor. Bu çok vahim bir durum. Bunu düzeltebilmenin yolu, kurumsal yapılanmayı değiştirmekten geçiyor, sahip çıkmamızdan ve de o kurumsal yapılanmayla ikide bir oynamamaktan geçiyor. Ben şahsen ortaöğretime geçiş sınavıyla ilgili o kısaltmaları artık karıştırıyorum. Benim oğlum OKS’ye girmişti, bir tanesi SBS’ye girdi, şimdi ki TEOG’a girdi. TEOG’un ne anlama geldiğini vallahi unutuyorum. Hep öğreniyorum, sonra yine unutuyorum, karman çorman... Kendinizi bir veli gibi düşünün, bir öğrenci gibi düşünün, ne haldesiniz, nasıl bir eğitime gireceksiniz, bilmiyorsunuz. Dolayısıyla kurumsal yapılanmayı güçlendirmeliyiz.

Burada net olan bir şey var; devlet, devleti temsilen de hükümet, işveren örgütleri, örgüt ve işçi temsilcileri ve diğer sivil toplum örgütleri, yani devlet ve paydaşları birlikte biz bu işi beceririz ve bunu da alıp bir 10 yıl, 15 yıl, 20 yıl götürelim. Bakın Almanya’yı örnek verenler oldu. Almanya 90’lı yılların başında tıkanmıştı. Sonra hızla mesleki eğitimde bir regülasyon yaptı. Bugün ne oldu? Bakın, Almanya ile Türkiye’nin nüfusu hemen hemen aynı, biliyorsunuz değil mi? Almanya’nın nüfusu 80 milyon, Türkiye’nin 78 milyon. Almanya’nın yaptığı ihracat 1,6 trilyon dolar, Türkiye’nin yaptığı ihracat 145 milyar dolar. Kafa sayımız aynı. Biraz önce Serdar açılış yaparken kişi başına ihracatla ilgili bir şey yapmıştı, birkaç ay önce gazetedeki köşemde ben de kişi başına ihracatı hesaplamıştım. Çok arkalardayız. Neden? Çünkü ihracatımız 145 milyar dolar. Öbürününki 1,6 trilyon dolar. Nereden kaynaklanıyor bu? Yüksek katma değer, yüksek teknoloji, nitelikli işgücü. Yani benim üniversiteleşme oranım %50’yi geçti. Mutlu musun? Mutluyum, ama bir taraftan da mutsuzum. Niye? Ne kadar nitelikli üretim yaptım? Şimdi eğitimi bir mal gibi düşünün, tüketim malı, cep telefonu gibi düşünün. Eğitim olarak eğitimi tüketiyorsunuz. Burada eğitimi tüketirken tıpkı cep telefonunu tükettiğiniz gibi farklı etkiler sizin eğiliminizi belirliyor. Bir tanesi gösteriş eğilimi. Evet, A telefon markası çok gösterişli, herkes tarafından biliniyor, adını söylemiyorum reklam olmaması için, ondan alalım. Şimdi anket yapayım burada telefonların dörtte üçü iki markaya aittir. Eğitimi gösteriş amaçlı yapıyor. Üniversite diploması olsun, ama ne olmuş, ne yapıyor? Yok. Bir başka olgu, sürü etkisiyle eğitim alıyoruz, herkes bilgisayar mühendisi olmak istiyor. Niye? Üniversite sınavına bakıyorum, yüksek puanları alanlar, bilgisayar, elektrik-elektronik mühendisliğini yazıyor. Niye? Sürü etkisiyle yapıyor. Bir de *snob etkisi* dediğimiz, tırnak içinde kadın arkadaşlardan özür dileyerek söylüyorum ama Türkçesi tam uygun, züppe etkisi var. Şu meslek grubu çok güzeldir, tüketeyim. Bu neyi getirdi biliyor musunuz? Şöyle bir soru soralım, vakıf üniversitelerinin yüzde kaçında fen fakültesi var? %10’unda var mı? Yok. Peki, iktisadi ve idari bilimler fakültesi, insan ve sosyal bilimler fakültesi dediğimde kaçında var? Tamamında var. Ömer Faruk’u al, eline bir tahta ver, bir kalem ver, bir de projeksiyon cihazı, bitti. Şu anda iş arayan 450 bin İİBF’li var. Meslek var mı? Var. Necisiniz? İktisatçıyım, işletmeciyim. Bakın, değerli dinleyiciler, burada iki önemli maliyet türü var; bir tanesi sosyal maliyet. Eğitim kurumlarında; devlet ya da vakıf üniversitesi ya da lise eğitimi olsun, bunların topluma bir maliyeti vardır. İki, bireysel maliyeti vardır. Çocuklarınızı okula gönderiyorsunuz, maliyetlerini bir düşünün, Eylül ayında canınız acıyor mu? Acıyor, hele ki çocuklarınızın biri ya da ikisi özel okula gidiyorsa canınız yanmış oluyor, kamburunuz bile

çıkabilir. Neden? Çünkü maliyeti yüksek, maliyeti yüksek bir malı üretiyorsunuz ve düşük getiri elde ediyorsunuz, yani çocuk iş bulamıyor. Yani üretim sürecinde anlamlı olmuyor. Kesinlikle burada bir sorun var demektir. Bakın size istatistik vereyim; yenisini bulamadım, araştırdım dün gece, sizin için yeni veriyi bulayım diye. Eski veriyi kullanayım, 2006 yılı Dünya Bankası verisi, toplam eğitim harcaması içerisinde hane halkının katkısı. Türkiye kaçınıcı sırada biliyor musunuz? Birinci sırada, %35. Yani Türk anne ve babaları kendileri fazla okumasalar da çocukları iyi eğitim alsın diye pamuk eller cebe diyor. Peki, karşılığını alıyor mu? Orayla ilgili sorun var. Biraz önce Osman Yıldız Bey çok güzel bir şey söyledi: dedi ki neden meslek yüksekokulları yok? Hocam bir iki tane var, İstanbul'da özel meslek yüksekokulu var, vakıf üniversitelerinin ya da sadece meslek yüksekokulu açmış kurumlar var. Güzel mi? Güzel. Ama orada hangi mesleğe ihtiyaç var meselesini biraz düşünmek lazım.

Bizim neslin anne babaları çok yaşıyor arkadaşlar. Tıp ilerlediği için 80-85'i görüyorlar ve yaşlı bakımına ihtiyaç var. Kimler bakıyor yaşlılara? Ben söyleyeyim; Gürcüler, Türkmenler, Azeriler, Ermeniler, vs. Bana bir tane yaşlı bakımla ilgili meslek yüksekokulu söyleyin. Bir tanesini 2007'de biz kuruyorduk, sonra engel oldular. Yok. Kime emanet ediyoruz? Kimliğinin ne olduğu soru işareti olan yabancılara emanet ediyoruz. Okul öncesi eğitimle ilgili hala çocuklarımızı ikinci, üçüncü yaşına kadar bir kadına teslim ediyoruz. Büyük kentlerde kime teslim ediyoruz? Söyleyeyim, küçükleri bilemem. Yine Azeri, Türkmen. Hatta ben kendi kız kardeşimle dalga geçmişim, 6 ayda dört milletten bakıcı değişince bir numaralı bakıcıyı istiyorsanız, Azerbaycanlı istiyorsanız 1, Türkmen istiyorsanız 2'ye basın diye. Niye? Bizim okul öncesi eğitimle ilgili fakültelerde bölümlerimiz var, okul öncesi öğretmenlik bölümü var, okul öncesi çocuk bakımı meslek yüksekokulu, lisesi ve bunlara doğru düzgün istihdam. Friedman'ın bir lafı var, liberal iktisatçı; beleşe öğlen yemeği yok diyor. Ne çıkartıyorum, Suriyelilere kardeşimiz dedik aldık, şu anda beleşe öğlen yemeği yiyorlar, beleşe öğlen yemeği yok, gelin bir kısmını eğitelim, bu sektöre sokalım. Çok teşekkürler Başkanım.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; hocamızı zevkle dinledik. Benim de dikkatimi çeken bir-iki konusunu özetlemek istiyorum. Bir kere muhakeme edebilme yeteneği aslında Millî Eğitim Temel Kanununda, hep onu söylüyoruz, analiz yapabilen öğrenci yetiştirmek. Analiz çok önemli. PISA araştırmaları var biliyorsunuz, 15 yaşındaki gençlere aynı soruları soruyorlar. Bizim çocuklarımız maalesef orada matematikte, okuduğunu anlamada hep sonuncu sıralarda oluyor. Hep bizimki x kare, y kare üzerine, aslında bizim ÖSS soruları gibi sorular olsa ben inanıyorum bizim çocuklarımız birinci olur. Ama orada yorum ve analiz soruyorlar, oda çok önemli bir eksiklik. Yönlendirme ve rehberlik çok önemli, Osman Yıldız da söyledi, aslında sorun hep aynı, işveren kalifiye eleman istiyor, düşük ücret veriyor, istihdamın eğitim seviyesi çok düşük, kalifiye olmayan da bir sürü işsizimiz var. Arz talep buluşturan kurumlara da muhtemelen büyük iş düşüyor. İŞKUR gibi kurumlarımızın da bu konuda kendini daha da geliştirmesi gerekiyor diye düşünüyorum.

Şimdi üçüncü konuşmacımıza söz veriyorum. Panelin başında da söylediğim gibi, İsmail KONCUK Başkanımız rahatsızlığı sebebiyle gelemedi. Şimdi TÜRK EĞİTİM-SEN Genel Başkan Yardımcımız Mehmet Yaşar ŞAHİNDÖĞAN Başkanımızı sizlerle baş başa bırakıyorum. Buyurun başkanım.

MEHMET YAŞAR ŞAHİNDÖĞAN; Sayın Başkan, değerli panelistler, değerli katılımcılar, şahsım ve sendikam adına sizleri saygıyla selamlıyorum. Millî Eğitim Bakanlığının düzenlemiş olduğu bu mesleki eğitim temalı eğitim kongresinin de eğitim sistemimize, ülkemize hayırlar getirmesini, faydalı olmasını temenni ediyorum.

Değerli arkadaşlar, çok önemli bir slogan vardı, “meslek lisesi memleket meselesi” diye.



Gerçekten kısa bir sözdü, ama anlam yüklüydü. Mesleki eğitimin ülkemiz için ne kadar önemli olduğunu bu kadar kısa ve öz ifade etmek, belki de başka türlü mümkün değildi. Evet, teknik eğitim meselesi her dönemde memleketimizin en önemli konularından birisi olmuştur. Fakat üzümlere ifade etmek gerekir ki, bu kadar önemli bir konu hiçbir zaman öncelikli mesele olarak görülmemiştir. Hatta dönem dönem siyasi ve ideolojik tartışmaların konusu haline de getirilmiş, siyasi ve ideolojik çeşitli uygulamalardan, tartışmalardan etkilenmiş ve zarar görmüştür.

Bir zamanlar teknik okullara yoğun talep varken ve en zeki öğrenciler sınavla bu teknik okullara giderken, 28 Şubat sürecinde ortaya konulan bir katsayı problemiyle maalesef mesleki eğitime büyük darbe vurulmuş ve mesleki eğitimin kaliteli öğrenci profili de bu süreçten sonra yavaş yavaş aşağıya doğru inmiştir. Bu süreçte meslek liseleri öğrenci bulmakta zorluk çekmişler, birçok bölüm kapanmıştır. Bu sürecin etkisiyle sonraki dönemlerde de sınavlarda başarılı olamayan, diğer okullara gidemeyen öğrencilerin tercih ettiği bir eğitim kurumu haline dönüşmüştür. Türkiye’de mesleki eğitimi mutlaka cazip hale getirmemiz gerekiyor. Genel eğitim sistemi içerisinde mesleki eğitim kurumları oranını mutlaka daha da yükseltmemiz gerekiyor. Tabi mesleki eğitimi cazip hale getirmek için de öncelikle mesleki eğitimin, biraz sonra bir kısmına işaret edeceğim sorunlarının mutlaka çözülmesi gerekiyor. Bu sorunları mesleki eğitim kurumlarının sorunları, bu kurumlarda öğrenim gören öğrencilerin sorunları ve bu kurumlarda görev yapan eğitimcilerin, öğretmenlerin sorunları olarak gruplandırmak da mümkündür.

Değerli arkadaşlar, mesleki ve teknik eğitime genel eğitim bütçesi içerisinde maalesef yeterli pay ayrılmamaktadır. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitim kurumlarımız gerçekten büyük zorluklar içerisinde eğitim faaliyetini sürdürmeye çalışmaktadır. Mesleki eğitim kurumlarında bir iş öğretilceği, atölye ve laboratuvar çalışması yapılacağı için özellikle konuyla alakalı temrinlik malzemelerin bulunması ve kullanılması gerekmektedir. Ancak bu eğitim kurumlarında temrinlik malzeme için ayrı bir ödenek gönderilmemesi ve genel ödenek içerisinde bunun karşılanması istendiğinden, okulun elektrik, doğalgaz, su ve telefon giderleriyle birlikte temrinlik malzeme giderleri de karşılanmaya çalışmakta, çoğu zaman bu zorunlu giderlerin yanında temrinlik malzemeye yeterince ödenek kalmamaktadır. Mutlaka temrinlik malzemeler için ayrı bir ödenek bu okullara gönderilmelidir.

Teknik eğitim, doğası gereği iş güvenliği noktasında ekstra tedbirler alınmasını gerektiren bir alandır. Çünkü teknik eğitimde çeşitli aletler, makinelerle birlikte bir eğitim ve süreç yürütülmektedir. Bu nedenle iş güvenliği ile ilgili tedbirler de bu teknik okullarda mutlaka alınmalı, diğer kurumlarda olduğu gibi ancak buralarda ekstra tedbirler alınması gerektiğinden, iş güvenliği ile ilgili olarak bu okullara da mutlaka kaynak sağlanmalıdır. Biliyorsunuz, çoğu zihinsel engelli öğrencilerden oluşmak üzere bireyselleştirilmiş eğitim programı uygulanan öğrencilerimiz var. Bunlar meslek liselerinde de kaynaştırma öğrencisi olarak bulunuyorlar. Bunlar istedikleri bölüme tercih etmek suretiyle gidebiliyorlar; ancak bunların özel durumları gereği, her bölüme gitmeleri doğru bir yaklaşım değil. Kendi fiziksel ve ruhsal durumlarını daha da sıkıntıya sokabilecek birtakım bölümlere gitmek yerine, bunların durumlarına uygun bölümlere yerleştirilmesi ve yönlendirilmesinin daha doğru olacağını düşünüyoruz.

Mesleki ve teknik eğitimde görev yapan öğretmenlerimiz var. Eğer bu alana önem veriyorsak, bu öğretmenlerimizin sorunlarını da mutlaka önemsemeli ve çözmeliyiz. Biz Türk Eğitim-Sen olarak tüm öğretmenlerimize ve bu arada meslek dersleri öğretmenlerine mutlaka yıpranma payı verilmesini istiyoruz. Öğretmen yaptığı işin doğası gereği çok zor bir iş yapmakta ve yıpranmaktadır. Bu nedenle yıpranma payı verilen diğer meslekler gibi, öğretmenlere de, teknik öğretmenlere de mutlaka yıpranma payı verilmelidir. Açık meslek liselerinin dersleri var

biliyorsunuz. Teknik öğretmen arkadaşlarımız bu açık okullarda da görev yapıyorlar. Bunların dersleri ya akşam ya da hafta sonu yapılmaktadır; ancak ders ücreti ödenmesine gelindiğinde, Millî Eğitim Bakanlığının yetiştirme ve destekleme kurslarında görev yapan öğretmenlere ek ders ücretleri %100 artırımlı ödendiği halde, açık meslek lisesinde tıpkı yetiştirme ve destekleme kurslarında görev yapan öğretmenlerle aynı şartlarda görev yapan arkadaşlarımıza bu artırımlı ücret ödenmemektedir. Bunun da mutlaka %100 artırımlı olarak ödenmesi doğru bir yaklaşım olacaktır.

Değerli katılımcılar, atanamayan yüz binlerce öğretmenimiz var, bunların önemli bir bölümü de teknik öğretmenler. Yaklaşık 100 bin atanamayan teknik öğretmen var. Bunları öğretmen olacakları düşüncesiyle belki devletin yanlış eğitim planlaması neticesinde teknik öğretmen okullarına göndermişiz. Şimdi mezun olduktan sonra bunlara öğretmen olma imkânı vermiyoruz. Millî Eğitim Bakanlığı ve hükümet mutlaka atanamayan teknik öğretmenlerin de atamayla ilgili bu sorunlarını çözmelidir. Mesleki eğitimle ilgili başta 3308 sayılı yasa olmak üzere mevzuat mutlaka güncellenmeli ve mutlaka bu çalışmalar yapılırken de konuyla ilgili söyleyecek sözü olan, alandan gelen ve sıkıntıları bilen tüm tarafların görüşleri alınarak bu çalışma yürütülmelidir. Biliyorsunuz, eğitim sistemimiz içerisinde 9. sınıflar ortak sınıf olarak kabul edilmektedir. Bu 9. sınıfların ortak sınıf olarak kabul edilmesi, özellikle mesleki eğitim açısından çok büyük sıkıntılar oluşturmaktadır. Meslek liseleri bünyesinde 9. sınıfta okuyan öğrenciler de dahil, herhangi bir okula ve herhangi bir mesleğe mensubiyet şuurunu bu sınıftayken gösterememektedir. Onun için 9. sınıfların ortak olmasıyla ilgili uygulama, mutlaka gözden geçirilmeli ve bu konuda yeni bir karara varılmalıdır.

Mesleki eğitim için daha alt eğitim kurumlarında yapılan yönlendirme maalesef çok başarılı değildir. Özellikle meslek tanıtımları noktasında konunun daha sistematik hale getirilmesi ve yönlendirmenin daha alt eğitim kurumlarından başlatılması, mesleki eğitim açısından büyük önem arz etmektedir, bu konuda da gereken tedbirler mutlaka alınmalıdır. Birçoğu meslek lisesi mezunu olan teknik öğretmenlerimiz var, meslek liselerinde öğrenciyken staj yaptıkları dönemde bunlar işyerlerinde sigortalı olarak gösteriliyor. Daha sonra öğretmenliğe başladığında bu arkadaşlarımızın sigortalılık başlangıç süresi de mutlaka meslek lisesi öğrencisiyken staj yaptığı dönemdeki sigortalılık süresi olarak kabul edilmelidir.

Değerli katılımcılar, beni dinlediğiniz için hepinize teşekkür ediyorum. Bu toplantının hayırlara vesile olmasını ve hayırlı sonuçlar ortaya çıkarmasını temenni ediyorum, saygılar sunuyorum.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; Değerli Başkanımıza biz de teşekkür ediyoruz. Başkanımız da yönlendirme ve rehberlik eksikliğinden bahsetti. Meslek tanıtımlarının daha önceden başlatılması noktasında görüşlerini ifade etti. Ben hep şunu söylüyorum; öğretmenler yetenek avcısı gibi yetiştirilmeli, öyle bakılmalı, sadece mesleki açıdan değil, sanata, spora ya da zanaata meyilli olan öğrencilerin daha ilk başlardan itibaren, ilkokul çağından itibaren belirlenmesi gerekir. Sporda, sanatta başarılı olan öğrencilerin bu şekilde ayrılması gerekir, öğretmenlerin kendilerini bir yetenek avcısı gibi görmeleri gerekiyor. Maalesef rehberlik araştırma merkezlerimiz ya da rehber öğretmenlerimiz sadece sorunlu çocuğu, kaynaştırmaya ihtiyacı olan çocuğu tespit eden birimler gibi çalışıyor. Yetenekli öğrencilerimizin keşfedilmesi noktasını da önemli bir eğitim sorunu diye düşünüyorum.

Şimdi EĞİTİM BİR-SEN Genel Başkan Yardımcımız Latif SELVİ Beye söz veriyorum. Buyurun Başkanım.



LATİF SELVİ: değerli arkadaşlar, ben de tüm katılımcılara teşekkür ediyorum, hoş geldiniz diyorum. Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'nün öncülüğünde böyle bir organizasyonun yapılmış olması çok önemli. Konu başlıklarını irdelediğimizde, her konu mesleki eğitimin en temel hususlarını ifade ediyor. Umarım buradaki sunumlar, Bakanlığımızın ilgili paydaşlarıyla birlikte mesleki eğitimle ilgili atacağı adımlar açısından çok önemli katkılar sunar ve bunu da oluşturacağını ümit ediyorum. Çünkü her şey konuşmayla başlar, değerlendirmeye başlar. Sunumlardan izleyebildiğimiz, dinleyebildiğimiz ve bundan sonraki devam edecek toplantılarda da bu katkının önemli miktarda verileceğini görüyoruz.

Değerli arkadaşlar, mesleki eğitimin sorunlarının sıfırlandığı bir dönem olmaz. Çünkü dinamik bir ekonomik yapılanma dünyanın bütün ölçeğinde devam etmektedir ve dolayısıyla mesleki eğitimde doğrudan bununla ilgili olması hasebiyle de mutlaka bu süreçler de kendisini yenileyerek gerekli katkıyı üretmesi gerekiyor. Baktığımız zaman, geçmiş birikimimiz değerlendirildiğinde, Selçuklularda Ahilik, Osmanlılarda Lonca teşkilatı gibi yapılanmalar, geleneksel yöntemlerle devam eden yapılanmalardır. 1800'li yıllar, 1700'lü yılların sonu gibi sanayi devrimiyle birlikte biz de büyük oranda bugün anlamındaki formel eğitimle ilgili kafalar yorulmaya başladı. Ancak şunu söyleyelim, Cumhuriyetin ilk kurulduğu yıllarda en önemli sorunlardan bir tanesi de iyi yetişmiş insan kaynağına sahip olmayışımızdı, bunlar da önemliydi. İlk defa 1957 yılında Şura Kararlarında çıraklık okulları diye bilinen, bugün mesleki eğitim merkezleri olarak işlevini sürdüren kurumlarımızın altyapısı oluşuyor. İşte 60'lı yıllarda TÜRK-İŞ Genel Başkanımız ifade etti, ben de demiryollarının açmış olduğu okullardan yetiştim dedi, 1986 yılında belki bu ülke anlamında bir mesleki eğitim merkezinin altyapısı oluştu diyebiliriz. Ancak şunu söyleyelim, biz mesleki eğitimle teknik eğitimi birbirinden ayırmalıyız. Mesleki eğitim, mesleğe gençlerimizi hazırlayan okullar. Teknik eğitimse, bilgi teknolojiyle yetiştirilen öğrencileri ifade ediyor. Buradan her ikisiyle ilgili de bizim çalışmalar yapmamız gerekiyor. Bir başka boyutu, alandan bilgi sahibi olup ama bilgisinin bizim örgün eğitim kurumlarımızdan edinmediği halde, eğer somut veriler ışığında tespiti yapılırsa, bu tespitlerin neticesinde sertifikalandırma yöntemiyle de meslek hayatı içerisinde bir karşılık bulabilmesi gerekiyor. Bu anlamda Millî Eğitim Bakanlığının bir çalışma yaptığını görüyoruz, ayrıca geçmişte çıraklık okullarımızın, çıraklık, kalfalık, ustalık belgeleri vermesi de bu çerçevede bir sınav sonucunda vermesiyle tespiti vardı. Bu uygulama da belli seviyede meslek hayatımıza katkı sunmuştur ve katkı sunmaya da devam etmektedir.

Arkadaşlar, biz meslek eğitimini yaşam boyu eğitim kapsamında değerlendirmeliyiz. Yani biz meslek eğitimini ara eleman yetiştiren yapılar olarak değerlendirirsek tam tarif etmiş olmayız. Çıraklık okulları olarak tarif edersek tam tespit etmiş olmayız. Sanayide kalfa, usta, çırak olarak çalışan insanlarla sınırlı olarak değerlendirirsek tam tarif etmiş olmayız. Üniversitelerimizi de bizim bu sürecin içerisine dahil etmemiz gerekiyor. Yani topyekûn esasında hepimiz bir meslek sahibiyiz, mesleki eğitimi bu çerçevede dikkate almak mecburiyetindeyiz. Şimdi 28 Şubat ile ilgili Sayın Başkan dikkat çekti, o dönemde bu kararı verenlerin gerekçesi şuydu; bunlar ara elemandır, yükseköğretimde ne işleri var diye baktılar. Halbuki bu çok yanlış bir değerlendirmeydi. Eğer bir öğrencimiz yetişebiliyorsa en üst eğitimi alıncaya kadar biz ona katkı vermeliyiz. Akademik süreçlerini devam ettirecek arkadaşlarımız da dahil. Biz bunun yolunu kesemeyiz. Eğer biz bir yerde tıkarsak siz bu standartta yalnızca şu kalitede çalışmalarda hizmet üretebilirsiniz dersek, o öğrencilerin hayatında çok ciddi bir sınırlandırma getiririz, nitekim o dönemde de meslek liselerine rağbet büyük oranda düştü. Arkadaşlar bu anlamda şunu ifade ediyoruz; meslek lisesi mesleki eğitimi, mesleki ve teknik eğitimi üniversiteler de dahil olarak planlamanın içerisinde değerlendirmeliyiz. Bir diğer konu, meslek liselerine öğrenci

kazandırdığımızda sorunu çözebiliyor muyuz? Sanayicilerimizi dinledik, sorun çözemiyoruz arkadaşlar. Şu anda okullarda biz OECD standartlarını yakaladık esasında. Peki, öğrenciyi aldık ama istediğimiz neticeyi aldık mı dersek alamadığımızı görüyoruz. O zaman analizi doğru yapmalıyız. Öğrenciyi bulduk ama hangi öğrenci bu? TEOG'ta en alt seviyede başarı göstermiş öğrencilerden oluşuyor. Şimdi siz TEOG'ta en üst seviyede öğrenci alan fen liseleriyle en alt seviyede öğrenci alan meslek liselerini mukayese ederseniz, fotoğrafı görürsünüz. Bunu nereden biliyoruz? Arkadaşlar sınıf tekrarı yapan öğrenciler içerisinde 100 öğrencimizden 10 tanesi sınıf tekrarıyla örgün eğitimin dışında kalıyor. Baktığımız zaman, genel liselerde bu rakam %1,5. Ama meslek liselerinde %10,1. Bir başka boyutu, devamsız öğrencileri çalışıyoruz. Bakıyoruz devamsız öğrencilerin kahir ekseriyetle meslek liselerinde olan öğrenciler olduğunu görüyoruz. Yani ben negatif şeyleri sıralayarak başınızı ağrıtmak istemem, ama biz en alt gruptan aldığımız öğrencilerden en üst düzeyde verimler istiyorsak, bilgi teknolojisine yatkın gençlerin yetişmesini istiyorsak, bu öğrenci grubuyla bunu başarmamız mümkün değil. Eğitim-öğretimin içerisindeyiz arkadaşlar, bir öğrencimizin geleceğe hazırlanmasında onun bir kapasitesi vardır. Bu kapasitesini siz azami seviyeye çıkarabilirsiniz ama o seviye sizin istediğiniz seviye olamayabilir. Siz buna göre meseleyi değerlendirmek durumundasınız. Bu anlamda değerli arkadaşlar, özellikle şunu da belirtelim; meslek lisesi mezunlarından büyük oranda şu bekleniyor, mesleğe hazır elemanlar, belli bir meslek grubu içerisinde hemen işi ve istihdamı mümkün olabilir. Gerçek böyle mi? Hayır. Genel lisedeki öğrencilerimiz %55 ise mesleği bulanlar, meslek liselerinde %65. Birazcık fazlalığı var. Halbuki bu oran makası açık olması lazım. Baktığımız zaman yükseköğretimden yetişmiş olanların mesleği bulma imkânı ise her ikisinden çok daha yüksek, %80'ler civarında. Yani şunu söylemek istiyorum, biz öğrencilerimizin bu okullara yerleşmesi ile problemi çözmüş olmuyoruz.

Arkadaşlar, çok önemli bir tespiti de yapmaya mecburuz. Sabahtan beri sanayici arkadaşlarımızı dinledik, çok önemli şeylerden bahsettiler. Mesleğin içerisinde, yetişkin arkadaşlarımızı dinledik, hocalarımızı dinledik, onlardan faydalandık ama ben şunu merak ediyorum, bizim şu anda meslek hayatında kamuda ve özel sektörde ihtiyacımız olan insanla ilgili bir bilgi envanteri, bir veri tabanı var mı? Ben olmadığını biliyorum. Bir diğer boyutunu söyleyeyim, gelecek üzerine perspektif çiziyoruz, peki o zaman şu soruyu sormamız gerekiyor; gelecekte biz hangi alanlarda, neyi gerçekleştireceğiz ve gençlerimizi ona nasıl hazırlayacağımızla ilgili bir çalışmamız var mı? Bunun olması gerekiyor. Arkadaşlar, 2023 için bir vizyon koyuyoruz. Diyoruz ki 2 trilyon dolar gayri safi milli hasılamız, 500 milyar dolar ihracatımız olsun. Peki, hangi kalem ürünlerden biz 500 milyar dolar ihracat kapasitesine erişebileceğiz? Bilgi teknolojisiyle ilgili kısmını hocamız ifade etti. Bizim şu andaki bulunduğumuz noktayı ifade etti. Ben olanı küçümsemiyorum, dün bu kadar da değildik, geldiğimiz nokta tabi ki çok önemli. Ama şunu unutmamamız gerekiyor; arkadaşlar bir hedef koyduysak, 500 milyar dolar ihracat yapacaksak, bizim yatırımlarımızın ne kadarını bilgi teknolojisine ne kadarını bizim ülke kaynaklarıyla üretebileceğimiz ve pazarını bulduğumuzda rekabet edebileceğimiz ürünlerden oluşuyor? Bunlar ortaya konmalı ki buna göre de gençlerimizin hazırlanabilmesi söz konusu olabilsin. Baktığımızda, en nitelikli beklentiler var ama okullarımıza biz en alt birimden öğrenci alıyoruz.

Arkadaşlar, bir önemli noktaya da Sayın Başkan da değindi, çok önem veriyoruz, yöneltme sistemiyle ilgili ciddi problemlerimiz var. Yani biz öğrencinin hangi alanda, hangi katkısı verebileceğini; isteği, istidadı, kabiliyeti, yeteneği ne ise bunların ne olduğuyla ilgili bizim ciddi çalışmalar yapmamız gerekiyor. Baktığımız zaman, bunu biz veliden beklersek, veli bunu üretemez arkadaşlar. Çünkü velinin önünde iyi güzel diye tarif ettiği şey, çocuğunun geleceğine dair öğrendiği kadarla sınırlıdır ve tercihi de o doğrultuda yapar. Ama biz bilimsel veriler ışığında



çocuğumuzun da hazır bulunurluk durumunu değerlendirecek, bu hususta iyi bir yöneltme sistemimiz olursa, benim kanaatim hem mesleğe hem sanata hem zanaata hem spor, sanat vs. bütün alanlarla ilgili çocuklarımızın bir yöneltmesi söz konusu olursa, başarıları da o doğrultuda gerçekleşir.

Değerli arkadaşlar, özellikle dikkat etmemiz gereken bir konu da şu; bakın, sanayiciler çalışıyor, sanayi odası başkanını dinledik, mesela Memiş KÜTÜKÇÜ Beyi yakinen tanırım ben, bu işlere büyük önem veren bir kardeşimiz, TOBB Başkan Vekili olarak konuşan arkadaşımız. Ancak şunu bilmemiz gerekiyor, siz kendiniz çalışıyorsunuz, Millî Eğitim Bakanlığı kendisi çalışıyor, üniversiteler kendisi çalışıyor. Bakın, dikkat çekildi, şu anda sınavlara 400 bin öğretmen arkadaşımız giriyor ama kendileri de biliyor ki çok sınırlı arkadaşımız istihdam edilebilecek. Peki, o zaman bu çocuklarımıza bir şey daha söylememiz gerekiyor. Yerleşemeyen arkadaşlarımız ne olacaklar? Öğretmen adayım, ben öğretmen olmalıyım diye ısrar ediyor, benim hakkım diyor, üniversiteyi bitirdim, benim de diyor böyle bir imkândan faydalanmam lazım ama biz faydalandıramadık, ne yapacağız? Bunları vasıfsız eleman olarak mı göreceğiz? Bu arkadaşlarımızın istihdam edilebileceği başka bir alan oluşmayacak mı? İşte arkadaşlar, o zaman biz modüler sistemlerle mi olur, nasıl olursa bütün çocuklarımızı aynı zamanda eğitim aldığı alanın dışında da kabiliyeti olan alanlarda meslek sahibi olabileceği bir noktada onların eğitimi gerekiyor. Hayat boyu öğrenme diyoruz. Yalnızca kurslardan ibaret olmamalı. Bakın meslek liselerinden de ilişkisini kesmek durumunda olan öğrenciler nerede arkadaşlar? Açık liselerde. Doğrudan kaydolanlar da bu. Nedir açık liselerdeki fotoğraflarımız dersiniz, öğrenci sayımız var, 1800'leri bulmuşuz, peki mezunlar kaç kişi? Arkadaşlar, 112 bin kişi geçen yıl, daha önceki yıl 65 bin kişi. Geriye kalanlar ne devam ediyor ne okuyor, yani şöyle bir şey var, askere gidinceye kadar vaktini doldurdıkları kurumlar mesafesinde. Şimdi baktığımız zaman bu gençlere yazık değil mi? Meseleye bir de sosyal sermaye olarak bakmalıyız. Arkadaşlar sosyal tarafını dikkate almazsak bir şeyi doğru tarif etmiş olmayız. Bakın, siz gençleri istediğiniz seviyede yetiştiremediniz veya istihdamını gerçekleştirilemediniz. Ne yapacaksınız o zaman? Bu çocukları sokağa mı salacağız? Terör örgütlerinin, suç odaklarının parçası haline mi getireceğiz? Delikanlıları biz ne yapacağız, genç kızlarımızı biz ne yapacağız? Bu çocuklarımıza biz eğer bir istihdam imkânı sağlayacak eğitimi verememişsek, burada ciddi bir problem yaşıyoruz. O zaman biz diyoruz ki arkadaşlar, özellikle şunu belirtmiş olayım, sanayicimiz, Bakanlığımız ve ilgili bakanlıklar eşgüdümlü ortak uzun vadeli bir strateji belirlemeli ve bu yenilenebilir olmalı. Standart değil, durgun bir hayattan bahsetmiyoruz. İkinci olarak, mesleki eğitimle ilgili beklentileri karşılayacak adımların atılabilmesi için özgün bir modele kafa yormalıyız. Elbette ki uluslararası standartlara, Avrupa Birliği, OECD standartlarını karşılamak ve benzer modelleri bizim de yapmamızı gerçekleştirmek istiyoruz. Ama bize özelini de unutmamalıyız. İş ahlakı açısından, çalışma hayatında katma değer üretmesi açısından ve aynı zamanda değerlerimizle bezenmiş, bu ülkenin birliği, beraberliği, bütünlüğünü önemseyen, kültür ve inanç değerlerimizin ışığında çocuklarımızın yeniden iyi bir eğitimi alabilmesi son derece önemli.

Arkadaşlar, özetle birkaç maddeyi de Sayın Başkanım tavsiye olarak sunalım. Umarız başarılı çalışmalara birlikte imza atmış oluruz. Mutlaka istihdama yönelik çalışma yapmalıyız ama bu sanayi ve mesleki eğitimi yapacakların koordineli çalışmasına bağlı olmalı. Veriler mutlaka elimizde olmalı, somut veriler ışığında konuşmalıyız. İşgücü ihtiyacımızı yöneltmeye bağlı olarak gerekli eğitimler verilmeli ve o eğitimlerden sonra da çocuklarımızdan gerekli katkıyı alabilmeliyiz. Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) sistemine geçiliyor, arkadaşlar bu MYK mesleki yeterlilik belgesi veriyor. Bakın, bu çok tehlikeli bir şey, buna dikkat çekmek gerekiyor. Mesleki

yeterlilik belgesi bizim diplomamızın önüne geçmemeli, okulları işlevsiz hale getirmemeliyiz. Eğer bir belge okuldan daha önemli hale gelirse, o zaman okullar işlevsiz hale gelir. Elbette ki bilgiler sertifikalandırılmalı ve onlara birtakım imkânlar sunulmalı ama unutulmamalıdır ki arkadaşlar, bizim okullardaki verdiğimiz eğitim etkisizleştirecek olursa, okullar daha da önemsiz hale gelir insanlar, ben üç ay giderim bir kursa alırım bir sertifika işime bakarım, ne uğraşacağım okullarla demeye başlar. Okulların katkısı yalnız başına mesleki yetiştirmeye alakalı değil, bu ülkenin geleceğiyle de alakalıdır. Elbette ki biz mesleki yeterliliği önemsiyoruz ama bunlar diplomaların değersizleşmesine sebep olmamalı. Eğitimle ilgili önemli taleplerimiz var, EĞİTİM BİR-SEN olarak bunları da önemsiyoruz, idarecilerinden öğretmenlerine kadar, okulların donanımlarına kadar, bundan daha önce bahsedildiği için, 9. sınıflardan itibaren mesleki eğitim verilmesi, bunlara girmek istemiyorum. Netice itibarıyla değerli arkadaşlar bir de üniversitelere girişte alan birincilerine imkân verilmeli, yalnızca okul birincilerine değil. Hepinize teşekkür ediyor, saygılar sunuyorum.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; Latif Beye biz de teşekkür ediyoruz. Bir iki cümlesini hemen özetleyeyim: Mesleki eğitim politikalarıyla hayat boyu öğrenme politikaları birbirinden ayrı düşünülmemelidir. Hatta mesleki eğitim politikası hayat boyu öğrenmenin bir alt dalı olarak düşünülmelidir, dedi. Doğrudur. Beşikten mezara kadar ilim öğreniniz, iki günü birbirine eşit olan ziyandadır. Aslında bizim kültürümüzde bu şu anda eğitimin en önemli mucize kelimesi olan hayat boyu öğrenme bizim kültürümüzde de vardır. İki günü birbirine eşit olan ziyandadır. Yani her dakika öğreneceğiz, ilim Çin’de de olsa gidip öğreniniz. Onun için hayat boyu öğrenme konusu da burada önemli. Meslek okulunun kalitesi için kaliteli öğrencilerin başarılı öğrencilerin o okulu tercih etmesi lazımdır dedi. Yani öğrencinin kalitesi okulun kalitesini de beraberinde getiriyor, tabi ama iyi öğrenciyi kaliteli öğrenciyi oraya nasıl göndereceğiz, meslek erbabı olmak, toplumda itibarlı olursa iyi öğrenciler de oraları tercih eder, istihdamla çok doğrudan da ilişkili. Bu yüzden özellikle mesleki eğitimde, meslek lisesi öğrencileri başta olmak üzere işgücü piyasasının ihtiyacı ne ise ona göre daha modüler, daha esnek eğitim programları yapılması önemli. Özellikle ben bakan danışmanlığım sırasında ilçelerden, çoğu yerlerden sürekli meslek yüksekokulları talebi geliyordu, biz de bu konulara bakıyorduk. Bankası olmayan yerlerde şimdi uygulamalı meslek yüksekokulu diye bir bölüm çıkmış, bankacılık vs. Ziraat Bankası’nı yeni getirdiğimiz ilçelere meslek yüksekokulu istiyorlardı, uygulamalı meslek yüksekokulu diye. Bu siyasi amaçlı, çok şükür ki artık verilere dayalı bir yatırım planlaması var hem Millî Eğitim Bakanlığında hem YÖK’te; ancak bu gibi talepleri de azaltmak, kesmek gerekiyor. Bilimsel verilere göre yatırım planlaması da önemli.

Şimdi son olarak, çok beklettik, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreterimiz Eyüp Alemdar Başkanımıza söz vermek istiyorum. Buyurun Başkanım.

EYÜP ALEMDAR; Sayın Başkanım teşekkür ediyorum. Değerli katılımcılar, sizleri şahsım ve Türkiye İşçi Konfederasyonu adına saygılarımla selamlıyorum. Konfederasyonumuz TÜRK-İŞ, mesleki ve teknik eğitim konusunu ülkemizin en temel sorun alanları arasında görüyor. Bugüne kadarki tüm çalışma raporlarımızda, yayınlarımızda, konuşmalarımızda konunun bir an önce çözüme kavuşması gerekliliğini sürekli vurguluyoruz. O nedenle mesleki ve teknik eğitim konusunun burada da tüm tarafların katılımıyla değerlendirilecek olması bizim için çok önemlidir. Bu nedenle Millî Eğitim Bakanlığımıza ve emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Değerli dinleyenler, ekonomik kalkınmanın temelinde insan emeğinin payı bulunmaktadır. Emeğin mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıklarıyla geliştirilmesinin yolu, mesleki ve teknik eğitimle mümkündür. İktisaden faal olan nüfus, bilgi çağının gerektirdiği



nitelikleri kazandığı ve üretime yansıdığı ölçüde ekonomik kalkınmayı sağlayacaktır. Dünyadaki gelişmelere bakıldığında, küreselleşmenin özellikle ekonomik boyutuyla giderek yaygınlaştığı dikkat çekmektedir. Rekabet edilebilirlik, üretimin her aşamasında gerekli olmaktadır. Diğer yandan üretim artmakta, ekonomiler büyümektedir. Özellikle yaşanan teknolojik gelişmeler, yeni beceriler kazanmış işgücüne olan talebi artırmıştır. Bu nedenle gelişmiş ülkelerde eğitime daha fazla önem verilmekte, eğitim sistemleri reforma sürekli tabi tutulmaktadır. Küreselleşmeye paralel olarak teknolojinin ve üretim organizasyonunun sürekli olarak ve giderek artan bir hızla değişmesi, mesleki eğitim anlayışının da değişmesini zorunlu kılmaktadır. Herkes, her birey ve kurum kendini yeni gelişmeler doğrultusunda sürekli yenilemek durumundadır. Gelişmiş ülkelerin tümü insan kaynaklarının geliştirilmesi, işgücünün gerekli nitelik ve nicelik seviyesine ulaştırılması, bu alanda sürekli ve uygulanabilir politikaların oluşturulması ve uygulanmasında başarı sağlamışlardır. Çünkü başta da söylediğim gibi, küreselleşme olgusuyla birlikte uluslararası rekabet artmıştır, ülkelerin rekabet gücünü artık sahip olunan nitelikli işgücü belirlemektedir. 21. yüzyılda işgücü, eğitim alarak yetişmiş işgücü olarak şekil değiştirecektir.

Değerli dinleyenler, son yıllarda büyük bir ekonomik gelişme gösteren Türkiye’de eğitim politikaları da çok önemli bir değişime uğramıştır. Hayat boyu eğitime önem verilmekte, temel eğitimin niteliği yükseltilmektedir. Eğitim sistemiyle işgücü piyasası arasındaki ilişkiler güçlendirilmektedir. Çıraklık ve mesleki eğitim sistemleri ihtiyaçlara daha etkin cevap verebilmek amacıyla gözden geçirilmektedir. Ancak ifade etmeliyim ki bütün bunlara rağmen Türk Eğitim Sistemi ara eleman sorununu istenildiği ölçüde çözmemiştir. Bu alanda olumlu adımlar atılmış olsa da sıkıntılar devam etmektedir. Bugün ülkemizde istihdam edilenlerin ciddi bir nitelik sorunu bulunmaktadır. Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde eğitim ve istihdam sistemleri arasında işlevsel bir ilişki ve iş birliği bugüne kadar sağlıklı olarak arzulanan seviyede kurulamamıştır. Özellikle işverenlerimiz verilen eğitimin kalite ve etkinlik bakımından işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamadığını sürekli olarak ifade etmektedir. Bunun sonucu olarak, işgücü piyasasında bir yandan niteliksiz işgücü artarken, öte yandan ekonominin ve süratle gelişen teknolojinin gerektirdiği nitelikli işgücü talepleri karşılanamamaktadır. Unutmayalım ki, bütün dünyanın sorunu olan işsizliğin temel nedenlerinden biri, yeterli yatırım ve yeni iş alanları sağlanamamasındandır. Ancak işsizlik sorunun bir diğer boyutu da, mesleki ve teknik eğitim alanında yaşanan sıkıntılardır.

TÜRK-İŞ’in uzun yıllardır savunduğu görüş, nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması ve uluslararası rekabet gücümüzün artırılmasının yolunun, mesleki ve teknik eğitim sisteminin iyileştirilmesinden geçtiğidir. Ülkemizin uluslararası rekabet içerisinde bulunabilmesi ve sosyo-ekonomik gelişmesinin sağlanabilmesi de yine aynı şekilde bir bütün olarak eğitim sisteminin tüm alanlarının nitelikli hale getirilmesi ve güçlendirilmesiyle mümkün olacaktır.

Değerli katılımcılar, bu alanda elbette ki olumlu adımlar atılmıştır. Mesleki ve teknik eğitimin güçlenmesi için insan kaynaklarının geliştirilmesi, istihdamın desteklenmesi, işgücü piyasası kurumlarının etkinliğinin artırılması, girişimciliğin teşviki ve uzun dönemli işsizlerin kadın ve gençlerin işgücü piyasasına girişinin kolaylaştırılması gibi birtakım politikalar geliştirilmiştir. Ulusal istihdam stratejisi kapsamında eylem planları uygulamaya konulmuştur. Ancak politikaların geliştirilmesi sorunların yaşanmadığı anlamına da gelmektedir. Bir kere şunu belirtmek isterim ki Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim okullarına yönelik bakış açısı, diğer ülkelere göre farklılık göstermektedir. Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim okulları, okul hayatında başarısız olan ve okuma ümidi olmayan öğrencilerin meslek sahibi olabilmesi için yönlendirildiği okullar olarak biliniyor. Bu durum, aynı zamanda diğer öğrencilerin mesleki ve teknik eğitim okullarını tercih etmemesine neden oluyor. Bu

nedenle öncelikle mesleki ve teknik eğitim okullarına yönelik olumsuz toplumsal algının mutlaka değişmesi gerekmektedir. Bu algı değişirken, diğer yandan da ara eleman yetiştirilmesi için mesleki ve teknik eğitim kalitesinin artırılması ve özendirilmesi gerekmektedir.

Değerli dinleyenler, endüstri ilişkileri sisteminde *sosyal diyalog* kavramının da önemli bir yere sahip olduğunu unutmamalıyız. Günümüzde çağdaş endüstri ilişkileri sistemlerinin temelinde sorunlara ortak çözüm üreten barışçı modeller, sosyal diyalog kurumları bulunmaktadır. Bu yönüyle mesleki eğitim konusu da sosyal tarafların üzerinde uzlaşacağı ve birlikte çalışma yapacakları temel konularının başında gelmektedir. Ancak bu diyalogun sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi ve beklenen olumlu sonuçlar alınabilmesinin ön şartı, işçi haklarına ve sendikal hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesidir. İşçi ve işveren sendikalarının eğitim kurumlarıyla iş piyasası arasında köprü görevini üstlenmeleri önemlidir. İnsan gücünün en iyi şekilde yetiştirilmesi ve eğitilmesi, ilköğretimden üniversiteye kadar bütün örgün ve yaygın eğitimi kapsayan bir süreç haline gelmiştir. İnsan sermayesine yapılan yatırım ve yaşam boyu öğrenme stratejisinin geliştirilmesi, kamu ve özel tüm kurum ve kuruluşların yanı sıra işçi ve işveren konfederasyonlarının da iş birliği gereken ortak alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha önce TÜRK-İŞ ile TİSK iş birliği ile eğitim ve istihdamda etkinlik artırma konulu ortak proje uygulanmıştır. Üye sendikalarımızın da sektöründeki işveren sendikalarıyla birlikte mesleki ve teknik eğitim konusunda ortak çalışmalar yapmaya devam etmektedir. Ortak hedef, eğitim ve istihdam bağlantısının kurularak hayat boyu eğitimde bütünleştirilmesinin sağlanmasıdır.

Değerli katılımcılar, şu ana kadar söylediklerimden hareketle özetlemek gerekirse; bilgi ve teknoloji çağının yaşandığı şu dönemde, mesleki ve teknik eğitim de dahil olmak üzere eğitimin tüm süreçlerinde yeniliklerin takip edilmesi ve hayata geçirilmesi büyük önem arz etmektedir. Mesleki eğitim ve istihdam ilişkisinin başarılı bir şekilde kurulabilmesi için kurumlar iş birliği içerisinde hareket etmelidir. Mesleki ve teknik eğitim okullarına yönelik olan olumsuz toplumsal algı, mutlaka değiştirilmelidir. Toplumsal algının değişmesi için mesleki ve teknik eğitim okulları nitelikli ve donanımlı hale getirilmelidir. Mesleki ve teknik eğitimde iyi ülke örnekleri incelenerek ülkemizin sosyo-ekonomik koşullarına göre uyarlanmalı, uygulamaya konulmadan pilot iller belirlenmeli ve uygulamanın başarı düzeyi ölçülerek yaygınlaştırılmalıdır. Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunan rehber öğretmenlerin, meslek okullarına gönderilecek öğrencide arayacağı husus başarı ya da başarısızlık değil, mutlaka yetenek olmalıdır. Tüm kurum ve kuruluşlar mesleki ve teknik eğitim konusunda üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmelidir. Biz TÜRK-İŞ olarak başta Millî Eğitim Bakanlığı olmak üzere tüm kurumlarda işverenlerimizle ve akademik alanla iş birliğini yapmaya hazırız. Bu önemli toplantıyı düzenlemeleri nedeniyle Millî Eğitim Bakanlığımızı ve emeği geçen herkesi bir daha kutluyorum, beni dinlediğiniz için sizlere tekrar teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; Sayın Eyüp ALEMDAR'a biz de teşekkür ediyoruz. Özellikle sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilerek devam etmesi gerektiğine dikkat çekti. Özellikle işçi, işveren ve kamunun ve diğer eğitimle ilgili tüm STK'lerin olduğu sosyal diyalog mekanizmalarının artırılması ve devam ettirilmesi önemli bir konu. Tabi bunun yanında, kendisinin de ifade ettiği gibi meslek liselerinin donanım, personel olarak ihtiyaçlarının da modernize edilmesinden bahsetti. Rehber öğretmenlerin yetenek temelli olarak yönlendirme faaliyetlerini yapması ve zanaata, sanatkârlığa meyilli olan öğrencilerin tespit edilmesi noktasında önemli olduğunu belirtti.

Şimdi soru cevap faslına geçeceğiz. Ömer Faruk Hocamızın uçağı biraz erken olduğu için, aramızdan erken ayrılacak, ilk önce isterseniz sorularımızı alalım, Ömer Faruk Hocam da



öyle gelmişti, hızlıca soruları alalım. Kendinizi tanıtırsanız, kime soracağınızı...

SORU – İBRAHİM AYHAN; adım İbrahim AYHAN. İstanbul Sanayi Odası meclis üyesiyim. Ticaret meslek lisesi mezunu, işveren, ayrıca babayım. Bu toplantı için çok önemli iki tane toplantımı iptal ettim. Sadece katkıda bulunmak için geldim buraya, öneride bulunmak istedim çünkü sanayi odası üyesiyim ve şu an ciddi miktarda eleman sıkıntısı yaşıyoruz. Ama bunun çözümü var mı ? Kesinlikle var. Nasıl hareket etmeli? Öncelikle bu durumun analizini yapmalı. Burada çok değerli sektör temsilcileri var, yalnız eksikler var. En önemli eksik şu; bir aile yok, iki oyuncuların en önemlisi öğrenci temsilcisi yok, genel bir analiz yaparak hem zemine inmek lazım. En başta ben bir aile babası olarak örnek vermek istiyorum. Bu seneki TEOG’ta benim küçük oğlum düşük puan aldı, meslek lisesine girebiliyordu. Ben de özellikle girmesi için seferber oldum ama çok büyük bir tepki yaşadık. Anası istiyor ki oğlu mühendis olsun ama ben istiyorum ki... Çünkü puanı yetmiyor, meslek sahibi olsun. Evde çatışma var. Bunu değerlendirmenizi istiyorum. Herkes piyasada eleman sıkıntısı var diyor, doğrudur. Dünyanın birçok ülkesini gezmiş bir kardeşiniz olarak şunu söylemek istiyorum; bu memleketin hayrına mücadele etmemiz gerekir.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; daha çok yorum ve katkıydı, bu bazı konularda. Zaten Millî Eğitimcilerin cevap vereceği konu olduğu için... Soru alalım, buyurun.

SORU - ALİ GALİP ÖZÇALICI; Adana Çukurova Mesleki Eğitim Merkezi Müdürü Ali Galip ÖZÇALICI. Şimdi bizim yeni dünyaya gözünü açan çocuklara anne, baba, ebeveyn, benim aslanım doktor olacak, mühendis olacak, avukat olacak deyimleriyle büyütüyor. Hedef çok yüksek. Çocuk belli bir erişkin yaşa geliyor, tabi hedefine varamayınca, sadece %9’u hedefine varıyor, anketler, araştırmalar bunu söylüyor. % 9’u hedefine varınca diğerleri %91’i varamayınca mutsuz, umutsuz ve kendiyi barışık olmayan bir toplum meydana çıkıyor. Bir lokantaya gidiyorsunuz, bir yemek söylüyorsunuz, yemek tabağı sanki kafanıza geçercesine masanıza iniyor, adam kendiyi barışık değil, mesleğiyle barışık değil, işiyle barışık değil. Böyle bir tablo çıkıyor. Bence arkadaşına katılmamak mümkün değil, anne babaları bu konuda eğitmek lazım, gerek basınla, televizyonda 2-3 program var, isimlerini dahi bilmiyorum, açmak da istemiyorum, başka televizyonlarda her akşam ona benzer programlar var. Onların yerine vatandaş eğitecek, insanları eğitecek, mesleki eğitime yönlendirecek programlar yapılmalı. İkincisi, Latif Beye çok teşekkür ediyorum. Latif Bey mesleki teknik eğitimin çok önemli bir noktasına değindi, Mesleki Yeterlilik Kurumu. Bir moda çıktı şimdi, öyle bir moda ki Mesleki Yeterlilik Kurumuna gidiyorsunuz, elinize iki tane fotoğraf alıyorsunuz, diyorsunuz ki ben kaynakçiyim, gel diyor, 80 soru veriyor, sorular test şeklinde yapıyorsunuz, ondan sonra şunun gibi bir kameranın karşısına geçiyorsunuz, nüfus cüzdanınızı okutuyorsunuz, ondan sonra kendinizi ben Mustafa oğlu Ahmet, ben kaynak belgesi almak için geldim. Size 20 santim boyunda, 5 santim yüksekliğinde iki tane lama veriyorlar. Bu lamaya iki tane nokta kaynağı yapıyorsunuz, ondan sonra dikiş kaynak atıyorsunuz, al sana belge. Ben 4 bin kûsur saat çıraklık eğitim merkezinde eğitim veriyorum, 4 bin kûsur saat öğrencime pratik eğitim veriyorum, bin kûsur saat teorik eğitim veriyorum, benim verdiğim belgeyle onun aldığı belge aynı işyerinde çalışıyor, aynı maaşla çalışıyor. Bu etkinliği düzenleyen başta Sayın Bakanımız, Genel Müdürümüze teşekkür ediyorum. Hepinize saygılar sunuyorum.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; Mesleki Yeterlilik Kurumu önemli, Osman Bey de MYK’nin yönetim kurulu üyesidir aynı zamanda. Latif Bey hem şey yapsın, hem bu Mesleki Yeterlilik Kurumunda verilen sertifikalar acaba okullarda verilen diplomaların önüne geçecek mi bununla ilgili bir isterseniz. Önce Latif Beyle, sonra Osman Bey’le bir konuşalım.

SORU - ALİ BARAN; Hocam da çıraklık eğitim merkezi müdürü, eski adıyla söylüyorum,

Ali BARAN, Denizli Meslek Eğitim Merkezi Müdürü. Şu an 1.104 tane çırağımız var, belki de Türkiye’de en şanslı illerden bir tanesiyiz, 462 tane ustalık eğitimine gelen ustalarımız var. Şimdi Sayın Hocam belirtti, mesleki yeterlilikle ilgili sıkıntıyı, o yüzden oraya değinmek istemiyorum. Denizli’de biz bir slogan geliştirdik, o da şu; çırakları maalesef toplum ikinci sınıf vatandaş olarak görmekle beraber, sanki kafası çalışmayan, TEOG’tan en az puan almış kişilerin toplandığı bir alan olarak görüyor. Bizim sloganımız ise şu; bunlara siz eşinizi, işinizi, hayatınızı emanet ediyorsunuz, onu da net bir şekilde şöyle söylüyorum, gidiyorsunuz kuaförün, berberin koltuğuna oturuyorsunuz, ustura jileti eline veriyorsunuz, hayatınızı emanet ediyorsunuz, evinize gelen servisler ya endüstri meslek çıkışı öğrencilerimiz veya bizim çıraklık eğitim merkezi öğrencilerimiz. Dolayısıyla en özel evlerinizdeki yatak odalarınıza, banyolarınıza giren bizim öğrencilerimiz, Latif Başkanımın dediği gibi zaten hep değişiyoruz, olmazsa olmazımız Ahilik, Ahilik, Ahilik diyoruz zaten her zaman. Naçizane şunu da belirtmek istiyorum; Denizli cam sanayi Türkiye’de el işçiliğinin yapıldığı tek yer. Fakat bu son dönemlerde, keşke burada SGK veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da olsa idi, İSG’den dolayı yani insan sağlığı iş güvenliğinden dolayı bu sene yeni gelen genel müdürümüz bizden öğrenci almamakta bunu öne sürerek. Bir de böyle bir sıkıntımız var, bunlar giderildiği takdirde, tabi sizden önceki insanlar çok söyledi, hocalar, eğitim, şudur budur, emin olun bizim öğretmen arkadaşlarımızın çoğu şu an piyasada çalışmakta, rekabet imkânı versinler bize, biz onlardan çok daha iyisini yaparız, bunu net bir şekilde söylüyorum. Özellikle döner sermayede de bir hususu belirtmek istiyorum. Sanayiyle bizim rekabetimiz kesinlikle yok çünkü %40 vergi oranı bize direkt önümüze sunuluyor, 110 liraya bir şeyi biz kafadan direkt 140 lira sunmak mecburiyetinde kalıyoruz. Sanayiyle okulların rekabeti yok. Teşekkür ediyorum. Saygılarımı sunuyorum.

SORU - ZEKİ DİKMEN; Zeki DİKMEN, İstanbul. Ben Sayın Genel Başkan Yardımcımız Latif Beye sormak istiyorum. 30 yıldır mesleki ve teknik eğitim camiası içerisindeyim. 2014 yılına kadar bütün meslek liselerinde bir teamül vardı, gerçi yazılı olarak da vardı bu uygulama ama gerek imam hatip liselerinde gerek ticaret liselerinde gerek endüstri meslek liselerinde yönetici atanacağı zaman o alanlardaki meslek eğitimi veren branşlara sahip olan bir öğretmen atanırdı veya bir müdür olarak atanırdı. Yani meslek dersi branşına sahip olan bir yönetici atanırdı. 2014 yılında yapılan yeni düzenlemelere göre, meslek liselerine kültür dersi diye nitelendirdiğimiz meslektaşlarımızın da yönetici olarak atanması yolu açıldı. Bunun kısa sürede sıkıntısı tespit edilince, imam hatip liseleri bir istisnai uygulamayla bunun dışında tutuldu, fakat endüstri meslek liseleri diye nitelendirdiğimiz şu anki mesleki ve teknik Anadolu liseleri bu istisnanın dışında tutuldu. Sonuç, şöyle bir durumla karşılaşmalarına sebep oldu; atölye meslek dersi öğretmeniyle aynı dili konuşamayan, terminolojiye vakıf olmayan, temrin dedikleri zaman ne olduğunu, 380 volt ile 220 voltun farkını ayırt edemeyen haklı olarak bir yönetici profili meslek liselerine hâkim oldu. Şimdi bu anlayış, tabi ki bırakın meslek liselerinin gelişmesini, ilerlemesinden bahsetmek bir tarafa, gerilemesine sebep oldu. Bunu fark eden, bunun hassasiyeti içinde olan meslektaşlarımız kısa süre içerisinde vazgeçtiler yöneticiliklerinden, ya kendilerine uygun başka okullara gittiler ya da öğretmen olarak başka kurumlarda mesleklerine devam ettiler. Şimdi bu uygulamanın sakıncası, her haliyle çok aşıkarken, sendika olarak sizin bunu desteklemeniz ve ısrarla uygulamanızın kerametini ben öğrenmek istiyorum. Teşekkür ederim.

LATİF SELVİ; şimdi arkadaşlar, bir biz bunu asla desteklemeyiz, öyle bir yaklaşımımız yok. Ancak kültür öğretmenleri diyorlar ki buralarda biz de müdürlük yapabiliriz. Talep bu şekilde oluşan bir şey. Bizimle alakalı değil. Biz hem sendika olarak hem de şahsen ben kesinlikle meslek liselerinin yöneticilerinin mesleki arkadaşların içerisinde, özellikle de temayüz etmiş belli kriterlere



erişmiş arkadaşların arasından olmasını isterim. Bunun sebebi şudur; arkadaşlar bir bina, buraya şu bölümleri aç dediğimizde bir kültürcü arkadaşımız açılabilir olarak değerlendirebilir. Ama bir meslekçi arkadaşımız ekipmanlar itibarıyla bu bölümün buraya açılmayacağını bize daha sağlıklı tespit edebilir. Öğrencilerin yetişmesi açısından da imam hatip liselerinde de diğerlerinde de böyle bir durum söz konusudur. Meslekçi arkadaşlar tercih edilmelidir, sizin değerlendirmelerinize katılıyorum. Bizim de böyle bir karşı duruşumuz asla söz konusu olmaz. Ancak şunu söyleyelim, öğretmen arkadaşlarımız talep ederler, herkesin demokratik taleplerine kimsenin diyeceği bir şey olmaz. O zaman söz almışken diğer konuları da birer cümle söyleyeyim.

Arkadaşlar, TEOG ile ilgili, üniversite yerleştirmeye ilgili değerli arkadaşımız önemli bir şeyden bahsetti. Evet, şu anda meslek liselerinin cazip hale getirilebilmesi çok önemli. Bunun da yolu, istihdam garantili eğitimidir arkadaşlar. En temel yapısı budur. Burada sanayicimiz ne istediğini bize net ortaya koymalı. Bunu ortaya koymazsa bizim elimizden siz yetiştiren gönderin, benim işime hangisi gelirse onu alırım derse, istihdam garantisi olmayan veya potansiyeli yüksek olmayan bir bölümün tercihi yüksek olmaz. Mesela Konya'da Selçuklu Endüstri Meslek Lisesinde Japonlar bir bölüm açtılar, otomasyon bölümü. Dediler ki buradaki öğrencilerin tamamı başarılı olursa bize lazım ve bu eğitim, bir yıldan fazla olmasına rağmen, Anadolu liselerine giden öğrencilerden daha fazla öğrenci aldı. Bu mümkün. Ancak kabiliyetine göre yerleştirme çok önemli.

Bir başka konu, MYK meselesine arkadaşlarımız değiştirdiler. Arkadaşlar, biz mesleki yeterliliğin tespitine itirazımız yok, itirazımız okulun yerine geçirilmesine itirazımız var. Yani alandan bir şeyler bilip gelen arkadaşımızın tespitine eyvallah. Ama okuldaki çocuklarımızın önüne biz üç aylık belediyelerin, değişik kurumların kurs vermek suretiyle verdikleri belgeler okulların önüne geçerse, mesleki eğitimi çökertiriz. Mesleki eğitim daha köklü bir çalışma içeriyor, bakın beklentimiz çok yüksek. Bilgi teknolojisine yatırımdan bahsediyoruz, üç aylık kursla verilen eğitimi onun önüne geçiriyoruz, bunlar mümkün olmaz. Bunun detaylarını arada görürsek, arkadaşlarla paylaşırım. Teşekkür ediyorum.

OSMAN YILDIZ; ben de birkaç konuda yorum yapmak istiyorum. Çukurova'daki hocamızın söylediğinden yola çıkarak söylemek istiyorum. Meslek yüksekokulu okuyabilir öğrenciler, ben de çok önem veriyorum ama o bir meslek kazanımıdır, yani illa orada kalacak, başka üniversiteye gitmeyecek diye bir şey yok, ben de meslek lisesi okudum ama o işi yapacaksın diye bir şey yok. Önemli olan hangi eğitimi alıyorsanız dört dörtlük almak ve kişiye o alanda yeterlilik kazandırmaktır. Kişi okuyabilir, kendi işini de kurabilir, başka bir şey de yapabilir, bu liberal ortamda hiç kimseyi zorlayamayız. Bu zaten insanlığa da ters bir şey, serbest piyasadır isteyen istediği şeyi yapabilir. Ama şu çok önemli, kim ne yapıyorsa onu tam ve doğru yapması lazım, orada bir yeterlilik kazanması lazım.

İkinci konu MYK ile ilgili. Hem Latif Bey söyledi hem hocalarımız söyledi, biraz şaşırdım açıkçası, ben MYK'nın da yönetim kurulu üyesiyim, kurulduğundan beri. İşçileri temsilen orada seçiliyorum. Orada çok yeni ve özgün bir süreç var, önemli bir emek süreci var ve kanunla kurulmuş bir sistemdir o MYK sistemi. Zaten MYK'nın yapmak istediği de eğitimle sınavı ayırmaktır. MYK'nın hiçbir şekilde görevi eğitimle değildir, okulların belgelerini yok edecek, zayıflatacak bir süreç değildir. Dünyada gelinen durum, eğitim ve sınavı ayırmak üzere kurulmuş bir düzendir ve son derece de önemli ve yararlı bir sistem olduğunu ben düşünüyorum ve kanuni süreç de bunu öngörüyor. Biz İngiltere'ye gittik, ben İngiltere'de de ayrıca eğitim gördüm, Cambridge Üniversitesini de bilirim, Oxford'u da bilirim, onlarda da aynı sistem kurulmuş. Mesela Cambridge sınav merkezi %25 toplumun sınavlarını veriyor, sertifikalarını veriyor. Cambridge

Üniversitesi kapanmadı, Cambridge'in eğitimi dünyada bir zarar görmedi, bir halel görmedi. Dolayısıyla bu konuda çok tartışma var Türkiye'de, çok büyük şeyler de var ama çok şükür son zamanlarda bu epeyce aşıldı, özellikle Millî Eğitim Bakanlığı ve YÖK'le daha yeni birçok sağlıklı ve olumlu bir tartışma süreci başladı. Hatta bir iş birliği süreci başladı. Kurulduğundan beri çok fazla olumsuz tepki vardı, algılanma sorunu vardı, oysa MYK bunların alternatifi falan değildir, MYK bunu belgeleyendir, tıpkı ehliyet sınavını biz bir yerde eğitim alıyoruz ama sınavı başka yerde yapıyoruz, bunlar tamamen ayrı şeylerdir. Hatta tıpta ya da diğer mühendisliklerde çok ayrıntıyı bilmiyorum ama siz hukukta mesela gidiyorsunuz avukatlık yapabilmek için bürodan, başka bir yerden bir yetki alıyorsunuz. Birebir örnekler aynı değil ama eğitimle sınavı ayırmamız lazım, sertifikayla hiçbir zaman hiçbir zaman bir eğitim kurumunun belgesini şey yapamayız. Mesela İngilizce sınavı, hepimiz kurslara gidiyoruz, gittik gidiyoruz filan ama esas geçerli olan nedir ya YDS'ye gireceksiniz ya TOEFL'a gireceksiniz ya da kim sınav veriyorsa ona gireceksiniz. Yeterliliği test etmek ayrı bir konudur. Sınavlarla ilgili itirazınız olabilir, saygı duyulması gereken bir şeydir ama bunu da iletmeniz lazım kurumlara hem Latif Bey hem sizler biraz böyle aşağılar ifadeler kullandınız ama MYK'nin geldiği süreç öyle değil. Ayrıca Latif Beyin son açıklamasında dışarıdaki belgelerle MYK sürecini biraz karıştırdığınızı düşünüyorum, dolayısıyla bu yeni bir süreç, bunu hepimizin güçlendirmesi lazım, hepimizin katkı sağlaması lazım. Standartlar çok sağlam oluşturuluyor, yeterlilikler çok güçlü oluşturuluyor ve sınav merkezleri çok sağlam temeller üzerinde veriliyor, varsa eksiği hepimizin katkı verme görevi vardır. Teşekkür ediyorum.

LATİF SELVİ; benim kısa bir açıklama yapmam lazım. Şimdi biz de kurulun üyesiyiz, arkadaşlar kurulun üyesiyiz, bizim de bir arkadaşımız bu kurula katılıyor. Biz bu işin gidişatını şöyle görüyoruz; bir takım özel şu veya bu şekilde yapılanmalardan sertifikalandırma suretiyle ekstra pozisyon elde edildiği zaman, emsallerine çok büyük avantajlar elde etmiş olurlar. Bugün bunun karşılığı henüz yok daha ama ilerideki tehlikeye dikkat çekiyorum ben. Özellikle belirtmiş olalım.

OSMAN YILDIZ; Latif Bey, yine bir yanlışlık var, zannediyorum. MEMUR-SEN süreçlerde yok, yanlış kurumları karıştırmayın. MYK apayrı bir sistem, apayrı bir kurum. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı bir sistem.

SORU; Mesleki Yeterlilik Kurumunca verilen belgeler, sınava girmeden önce eğitim alınıyor mu alınmıyor mu sorabilir miyim?

OSMAN YILDIZ; alınmıyor. Hocam sorun da bu işte, bunu ayırıyoruz. Yani eğitim vermiyor kurum.

LATİF SELVİ; biraz sınavla ekstra avantaj elde ediliyor, bu akla ziyan bir durum.

SORU; Latif Bey, ben bunu Almanya'da yaşadım. 15 yıl kaldım. Lise sonrası 3 yıllık bir meslek yüksekokulu eğitimi veren bir kurum, kurumda hocalar eğitimi veriyor, ondan sonra bir kurum geliyor, mesleki yeterlilik sınavı yapıyor, hocaları o sınav yapılan salonun önünden bile geçmiyor. Onda mutabıkım. Ancak iki yıl-üç yıl eğitimi alsın, ondan sonra meslek yeterlilik kurumu belgesi versin.

OSMAN YILDIZ; hocam o yeterliliklerde onlar hepsi tanımlanıyor, lütfen süreci bir daha analiz etmenizde yarar var. Bir tepkiniz var, olabilir, anlıyorum, eğitim vermiyoruz biz, var olan eğitimleri belgelendirmeye çalışıyoruz.

LATİF SELVİ; ama belge çok önemli bir değer ifade ediyor.

OSMAN YILDIZ; eğitim alacak ki kendine güvenecek ki istediği seviyede sınava girecek Hocam. Dolayısıyla bu bir sınav merkezi, sınav süreci, standardı tanımlıyor.

LATİF SELVİ; bu belgeleri de birçok kurum verebiliyor.



ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; Şahin Beye söz verelim. Şahin Bey bir saniye, Ömer Faruk Hocam ayrılmak üzere, son cümleleriniz var mı Hocam?

ÖMER FARUK ÇOLAK: Bu mesleki yeterlilikle ilgili ben felsefeci birisinin sözüyle yanıt vereyim. Biliyorsunuz Avusturyalı ünlü bir felsefeci var, Karl POPPER, onun bu bilgiyle ilgili bir cümlesi var, o da şu; belgelendirilmemiş bilginin değeri yoktur. İyi akşamlar.

SORU: Teşekkür ediyorum söz verdiğiniz için. Çok üzülerek 2009'a döndüm, 7 sene geriye gittim bugünkü toplantıda, mesleki yeterlilik belgesiyle ilgili. Biz çok tartıştık, senelerce aylarca tartıştık. Hocamın söylediğini bir ileriye götürüyüm. Hocam diyor ki 3 sene alana belge verin. Zaten onlar belgesini alıyor. Sizin örgün eğitim diploması alanlar belgeden muaftrı efendim. Ama biz sınav yaparken ki o sınav merkezlerinden bir tanesi benim, MYK sınav yapmaz, MYK sınav merkezlerini yetkilendirir, TÜRKAK akredite eder, MYK yetkilendirir. Bizim sınava giriş şartımız şudur, makine bakım elemanı için; ister okuryazar olur ister makine yüksek mühendisi olur, biz onunla ilgilenmeyiz. Biz, makine bakımcı seviye 4'üm ben diyor, çok güzel buyurun diyoruz. Evet, sizin dediğiniz gibi kameranın altında, o kamerayı koymayı da MYK ortaya koymadı, 17.024 uluslararası bir belgelendirme standardı, okuryazar da olabilir üniversite mezunu da olabilir, bilgi ve beceri değil; bilgi, beceri, tutum ve davranışını bize ispatlamak zorunda. Hocam mutlaka çok değerli öğrenci yetiştiriyorsunuz, 4 bin saat kaynak, bin saati pratik ama bu sınavı geçemiyorlar. Ne yapacağız hocam? Bizim yeterlilik sınavını geçemiyor. Sayın Latif Başkanımıza soracağım, bu sınavları oluşturan, meslek standardını, mesleki yeterlilikleri, soru bankasını, sınav sisteminin nasıl ölçüleceğini işçi, işveren, memur, eğitim sendikası birlikte koyuyoruz, sizin arkadaşlarınız sektör komitesi üyesi, evet bu doğrudur deniyor, aylar süren tartışmalardan sonra. Evet, bu böyle ölçülebilir diyor. Sorun, 2009'daki, Osman Bey'in söylediği gibi, eğitimle belgeyi ayırdığımız zaman, bu mantığa eriştiğimiz zaman ve yeterlilik odaklı düşündüğümüz zaman aslında sorun yok. Belgelerimiz 4 sene geçerli. Sizin okuldan mezun olanların, örgün eğitimden mezun olanların belgeleri ömür boyu geçerli, ustalık belgesi yerine de geçiyor. Bunda tartışılacak ne var, neden 7 yıl önceye döndük? Bu salondaki bütün kurumların temsilcileri MYK sektör komitelerinde saatlerce, haftalarca tartışılıyor, nasıl ölçeceğimiz, yeterlilik nedir, sorun Millî Eğitimin bunu içselleştirememesinde. Maalesef bazı hocalarımız yeterlilik odaklı eğitimi reddediyor. Biz zaten biliyoruz, biz 4 bin saat eğitim veriyoruz, en iyi öğrenciyi yetiştiriyoruz diyor. Evet, eğitim sonunda bu öğrenci bu yeterlilik sınavını geçemiyor maalesef hocam, bunu üzülerek biz izlemekteyiz. Bu yeterlilik işçi işveren ve Millî Eğitimin ortaya koyduğu ortak bir yeterliliktir. Sınavdan sadece kaynak sınavında iki tane nokta kaynak ve dikiş kaynak değil, WPS veriyoruz eline, bir kaynak sınavımız 4,5 saat sürüyor. Bu konuyu arada da konuşabiliriz.

ERDOĞAN SERDENGEÇTİ; Arada da konuşalım bu konuyu. Ben tek şu cümleyi söyleyeyim; ben ODTÜ mezunuyum, İngilizce bildiğimi zannediyordum, yurtdışına giderken dediler ki olmaz, uluslararası akredite olan bir belge lazım. TOEFL. Yani MYK bunu verecek, verdiği belgeler de tüm Avrupa Birliği ülkelerinde marangoz, terzi, neyse işini yapmasını sağlayacak. Kokteyl hazırmış diyor arkadaşlar, arada konuşalım. Çok teşekkür ederiz, sağ olun, var olun.

Oturum Başkanı: Hasan BÜYÜKDEDE - İstanbul Sanayi Odası Üyesi

Panelistler

Adem CEYLAN - Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı

Prof. Dr. Metin TOPRAK - ÖSYM Başkan Yardımcısı

Erhan ERKEN - İstanbul Ticaret Odası Meclis Üyesi





PANEL 5

HASAN BÜYÜKDEDE; değerli arkadaşlarım, kusura bakmayın yan taraftaki bir paneldeydik, panelde konuşmacıydık, orası da çok uzadı soru cevaptan dolayı. Buradaki panelin başlaması saati bir miktar kaymış oldu, çok özür diliyoruz. Bugünkü bu panelimizde de Mesleki Yeterlilik Kurumumuzu ve mesleki yeterlilik sistemini bir masaya yatırmak istiyoruz. Aramızda çok değerli katılımcılarımız var, Mesleki Yeterlilik Kurum başkanımız burada, Prof. Dr. Metin TOPRAK Hocamız burada, Erhan ERKEN Beyefendi buradalar, ben de Hasan Büyükdede, İstanbul Sanayi Odası Meclis Başkan Vekili ve Eğitim İhtisas Komisyonu Başkanayım. Öncelikle katılımcılarımıza hoş geldiniz diyorum, hem de sizlere de buraya teşrif ettiğiniz için bu saatte çok teşekkür ediyoruz.

Değerli dostlarım, herhalde mesleki yeterlilikle ilgili benim hatırladığım 10 senemiz var ki bu konuyla ilgili 10 seneden fazladır belki çalışmalar yürüttük. Kuruluşu tam siz daha iyi biliyorsunuzdur. Bu konunun başlangıcından bu tarafa gerek İstanbul Ticaret Odası olarak gerek İstanbul Sanayi Odası olarak, çeşitli sivil toplum kuruluşları olarak bu mesleki yeterlilik sisteminin Türkiye’de oturtulması konusunda çok uzun yıllar mücadele verildi. Meslek standartları hazırlandı, hazırlanan meslek standartlarına uygun yeterliliklerin tespit edilmesi ve yeterliliklerin nasıl akredite edileceği konusunda yıllarca çalışmalar yürütüldü. Ama son yıllarda, özellikle son 2 yıl içerisinde ciddi bir hareketlenme başladı. Özellikle inşaat sektöründeki bazı kazaların da oluşu, bu yeterliliğe biraz daha öncelik verilmesine belki sebep oldu. Ben bu konuyla ilgili olarak zaman kaybetmeden konunun bu konuda oturuma katılan arkadaşlarımıza söz vermek istiyorum.

Öncelikle Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanımız Âdem CEYLAN Beye söz vermek istiyorum. Konuşmalarımızı 15 dakikada toparlayalım, sonra tekrar bir soru cevap yaparız ve ilave gerekirse 2’şer dakikalık bir ilave yapacağız. Soru cevap alacağız ve onları da cevaplandırarak bu oturumu tamamlamaya gayret edeceğiz. Şimdiden teşekkür ediyorum. Buyurun başkanım.

ÂDEM CEYLAN; Sayın Başkanım, çok saygıdeğer katılımcılar, öncelikle hepinizi saygıyla selamlıyorum. Bugün mesleki eğitim kongresi, çalışma hayatının beklentilerini karşılayan çalışanların karşı karşıya getirilmesi, çalışma hayatının beklentilerinin hangi ölçüde karşılanıp karşılanmadığı hususu bu kongrede değerlendiriliyor. Sabah yapılan toplantılarda da biraz evvel diğer salonlarda yapılan toplantılarda da, Türkiye’deki mesleki eğitimin hangi ölçüde olduğu, hangi düzeyde olduğu, nerelere kadar geldiği, yüzde 60’ları bulmasının önem arz ettiği, bir taraftan değerlendirildi, bir taraftan da özellikle Sayın Başkanımız Hasan Bey de özellikle Sanayi Odası Başkanımız da iş hayatı, sanayiciler şunu söyledi; evet Türkiye’de mesleki eğitim var, ortaöğretimde veyahut da yükseköğretimde mesleki eğitim var ama mesleki eğitimin çıktıları, diplomalılar veya belgeliler ne kadar yeterli, esasen bunu tartışmamız gerekiyor. Bu konunun, daha doğrusu bu kongrenin esasen tam ortasındaki konu da bu olması gerekir diye düşünüyorum, Mesleki Yeterlilik Kurum Başkanı olarak.

Evet, Türkiye’deki meslek liselerinin sayıları, mezunları, biraz evvel öbür tarafta da Hasan Bey yine istatistiki bir veri verdi, meslek lisesi mezunlarının daha sonraki dönemlerde kendi meslekleriyle ilgili çalışıp çalışmadıkları veya kendi meslekleriyle ilgili olarak eğitime devam edip etmedikleriyle ilgili yaklaşık yüzde 15 dedi Hasan Bey. Yüzde 85’inin meslek lisesi mezunlarının daha sonra ya başka bir eğitim, İstanbul için, ben Ankara için de bir örnek vereceğim, eğitim kurumunu tercih ettiğini veyahut da başka şeylerle meşgul olduğundan bahsetti. Ben bundan önceki görevimde Ankara İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği görevini yaptım, yaklaşık 8 yıl orada görev yaptım, 2 yıl genel sekreter yardımcılığı, 6 yıl da Ankara İl Özel İdaresi Genel Sekreterliği

yaptım. Doğal olarak da Hasan Bey'in de demiş olduğu gibi, dinledim çünkü öbür tarafta, İl İstihdam Kurulu üyesiydim ben 6 yıl boyunca Ankara'da il istihdam kurulu üyesiydim. Aynı zamanda Kalkınma Kurulunun da üyesiydim. O dönemde Ankara için Kalkınma Ajansının yapmış olduğu bir çalışmada da meslek lisesi mezunlarının yüzde 23'ünün Ankara ölçeğinde, daha sonraki yıllarda kendi meslekleriyle ilgili çalışmaya devam ettiklerini iş hayatına kendi mesleklerini icra ettiklerini, geriye kalan yüzde 77'lik dilimin ise diğer mesleklerde olduğunu görmüş olduk. İşte temel meselenin meslek lisesi sayısının çok olması, mesleki eğitime gidenlerin sayısının çok olmasından ziyade, diplomalıların veya belgelilerin yeterliliklerinin ne kadar olduğunun değerlendirilmesi tartışılması gerekiyor. Hakikaten diplomalar ve belgeler yeterli mi? Sadece meslek liselerinde değil, Türkiye'deki eğitim kurumlarında, yükseköğretimde veyahut da ortaöğretimde veyahut da meslek edindirme programlarında verilen belgeler yeterli mi değil mi? Temel mesele esasen bu. İşte yine sabah diğer taraftaki toplantıda gündeme getirildi, Avrupa Birliği'ne uyum süreci içerisinde birçok mevzuatımızda değişiklik öngörüldü, nihayetinde yaptık da. Hakikaten hem demokratikleşme anlamında hem de diğer anlamlarda bu bize çok şey kattı. Avrupa Birliği'ne gireriz girmeyiz ama özellikle iş hayatı, çalışma hayatının beklentilerinin karşılanması anlamında da meslek teknik eğitimin önemi bir tarafa ama Türkiye'de icra edilen meslekler bir tarafa, AB bu süreç içerisinde işte bizim kurumumuzun da kuruluşuna sebebiyet veren bir uyum sürecini de oluşturan bir kurum, düzenleyici denetleyici kurulu Türkiye Mesleki Yeterlilik Kurumu. Biz 2006 yılında kurulan bir kurum, 10. Yılımızı geçtiğimiz ay doldurmuş olduk. 10 yıl, kurumsal yapılar için çok uzun bir zaman değil, bakıldığı zaman Türkiye'deki kurumsal yapı, kamu kurumlarında çok uzun bir yıl değil ama benim ölçeklerime göre 10 yıl çok uzun bir zaman, hakikaten çok uzun bir zaman. 10 yılda çok şeyler yapılabilir, yapılmalıydı, bundan sonra da inşallah yapılacak. Yapılmayanları da biz idareciler olarak paydaşlarımızla birlikte değerlendireceğiz, onlardan almış olduğumuz tepkileri, istekleri dikkate almak suretiyle değerlendireceğiz. Mesleki Yeterlilik Kurumunun oluşması Türkiye'deki bütün mesleklerin, icra edilen bütün mesleklerin modern Ahilik dediğimiz, yani mesleklerin meslek standartlarının oluşturulması, bunların belgelendirilmesine ilişkin yeterliliklerin belirlenmesi ve belgelendirme süreciyle ilgili yeterlilikler belirlendikten sonra uluslararası akreditasyona sahip sınav ve belgelendirme kuruluşlarının akreditasyonunun da yapılması suretiyle Türkiye'deki mesleki yeterlilik sisteminin işletilmesini temin etmek. Temel görevimiz bu. Ama bir taraftan hocam da belki değinecek biraz sonra, bir taraftan da yine YÖK ve Millî Eğitim Bakanlığımızla birlikte, biraz evvel orada da mevzu ettik, ben de sözlerimin girişinde belirttim, Türkiye'de verilen diplomalar ve belgeler, yılda şu kadar diploma veya belge veriyoruz, hakikaten bu diplomalar ve belgeler yeterlilikler çerçevesinde mi, kalite güvencesini taşıyor mu, Avrupa yeterlilikler çerçevesinde referanslandıracağımız, kurumumuz öncülüğünde YÖK ve Millî Eğitim Bakanlığıyla beraber ve sektörün diğer temsilcileriyle beraber hazırlanan ve Avrupa yeterlilikler çerçevesine referanslandırılacak olan Türkiye yeterlilikler çerçevesinde öngörülen kalite güvencesini taşıyor mu taşıyor mu? Bu da kurumumuzun bir diğer yine paydaşlarımızla başta YÖK olmak üzere, Millî Eğitim Bakanlığımızla beraber yürütmüş olduğumuz bir diğer çalışma.

Bu tarafa dönersek tekrar, Türkiye'deki meslek standartlarının belirlenmesi, yeterliliklerin belirlenmesi ve belgelendirilmesi sistemi. Bakıldığı zaman Türkiye'de Millî Eğitim Bakanlığı modüllerine göre meslek sayısı 6 bin, TÜİK'e göre 5 bin, İŞKUR'a göre 4 bin, başka bir kuruma göre daha farklı, hakikaten isimleri ve modülleri farklı farklı meslekler. Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yapılmaya çalışılan esas olarak görev verilen husus şu; Türkiye'de, dünyada olduğu gibi, özellikle Avrupada da olduğu gibi icra edilen meslekler, isimleri de tek ve belli olsun, bir sonra süreçte anlatacağım nasıl bir şeyde yapacağımızı ve dünyanın ve Avrupanın da kabul etmiş



olduğu kriterler çerçevesinde yine mesleği icra eden kişi ve kurumlar tarafından, akademisyenler tarafından bu meslekle ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından ve yine mesleği bizzat icra eden sanayi kuruluşlarının yetkilileri tarafından oluşturulan meslek standartlarının bünyemizde bulunan sektör komiteleri tarafından değerlendirilmesi ve sektörün yine temsilcilerine yazılı olarak görüş sunduktan sonra sektör komitesinin nihai kararından sonra yönetim kurulumuz ve resmi gazetede yayınlamak suretiyle o meslekle ilgili olarak uluslararası standartlara uygun bir şekilde meslek standartlarının belirlenmesi esas. Şu ana kadar kurumumuz tarafından 655 meslekle ilgili olarak bu dediğimiz ölçütlere uygun bir şekilde meslek standartları hazırlandı ve resmi gazetede yayınlanmak suretiyle yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Ayrıca bu süreçlerden geçen, Başbakanlıkta resmi gazetede yayınlanmak üzere bekleyen yaklaşık 30 meslek standartlarımız halen mevcuttur, bu sayı önümüzdeki günlerde, 1-2 gün içerisinde, bir hafta içerisinde yaklaşık 585 olacak. İşte bu meslek standartlarının belgelendirilmesinde uyulacak esas ve usuller, yetkilendirdiğimiz kuruluşların sınav süreçlerinde uyacağı esas ve usulleri belirleyen ulusal yeterlilikler de yine kurumumuz tarafından, yine kurumumuz bünyesinde oluşturulan sektör komiteleri tarafından yürütülmektedir. Bu çerçevede yaklaşık 400 ulusal yeterlilik de sektör komiteleri tarafından tamamlanıp, yönetim kurulumuz kararıyla yürürlüğe girmiştir. Peki, meslek standartları yapıldı, yeterlilikler hazırlandı, ne olacak, bunlar rafta mı beklesin? Türkiye’de birçok olayda hususta olduğu gibi, maalesef Türkiye’de şöyle bir şey var; bütün hususlarda bu, Türkiye’de yeni öngörülen, getirilen, özellikle tamamen bizim ihtiyacımız olduğu halde çok arzu etmediğimiz, çalışanların da çalıştıranların da, hadi bakalım ya Türkiye’de artık bir meslek standardı var, yeterlilikler var ve bu meslek standartları ve yeterliliklere uygun bir şekilde bu mesleklerde sınav, teorik sınav ve uygulamalı sınav yapma kabiliyetine, yetkisine sahip kurumumuz ki 17024 biliyorsunuz personel akreditasyon, TÜRKAK tarafından akredite edilen uluslararası akreditasyon kuruluşu var 55 tane ve 55 kuruluşun yılda sınav ve belgelendirme kapasitesi 600 bin. Bizim kurumumuz tarafından akredite edilen, yetkilendirdiğimiz kuruluşların yıllık sınav ve belgelendirme kapasitesi 600 bin. Ama bugün itibarıyla gelmiş olduğumuz noktada bu kuruluşlar tarafından yapılan sınav ve belgelendirme sayısı 87 bin. Peki, ne oldu? Sanayicilerimiz, iş adamlarımız hep şundan şikayetçiydi; mesleki teknik eğitim başta olmak üzere meslek edindirme programlarında mesleği edindiğini iddia eden kişiler, bu diplomalılar veya belgeliler, iş hayatında, çalışma hayatında işin başına geçtiği zaman maalesef gerekli yeterliliklere sahip olmadıkları için başta iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hususlar olmak üzere, bu mesleği icra edecek kapasiteye sahip değiller, bunlar çalışma hayatına tekrar çıraklık seviyesinden başlamak durumunda diyorlar zaman zaman. İş dünyası şuna tepki vermesi lazım, bunu diyorsa, siz diplomalısiniz, veyahut da bir şekilde bu mesleği alaylı olarak öğrenmişsiniz veyahut da herhangi bir eğitim programına katılmak suretiyle meslek edinmişsiniz. O zaman Türkiye’de meslek standartlarının yeterlilikleri yapmaya yetkili kurum tarafından, madem ki bu işin ustasıyım diyorsanız, bu işi ben yaparım diyorsanız, diplomanız ve belgeniz de varsa, veyahut belgeniz varsa veyahut da alaylı olarak yetişmişseniz, Türkiye’de yetkili kurum, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standart ve yeterlilikler belirlenmiş, o meslekle ilgili belgelendirme yapan uluslararası akreditasyona sahip kurum da var, hadi bakalım git, kuruma müracaatını yap, teorik sınava gir, uygulamalı sınava gir, o işte usta olduğunuzu belgelendir. İşte şu belgeyi uluslararası akreditasyonla geçerliliğe sahip mesleki yeterlilik belgesini al, ben seni çalıştırayım demiş olması lazım. Veyahut da çalışanlara, hadi bakalım ya Mesleki Yeterlilik Kurumunda da bu konuda yeterli bilgiyi alalım, kuruluşumda çalışan personeli gerekiyorsa eğitimini bir şekilde bir yerden temin etmek suretiyle bu belgenin alınmasını temin edelim yaklaşımı içerisinde olmasını bekleriz. Ama maalesef bu ilgi ve alakanın

Türkiye’de yeterli seviyede olmadığını ben kurum başkanı olarak da açık bir şekilde görüyorum.

Özellikle 2012-2013-2014 yıllarında çalışma hayatında, inşaat sektöründe, maden sektöründe ve diğer sektörlerde çok yoğun bir şekilde iş kazaları ortaya çıkmaya başlayınca, bu sefer hükümetimiz, Bakanlar Kurulumuz dedi ki Çalışma Bakanlığına 115 mesleği, yani şuradan alayım; standart var, yeterlilik var, belgeli kişilerin bu mesleklerde çalışması gerekiyor, gerekiyorsa eğitim alması gerekiyor ama çalışma hayatı buna yeterince ilgi göstermiyor, hükümet olarak buna müdahale etmek durumundayız, bir takım zorunluluklar getirmek durumundayız, işte dedi ki 115 mesleği Çalışma Bakanlığı tehlikeli işler olarak ilan etmek yetkisinde. 25 Mayıs 2015 tarihinde 40 meslek, bunlardan 17 tanesi inşaat sektöründe olmak üzere, otomotiv sektörü, enerji sektörü, metal sektörü gibi sektörlerde 40 meslek, tehlikeli meslekler olarak ilan edildi bakanlığımız tarafından. Yine bu yılın mart ayında, yani 24 Mart 2016 tarihinde de 8 meslek ilan edilmek suretiyle, şu anda 48 meslek tehlikeli meslek olarak ilan edilmiş durumda.

Şimdi ilgili mevzuata yine şöyle bir hüküm getirildi, denildi ki, böyle ihtiyarı, gönüllü, üretime değer katan, çalışma hayatında meydana gelen iş kazalarında azalmaya da sebebiyet verecek, çünkü bu teorik sınavlarda ve uygulama sınavlarında o mesleklerle ilgili gerekiyorsa standartları belirtilen çerçevede iş sağlığı ve iş güvenliğinin tedbirlerini almak da sınav konularından bir tanesi hem teorik sınavda hem uygulama sınavında. Ve o mesleğin icrasıyla ilgili olarak teorik bilgileri bildiğine ilişkin teorik sınavlarda, uygulama sınavlarda da hadi bakalım bütün o mesleğin icrası ile ilgili olarak bütün alet, edevat, araç gereç, ne gerekiyorsa bunlar burada, sana teslim ediyorum sınav merkezlerinde, sen bu işi bu mesleğe standart ve yeterliliklerde öngörülen esas ve usuller ve sürelerde tamamlama şeklindeki sınavlar neticesinde zaten mesleki yeterlilik belgesi veriliyor.

Tabi bu konu şimdi Mesleki Yeterlilik Kurumu olunca, belge olunca, zorunluluk olunca açıkçası süre de biraz uzuyor. Ben hemen anlatayım, ondan sonra da soru bölümünde de şey vereceğim. 48 meslek tehlikeli meslek olarak ilan edildi ve süre de doldu, özellikle 40 meslekle ilgili olarak süre 25 Mayıs 2016 tarihinde 40 meslekle ilgili olarak belge zorunluluğu yürürlüğe girmiş oldu. Bir taraftan hükümetimiz aynı zamanda şunu söyledi, dedi ki evet ben iş hayatına çalışma hayatına yeni bir şey getirdim, hem mesleklerde standartlaşmaya, belgelendirme sürecini getirdim ama çalışma hayatı bunu çalışanlar açısından da çalıştıran açısından da bir mali yük olarak üzerinde taşımasın. Devlet olarak ben buna teşvik vereyim dedi ve tehlikeli mesleklerin tamamında sınav ve belge ücretleri, biliyorsunuz sınavlar ücretli ve ayrıca belge parası var, sınav ve belge ücretlerinin tamamını dedi ben devlet olarak işsizlik fonundan karşılıyorum. Tehlikeli olmayan mesleklerde de bizim kuruluşumuzun bünyesinde bulunan Avrupa Birliği fonlarından biz kendilerini finanse ediyoruz. Bir, devlet çalışana böyle bir yük getirmiyor, çalıştırana da böyle bir yük getirmiyor. Özellikle standart ve yeterlilik hazırlayan kuruluşlara destek veriyoruz, Avrupa Birliği fonlarından bünyemizdeki, hadi bakalım beraber bu mesleğin standardını hazırlayalım, yeterliliklerini hazırlayalım, uluslararası akreditasyona sahip edeceğimiz, daha sonra yaptığımız kuruluşlara sınav ve test merkezi oluşturmak için yine bünyemizdeki Avrupa Birliği fonlarından destek veriyoruz, diyoruz ki hadi bakalım siz bu konuda yetkilendirilmiş kurum olun, sınav ve belgelendirme yapın, test ve sınav merkezi oluşturmak yine biz kurum olarak bünyemizdeki Avrupa Birliği fonlarından bu merkezin oluşturulmasıyla ilgili olarak size destek verelim diyoruz. Ama maalesef çalışma hayatı zorunlu olmayınca bunlara çok yaklaştığı görülmüyor. Biz 25 Mayıs 2016 tarihinde biten 40 meslekteki belge zorunluluğuyla ilgili hususu, bakanlık olarak şöyle bir politika belirledik; bu husus yeni bir husus, çalışma hayatının lokomotif sektörleridir, inşaat sektörü, enerji sektörü, otomotiv sektörü, dolayısıyla bu sektörleri müfettişlerle karşı karşıya bırakmayalım, bu sektörlerde iş durdurma, faaliyet durdurma cezasıyla karşı karşıya bırakmayalım, bu yılın



sonuna kadar kamuoyunu öncelikle mesleki yeterlilik nedir, biz belge zorunluluğundan değil, Türkiye'deki mesleki yeterlilik, mesleki yeterliliğin çalışma hayatına kazandıracağı avantajlar nedir, üretimde verimlilik nasıl olacaktır, iş sağlığı ve güvenliği tedbir alması suretiyle iş kazaları ne kadar azalacaktır, aynı zamanda mesleki yeterlilik belgeli çalıştıran işverenlere 5510 sayılı kanun hükümleri çerçevesinde öngörülen şartları bulundurması durumunda 54 aya kadar da işveren payının devlet tarafından karşılanacağı hususu gibi bir diğer teşvikleri de kamuoyuyla paylaşalım, yıl sonuna kadar ceza işlemini uygulamayalım anlayışı çerçevesine girdik.

Zamanımız geçti, biliyorum. Yeterlilikleri mutlaka hocam da anlatacak ama ben şimdilik sözümü burada kesiyorum, daha sonra soru cevap bölümüne bu konuları ayrıca değerlendirmiş olacağız.

HASAN BÜYÜKDEDE; Başkanımıza teşekkür ediyorum. Şimdi ÖSYM Başkanımız Prof. Dr. Metin TOPRAK Beye sözü veriyorum, buyurun Metin Bey.

PROF. DR. METİN TOPRAK: muhterem hazirun, 2006 yılından bu tarafa Mesleki Yeterlilik Kurumu hem Millî Eğitim Bakanlığının hem Yükseköğretim Kurulunun, dolayısıyla üniversitelerin, bir yandan da bu iki diploma kurumunun dışında kalan yetkilendirme kuruluşunun dışında kalan bütün sertifika programlarıyla ilgili Avrupa Birliği sürecinde bir yol arayışı içinde. Yol arayışı aynı zamanda işini yapmasına da mâni olmuyor, süreç içinde bir yandan yolunu buluyor, bir yandan da işlerini icra ediyor. Mesleki Yeterlilik Kurumu bir arada Millî Eğitim Bakanlığı çok uğraştı bizim altımızda kurulsun diye, o zaman bakanlıktan olan genel müdürlerimiz, hocalarımız burada bilirler, sonunda böyle bir durum oldu, Mesleki Yeterlilik Kurumunun bir diploma yetkilendirme bakanlığının altında ya da YÖK'ün altında olmasındansa, istihdam ve iş piyasasıyla doğrudan ilgili olan bir bakanlığın altında olmasının kuşkusuz farklı bir anlamı var. Sonuçta geldiğimiz noktada Mesleki Yeterlilik Kurumu, YÖK ve Millî Eğitim Bakanlığı Türkiye'de verilen bütün belgelerden, bu belgeler ya diploma olacak ya da sertifika olacak, hepsinden sorumlu bu üç ana çatı kuruluş var bizde. Bu üç kuruluş hem belgelerden sorumlu hem bu belgelerin dayandığı eğitimden sorumlu ve dolayısıyla bunların kalite güvencesinden sorumlu. Avrupa Birliği ülkeleri ve bunun daha geniş, Avrupa öğrenim alanı ülkeleri, kendi ülkesel eğitim sistemlerini, belgelerini ve kalite güvencelerini birbirleriyle referanslıyorlar, bir çatı referans belgesi var, Avrupa yeterlilik çerçevesi diye. Bu Avrupa yeterlilik çerçevesi sadece Avrupa değil, bu OECD ile ilgili bir şey, UNESCO ile de ilgili bir şey, aynı zamanda politika formu denen 47 ülkenin olduğu, bunun içinde Yeni Zelanda, Avustralya, Amerika Birleşik Devletleri de var, bunların da yakından takip ettiği bir sistem bu, Avrupa yeterlilikler çerçevesi yaklaşımı. Bunu 2008 yılında kabul ettiler, 2005 yılında yükseköğretim kurumları için kabul ettiler, 2008 yılında da ilkökul, ortaokul, hatta anaokulundan başlayarak doktora kadar hepsini, sonra dediler ki üye ülkelere, siz de lütfen sisteminizi bununla referanslayın. Biz doktora dediğimizde şunu anlıyoruz, Finlandiya ne anlıyor, Türkiye ne anlıyor, seviyesi nedir, bunu görmemiz lazım. Bu hem tanıma bakımından hem de hareketlilik bakımından çok önemli. Avrupa'da iki kritik alan tabir edilebilecek fiziksel yapısı olmayan ama felsefi ve kurumsal yasal çerçevesi olan iki alan var, birisi Avrupa araştırma alanı, bir de Avrupa yükseköğrenim alanı. Dolayısıyla mesleki olarak da bu iki alan hepsini bir kapsıyor. Sonunda Türkiye'de genel müdürümüz de burada o zamanki genel müdürümüz, Avrupa 2008 yılında Avrupa yeterlilik çerçevesini ilan edince bizim mesleki teknik eğitim genel müdürlüğü fiili olarak, resmi bir mevzuata konu olmadan AYÇ'yi, kısaltması Avrupa yeterlilikler çerçevesinin AYÇ'yi aldı mesleki teknik eğitim programlarını buna göre fiilen, gönüllü olarak bir yerden referansladı. Yükseköğretim Kurulu bunu 2010 yılında başlattı. Mesleki Yeterlilik Kurumu zaten Avrupa üyelik sürecinde gelen bir kurum olduğu için o zaten çok çağdaş bir başlangıç yaptı. Bu kadar

üniversitelerimizin zaten yüzde 10'u doktoraları yurtdışından oluyor, aslında Türkiye bir hayli bir Avrupalı bir eğitim sistemine sahiptir diyebiliriz. Bizim hem lisansüstü eğitimimiz hem lisans eğitimimiz, ilkokulumuz, ortaokulumuz aslında Avrupa'dan hiç de ayrıksı değil. Beni şaşırtan bir konu, yükseköğretim kanununa baktığım zaman, o zaman anladım çok önemli ölçüde tercüme olduğunu. Avrupa ile Amerika'nın karışımı bir şey olmuş. Tartıştığımız konuların neredeyse hepsi var orada ama diyelim ki uygulaması gayrikabil olmuş, uygulanmamış.

2014 yılında bugünkü mesleki teknik eğitim konusuna getireceğim, 2014 yılında biz Türkiye referanslama raporunu bitirdik taslağını. Türkiye'nin bütün belgelerini, diploma ve sertifikalarını, eğitim sistemini ve kalite güvencesini anaokulundan doktora kadar Avrupa ile referanslayan, ben Bolonya uzmanı da olduğum için YÖK'ten öyle bir katkısı oldu, bunu bitirdik raporumuzu. Çok bir açık da göremedik, hatta açık görmek bir tarafa, özellikle Millî Eğitim Bakanlığında, çok fazla da bir değişiklik de var orada, dinamizm var, her genel müdürlükte 3 tane kalite ile ilgili daire var, bir tane de strateji başkanlığı var, bırakın siz açığı, çok fazla kurum kalabalıklaşması, benim bireysel açıdan algılamaya çalıştığım şekilde var. Acaba burada bir böyle kavga gürültü olmuyor mu, birbirlerinin işlerine karışma nasıl oluyor, çok anlamaya çalışıyorum, Millî Eğitimde tecrübemiz bu rapor dolayısıyla, bir de çocuklarımızın gitmesiyle ilgili oluyor. Yükseköğretim Kurulunun zaten kanunu çok o anlamda tercüme olduğu için sıkıntı yok, raporumuzu bitirdik, kurumlarımıza gönderdik. O ara Millî Eğitim Bakanlığında yapılanma devam ediyor. YÖK'te de şöyle bir şey yaptık, dedik ki Türkiye mesleki yeterlilikler çerçevesi ayrı olsun, akademik yeterlilikler çerçevesi ayrı olsun. O zaman mesleki yeterliliği akademik yeterliliklerden ayıralım. Millî Eğitim Bakanlığı şöyle bir şey söyledi, mesleki eğitimi siz meslek dersiniz, genel eğitime de akademik dersiniz o zaman sanki meslek lisesi akademik olmayan bir şeymiş gibi algılanır, bu tartışmalar sürdü. Raporumuzu 2014'te bitirdik ama bu tartışmalar sürdüğü için 2015 ortasında MYK'nın kanununda bir değişiklik yapıldı, çok güçlendirildi MYK'nın yetkisi, Türkiye Yeterlilikleri Çerçevesi Dairesi kurulu ama o arada sürekli olarak YÖK'ün ve Millî Eğitim'in, MYK'nın ara kesitine düşen konularda MYK'nın yetkileri arttı. Başka türlü iş ortada kalıyordu, ben YÖK'e mensup biri olarak söylüyorum, böyle bir derleyici, toparlayıcı bir şey oldu, sonuçta TYÇ kurulu diye bir kurul kuruldu, bütün bu üç ana birimin ve yükseköğretim kurumlarının içinde olduğu ulusal düzeyde bir şey, YÖK başkanı, Millî Eğitim Bakanlığı Müsteşarı ve MYK Başkanının olduğu bir koordinasyon kurulu kuruldu. Burada MYK yetkilerini tamamen paylaştı, çok büyük bir kadirşinaslık ve olgunluk gösterdi, benim bakış açımdan, kanun bütün yetkiyi oraya vermesine rağmen işin olabilirliği açısından da bunu yaptı. Sonunda biz bitirdik, bizim eğitim sistemimizi hallettik, bitirdik ve mesleki yeterlilikler çerçevesi diye bir şey yapmadık YÖK'te. Sayfamızda iki tane şey var, bir Türkiye yeterlilikler çerçevesi, yükseköğretim yeterlilikleri, bir de mesleki yeterlilik, mesleği yapmadık, yapamadık da. Sektörel yeterlilik diyordu buna Avrupa, onlar da yapamadılar, onlar yapamayınca bize de biraz bahane oldu, biz de yapamadık. Raporumuzu bitirdik. Üstünden 3-5 defa gittik, görüşleri aldık, dedik ki bu rapor yüzde 90 Avrupa'dan geçer. Dolayısıyla Türkiye eğitim sistemi, diplomaları ve kalite güvencesi Avrupa'yla referanslanacak, bir tırnak içinde akredite olacak. Aynı zamanda bizim bu üç kurumumuz da tırnak içinde akredite, bunlar gayet tabi akrediteler ama hazırladıkları rapor bir uygulama rehberi olacağı için. Avrupa'ya resmi olarak sunmadan önce de tanıdığımız arkadaşlarımız olan uluslararası uzmanlara sorduk, bir kısmı zaten Avrupa düzeyinde çalışıyorlar bu işte. Onlara gönderdik, haliyle onlar da bizi bizden iyi biliyorlar, bizde bir de Avrupa Birliği'nin delegasyonu var burada. 3-4 sayfa görüş aldık. Diyorklar ki siz böyle yaparsanız eğer, bu mantıkla giderseniz sizi resmi savunmaya davet etmeden raporunuzu iade ederiz. Ben de şaşırdım kaldım, bildiğimiz arkadaşlarımız bunu



yazanlar. Niye böyle, sizde böyle çalışıyor mu bu iş? Bizim mevzuatımız böyle, yasal yapımız böyle, kurumsal yapımız, onu bırakın bu sizde böyle çalışıyor mu? Çalışıyor mu çalışmıyor mu, çalışıyordur herhalde diyoruz. Siz bir önceki versiyonda aynı adamlara gönderdik, İngilizcelerine de baksınlar diye, bir önceki versiyonda diyorsunuz ki her genel müdürlükte 3 tane kaliteyle ilgili daireler var, bunlar yapıyor. Şimdiki versiyonda diyorsunuz ki strateji başkanlığı ölçüleri belirliyor, şunu şunu yapıyor, peki önceden strateji başkanlığı var mıydı vardı, hangi kanuni ya da mevzuat değişikliği oldu da strateji şimdi bunu yapıyor, daireler yapmıyor. Kanun değişikliği yok. Peki, nasıl oldu? genel müdürlükten bir yazı oraya gitti, genel müdürlüğün yazısıyla bu iş değişiyor mu? Biraz sıkıntıya girdik doğrusu. Dolayısıyla bizim Âdem Başkanımızın söylediği gibi, mevzuatımız, yasal ve kurumsal olarak yapılanmamız bu örgütsel mimarimiz, yazıldığı gibi çalışmıyor. Yazıldığı gibi çalışmayınca da bu sefer sıkıntıya giriyoruz. YÖK kanununda önceki öğrenmenin tanınması var. Uygulayamıyoruz. Niye uygulayamıyoruz, diplomalarımızın hakkını veremiyoruz, sertifikaları biz nasıl transfer edeceğiz önceki öğrenmenin tanınmasında? Sanayiden bir işçi geldiğinde, ben meslek lisesi mezunuyum bana mühendislik diploması ver, yüksek mühendislik diploması ver dediğinde şu anda durup bakıyoruz biz buna, hâlbuki böyle bir yetkisi var. Bunu dünya yapıyor, 1972'den beri Fransa yapıyor, doğru dürüst bir yeterlilik çerçevesi olmamasına rağmen. Dolayısıyla bizim bu kurumlarımız arasındaki eşgüdümün çok güçlü olması gerekiyor, bu güçlülük eşgüdüm olması gerekiyor, diyalog, iş birliğinden bahsetmiyorum, aynı zamanda yazdığımızı yapmamız ya da yaptığımızı yazmamız gerekiyor. Bu ikisinden birini tercih etmeliyiz. Burada biraz epeyce bir özellikle eğitim bakanlığı çok devasa bir kurum olduğu için oradan epeyce bir anlatmada güçlük çekiyoruz Avrupa Komisyonuna. Ama ben iyi şeyler olacağını ümit ediyorum, en azından şu anda yasal olarak kurumsal yapımız uygun, örgütlerimizi de kurduk, TYÇ Kurulu ve Koordinasyon Kurulu da var, çalışıyor da zaten. Ama eğitim bakanlığı ve yükseköğretim kurumlarımızın hem sertifika programları hem diploma programları bakımından kalite güvencesini tam olarak uygulamaları gerekiyor, aksi takdirde Adem Beyin söylediği gibi, bir yığın sertifikamız var halk eğitim merkezlerinden, İŞKUR'un düzenlediği iş birliği içinde olan bir yığın kurumumuzun verdiği, bunlar elbette ki belgelendirme kuruluşu olmak iyi bir şeydir hiç şüphesiz ama bunların bir regülasyon olarak düzenleyici denetleyici otorite olarak bir yere bağlılığı ya da diyelim bir yerden en azından merkezi olarak denetimi, standardize edilmesi mutlaka gerekiyor. Aksi takdirde ben de belge vereyim, ben de vereyim, şimdi kurumlarımız var mesleki odalarımız biliyorsunuz, benim eğitimimden geçmeden hiç kimseye önceki öğrenme tanınması sınavı yapamazsınız diyorlar, baskı da yapıyorlar. Niye, ya benim rahleyi tedrisimden geçsin. Her Türk asker doğar, Türk milleti de asker bir millet, tamam böyle eğitim şart ama dünya burada değil. Biz bir yandan da formel eğitimimizin hakkından gelemiyoruz. Bu konuda ya yaptığımızı yazmamız ya yazdığımızı yapmamız lazım diyorum. Saygılarımı sunuyorum. Soru olursa zaten devam ederiz. Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

HASAN BÜYÜKDEDE; biz de teşekkür ediyoruz. Metin Beye teşekkür ediyoruz. Erhan Bey şimdi sözü size veriyorum.

ERHAN ERKEN; Sayın Başkan, değerli katılımcılar, çok kıymetli misafirler hepinizi saygıyla selamlıyorum öncelikle. Bu yoğun panel veya bu tür programlarda insan daha önceden sunum yapacağı konuyla ilgili kafasında bir tasarlama yapıyor, onu belli bir kurgunun içine koyuyor fakat program başladıktan sonra ve yoğun olarak bir yerlere katıldıkça sizin zihninizdeki o kurguda birçok değişiklikler oluyor. Tıpkı benim şu anda yaşadığım gibi, sabahtan beri yoğun bir program içindeyiz, bir de şu anda da Mesleki Yeterlilik Kurumu ve yeterlilikler üzerinde bir programdayız ve tabi bu programda benim şanssızlığım, belki sizin açınızdan şans olan, Mesleki

Yeterlilik Kurumu Başkanı ve onunla ilgili olan YÖK üyesi bu toplantıda panelist. Ben de bunlarla ilgili konuşacak bir konuşmacıyım, onların bizzat içinde olduğu, kurguladığı, yürüttüğü bir işi ben dışarıdan bir gözlemci olarak konuşacağım. Dolayısıyla benim şu anda zihnimdeki başlangıçtaki kurgu tamamen değişti. Benim oğlanın bir deyimi vardır, yazılı diye başlayıp sözlüyle bitiriyoruz der bazen, bunun gibi, şimdi ben de izninizle değerli katılımcıların sundukları konunun başka bir tarafıyla kendi bakış açımı bu konuya girmek istiyorum.

Şöyle başlayalım, biraz daha geriden alalım; Türkiye’de mesleki eğitim esasında kökü itibarıyla çok eski bir şey. Bizim ilkokulumuz Fatih Sultan Mehmet zamanında açılmış Sultanahmet Endüstri Meslek Lisesinin yerinde Kılıçhane olarak başlamış, bu kadar eski bir okullaşma sürecimiz var. Bu sonra daha 1868’de sanayi mektebi haline gelmiş, İstanbul’daki meşhur Sultanahmet Meslek Lisesi. Cumhuriyet döneminde 1920’lerde 20 tane ortaöğretim kurumumuz var, esasında cumhuriyet dönemine başlarken bu okullaşmada çok zayıf başlamışız. Tabi sanayi de yok o zaman hepinizin takdir edeceği gibi. 1927’de bütün teknik okulların sorumluluğu Millî Eğitim Bakanlığına verilmiş ve 1940’lardan sonra devlet mesleki eğitime önem vermeye başlıyor Türkiye’de ve 1975’e kadar bir şekilde elini alsa da bu önem çok zayıf bir şekilde devam ediyor. Ancak 1975’ten sonra Türkiye’de sanayinin gelişmesiyle birlikte biz Millî Eğitim Bakanlığının sanayinin ihtiyaçlarına yönelik bir şekilde daha fazla devreye girdiğini görüyoruz. Ve burada hızlanma 1980’lerden sonra oluyor. Mesela 1984’te 1350 okul ve 350 bin öğrenci var ama 1964’lerde yaklaşık bu öğrenci sayısı 50 binler civarında, bu kadar arada büyük artış olmuş.

Peki, bu süreç hızlı bir şekilde geldi ve mesleki eğitime yönelik, tabi daha evvelki konuşmalarda da geçti, bu 28 Şubat dönemi Türkiye’de mesleki eğitimin hakikaten çok büyük ivme kaybettiği bir dönem oldu ve sanayi için ihtiyaç duyduğumuz insanları yetiştiremez bir hale geldik ve orada o yaklaşık bir 10 yıllık ara Türkiye’de o meslek eğitimi noktasında büyük bir kaybımız ve kayıpla neticelendi özellikle iş dünyası için. Ondan sonra biz 2008’lerden, 2007’lerden sonra kaybettiklerimizi yeni baştan almaya başladı. Ben 2005 ile 2009 arasında İstanbul Ticaret Odasında yönetim kurulu üyeliği yaptım. 2007 yılı bizim açımızdan İstanbul Ticaret Odasında mesleki eğitim yılı olarak ilan ettiğimiz bir yıldır. Aynı yıllarda meslek meselesi memleket meselesi diye bir slogan da başlamıştı, dolayısıyla demek ki 28 Şubat sonrası bir 10 yıllık dönemden sonra bir hareketlenme başladı. Şimdi aynı tarihlerde Türkiye’de 2006-2007, Mesleki Yeterlilik Kurumunun da kurulduğu tarihler. Bunun öncesinde 2002 ile başlayan bir MEGEP projesi var, Mesleki Yeterlilik Kurumunun üzerine oturduğu en önemli çıktılardan bir tanesi, Türkiye’de yanılmıyorsam 40 ilde yapılan bir MEGEP projesi yapıldı ve bu MEGEP projesinde belli alanlarda modüller üretildi, çeşitli işgücü analizleri yapıldı, bu Avrupa Birliği’nin desteğiyle yapılan bir faaliyetti. Ondan sonra bunun üzerine, bu faaliyetin en önemli çıktısı da 2006 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulması oldu, 5 yıl devam eden bir projeydi bu. Burada tabi Mesleki Yeterlilik Kurumu ilk kurulduğu andan itibaren biz gerek İstanbul’da ticaret odasında bulunma hasebiyle gerek de bu eğitim faaliyetinin içinde bulunmamız hasebiyle ilgilenir olduk. Bu kurumun faaliyetleriyle gider gelir olduk. Burada gördüğümüz önemli husus şu; Mesleki Yeterlilik Kurumu, Millî Eğitim Bakanlığı, YÖK üç ayaklı çalışan bir kurum. Bu ne yapıyor, standartları belirliyor, bunların ölçülmesi ve ölçülmesi konusunu sektörlerin yapmasını istiyor, kendisi yapmıyor bunu, kendisi koordinatör bir kurum, bunu sektörlerle bırakıyor, yani bizlere bırakıyordu. Biz o zaman İstanbul Ticaret Odası olarak yoğun olarak ilgilenmeye çalıştık, gittik geldik ve ancak 4 tane sektörde bu işin meslek standartlarının belirlenmesi ve bunlarla ilgili ölçme yapılmasıyla ilgili bir yetki alabildik. Uzun bir süreçti bu bizim açımızdan ve şu anda İstanbul Ticaret Odası sadece o yeterlilikte mesleklerin tariflerinin belirlenmesi noktasında bir faaliyet yaptı ama ölçme



noktasındaki yükün altına giremedi. Şu anda başkanımızın da ifade ettiği gibi, 50 civarında firma belge hazırlamada destek oluyor ve bu firmalarla birlikte bu belgeler hazırlanıyor.

Şimdi burada zikri geçen Avrupa yeterlilikler çerçevesi ve Türkiye yeterlilikler çerçevesi tanımı var. Burada bizim anladığımız husus şu; sekizli bir seviye var, bu sekizli seviyenin ilk dört seviyesi lise seviyesine kadar gelen bir tanımlamayı gerektiriyor. Yani meslekleri siz, diyelim ben kök itibarıyla matbaacıyım, matbaacılıkla ilgili bir mesleğin ilk dört sınıfını belirliyorsak, mesela matbaada matbaa ustası, matbaa ustası birinci ikinci üçüncü dördüncü seviyeye kadar bir matbaa çalışanının özelliklerini belirtiyorsunuz. Bunun dördüncü seviyesi bir nevi karşılığı yuvarlak olarak söyleyelim, lise seviyesindeki bir diplomaya tekabül ediyor. İlk dört seviye liseye kadar. Beşinci seviye meslek yüksekokulu seviyesi. Altıncı seviye lisans seviyesi, yedinci seviye yüksek lisans, sekizinci seviye doktora seviyesi. Bir nevi bu çerçevede bir sekizli Avrupa'da oluşturulan bir yeterlilik çerçevesi var. Türkiye de bu çerçeveyi kabul ediyor. Şimdi burada bu çerçevenin ortaya çıkması için belli kurumlar buna diploma veriyor, Millî Eğitim Bakanlığı buna lise diploması veriyor, YÖK buna bir belge veriyor, diploma veriyor. Ama bunun dışında sivil kurumlar, bir şekilde meslekten gelen kurumlar buna muadil belgeler verdiği zaman bu belgelerin Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından akredite edilmesi lazım, arzu edilen şey de Avrupa tarafından akredite edilmesi lazım. Yani herhangi bir kuruma birisi gitti ve o kurumun beşinci seviyesindeki imtihanına girdi, buradan belgeyi aldığı zaman bu Türkiye'deki bir nevi meslek yüksekokulu diploması almış gibi olacak. Avrupa'ya da gittiği zaman bunun muadili elinde bir belge olmuş olacak. Dolayısıyla biz Türkiye yeterlilikler çerçevesini ve Avrupa yeterlilikler çerçevesini hocalarımızın anlattığı gibi bir yere oturtursak, insanlar bunu ya bir üniversiteden diplomayla ya bir liseden diplomayla veya dışarıdan bununla ilgili akredite edilmiş bir kurumdan aldığı diplomayla bir belgeyle hepsi eşit hale gelebilecek. Esasen bu bir yerden baktığınız zaman ütöpik bir şey. Esasen tevhibi tedrisata da aykırı, Türkiye'deki bütün sistemlere de aykırı, büyük bir devrim var bunun içinde. Ben böyle bir işe başlandığı zaman, Türkiye'de bu yapılabilir mi diye açıkçası çok ciddi düşünmüştüm. Bunu yaptığınız zaman çünkü var olan bütün sistemi değiştiriyorsunuz. Bence bu radikal bir karardı. Fakat Türkiye bence bu kararı henüz tamamen anlayamadı. Yukarıda birileri anladı bunu, bu işi kurgulayanlar, sistemi kuran bazıları bunu biliyor. Fakat herkes bilmiyor, bu konuyu yukarıdakilerin hepsi anlamış değil, karar vericileri. Ortada bir uzmanlar kesimi var, bu konuyu biliyorlar. Yani Mesleki Yeterlilik Kurumunun içinde bir kesim insan, üniversitenin içinde herkes de değil, YÖK'ün içinde bir kesim insan, Milli Eğitimde bir kesim insan bunu biliyor. Fakat bunun bir de alttakiler de bunu bilmiyor, uygulayıcılar da bilmiyor. Mesela ticaret odaları bunu anlamış değil, sanayi odaları çok fazla anlamış değil. Herkesi itham etmiyorum, anlayanlar var ama çok az sayıda insan anlamış vaziyette. Bu işle ilgili kafa yoran, giden gelen, takip eden, mesela ben 10 yıldır takip ediyorum bunu, ben 10 yıldır mevzuyu bütün ellerimle tuttuğum söylenemez ki ben 2008'de Mesleki Yeterlilik Kurumunun genel kurulunda divan başkanlığı yapmış bir adamım. Oralarda sürekli onlar adına toplantılara gitmiş bir adamım ve TOBB adına 4 sene bunun temsilciliğini yapmış bir insanım. Bunun bir devrim olduğunu fark ettim, burada bir şey var ama Türkiye bunu becerebilir mi, bu kolay bir şey değil.

Şimdi 2015 yılı Kasım ayında bunun yönetmeliği yayınlandı. Ondan sonra yine bunun kalite güvencesiyle ilgili Ocak ayında bir tebliğ yayınlandı. Yani mevzuat olarak bu esasında şu anda var elimizde fakat ondan sonra Türkiye'de başbakan değişti, bakanlar değişti ve bununla ilgili bir şekilde bu mevzuya adapte olanlar da bir şekilde değiştiler. Tabi ben şunu sakın şöyle anlamayın; bunu hiç kimse bilmiyor bir tek ben biliyorum ben anladım diye söylemiyorum ama gördüğüm kadarıyla sistem olarak çok değişik bir sisteme doğru gidiyoruz, bunu ben çok

önemli görüyorum. Niye önemli görüyorum, bundan yaklaşık 5-6 sene evvel yine Milli Eğitim üyesi yapılan bir toplantıda, mesela Milli Eğitimin içerisinde Hayat Boyu Eğitim diye bir genel müdürlük kuruldu Ömer Bey zamanında. O genel müdürlükler, mesleki eğitimle ilgili de kuruldu, değişik bir yapı değişikliği oldu, Milli Eğitimde içinde olanlar daha iyi bilirler, mesela hayat boyu eğitimde anlatıldığı zaman şunu gördüm ben; hayat boyu eğitim genel müdürlüğü insanların hayat boyunca yaptıkları çalışmaları, gayretleriyle belgelendirebilecekleri bir imkân sunuyor önlerine. Ya gidiyorsunuz okuldan belge alıyorsunuz, olmadı gidiyorsunuz şu kurumdan belge alıyorsunuz. Mesela gidiyorsunuz dördüncü kademe bir ustalık belgesi aldınız, ondan sonra kendinizi geliştiriyorsunuz, başka bir yerden beşinci kademenin belgesini alıyorsunuz filan, zaman içinde bunlar arzu edilen şey, bunların üst üste toplanabilmesi. Bunların üst üste kredilerinin bir araya gelmesi, bunlar düşünülüyor esasında, bu sistemin çıktısı ve sonucu itibarıyla bunlar arzu ediliyor. Bunlar yapılabilirse bence çok önemli şeyler olacak ve hakikaten insanlar kendilerini geliştirme noktasında bu yaptıkları işleri farklı farklı yerlerden belgeleyebilecekler ve belgedikten sonra gerek Türkiye’de gerek yurtdışında bu belgeyle iş yapabilecekler. Tabi onun için YÖK üyesi hocamızın dediği gibi Avrupa’nın bunu algılaması, okeylemesi lazım, bunu anlatabilmemiz lazım. Bunlar olduktan sonra tahmin ediyorum güzel şeyler olacak diye umuyorum. Burada bazı rakamlar vereyim ben size, Türkiye’de işgücünde lise terk seviyesinde gençlerimizin oranı yüzde 35 civarında olduğu söyleniyor. Ve özellikle bu oranın seviye üç ve dört civarında kesinlikle belgelendirilmesi gerekiyor. Bunlar düşünün yaklaşık Türkiye’de şu anda 27 milyon çalışmamız var, işgücü kapasitemiz 30 milyon civarında, işsizliğe de çıkardığınız zaman 27 milyon insan Türkiye’de çalışıyor. Bir rakama baktığınız zaman, bunun 16 milyon civarında olanı ortaokul seviyesinde. Bu korkunç bir rakam. Ben bunu ilk duyduğum zaman bir kere şok oldum. Şimdi biz 2023’te 500 milyar dolar ihracat hedefliyoruz, dünyanın ilk 10 ekonomisi içine girmek istiyoruz fakat bizim işgücümüz 27 milyon işgücümüzün içinde 16 milyonu ortaokul seviyesinde. Şimdi bizim birinci derecede bu insanlarımızı birkaç tık yukarı almamız lazım bu çalışanlarımızı. Bunları 3. 4. Gerekirse 5. Seviyede belgelendirecek gibi eğitmemiz lazım. İşte burada hayat boyu eğitim, mesleki yeterlilik kurumunun bu standartlarının oluşması, bunların belgelendirilmesi, sistemlerinin yaygınlaşması lazım. Mesela bizim belgelendirme oranı maalesef bütün gayretlerine rağmen istenen oranda değil, Mesleki Yeterlilik Kurumunun. Hakikaten ben ama 10 yıldır çalıştıklarını görüyorum, beyefendiyi yeni görüyorum, çalıştığını görüyorum her yerde, bakıyorum var. Ondan evvelki arkadaşlar da çalışıyorlardı, YÖK üyeleri de çalışıyordu fakat bir şey var, bunun yürümesinde ciddi problemlerimiz var.

Ama sonuç şu; bizim sanayimizin inovasyon yapar bir noktaya gelmesi, kendini aşması, o dediğimiz 2023 hedeflerine varabilmemiz için bu 16 milyon ortaokul düzeyinde olan çocuğumuzun eğitilmesi lazım. Bunu nasıl yapacağız, bu önemli bir mesele. Burada tabi dediğim gibi odalara, borsalara çok ciddi iş düşüyor, ben kendim yıllarca odalarda bulundum, hala da bir odanın meclis üyesiyim. Mesela burada önem verdiğim hususlardan bir tanesi şu; yaklaşık 2009 ile 2013 arasında İstanbul Ticaret Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı yaptım ben, Hasan abi de beraber mütevelli heyet başkan yardımcımız sağ olsun, gerçi onun başkan benim yardımcı olması lazımdı ama öyle takdir edildi, beraber çalıştık. O zamanlar gördüğümüz şeydi, biz bu Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetlerinden şöyle ümitlenmiştik; mesleklerin standartları ortaya çıkacak, tanımları belirlenecek ve bu tanımlara göre biz üniversitenin meslek yüksekokulunda ve bölümlerinde müfredatlarımızı bunlara uygun bir hale getireceğiz. Esas olması gereken böyle bir şey. Bir yandan mesleklerin özelliklerini, hangi mesleğe hangi tür insan gerekiyor, bunun belirlenmesi lazım bu kurumlarımız tarafından. Bizler de bunları alıp üniversitelerde bir şekilde



müfredatın içine koyabilmemiz lazım. Bunun alt tarafında da liselerde bunları yapabilmemiz lazım, hayal edilen şey bu, böyle olması gerekiyor. Fakat bunun da Türkiye’de olabilmesi o kadar kolay bir şey değil. Neden, akademik dünya ile iş dünyası arasında bir sıkıntı var, ben yaşıyorum itibarıyla akademisyen olma niyetiyle başlayıp iş dünyası içinde kalmış, iki ayağı bir tarafta bir adamım. Bir ayağım orada, bir ayağım burada, iki tarafı da yaklaşık tanıyorum. Bu iki tarafın birbiriyle ilişkilerini biz çok ciddi bir şekilde çözebilmemiz lazım, bunu çözemezsek bu tür işleri verimli yapmamızın imkânı da maalesef çok zayıf. Mesela belli programlarda ben ticaret odasının komitelerinden arkadaşları buraya çağıralım dediğimde, bizim akademisyen arkadaşlar, ya onlar akademik formata uygun değil filan, gerekli değil, soralım filan diyorlardı. Yahu diyorum bizim burada yetiştirdiğimiz çocuklar, gidecekler bu adamların yanlarında çalışacaklar ve onların istediği gibi olmazsa bu çocuklar iş yapamayacaklar, çalışamayacaklar. Bunu kabul ettirmekte Hasan abi de şahittir, çok ciddi sıkıntılar çekiyorduk. Dolayısıyla bu da önemli bir şey Türkiye’de, bir yandan bu meslek standartları, mesleklerin tarifleri, seviyelerin oturması lazım, bunların Avrupa karşılıklarında akreditasyonun sağlanması lazım ve bizler buradan çıkan çıktıları da okullarda, üniversitelerde, liselerde müfredatın içine gıydirebilmemiz lazım.

Biz mesela bununla alakalı üniversitede iki tane becerebildiğimiz iş oldu. bir tane mücevherat mühendisliği diye bir bölüm açtık, orada sektörü topladık, hakikaten onların ihtiyaçlarına göre bir bölüm açtık. Çok güzel oturdu. Bir de basın yayın teknolojileri bölümü açtık. Ama ben dört senelik hayatım içinde herhalde hayal ettiklerimin yarısını yapamamışımdır. Çünkü bu gerginlikler, iki kesim arasındaki sıkıntıyı çözemedik, bu bence önemli bir mesele. Bir de şu konuya özellikle vurgu yapmak istiyorum; mesleki yeterliliklerin içerisine bizim ahlaki yeterlilikleri de koymamız lazım. Çünkü rahmetli Sabahattin Zaim Hocanın, hepiniz bilirsiniz önemli bir kıstası vardı, bir yere adam alacaksa diyordu ki ben iki nokta söylerim yanımda çalışanlara, bu çocuğun bir ahlaki yeterliliği olsun, bir mesleki yeterliliği olsun. İkisinden biri olmazsa bu adam adam olmaz. Çok iyi ahlaklı olur, mesleğini bilmiyor, olmaz, burası işyeri. Mesleğini çok iyi biliyordur, ahlakı zayıf, olmaz. Dolayısıyla ben hep mesleki yeterlilik kurumu toplantılarında onu söylüyordum, aman ne olur biz bunun içerisine, batılılar buna etik diyor, biz eskiden beri ahlak diyoruz, etik de diyebiliriz mühim değil ama insanı insan yapan değerleri biz bunların içine koyabilmemiz lazım. Peki, bunlar bizim için yabancı mı, esasen bunlar bizim tamamen içinde geldiğimiz, içinden geldiğimiz bir geleneğin devamıyız biz. Bizde Ahilik var, bu Ahilik o kadar çok lafı edilen fakat maalesef içine çok girilmeyen bir husus. Ahilik deyince bir şekilde bir kazanda şerbeti karıştıran, üzerine şet kuşanan, bir tören yapan törensel folklorik bir şey algılanıyor. Bir hayat sistemi bu. Bunun içinde o kadar süzölmüş bir yapı var ki hem ahlak var hem meslek var hem bunun içinde bir hiyerarşi var, bir yapı kurulmuş ve bunun kodları hepsi var. Geçenlerde bir yerde okumuştum, fütüvetnamelerde 140 tane adabı bilmesi gerekiyor diyor çocuğun, bir yerden bir yere atlaması için. Bu kadar çerçevesi yapılmış, bizim geçmişimizde şeyler var. Tabi aramızda kopukluklar var ama gayret edilmesi lazım. Biz bu ahlaki yeterlilikleri de bence bir daha burada teklif etmek istiyorum, meslek standartlarının içine koymamız lazım. Hiç yok mu, son dönemde Türkiye’de değerler adı altında okullarda bunlar mevzu oldu, geçmeye başladı, konuşuluyor da, belli şeylerin içine girdi ama bence buna çok önem vermemiz lazım diye düşünüyorum.

Şimdi bitirirken, birkaç noktayı söyleyerek bitireyim, çok vaktinizi almayayım. Özetle, şöyle birkaç noktada özetleyebilirim diyeceklerimi; bir kere farkındalığı artırmamız lazım. Demiştik ya, bu kurgulayan birileri bu işin farkında ama herkes farkında değil. Orta kesimde belli uzmanlar farkında ve odalar, ticari hayat, sanayi hayatın içinde bu işte yetkili olabilecek kişilerin büyük bölümü farkında değil, bu farkındalığı artırmamız lazım. Bunu Mesleki Yeterlilik

Kurumu mu yapacak, YÖK mü yapacak, bizler mi yapacağız ama insanların bir kere bu sekizli sistemi, mesleki yeterlilik dediğimizde Avrupa yeterlilik çerçevesi nedir, meslek standartları nedir, bunları hakikaten farkındalığı artırmak ve bunların çok önemli bir şey olduğunu, devrim gibi bir şey olduğunu anlattırılmazız lazım. İkincisi, kurumlar arası koordinasyon çok önemli. Burada YÖK, Milli Eğitim ve MYK'nın çok iyi çalışması lazım ve bunlar koordineli çalışması lazım. Bir konuyu daha söyleyeyim; ben YÖK toplantılarına gittiğim zaman, YÖK ekibine şunu soruyordum, bilmiyorum hocam o zaman var mıydı belki hatırlar, arkadaşlar diyordum 2023 hedefleri söyleniyor, 2023'te biz nasıl bir Türkiye hayal ediyoruz, sanayisiyle, ticaretiyle, hizmetiyle. Bunun için de her sektörde kaçar tane adam gerekecek, seviye itibarıyla, doktoralı, mastırlı, çalışan, en yukarıdan en aşağıya kadar. Ve bunun silsilesi nasıl olacak, bununla ilgili bana bildiğiniz bir şey var mı, bunu söyleyebiliyor musunuz? Açıkçası ben size söyleyeyim. Ben bununla ilgili net bir cevap alamadım. Türkiye'de özellikle planlama ortadan kalktıktan sonra DPT, bu bir bakanlığa geçtikten sonra Kalkınma Bakanlığı'ndan gelen bazı rakamlar olduğunu söylediler bana, şu kadar bir şey var ama size bir şey söyleyeyim, bunu tamamiyle bir sistematik olarak bilen biri varsa bana bunu anlatabilir, ben bütün laflarımı geri alırım. 2023 hedefimizde şöyle bir yere varmak istiyorum, bunun alt hedefleri şudur, şu sanayilerde buraya gideceğiz, bu kadar adamımız lazım, bunun lise seviyesinde şu lazım, ortaokul, anaokuluna kadar bir şeyin bir sistemi benim önüme koyacak birini ben bekledim. Yıllardır bu işin içindeyim, arıyorum. Bu çok önemli bir şey. Bunun için kurumların ciddi irtibatı olması lazım, hepsinin birbiriyle bağlantılı, o kulum üstte o kulum altta değil, beraber yapılacak bir şey bu, dolayısıyla koordinasyon önemli. Burada verimlilik ve hızın artması önemli. Kurumların birçoğu bu işi ben yaptım, çok iyi yaptım diyorlar. Bunu bir yer ölçecek, birisinin ölçüp bunun verimliliğine karar vermesi lazım, objektif bir yer olacak. Mesela YÖK bir şey mi yapıyor, YÖK'ün kendisi kendisini ölçemez, dışarıdan bir kurum onu ölçecek. Milli Eğitim Bakanlığı bir şey mi yapıyor, dışarıdan objektif bir kurum ölçecek, sen iyi yaptın kötü yaptın. Buradan hizmet alanlar bir şey söyleyecek, Türkiye'de hizmet alanların sözü söylenmiyor, konuşulmuyor. Ben hizmet alıyorum, bir şey söyleyemiyorum. Benim hizmet almam önemli. Sistemin sürekli denetlenip ölçülmesi lazım ve objektif, bu yapılması lazım. Özellikle mesleki eğitim piyasasının ihtiyaçlarına göre dizayn edilmesi lazım, bunun için özellikle ben Oğuz Hocadan çok duyduğum bir lafı burada tekrar etmek istiyorum. İş piyasası ihtiyaç ve beceri analizi Türkiye'de yapılması lazım. Bu şu ana kadar çok konuşuldu, bize ilk Oğuz Hoca bunu 10 sene evvel toplantılarımıza gelirdi, anlatmıştı, o zamandan beri takip ediyorum. Verimli yapılamadı, yapılması lazım. Bu 16 milyonun acilen seviyesinin yükseltilmesi lazım, 27 milyon nüfustan 16 milyonun. Bir nokta daha var, geri kalan 11 milyon da belgelenmiş ve çalışıyor, bunların bilgileri sürekli eskiyor, bunların sürekli yeniyeye göre güncellenmesi lazım. Bunların tabi daha çok şey lazım da, tespit edebildiklerim bu maddelerle söyleyeyim ve bitireyim. Vaktinizi aldım. Kusura bakmayın. Teşekkür ediyorum. Hayırlı günler.

HASAN BÜYÜKDEDE; Çok teşekkür ediyoruz Erhan Bey. Erhan Beyle tabi mesleki yeterlilikle alakalı 10 sene, bunları her platformda tartıştığımız için, ben ona bir şey daha eklemek istiyorum kısaca. İşletmelerin kapıdan giren kişiye ödeyeceği parayı nasıl tayin edeceğini belirleyen bir mekanizma mesleki yeterlilik esasında. Şu anda hangi kişiyi nasıl ölçeceksiniz de kapıdan giren bu kişiye hangi ücret skalasından ne vereceksiniz bilmemiz mümkün değil, bilemediğimiz için de her yeni geleni bir aylık bir deneme süresine tabi tutuyoruz, o bir ayın sonunda ya işletmede kalıyor ya işletmeden gidiyor veya ona bir ücret takdir ediyoruz. Evvelki seneydi, Sanayi Bakanlığının şurası vardı, şura yönetiminde bulunuyordum, ben Sanayi Bakanlığı şurasında mesleki yeterliliğin mutlaka devreye sokulması ve ücret skalalarında çalıştırdığımız



insanların elimizdeki askerlerin ne nitelikte olduğunu bilmeden biz kimseye nasıl ücret takdir edeceğiz dediğimizde, bütün sendikalar ayağa kalkmışlardı. Onu bir skalaya sokmak, bir kategorize etmek, elindeki insan kaynağının bedelini doğru tayin edebilmek meselesinde bizim hızla bir yol alıp, sanayinin de bu konuda rahatlamasını sağlamamız gerekiyor diyorum. Ben ikişer dakika daha sorulardan önce bir söz vermek istiyorum. Buyurun başkanım.

ADEM CEYLAN; Sayın Başkanım teşekkür ediyorum. Erhan Bey burada tabi esasen çok önemli konulara temas etti. Hep bizim arzu ettiğimiz, ben de demin geniş bir şekilde anlatmaya çalıştığım, belki biraz da mesleki yeterlilik standardı çünkü her gün konuşulan bir şey değil, dinleyiciler de zaman zaman algılayamayabiliyor. Ama şunu belirteyim, özellikle meslek standardı bir kişinin o mesleği teorik ve uygulama olarak bildiğine ilişkin esas usulleri belirleyen manzumdur. Yetenek de belgelendirmeye esas kuralları belirleyen hususlar. Ve bizim iş dünyamızın zaman zaman, daha doğrusu sık sık şikâyet etmiş olduğu hususu bundan sonraki mesleki teknik eğitimdeki çözümün tek unsuru, bizim ilgili mevzuatımızda da belirtilen, zaten Erhan Beyin de belirtmiş olduğu kanun şunu der; Millî Eğitim Bakanlığı ve YÖK, MYK tarafından belirlenen meslek standartları ve yeterlilikleri en geç 1 yıl içerisinde eğitim müfredatına yansıtmak zorunludur der. Zaten bunu yapabilirsek eğer ki sayın bakanımız da sabahki konuşmasında zaten bunu söyledi. Biz dedi, eğitim müfredatımızı MYK tarafından yürürlüğe konulan standart ve yeterliliklere göre değiştirmeye başladık dedi. Aslında bu güzel bir şey. Şayet başta mesleki teknik eğitim olmak üzere, diploma veya belgelendirmedeki bütün süreçlerde MYK tarafından belirlenen standart ve yeterlilikler kullanılır ise bu işe bir yerden başlamış olacağız. Bu zaten bir zorunluluk, özellikle örgün eğitimde. Yaygın eğitimlerde, yani hayat boyu öğrenme alanında da biliyorsunuz biraz evvel söyledim, İŞKUR'un öncülüğünde veya İŞKUR'la beraber diğer kurum ve kuruluşlar çeşitli eğitim programları düzenliyorlar, meslek edindirme programları düzenliyorlar. Esasen İŞKUR'un aktif işgücü yönetmeliğinde şunu der; der ki başta İŞKUR olmak üzere bu anlamda düzenlenen meslek edindirme programlarının tamamında MYK tarafından belirlenen standart ve yeterliliklere göre müfredatın düzenlenmesi zorunludur der. Ve bu eğitimlerin sonunda yapılacak sınavların da MYK tarafından akredite edilmiş uluslararası akreditasyona sahip yetkilendirme sınav ve belgelendirme kuruluşu tarafından yapılması zorunlu der. Zaten bunu yaptığımız zaman da eğitim standarda göre ve yeterliliğe göre verilmiş oluyor, eğitim sonucunda yapılacak sınav da yetkilendirme kuruluşu, akreditasyon kuruluşu tarafından yapıldığı için, tarafsız bir kuruluş, o işi o mesleği teorik olarak da uygulama olarak da bildiğini belgelendiren MYK belgesi sonucunda veriliyor, akredite kuruluş tarafından yapıp belge verildiği zaman da hem Türkiye için hem uluslararası alanda geçerli bir belge sahibi olmuş oluyor. Biz iki hususu örgün eğitimde de yaygın eğitimde de MYK tarafından belirlenen standartlara göre ve yeterliliklere göre müfredatları değiştirmeye, düzenlemeye başladığımız zaman ve özellikle de hayat boyu öğrenme kısmında sınavların MYK tarafından yetkilendirilen kuruluşlar tarafından yapılmaya başladığı zaman, bu işin bir yerinden başlamış ve çözmeye kafamızı koymuşuz diyoruz. Bir diğer husus, Erhan Bey yine dedi ki bu işin sahibi sanayi odaları, ticaret odaları, meslek kuruluşları, evet ben de katılıyorum, bu işin sahibi mesleki teknik eğitim sisteminden sık sık şikâyet eden sanayi kuruluşları, meslek odaları, kamu kurumu meslek odaları. Bizim yetkilendirdiğimiz, akredite ettiğimiz 55 kuruluşun içerisinde tam 33 tanesi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sanayi odası, ticaret odası, TOBB veya sendikal kuruluşların iktisadi işletmeleri, 7 tanesi üniversitelerin iktisadi işletmeleri, dolayısıyla 40 tanesi kamuya ait sınav ve belgelendirme kuruluşu. Bu esasen güzel bir şey. Diğer 15 tanesi de özel sektörde bu sektörde faaliyette bulunan akredite edilmiş sınav ve belgelendirme yapma kapasitesine sahip kuruluşlar. Farkındalık, evet farkındalık mesleki

yeterlilik, diplomalar, belgeler var ama maalesef yeterliliğin olmadığından bahsediyorum. İşte biz mesleki yeterlilik kurumu olarak da son dönemde farkındalığın artırılması, kamuoyunun paydaşlarımızın bilgilendirilmesi manasında çok önemli çalışmalar yapıyoruz. Basın, görsel medya, televizyon programları, bu tür programlardaki mesleki yeterlilikler nedir, mesleki yeterlilik belgesi nedir, belge zorunluluğu nedir, teşvikler nedir, standart nedir, yeterlilik nedir, bunları anlatmaya çalışıyoruz bu manada. Ayrıca her ilin sanayi ve ticaret odasının arzu etmeleri durumunda veya biz zaman zaman beşerî münasebetlerimiz çerçevesinde görüşmek suretiyle bu kuruluşlara mesleki yeterlilikler ve belgelendirme sistemiyle ilgili hususları anlatıyoruz, bizzat kendim veya daire başkanlarımız. Ayrıca bir kamu spotu hazırlattık, hem mesleki yeterlilikler belge zorunluluğu ve belgeyle ilgili teşviklerle ilgili, şu anda televizyonlarda dönüyor. Bu manada hakikaten kamuoyunda bir farkındalık oldu çünkü benim göreve geldiğim tarih itibarıyla 20 Nisan'da belge sayısı 40 bin idi, şimdi 6 aylık süre içerisinde 87 bin oldu. 6 aylık süre içerisinde yüzde 100'ün üzerinde bir artış kaydetmiş olduk ama bu yeterli değil. Bizim hedefimiz yılsonuna kadar 150 bine ulaşmak. İnşallah sektörün de bu konudaki hassasiyetiyle birlikte bunu başarmış olacağız. Ben teşekkür ediyorum başkanım.

HASAN BÜYÜKDEDE; Teşekkür ediyoruz. Şimdi bu taraftan, buyurun.

SORU – ENDER YAZICIOĞLU; Sayın Başkanım, ben bir şey sormak istiyorum, gerçekten bürokrasi ve bürokrat olarak doğru şeyler olabilir ama biz sanki burada 10 yıldır neler yapılmadığını hep dinledik. Kendilerine göre haklılardır ama 10 yıldır gördük ki çalışmalar sonucunda şu anda geldiğimiz noktada çok fazla bir yol kat edememiştir. Niye, uygulamada gerçeklerde de görüyoruz, şu anda liselerden mezun ettiğimiz çocuklarımızı skala 4'te tutuyorsunuz, doğru mu? Üniversiteden mezun ettiğiniz çocukları da skala 5'te tutuyoruz. Siz sanayicisiniz, ben de sanayiciyim. Özür dilerim, önce kendimi tanıtmayı unuttum, Ender YAZICIOĞLU, İstanbul Ticaret Odası Dünya Ticaret Merkezinin yönetim kurulu üyesiyim. Ama asıl branşım ayakkabı ve ayakkabı yan sanayi. Şimdi bizim hepimizin sanayideki, biraz önce mesaj geldi baktım, bilişim sektöründe yaş ortalaması 28, buna hizmet veren sektörlerde 30'lara çıkıyor, bizde sanayi sektöründe yaş ortalaması 40'ın üzerinde, Türkiye'de eminim 80'in üzerinde. Çünkü sizde de bizde de şu anda işyerlerimizi götüren ustalar veya bu işi becerisini ölçme değerlendirmede tuttuğumuz insanların yaşı en az 50'nin üstünde. Zaten mesleği de doğru olarak öğrenmiş olan insanlar 40-50 sene önce yetişen insanlar, bizim zamanımızda mesleği tam olarak hatmetmiş, öğrenmiş, bilgi ve becerisini artırmış insanlar. Bir diğer konu da ben hala Türkiye'nin... soru bu işte, bunu kim ölçecek, biçecek, ölçme ve değerlendirmeyi kim yapacak ve neye göre yapacak? Bana göre aslında çözümü, bize göre diyelim çözümü, sanayicinin Millî Eğitim Bakanlığının ve sivil toplum kuruluşlarının mesleki eğitimi beraber yapması. Çünkü zaten şu anda davul bizim boynumuzda, tokmak bakanlığın elinde, çalışıyor çalışıyor ama yetişen öğrenci de bir işe yaramıyor, çıkan öğrenci de zaten iş bulamıyor, bir sürü sıkıntısı var. Diğer bir konu, bunu doğru yapacak olan, ölçme değerlendirmeyi doğru yapacak olan yerin sektör olduğuna inanıyorum, Erhan Beyin söylediği gibi. Ancak bunu sektörler ölçebilirler. İkincisi, bakın biz ölçme değerlendirmeyi bilmiyoruz, bilmediğimizi size çok net söyleyeyim. Ben meslek beceri olimpiyatlarının hem Avrupa hem de dünyanın genel sekreteriyim, hala da geçerliliğini koruyor, 4 yıldır yapamıyoruz, sağ olsun Millî Eğitim Bakanlığı iptal ettiği için yarışmalara gitmeyi. Şimdi düşünün ki biz orada şunu gördük, hakemler götürdük, burada birçok eğitimlerden geçtiler, ölçme değerlendirmeyle ilgili. Sonra bize gelip dönüp geldiğimiz zaman baktık ki bizim yaptığımız ölçme ve değerlendirmeyle, Avrupa Birliği'nin yaptığı ölçme değerlendirmeler arasında çok farklılıklar var. Bir kere bu farklılıkları nasıl gidereceğiz? Teşekkür ederim.



SORU – HÜSEYİN AR; Hüseyin AR, Ankara Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkan Vekili. Değerli Başkanım, mesleki eğitim merkezlerimizden uzun yıllardan bu tarafa mezun olan kalfalarımızın ellerinde diplomaları var, kalfa diploması. Diğer kuruluşlardan, İŞKUR'dan veya herhangi bir yere giderek belge alanları demiyorum, meslek eğitim merkezlerinde 3-4 sene gidip kalfalık diploması alanlar var, mesleki yeterlilik kanununda bunun herhangi bir yerde göremedik. Bu çocuklarımız veya bugünün ustaları onlar, belki bir şekilde ustalık imtihanına giremediler veya alamadılar ama ellerindeki kalfalık belgeleri hangi seviyeden, nereden başlayacak? Böyle bir çalışma var mı yoksa sıfırdan mı başlayacak? Teşekkür ederim.

ADEM CEYLAN; evet, sondan başlayayım, Hüseyin Başkanımızın sorusundan başlayayım. Malum, esasen bu muafiyetlerle ilgili hususta Hamza Bey'in sorusu vardı orada. Şimdi şöyle bir şey olmadı bir defa, önce zorunluluklar vardı, muafiyetleri vardı, sonradan ilgili mevzuat çerçevesinde olmadı, zorunlulukla muafiyet aynı yasal düzenlemeyle beraber çıktığı için öyle bir şey söz konusu değil, bir. İki, şimdi bu belge zorunluluğuyla ilgili, 5544 sayılı kanunun ek birinci maddesi getirildiğinde şöyle oldu, Türkiye'de tehlikeli iş ve çok tehlikeli meslekler icra ediliyor, bu meslekleri icra eden kişiler, başta iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbirleri bilmiyorlar veya almıyorlar, buna ilişkin eğitimleri yok, dolayısıyla hem o mesleğin icrasıyla ilgili olarak teorik bilgileri hem uygulamasıyla ilgili olarak da pratik bilgileri alsınlar. Bunu da şu ana kadar eğer herhangi bir diploma veren kuruluştan almamış iseler, MYK belgesiyle zorunluluk getirilmiş durumda. Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde. Bu nerede yapılır, şöyle düşünüldü, bu doğrudur yanlıştır, sanayicilerimiz yanlış olduğunu değerlendiriyorlar, Ankara Sanayi Odası Başkanımız dahil. Biliyorsunuz meslek lisesi mezunlarının ilgili alan ve dal olmak suretiyle ilgili meslekten belge zorunluluğu olan meslekten belge alma yükümlülüğü yok, MYK belgesi alma yükümlülüğü yok. Bununla birlikte yine aynı alanda, yani tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerin birinde eğer bir belge zorunluluğu var ise o meslekle ilgili olarak çıraklık eğitim merkezlerinden ustalık belgesi almış olanların sadece belge zorunluluğu yok. Çıraklık merkezlerinde kalfalık, çünkü bunun seviyesi olmadığı için buna bir istisna getirilmedi, getirilmemiş olması da bence de doğru bir yaklaşım değil. Kaldı ki sanayicilerimiz zaten şunu diyorlar, burada yanlış anlaşılmasın; meslek lisesi mezunlarının mobilya bölümünden mezun olanlar kalıpcılıkla nasıl istisna olsunlar? Haklılar mı, haklılar bence ama biz Millî Eğitim Bakanlığımızla hayat boyu öğrenme genel müdürlüğümüzle, mesleki teknik eğitim genel müdürlüğümüzle ince eleyip sık dokuyarak, Millî Eğitim Bakanlığının bu mesleklerle ilgili müfredatlarının bizim standartlarımıza eşdeğer olanlarını eşleştirdik, bu alan ve dallarla ilgili olarak hangi mesleğin hangi alan ve dala ilgili olarak istisnadan istifade edebileceğini Millî Eğitim Bakanlığıyla oturup karar verdikten sonra biz sitemizde yayınladık, bir yönetim kurulu kararı aldıktan sonra. Durum bu. Çıraklık eğitim merkezinde kalfalık belgesi zorunlu olan mesleklerde belge yerine geçmiyor.

Haydar Beyin geniş bir şeyi vardı, dedi ki soru bankamız yok, dolayısıyla katılımcılara, yani sınava girecek kişilere kitapçık veremiyoruz. Soru bankası, yetkilendirdiğimiz kuruluşların hepsinde soru bankası var, olmak da zorunda zaten. Soruyu zaten vermek doğru bir şey değil, soru bankasını. Soru bankası, yetkilendirme süreci içerisinde yetkilendirdiğimiz kuruluşlardan aradığımız gizliliği olan hususlardan bir tanesi. Onun ifşa edilmesi diye bir şey söz konusu değil, o meslekten sınava girecek teorik ve uygulama sınavına girecek kişilerin çalışması gereken yer, standart ve yeterlilikler o meslekle ilgili olarak. Dolayısıyla o mesleğin standardında ve yeterliliğinde o meslekle ilgili teorik bilgilerin tamamına yer veriliyor. O standarda ve yeterliliğe çalışacak veya siz kitapçık bastıracaksınız, dağıtacaksınız, onlar o teorik bilgilerle, pratik bilgilerle

sınava girmiş olacaklar, bir. İki, muafiyetlerle ilgili dediğimiz önce yoktu, sonra vardı. Belge zorunluluğuyla muafiyetler aynı zamanda düzenlendiği için, önce biri sonra diğeri böyle bir şey söz konusu değil.

Bir diğer husus belge parası niye tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde belge ve sınav parasının tamamını devlet karşılıyor da tehlikeli ve çok tehlikeli olmayanlarda belge parasını devlet vermiyor dediniz. Doğaldır, çünkü biraz evvel de belirttim konuşmamın içerisinde özellikle, devlet hükümet yeni bir sistem getiriyor. Türkiye’de hem eğitim hayatında özgün eğitimde hem de yaygın eğitimde diyor ki artık eğitimler standart ve yeterliliklere uygun olarak verilsin ve daha sonraki belgeler mezuniyetlerle elde edilen kazanımlar, belgeler, hocamın da belirtmiş olduğu, Türkiye yeterlilikler çerçevesi, Avrupa yeterlilikler çerçevesinde kalite güvencesini taşıyan belgeler olsun anlamında. Dolayısıyla hükümet madem ki ben zorunluluk getirdim, bir yükümlülük de mali yükümlülük gelmesin çalışana ve çalıştırana, dolayısıyla ben tamamını karşılıyorum. Ama diğer taraftaki kişiye değer kazandıracak, çalıştırana değer kazandıracak bir husus, bunun biz yine kurum olarak diyoruz ki Avrupa Birliği fonlarından biz bunun sınav parasını size veriyoruz ama belge parası 60 lira, 70 lira neyse, onu da bir zahmet kendisi karşılasın, çok fazla bir para değil çünkü çalışana ve çalıştırana değer kazandıracak bir husus.

Ender Beyin sorusu vardı, dedi ki ölçme değerlendirme yapılamıyor, bunu çalıştıran kesim, yani meslek odaları yapmalı dedi. Yaşı ne olursa olsun, sınav ve belgelendirme süreciyle ilgili olarak gerek teorik gerekse uygulama sınavına girecek kişilerle ilgili olarak, akredite kuruluşlar biliyorsunuz sınavları, belgelendirmeleri yapıyorlar. Biraz evvel de söyledim, hem bu süreçte özellikle yeterlilikler ve standartlar da ağırlıklı olarak sektörün temsilciliğini yapan kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, dernekler ve vakıflar tarafından standart ve yeterlilikler belirleniyor. Hem standart ve yeterliliklerin belirlenmesinde çalıştıranlar söz sahibi hem de yetkili kuruluş dediğimiz, bizim gözetim ve denetimimizde uluslararası akreditasyona sahip sınav ve belgelendirme yapan kuruluşların yaklaşık 40 tanesi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, dolayısıyla ölçme ve değerlendirme sınavlarını da onlar yapıyorlar. Öyle bir şey söz konusu değil.

SORU – SERKAN DÖNMEZ; teşekkür ederim. İsmim Serkan DÖNMEZ, Petlas insan kaynakları mühendisi olarak Petlas’ta çalışıyorum. Biz bu mesleki belgelendirmeyle ilgili, yeterlilikle ilgili bir çalışma yaptık zaten, halen aktif olarak akredite edilen bir şirketle birlikte çalışıyoruz ama ilk olarak konuda çok yabancıydık, bilgi fazla alamadık. Sosyal medyada da bununla ilgili herhangi bir bilgi yok, hiçbir şekilde bilgi alamadık. Kendimiz öğrenmek istediğimiz kadarıyla bilgiye ulaşmaya çalıştık. Akredite şirket geldi, kameraları kurdular, sınav merkezini oluşturdular, kendi işyerimizde sınavları gerçekleştirdik ama en büyük problem şununla karşılaştık biz; arkadaşlarımız sınava giren personellerimiz daha önceden eğitilmemişti, herhangi bir eğitime tabi tutulmamışlardı. Mezuniyet olarak yeterli olmayan arkadaşlarımızı sokmuştuk bu sınava, ilkökul mezunu çalışanlarımızı sokmuştuk. Herhangi bir eğitime sahip değillerdi. İlk sınava girdiklerinde yüzde 96 bir başarısızlıkla karşılaştık çalışanlarımızın. Zaten üç sınav hakkı var. İkinci sınavda bu yüzde 60’a düştü, üçüncü sınavda yüzde 30 bir kesim komple sınavdan kaldılar, bir daha belge almayı hak edemediler. Bunun şöyle olması daha iyi olmaz mı, bir eğitim dokümanı, soru kitapçığı değil ama bir eğitim dokümanı veya bunun daha önceden başka bir kurum tarafından, sadece belgelendirme maksadıyla değil de eğitim verilerek belgelendirme yapılsa, bir de sanki şöyle bir şey oluyor; eğitimi işveren veriyor, ölçümü MYK’ın akredite ettiği bir kurum geliyor, ölçüm kriterleri arasında zıt bir çakışma oluşuyor. İşverenin öğrettiğiyle sorulan soruları, ölçüm kriterleri arasında farklılık oluşuyor. Teşekkür ederim.

ÂDEM CEYLAN; esasen biraz evvel ben izah ettim burada, ben şunu özellikle belirtiyim;



şimdi burada bir eğitim öngörülmedi, eğitim zorunluluğu kılınmadı ama biraz evvel beyefendiye de söyledim, bunun bir kitapçığı, soru bankasını dağıtalım da buradan çalışsınlar ondan sonra sınava girsin şekilde bir şey öngörülmedi, doğru da değil zaten. Özellikle belirttim, dedim ki sınav meslek standartları ve yeterlilikler üzerinden yapılıyor, dolayısıyla o sınavda teorik olarak sorulan sorular da uygulama olarak girilen sınavda yapmaları öngörülen hususlar da tamamı meslek standartlarında var. Çünkü bu standartları açık olarak resmî gazetede yayımlanıyor, bizim sitemizde de var. Sizin bir tarafa gitmeniz hem bu süreçle ilgili olarak bilgi almak hem de standartta o mesleğe uygulanmasıyla ilgili olarak asgari teorik bilgiler, iş sağlığı güvenliğiyle ilgili yine teorik uygulama ve bilgiler, uygulama bilgiler ve süreleri tamamen açık bir şekilde ifade edilmiş. Dolayısıyla sınav dokümanı, daha doğrusu kitapçık meslek standartları.

HASAN BÜYÜKDEDE; teşekkür ediyoruz. Arkadaştan sonra son bir arkadaşta daha vereceğiz, ondan sonra kapatacağız.

SORU – AHMET ÖZGÜRSÜZ; Ahmet ÖZGÜRSÜZ, Tüpraş Eğitim Müdürüyüm. İki çok net sorum olacak. Bir tanesi herhalde bu sorularla ilgili soruya net bir cevap almamıza olanak sağlayacak. MYK kanununda iki tane merkezin tanımı yapılıyor, birisi çok konuşulan sınav ölçme değerlendirme ve belgelendirme merkezi, onu zaten yapıyorsunuz. Diğeri de yalnız akredite eğitim merkezi. Onunla ilgili bir yönetmelik de yayınlanmış durumda değil, öyle bir yönetmelik çıkacak mı ne zaman çıkacak, onu sorayım. Bu belgeler için eğitim dokümanlarının hazırlanması büyük ihtimalle orada olacak çünkü. İkinci sorum da liseden ve meslek yüksekokulundan mezun olanların diplomaları ömür boyu geçerli ama Mesleki Yeterlilik Kurumundaki ölçme değerlendirme merkezinden alınan belgeler 2 yıl geçerli, bunun arkasındaki mantık nedir? Teşekkür ederim.

ÂDEM CEYLAN; iki yıl değil, Mesleki Yeterlilik Kurumundan alınan şu belgeler, meslek yeterlilik belgesi 5 yıl geçerli bir belge. Tabi süresi var, süresi olması doğal, niçin doğal? Mesleklerin uygulanmasıyla ilgili olarak teorik bilgiler ve o mesleklerin uygulanmasında kullanılan adalet, edevat, araç gereç ve makinelerle ilgili olarak teknolojinin hızla gelişmiş olduğu dünyamızda hızla bir değişim var. Dolayısıyla 5 yıllık süre içerisinde hakikaten o mesleğin uygulanmasıyla ilgili olarak teorik bilgiler de değişmiş olabiliyor, uygulama esnasında kullanılacak alet edevat araç gereç de değişmiş olabiliyor, dolayısıyla kişinin kendisini hakikaten o mesleğin ustası olarak ifade edebilmesi için 5 yıllık süre içerisinde, standart da bu süre içerisinde yenilenmiş olabilir, dolayısıyla yenilenmiş olması gayet normal. Uzun süre geçerli olması normal değil bence, 5 yıllık süre içerisinde yenilenmiş olması çalışma hayatı açısından daha etkin ve verimliliğe sebebiyet verecektir.

Bir diğer husus, şöyle bir şey yok; ilgili mevzuatımızda eğitim kurumlarının akreditasyonu var, eğitim kurumlarının akreditasyonu ile ilgili husus var. Bununla ilgili olarak başta YÖK, Millî Eğitim Bakanlığı olmak üzere sektörün diğer temsilcileriyle beraber çalışıyoruz, eğitim kurumlarının akreditasyonu ile ilgili yönetmeliğimiz de önümüzdeki ay, kasım ya da aralık aylarında çıkartmış olup resmi gazetede yayınlayacağız.

HASAN BÜYÜKDEDE; Arkadaşlar, iyi ki bugünkü toplantıyı yapmışsınız, başkanımızı yakalamışken bu toplantının arkasından soracaklarınızı müsaade ederseniz başkanım, dışarıda da arkadaşlarımıza sorabilirsiniz. Son bir arkadaşımıza daha verelim, ondan sonra kapatayım.

SORU – SERDAR YÜCESU; Söz verdiğiniz için teşekkür ederim, Prof. Dr. Serdar YÜCESU, ben de Gazi Üniversitesindenim. Şimdi 4-5-6. Seviye meslekler MYK kapsamında ama 6. Seviye mühendislik mesleği MYK kapsamının dışarısında tutuluyor. Bunun adil olduğunu düşünüyorlar mı hem Metin Beye hem Âdem Beye sorum. Bir de Türkiye'nin farklı yerlerinde farklı mühendislik okulları var, bu okullardan mezun olanlar mesleğin icrası için gerekli yeterlilikleri

kazanıyor mu, ne düşünüyorlar merak ediyorum. Teşekkür ederim söz verdiğiniz için.

ÂDEM CEYLAN; şöyle bir algı var, MYK tarafından 4. Seviyeye kadar veya 5. Seviyeye kadar standart ve yeterlilikler hazırlanıyor gibi bir algı var, öyle bir şey değil. Esas temel 8. Seviyeye kadar, yani lisansüstüne kadar standartları hazırlama yetkimiz var, bununla ilgili olarak da zaman zaman hazırlıyoruz. Ama doğal olarak ilk etapta alanda çalışanlar, çalışma hayatının aktörleri, şu anda sanayide çalışanlara gerek belge zorunluluğuyla ilgili olarak gerekse işletmeye değer katılması amacıyla ortaöğretim düzeyinde talep çok olduğu için, özellikle dernekler, vakıflar veya o mesleği temsil eden kuruluşlar tarafından, yoğun olarak bu seviyede meslek standartları hazırlanıyor ama 8. Seviyeye kadar meslek standartlarının hazırlanmasıyla ilgili olarak önümüzdeki yıl özellikle biraz da değerli hocam sizin gibi profesörlerin desteğini almak suretiyle, profesyonel olarak da ona yaklaşacağız. Yeterlilikler, eğitim kurumlarının yeterliliğini anladım ben yanlış anlamadıysam.

SORU – SERDAR YÜCESU; hem mesleki yeterlilik açısından sordum, mühendislik mesleğini icra edecek yeterli kazanıyor mu sınav yapılmadığına göre?

ÂDEM CEYLAN; onu anladım ben de. Mesleki teknik eğitim kurumlarının, belgelerin veya mesleki yeterlilik açısından yeterli olup olmadığı hususunu sordunuz. Çalışma hayatı özellikle işverenlerimiz, sanayicilerimiz sık sık bunun yeterli olmadığı, mesleki yeterliliğe sahip olmadığı hususunu hep dile getirirler. Biraz evvel diğer taraftaki salonda da bunu sanayi odası yönetim kurulu başkanlarımız, burada hep duyuyoruz, bu zaten Türkiye yeterlilikler çerçevesi, Avrupa yeterlilikler çerçevesine referanslandırıldığı zaman, bu diplomaların kalite güvencesini taşıyıp taşımadığıyla ilgili hususlar açığa kavuşturulmuş olacak. Bu diplomaların, belgelerin bir kısmı kalite güvencesini mesleki yeterlilik olarak kalite güvencesini taşıdığı, bir kısmı taşımadığı ortaya çıkacak, o zaman işte bu durumu değerlendirmiş olacağız. Hocam katkı sağlayacaktır.

HASAN BÜYÜKDEDE; Değerli arkadaşlarım, son bir defa arkadaşımıza da bir söz verelim, saat 6'da bitirmiş olalım, buyurun.

SORU – AHMET KADİR AKTACİR; çok teşekkürler. Çözüm Eğitim Kurumları Türkiye Eğitim Müdürüyüm, Ahmet Kadir AKTACİR. Sorum Prof. Dr. Metin TOPRAK Hocama olacak, hocam sabah bakanımız yüzde 44 olan meslek lisesi öğrenci seviyesi yüzde 60'lara çıkaracağımızdan bahsetti. Kamuoyunda da şöyle bir algı var, katsayılar eşitlendi, bundan dolayı üniversiteye geçişte iki yıllıklar için sınavsız geçiş kaldırılacak, dört yıllıklar için bu MTOK'lar noktasında da ek puan uygulaması kaldırılacak diye bir kamuoyunda bir algı var. Bu algı doğru mudur, onu sormak istiyorum yoksa bu uygulamalar devam edecek mi?

PROF. DR. METİN TOPRAK; ÖSYM olarak bize eğitim bakanlığından gelen kararları biz uygularız, o anlamda ÖSYM'nin böyle bir yetkisi yok, bakanlıktaki bu çalışma meslek liselerinden mezunların sınavsız geçişi ya da ek puan alarak geçişi ya da öneriler arasında meslek liselerine ek puan vererek öğrencilerin orayı otomatik tercih etmesini sağlayarak yüzde 60'a 40 ya da 65'e 35, bu tartışılan bir konu, Millî Eğitim Bakanlığında da burada bir kanaate karara henüz varılmış değil. Bu konuları bizler de sizler gibi tartışıyor, izliyoruz.

HASAN BÜYÜKDEDE; Değerli arkadaşlarım, öncelikle oturuma katılan Âdem CEYLAN Beye, Prof. Dr. Metin TOPRAK Beyefendiye, Erhan ERKEN Beyefendiye çok teşekkür ediyorum. Bu katılımla bu saate kadar burada kalan bütün arkadaşlarımıza da çok teşekkür ediyorum, hayırlı akşamlar diliyorum.



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya

Oturum Başkanı: Prof. Dr. İhsan SEZAL - TOBB Üniversitesi Öğretim Üyesi

Panelistler

Sadi DİLER - THY Teknik A.Ş. Kalite Güvence Başkanı

Seher Batur DÜNDAR - TÜRKAK Akreditasyon Uzmanı

Prof. Dr. Ulvi ŞEKER - Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Gültekin ÇETİNER - Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi



PANEL 6

PROF. DR. İHSAN SEZAL; bizim oturumun anahtar kavramı kalite. Fakat ben bir iki şey söylemek istiyorum. Kalite kavramının zaman kavramıyla çok yakından bir ilişkisi var ve maalesef bu oturumun, önceki oturumların da gösterdiği gibi zaman konusunda biz henüz belirli bir standardı sağlayabilmiş değiliz toplum olarak. Oturumlar uzuyor ve dolayısıyla bir sonraki oturumun zamanında başlaması mümkün olamıyor. Sabahleyin de zaten çok geç başladık, hepimiz biliyorsunuz. Bence çok çok önemli, hakikaten sanayileşme kavramı dediğimiz kavram, zamanın kullanılmasıyla başlayan bir devrim. Zamanın nasıl kullanılmasının üzerinde inşa edilmiş, oturtulmuş bir devrim ve biz sanayileşme yolunda öyle görüldü ki henüz bunu gerçekleştirebilmiş değiliz. Bunu söyledikten sonra da sayın konuşmacılara dönerek ben onlardan ricada bulunacağım bilhassa, 12 dakikayı geçmeyecek şekilde sunumlarımızı yapalım ve katılanların soru sormalarına ve dolayısıyla karşılıklı bir tartışmanın yapılabilmesine imkân sağlayalım. Çünkü burada olmamızın amacı bu, karşılıklı konuşabilmek, karşılıklı tartışabilmek, tek taraflı olmamasını sağlamak. Bunu gerçekleştirebilirsek zannediyorum oturumun amacını da yerine getirmiş olacağız. Ben daha fazla uzatmak istemiyorum, aslında söyleyecek çok şey var, yıllardır söylüyoruz zaten, ben ilk konuşmacımızı Sayın Gültekin Hocamı davet ediyorum, onunla başlayacağız, buyurun hocam.

PROF. DR. GÜLTEKİN ÇETİNER; hocama çok teşekkür ediyorum giriş için. Evet, zamanla ilgili kavram ve diğer kavramlara gireceğiz. Şimdi ben öncelikle şunu söylemek istiyorum; zamanımız yok hocamın dediği gibi, burada ben mümkün olduğunca başa aldırırım hocalarım da sağ olsun izin verdiler, benim en sondu. Provokatif dil kullanacağım ben, eleştiriye açık olması için ilk başta hocam da çok güzel bir şey dedi, gerçekten derslerde de interaktif yaptığımız zaman her zaman için en fazla verimi sağlıyoruz. Sağ olun var olun, kalp kalbe karşıdır. Şimdi burada hemen hızlıca giriyorum ben, okullu eğitimde kalite efsanesi diyorum. O bir efsaneydi, bir şarkı vardı. Şimdi hemen girer girmez bunu fenomen videoyu seyreden var mı, biliyor musunuz?

“Bir öğretmen bütün dersleri anlatamazken bir öğrenci neden bütün dersleri anlansın? Welcome to ticaret meslek.” Şimdi devam edelim. Bu fenomen video zaten, welcome to ticaret meslek diye bulabilirsiniz. Şimdi uzun yıllar 5 farklı ülkede bizim akreditasyon süreçleriyle ilgili deneyimimiz oldu, bunları ben çok hızlı kısaca geçeceğim. Aslında kendimi de bir anlamda yalanlamış olacağım hocam, çünkü 16 senelik ABET, MÜDEK vs. içerisinde bulunduğumuz o süreçlerin hepsini okullu sistem içerisinde neden mümkün olmadığını artık 24. Yüzyıl için anlatmaya çalışacağım.

Şimdi birisi şurada, hemen bu kısmı geçiyorum vakti verimli kullanmak adına. Thomas Suares’i herkes bilir herhalde değil mi? 12 yaşında yazılım uygulama geliştiricisi bir çocuk, biraz sonra onun da bir videosu var hemen kısaca. Gelecekte neyi amaçladığını söylüyor ama amacından çok farklı, 15 yaşında piyasadaki 3D yazıcılardan 10 kat daha hızlı 3D yazıcı yaptı diye dünyada haber oldu. Fenomen bir video bu. TED konuşması, TED’i herkes biliyor.

Evet, 12 yaşında uygulama geliştiriyor, Java, Phyton dilleri gibi dilleri ki Java onlardan birisi ve üniversitelerde baş belasıdır çoğu öğrencinin. Diğer örnek var burada. Bunu da duyduunuz mu herhalde muhtemelen duymuşsunuzdur, 17 yaşında beyin dalgalarıyla kontrol edilen protez kol yaptı. 100 bin dolara mal olan protez kolu, çoğu 3D yazıcılarla üretilen parçalarla 350 dolara mal etti. Enable ettiği programlar var, 3D yazıcıyla veriyorsunuz internet üzerinden, yakınınızın birisi diyelim ki protez kola ihtiyacı var, anında parametrik dizaynla size download ettiriyor, bunu kendi yaptığınız 3D yazıcınızda basarak çıktıyı alıyorsunuz, hediye ediyorsunuz. Şimdi hangi



okulda bu acaba elde edilebilir? Öyle bir çağa girdik ki dağıtık, çeşitliliğin egemen olduğu, 21. Yüzyılda artık alfa kuşağı diyoruz ya; laptopu torunuma veriyorum, laptopa böyle bakıyor önce, ya diyor bu iphone değil tabi anlamıyor daha 2 yaşında, atıyor onu hemen bir tane smartphone elinde başlıyor karalamaya bir şeyler. Şimdi öyle bir çağdayız ve 12 yaşında yazılım geliştirmesi çocuğun, şirket kurması, 15 yaşında dünyada meşhur olması normal bir gündelik hadise. Şimdi böyle bir çağda yaşarken, ben hemen şunu söyleyeyim, ilk defa aslında bu 21. Yüzyılın gelişini müjdeleyenlerden birisidir, okulsuz toplum çok ciddi bir eleştiridir, endüstriyel çağın ürünü olan okul sistemine. Endüstriyel çağın okul sistemi seri üretime dayalıdır, seri üretimin tamamen ne hale getirmesidir, kitlesel eğitim haline getirmesidir. Okuyan var mıdır Ivan Illich'in eserini, Okulsuz Toplum'u mutlaka tavsiye ederim. Şimdi sorun nedir, bu endüstriyel çağın ürünü. Bir kere modern 300 yıllık bir geçmişli olan modern okul sistemi aslında tarım uygarlığının çocuklarını fabrikasyon, yani fabrikalarda çalışarak kazancını temin eden bireyler haline getirmek için çıkarıldı. Sonradan Henry Ford'un ikinci sanayi devrimi sırasında onun geliştirdiği ürünlerle standart testlerin de geliştirilmesiyle seri üretim süreçlerine dahil edildi. Şimdi baktığımızda gizli bir müfredat var aslında. Az önce istihdam salonundaydım, soru sormaya fırsat bulamadım, buradan da gönderme yapıyorum. Gizli müfredat nedir, tarım uygarlığında herkes kendi üretimini yaparken aile içerisinde, sanayi uygarlığı çok kötü bir şey yaptı hepimize, bizi tüketiciler yaptı. Yani üretici olmaktan çok tüketici olduk her alanda ve gizli müfredat, okulların müfredatı şudur; istihdam edilişseniz karnınız doyar. Böyle bir anlayış var, istihdama dayalı ben kaç tane kongreye katıldım, hepsinde istihdam ana alanı. Peki, önümüzdeki çok güzel bir katılımcı az önce söyledi dedi ki yeni alfa kuşağı artık bir yerlere gidip sabah 8 akşam 5'te çalışacak nesiller değil. Bunlar nedir, üreten, tüketmek için üreten nesiller. Yani bilgisayar ve internet, bilişim ve iletişim teknolojilerinin tabana inmesi nedeniyle bunlar artık tamamen okul sistemi bunları kesmesi mümkün değil. Öğrenmenin en kralını internet üzerinde zaten gerçekleştirebiliyorlar. Bugün mesela poligladdenen şeyler var, yetenek sizsiniz yarışmasında Rusya'da 7 dili 4 yaşında konuşan bir çocuk. Poligladd club diye bir girin, kaç tane dil öğrenmek istiyorsanız, şimdi 12 yıl bakın, 13'e çıkardılar, 12-13 yılda hala İngilizce öğrenemiyoruz ama 4 tane, 5 tane, 6 tane ki bu poligladdemek 6 dilden fazlasını konuşan insan demek, bunlar internette gerçekleştirilebiliyor.

Şimdi burada bakın merkeziyetçi bir müfredat yapısı var ki; müfredat dediğimiz şey, aslında seri üretim sistemlerindeki model karşılığıdır. Mesela Henry Ford'un bir fikri vardı seri üretimler için, nedir öngörüsü, siyah olduğu müddetçe istediğiniz rengi satın alabilirsiniz. Yani seri üretim öyledir, çeşitliliğin en aza, bir iki model üretir bir fabrika. Bir fabrika ürettiğinde ne kadar sürede bir araba çıkarır biliyor musunuz? Bilmeyenler için; 60 saniye, hatta 45 saniye bir araba çıkarma hızıdır. Bir fabrikada ne kadar sürede araba çıkar, biliyorsunuz, 45 saniyeye kadar inebiliyor. Peki, bu öğrenme sistemi nasıl bir şey, Prometheus, Ivan Illich bunu gayet güzel açıklıyor, önceden planlanmış süreçler, öğrenme ise Epimetheus'tur, yani işin içine girersiniz akranlarınızla birlikte, hoca böyle pasif PowerPoint slaytlara anlatmaz, aktif öğrenmeyle eleştirel düşünceyle sorgulayarak öğrenirsiniz ki bunların artık en kralı nedir, internet üzerinde Khan Academy'den tutun o kadar çok farklı ortam var ki forumlar vs. okullarda hiçbir şekilde hocayla öğrencisinin yapamayacağı öğrenme süreçleri gerçekleştiriliyor. Şimdi burada aktif öğrenmeyle ilgili zaten çalışmalar devam ediyor. Burada en önemli eleştiri, Ivan Illich'ten sonra William Spady'den geldi, o da nedir outcome based education diye bir şey çıktı, hedef temelli eğitim ama bugün hiçbir yerde kullanılmıyor aslında. Akreditasyon süreçlerinde ele alınan, hedef alınandır fakat en ciddi eleştirisi mevcut okul sistemi nedir, modern okulda öğrenme zamanı sabittir ve öğrenme değişkendir. Sabit olması ne demek, araba üretiminde nasıl 60 saniyede bir araba

çıkarabiliyorsanız, bir okul sisteminde öğrenci mezun etme hızı nedir, en aşağı minimum 6 aydır. Neden, 4 ay kafadan? Ne yapar öğrenci, en uzun süreçtir öğrenme süreçleri içerisinde okul hayatında, 4 ay bir dönemdir ve üstüne de 2 ay geçiş, bir sonraki döneme transfer dönemini dahil edersiniz. Peki, böyle bir öğrenmeye baktığımızda, 1 milyon arabayı tipik gelişmiş bir araba firması 1 yılda üretebilir, peki ne kadar sürede aynı şekilde öğrenci mezun olabilir okullardan? bakıyoruz, 1 milyon otomobille karşılaştıran, 1 milyon öğrenciyi 30'ar kişilik gruplar halinde biz aldığımız zaman 200 bin ay ediyor, 16 bin 666 yıl çalışma gerekiyor. Peki bu ne demektir, binlerce okul demektir. Bunun bütçeyle falan karşılamamız mümkün değil. Zorunlu eğitim dediğimiz yapıyı insanların bütün dünyada sorguladığını görüyorsunuz. Zorunlu eğitime hayır net mesela pek çok gruplar oluşmuş durumda, bunlar boşuna değil. Niye? 12 senelik mesela bizi mecburi müşteri haline getiren sistemde, okul sisteminde öğrendiğimiz bilgilere bakın. Ona karşılık 12 yaşında, 15 yaşında bir çocuk ne yapabiliyor, alfa kuşağının çocuğu okullar onları hiçbir şekilde memnun etmiyor. Modern eğitim sistemi diploma güdümlü, diploma bir şeyin öğrenip öğrenmediğinin kanıtı değildir, net olarak. Niye, çünkü eğer öyle olsaydı hangi okuldan mezunsanız gittiğinizde sizinle iş görüşmesi yapma, mülakat yapma ihtiyacı olmazdı herhalde.

Eğitimde kalite nedir? Kalite tanımına baktığımızda, kalite endüstriyel çağın aslında bir üründür. Birim zamanda en az maliyetle en yüksek miktarda istenen özellikte ürün çıkarmak için seri üretim sistemlerini standartlaştırma, uyumlaştırma, senkronizasyonu dediğimiz uzmanlaşma, odaklanma, merkezileşme, merkezi yapılar ve odaklanma süreçlerinin aslında bir tezahürüdür. Yeniden üretilebilirlik temel prensibidir. Peki, yeniden üretilebilirlik dediğimiz şeyi ele aldığımızda, bunun en son yer alacağı yer neresidir, eğitim sistemi olmalıdır herhalde. Çünkü biz eğitim sistemiyle tek tip çocuklar yetiştirmeyi herhalde hedefliyor olamayız. Burada her çocuk birey özeldir diye bir film var, Amirhan'ın filmini tavsiye ederim, mutlaka, çok kişi izlemiştir. İnsanoğlu olarak biz bu dünyaya potansiyelimizi tamamlamak üzerine geldiğimize inanıyorum ben ve her bireyin hayattaki amacı ve gerçekleştirmek istediği potansiyeli ve hayalleri farklıdır. O yüzden ne istihdam temelli ne de öğrencinin amaçlarını tepeden merkezietçi yapıyla müfredatlar aracılığıyla bir kurumun yapılandığı değil, çocukların aslında öğrenme hayallerini, potansiyellerini tamamlayabilecek şekilde bir yönlendirme, kolaylaştırma dediğimiz bir kalite sistemine odaklanılması gerekir. Evet, burada birbiriyle aynı ürünler çıkarmak istemiyoruz dedik. Burada en önemli belki bizim şu ana kadar pek sormadığımız, akreditasyon süreçlerinde şudur budur, öğrencileri yani anketlerle falan kontrol ediyoruz veya ettiğimizi zannediyoruz ama aslında öğrencilerin hayallerini oluşturmada ve gerçekleştirmede okulun kendisine ne kattığı sorusunu belki öğrenciye sormak ekseninde bir odaklanma yapmak gerekir. Neyin yerine? İstihdam yerine. Biz onları bir yerlerde çalışmak üzere artık 21. Yüzyılda hazırlayamayız, yani eski 300 yıllık okul sistemi endüstriyel çağın okul uygarlığı bitmiştir. Yani biz geriden gidiyoruz diye batı ülkelerinde zaten görüyorsunuz bunu, geriden gidiyoruz, bütün sanayi devrimlerini yakalayamadık diye bunu uygulamak zorunda değil. Zaten uygulamaya kalktığımızda sanayi devrimlerinin ayrı adalete dayalı bir yapısı da yoktur, onu yarın zaten endüstri 4.0'da da bir panelimiz var, inşallah orada ele alacağız.

Bu arada ben Ivan ILLİCH'in eserini, bir de Üçüncü Dalga kitabını tavsiye ederim mutlaka, başka kitaplar da var. Üçüncü Dalga, Gelecek, Şok, Devrimci Zenginlik, vs. gibi. Bir sözünü hatırlatmak istiyorum Alvin TOFFLER'in; 21. Yüzyılın cahilleri okuma yazmayı bilmeyenler değil, öğrenmeyi öğrenemeyenlerdir. Burada ben hızlıca dediğim gibi eleştirel girdim, 12 dakikalık sürede ne kadar tahrik edici konuştuksam başarılı addediyorum kedimi. Çok teşekkür ediyorum.

PROF. DR. İHSAN SEZAL; efendim ben teşekkür ederim, Gültekin Hoca zamanı gayet güzel kullandılar. Teşekkürler. Programa göre ikinci konuşmacımız Sadi Bey, buyurun efendim.



SADİ DİLER; Sayın Başkanım, değerli hazirun, ben Türk Hava Yolları Teknik AŞ Kalite Güvence Başkanı. Bugün sizlere aslında kalite güvence sistemine sonradan gireceğim, buraya gelinceye kadar uçak bakımında veya sivil hava araçlarında bakımların yapılması için gerekli olan personel özellikleri hakkında birazcık bilgi vereceğim. Bunlar sunumumuzun içindeki başlıklar, bunları geçiyorum.

Uçak bakım kuruluşları dediğimiz zaman, uçağın üretiminden başlayıp hizmet ömrünü tamamlayıncaya kadar belirli periyotlarda, belirli zamanlarda yapılan bakımların tümü. Bu bakımları nasıl yapıyorsunuz, bir otoriteden yetki alıyorsunuz, Türkiye’de de TC register’lı, kayıtlı uçakların yetkisini kim veriyor, Türk sivil havacılığı veriyor. Diğer Avrupa’daki uçakların bakımını ise EASA veriyor, Amerikan uçaklarının bakımını ise FAA veriyor. Türk Hava Yolları Teknik A.Ş. bu üç tane ana otoritenin yetkili bakım kuruluşudur. Uçak bakım teknisyeni dediğimiz zaman, bu faaliyetleri gerçekleştirmek için uçağın bakımını ve sefere verilmesini sağlayan yetkili personeldir. Bu yetkili personel nasıl oluyor, yine bu sivil havacılığın kuralları vardır, personel yetiştirme hakkında, bunlar Türkiye’de SHY adı altında, Avrupa’da EASA’de Part 147 altında şeklinde yönlendiriyor. Mesela 66’da bir hava aracı bakım personeli lisansı almak gerekiyor, bu ehliyet gibi bir şey. Bunu alabilmek için de 147 yetkili bir kuruluşla eğitim görmesi gerekiyor teknisyenlerin. Daha sonra da bu yönetmeliği ve talimatın gerekliliklerini sağladıktan sonra da almış olduğu lisansla bakım yapmaya hak kazanıyor ama yetkili olamıyor. Bu eğitimler temel eğitim, uçak tip eğitimi, uçak hat bakım eğitimi ve üst bakım şeklinde çeşitlendiriliyor. Bunların tabi aldıkları eğitimlerin de farklı olduklarını yine isimlerinden anlayabiliyoruz. Bu kategori A, kategori B1, B2 ve C dediğimiz kategoriler ise mesela A kategorisi uçaklardan bir noktadan bir noktaya gittiğimiz zaman, uçak indiğinde o uçağın ön bakımlarını yapan, sağını solunu dolaşan, lastiklerine bakan, motor yağına bakan, yetkiye sahip olan personel en hafif A yetkili. B1 ve B2 yetkili ise hangar bakımı dediğimiz uçak bakımı, ağır bakımı. Bunların B1 olanları da uçağın mekanik kısmıyla ilgili, B2 olanlarının da elektrik ile ilgili. Hangar bakımında bütün bunlar yapıldıktan sonra da uçağın sefere verilmesi için onun bir üst kademesi olan C kategori var. Bütün yapılan işleri kontrol eder ve uçağın emniyetli bir şekilde servise verilmesi onayını verdiği zaman uçağı release eder ve uçak hangardan çıkar, sefere girer. Yine bahsettiğim gibi Avrupa ve FAA sivil havacılık otoriteleri.

Şimdi lisans almak için temel gereklilikler şunlardır; SHGM tarafından yetkilendirilmiş bir 147 kuruluşu olmanız gerekiyor ve burada da A, B1, B2 kategorilerinde uygun modülleri öğrenip imtihanlarını vermeniz gerekiyor. Temel deneyim gereklilikleri ise bu kategoriler içinde belirlenmiş sürelerde gerçek uçak üzerinde çalışmanız gerekiyor. Gerçek tecrübe kazanmanız gerekiyor. Sadece okuyup imtihanları geçmek yetmiyor. Şimdi esas enteresan olan şu, bizde Türk sivil havacılığın vermiş olduğu kurallara, yönetmeliğe ve talimata göre teknisyen olabilmek için 18 yaşını bitirmek ve hatta ilköğretim, şu anda 8 yıllık bir öğretimi bitirmek yeterli. Fakat bahsetmiş olduğumuz bu 147 kapsamında yetkili okullar ki bunları SHGM veriyor, bunları bitirdiğiniz zaman bir avantaj elde ediyorsunuz, bir tecrübe avantajı. Mesela A kategori, düz meslek lisesini bitirmiş bir teknisyen gerçek bakım ortamında 3 yıl çalışması lazım. Yine aynı A yetkili bir teknisyen, Türk sivil havacılığı tarafından onun şartlarına uygun şekilde donanıma haizse, buradan mezun olan bir öğrenci, bir teknisyen adayı 2 yıl çalışması gerekiyor, bakım ortamında. 147 dediğimiz bir üst kademedeki yetkili olan bir eğitim kuruluşundan çıkmış bir teknisyen adayı ise 1 yıl gerçek bakım ortamında çalışması gerekiyor. Sonuç olarak, yine aynı şekilde diğer B1 mekanik, B2 elektronik kısımlarında da tabloda görebileceğiniz gibi okullar seviyesindeki gerçek bakım ortamındaki tecrübe sürelerini görüyorsunuz. Yine aynı şekilde bu avantajlı okullar Türkiye’de şu anda tanınmış statüsü altında iki tane okul var. Bunların en eskisi İstanbul’da Bağcılar’da,

bunlar lise ayarında okullar, bir tanesi de geçen sene Eskişehir’de açılan Sabiha Gökçen okulu. A yetkisi kapsamında bunlar öğrenci yetiştiriyorlar. Diğer 147 kapsamında ise iki tane okulumuz var. Bir tanesi Eskişehir’de, Anadolu Üniversitesinde, bir tanesi de Kayseri’de Erciyes Üniversitesinde. Bunlar üniversite seviyesinde 4 yıllık eğitim veriyorlar, mühendis seviyesinde bir eğitim yapıyorlar ve bunları alan öğrenciler çok kısa zamanda hem İngilizceleri hem de mesleki olarak adaptasyonları çok kolay oluyor.

Şimdi bu kurslardan bahsettik. Her bir kategoriye göre toplam bir eğitim süresi, artı bu eğitim sürelerinin de belirli yüzdelere oranında gerçek bakım ortamında çalışma süreleri, 6 ay, 18 ay. Bunların hepsi talimatlarda belirlenmiştir. Bunlar eğitim kurs süreleri, bunları geçiyorum, bunlar her yerde bulunabilir sitelerde. Eğitim kuruluşlarının ihtiyaçları; teknik personele neden ihtiyacımız var, sistematik eğitim verilmemesinin kayıpları, okullardaki eksiklikler, kursların eksiklikleri, bunlar bildiğimiz konular. Şimdi bir eğitim kuruluşu olabilmek için de bu sivil havacılık ortamında, bunlar tabi Millî Eğitime bağlı bir eğitim kuruluşu değil, bunlar tamamen otoriteler tarafından yetkilendirilmiş kuruluşlardır. Biz Türk Hava Yolları Teknik AŞ olarak hem Türk sivil havacılığından hem de EASA Avrupa Emniyet Ajansı tarafından yetkilendirilmiş A, B1, B2 ve C eğitim verme ve imtihan yapma yetkisine sahip bir bakım organizasyon ve bakım eğitim organizasyonuyuz. Onun için ne gerekli, yine tesis, yönetim, eğitmen, bağımsız kalite güvence sistemi, sınav sistemi ve eğitim materyali. Teknik AŞ yine yetkili olduğu numaraları, bunlar yetki numaraları. Bakım eğitim kuruluşu temel eğitim, uçak tip eğitimi, temel eğitimde ne dedik, A1, B1, B2, bunları gidiyor bitiriyor, bakım ortamında da çalışıyor, gidiyor lisansını alıyor Türk sivil havacılığından. Aldıktan sonra da hangi uçak tipinde çalışacaksa bunun bu sefer gidiyor tipini alıyor, tip kursunu alıyor. Bu tip kursunu aldıktan sonra bir de bunu teorik bir sınıfta alıyor, bir de gerçek uçak üzerinde teorik eğitimini alıyor. Onları da bitirdikten sonra OGT yapıyor, yani tecrübe süresini geçiriyor. Bizim yetkili olduğumuz Türk sivil havacılığı ve EASA’dan öncelikle bu A yetkisini aldık, bu sene de B1, B2, C yetkisini aldık. Bu yetkiyi alırken tabi bahsetmiş olduğum tesis ve onarım konularında bunları mutlaka yapmamız gerekiyor çünkü bunlar öncelikle kalite güvence sistemi olarak bizim tarafımızdan kontrol ve onay verildikten sonra otoriteye başvuruluyor, otorite gelip bunları da yerinde gördükten sonra onay vererek bizleri yetkilendiriyor. Ayrıca bir uçağımız var, diğer atölyelerimiz var.

Şimdi kalite sistemi nerede, bütün bu anlattıklarımın güvencesi kalite güvence sistemi altında gerçekleşiyor. Bizler bu sistemi kontrol ediyoruz ve sistemi kurallara göre çalışmış olduğunun güvencesi olarak denetlemeler yapıyoruz. Bu denetlemelerimiz yıllık oluyor, planlı plansız denetlemeler oluyor, otoritelerle irtibatları biz sağlıyoruz, eğitmen yetkilendirmelerini biz yapıyoruz bu bahsettiğim kursları vermek üzere, dokümanların yönetimi bizde. Gelişim, bakım eğitim kuruluşlarının süreçle ilgili katkı sağlama çalışmalarına da katkımız oluyor. Tip eğitmenlerini, yani uçak tipini veren eğitmenleri biz yetkilendirirken, aradığımız özellikler şunlar mesela; ilgili uçak tipinde teorik, pratik, eğitim sertifikası olacak, sivil havacılık ortamında 3 yıl bakım ve eğitmenlik deneyimi olacak, 66-147 eğitimleri alan prosedür eğitimlerini almış olacak, pedagojik eğitim almış olacak, en önemlisi İngilizce biliyor olacak. Kurallarda şunu der, çok böyle katı kurallar yoktur ama personelin teknisyenin okuduğu dokümanı, çünkü her şey İngilizcedir uçakçılıkta, okuyabilecek, anlayabilecek, iş yapabilecek seviyede der, buna son senelerde bir standart getirdi, Türk sivil havacılığının bir dil genelgesi vardır. Bunlarda da bahsettiğim gibi CFR, B1 seviyesinde, bu TOEFL olur veya KPDS olur, bu tür bir şekilde İngilizcesini belgelemesi lazım.

Şimdi 2023 vizyonunda baktığımız zaman teknisyen ihtiyacını bakım kuruluşlarında şöyle bir inceledik; Türk Hava Yolları olarak tabi biz bunu değerlendirdik. Mesela bizim 2023



yılına kadar hat bakım ortamında büyümemize karşılık yaklaşık olarak 120 tane teknisyen, bir de hangar ortamında büyük bakımlarda ise 350-400 arası beraber bir teknisyene ihtiyacımız var her sene Türk Hava Yolları Teknik olarak. Diğer dünyadaki yine 2035'e kadar bu Boeing referansını aldık, teknisyen ihtiyacı dünyada bakın, 679.000 teknisyene ihtiyaç var dünyada, bunlar da bölgelerine göre ayrılmış vaziyette. Yine uçaklara gelirsek, şu anda 2015 yılında dünyada şu an itibarıyla 22.510 tane uçak var. Bu uçaklar 2035 yılı, buna göre uçakların mesela retired dediği emekliye çıkacak, bakın aşağı doğru iniyor, ondan sonra replacement dedikleri, yaşlanmaya başlamış, uçakların yerine yerini alarak değiştirme olacak, growth dediğimiz de mevcut noktadan yukarıya doğru havacılığın büyümesiyle ilgili bir artımız var, toplamda baktığımız zaman 2035 yılında 45.240 tane uçak olacak. Bu ne demek, teknisyen, pilot, şudur budur, bütün ihtiyaçlar aynı paralelde artacak.

Bunlar da önerilerimiz. Sunumum bu kadar. Tabi sorularımız var. Bizim Türk Hava Yolları Teknik AŞ olarak İstanbul Atatürk Havalimanında hem Sefaköy tarafında hem de diğer tarafta, orijinal tarafta bakım hangarlarımız var. Bir de bu Sabiha Gökçen Airport'un olduğu yerlerde de yeni açmış olduğumuz HABOM tesislerimiz var, bir tanesi dar gövde dediğimiz küçük tek koridorlu uçaklar, diğeri de çift koridorlu uçaklar. Onlardan bir tanesi 11 tane alıyor dar gövde uçak hangarımız, diğeri ise 3 tane geniş gövde uçağı alıyor. Bütün komponent bakımları, bütün uçakla ilgili ne kadar aklınıza gelen bir bakım hizmeti varsa, hepsi alt aneks tesislerinde hizmet veriliyor. Ankara'da da bir hangarımız var. Ve dünyanın da 85 tane ülkesinde yetkili biz hat bakım hizmeti veriyoruz, kalite güvence yetkimizle fakat onun dışında uçtuğumuz 280 küsur tane ülkede de geriye kalanlarla da yetkili şirketlerden hizmet alıyoruz. Teşekkür ederim dinlediğiniz için. Sorularınız varsa hocam müsaade ederse daha sonra cevap vermeye gayret ederim. Teşekkür ederim, sağ olun.

PROF. DR. İHSAN SEZAL; Efendim Sadi Beye çok teşekkür ediyorum. Uçakla seyahat etmekten çekinenler, korkanlar varsa şimdi herhalde rahatlamışlardır. Dönüş zannederim daha rahat olacak herkes için, teşekkürler. Şimdi söz sırası Seher Batur Hanımefendide, buyurun efendim.

SEHER BATUR DÜNDAR; merhabalar, ben Seher Batur DüNDAR, Türk Akreditasyon Kurumu adına buradayım bugün, hepiniz hoş geldiniz. Konuşmama başlarken aslında birazcık Türk Akreditasyon Kurumunu biraz tanıtmak istiyorum, faaliyetleri nelerdir, sonra uluslararası tanınırlık üzerinde duracağım. Sonrasında ise aslında bu kongrenin asıl konusu olan personel belgelendirme, personel akreditasyonunu anlatacağım size ve özellikle sektördeki heyecan verici gelişmelerden de bahsedeceğim.

Aşına olmayanlarımız varsa diye bir akreditasyon kavramından bahsetmek istiyorum kısaca sizlere. Akreditasyon nedir; akreditasyon uygunluk değerlendirme kuruluşları dediğimiz kuruluşların, yani bunlar günlük hayattan örnek verecek olursak, laboratuvarlar, muayene kuruluşları ve belgelendirme kuruluşlarının uluslararası standartlara göre denetlenip akredite olma hizmetidir. Türk Akreditasyon Kurumu da aslında çok genç bir kurum, 1999 yılında kuruldu. Aslında nasıl ortaya çıktı, Avrupa Birliği ile Türkiye'nin imzaladığı Gümrük Birliği anlaşmasının 8. Maddesi gereğince kurulmuş bir kurum. 4457 sayılı kanunla kuruldu, sonrasında iki yıl kadar altyapı çalışmaları, fiziksel yapılanma, personel alımından sonra 2001 yılında akreditasyon taleplerini almaya başladık. Başladık diyorum çünkü ben de kuruluşundan beri TÜRKAK'ta görev yapmaktayım. Baktığımızda aslında TÜRKAK hizmete başladıktan sonra 2005 yılına geldiğimizde, sadece akredite ettiği kuruluşların sayısı 100 civarındaydı. Oysa 2016 yılına geldiğimizde bu rakam 1263 olmuş, özellikle buraya gelmeden kontrol ettim, hakikaten çok kısa bir sürede

çok artmış akredite ettiğimiz kuruluşların rakamı. Aslında bu da bize şunu gösteriyor; piyasa, tüketiciler, sanayi, işverenler, herkes aslında akreditasyonun bilincinde ve akredite belgelendirme kuruluşlarından alınmış belgeler ya da akredite laboratuvarların muayene kuruluşlarının verdiği analiz raporlarını aslında piyasa hakikaten arıyor.

Uluslararası tanınırlığa geldiğimizde de aslında uluslararası tanınır olmayan bir akreditasyon kurumu, yani ulusal ölçekteki bir akreditasyon kurumu çok da bir anlam ifade etmiyor. Mutlaka ulusal tanınırlığın olması gerekiyor, o yüzden Türk Akreditasyon Kurumu olarak öncelikli hedefimizi hep uluslararası tanınırlık olarak koymuştuk ve 2006 yılında bu akreditasyon birliklerinin çatı kuruluşu olarak tanımlayabileceğimiz Avrupa Akreditasyon Birliği ile karşılıklı tanıma anlaşması imzaladık, aynı zamanda global ölçekteki Uluslararası Laboratuvar Akreditasyon Birliği ve belgelendirme alanındaki kuruluşlarla da tam üye olup karşılıklı tanıma anlaşması imzaladık. Bu ne anlama geliyor aslında, TÜRKAK tarafından akredite edilmiş kuruluşların verdiği hizmet, belgeler, uluslararası alanda geçerli. Tabi ki bundan sonraki hedefimiz de bu uluslararası tanınırlığı devam ettirmek oldu. Nedir bu, evet bir karşılıklı tanıma anlaşması imzaladık ama biz de Avrupa Akreditasyon Birliği tarafından 4 yılda bir sürekli denetleniyoruz ve yeterliliğimiz sınanıyor, en son 2016 yılının ocak ayında bir denetimden başarıyla geçtiğimizi de söyleyebilirim.

Personel belgelendirmeye gelirsek, aslında bu kongreyle ilgili olan kısmın; öncelikle bir personel belgelendirme nedir, onu tanımlayalım istiyorum. Personel belgelendirme aslında bir uygunluk değerlendirme faaliyetidir, yani herhangi bir kişinin belli bir alanda, bu alan ne olabilir, inşaat alanı olabilir, kaynak alanı olabilir, turizm sektörü olabilir, bilgi işlem sektörü olabilir, belli bir alandaki bilgi, beceri, tecrübesinin objektif kriterlere göre değerlendirilmesidir aslında personel belgelendirme. Biz de TÜRKAK'ta personel akreditasyon başkanlığı olarak uluslararası bir standart var, ISO-17024 standardı, bu standarda göre bize başvuran kuruluşları denetliyoruz. Burada da yine rakamlardan bahsetmek istiyorum. Şöyle ki, 2007-2008 yılına geldiğimizde TÜRKAK tarafından akredite olmuş personel belgelendirme kuruluşlarının sayısı 10 civarındaydı. Neden 10 civarındaydı, çünkü gelen talep bu kadardı. Bir çoğunuz aşına olabilir, uluslararası bir standart var, ISO-9606/1 diye, genellikle çelik kaynakçı belgelendiren kuruluşlar bu alanda belgelendirme yapıyorlardı. Ama yine günümüze geldiğimizde 87 tane belgelendirme kuruluşunu akredite etmiş durumdayız. Ne değişti diye bakacak olursak, 2006 yılında mesleki yeterlilik kurumu kuruldu ve şu an yanılmıyorsa 340 civarında olan ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik yayınladı. Dolayısıyla bunlar her alanda, inşaat alanında sıvacı, boyacı, iskele kurulum elemanı, alçı levha uygulayıcı, seramik karo kaplamacı, aklınıza gelen tüm alanlarda ulusal yeterlilikler var. Yine aynı şekilde kaynak alanında çelik kaynakçı, alüminyum kaynakçı; turizme bakacak olursak ön büro görevlisinden kat hizmetlerine, bar görevlisine; bilgi işleme bakacak olursak veri elemanına, metal sektörüne bakacak olursak CNC tezgâh işçisinden metal işlemecisine kadar; tekstil alanında dokumacıya kadar bir sürü alanda, 340 civarında yanılmıyorsa ulusal yeterlilikler hazırlandı. Dolayısıyla mesleki yeterlilik kurumu da şunu söyledi; eğer benim ulusal yeterliliklerime göre belgelendirme yapacaksanız, TÜRKAK'tan akredite olmak durumundasınız, ondan sonra benim bu standartlarıma göre belgelendirme yapabilirsiniz dedi. Dolayısıyla aslında bu alanda piyasa bayağı hareketlendi. Kuruluşlar mesleki yeterlilik kurumuna gidip onlarla bir ön yeterlilik sözleşmesi imzaladıktan sonra TÜRKAK'a geliyorlar akredite olmak için ve biz de onlara diyoruz ki buradaki uluslararası standart ISO-17024 standardı. Bu standarda göre bir kalite sistemi oluşturun, bu standardın talep ettiği şekilde personel istihdamını yapın, teknik anlamda yeterliliğinizi sağlayın ve bize başvurun diyoruz. Dolayısıyla kuruluşlar 17024 standardına göre yapılandıktan sonra



bize başvuruyorlar ve biz de bu standarda göre kuruluşları denetliyoruz. Denetlerken aslında nelere bakıyoruz; o kuruluşların yasal statülerine bakıyoruz, hakikaten tarafsız bir iş yapıyorlar mı ona bakıyoruz, kaynaklarına bakıyoruz, hem sınav belgelendirmesi yapmak için hakikaten kişiyi belgelendirmek için yaptıkları sınav alanları, teçhizatları yeterli mi, personeli hakikaten yetkin mi, gizlilik güvenlik şartlarına uyuyorlar mı, kalite sistemleri standarda uygun mu gibi standardın gerektirdiği maddeleri gözden geçirdikten sonra kuruluşları akredite ediyoruz.

Bir de zorunlu alanlarla ilgili bir gelişme var, ondan da bahsetmek istiyorum sizlere. Bildiğiniz gibi, belki birçoğunuz aşınadır, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir tebliğ yayınladı, Türkiye’de biliyorsunuz ne yazık ki iş kazaları çok oluyor ve özellikle çok tehlikeli alanlarda ki bunların çoğu inşaat ve kaynak sektöründe. Öncelikle 40 tane, sonra 8 tane daha yayımlandı, şu an 48 tane meslekte zorunluluk getirildi. Bu ne demek aslında; bu 48 meslekte yanılmıyorsam 2017 başından itibaren belgesiz personel çalıştırılmayacak, yani bir inşaatta siz o 48 mesleğin içerisinde olan mesleklerde belgesiz personel çalıştıramayacaksınız. Dolayısıyla aynı şey kaynak alanında da geçerli. Dolayısıyla biz tüm bu alanlarda bize başvuran personel belgelendirme kuruluşlarını akredite etmiş durumdayız ve bunları web sitemizde yayınlamış durumdayız. Yani hangi kuruluşlar akredite kuruluştur ve kapsamları nedir, aslında web sitemizden bunlara ulaşabilirsiniz.

Aslında konuya gelecek olursak, sabahtan beri tüm panellere katılıyorum ve izliyorum, hakikaten herkesin yapmaya çalıştığı şey, teknik liselerde mesleki eğitimde hakikaten yetkin personel yetiştirmek. Sektöre baktığımızda da aslında nitelikli ve donanımlı personel istihdam edilmek isteniyor. Dolayısıyla biz bakacak olursak aslında kişi eğer bir metal tezgâh işçisiyse, bu konuda eğitim almışsa, bunu belgelendirmek istiyorsa, aslında şu an akredite belgelendirme kuruluşlarına ulaşması mümkün. Hem kişi aldığı bu belgeyle normal iç piyasada belgelemiş olacak aslında yetkinliğini hem de uluslararası tanınırlıktan dolayı dış piyasada da aslında rekabet edecek duruma gelmiş durumda. İşverene baktığımızda da aslında işveren de belgeli elemene çok daha güven duyacaktır, çok daha verimli bir iş çıkaracağına emin olacaktır. Dolayısıyla TÜRKAK aslında tam da bu konumda bulunmakta şu an. Bu personel belgelendirme konusundaki gelişmeler bence çok heyecan verici ve çok daha iyi yerlere gideceğine de inanıyorum. Teşekkür ederim.

PROF. DR. İHSAN SEZAL; Efendim ben teşekkür ederim. Gerçekten de zaman bakımından gayet iyi oldu, teşekkürler. Bu arada son sözü vermeden önce sorularınızı yazılı olarak da ulaştırabilirsiniz. Konuşmalar bittikten sonra sözlü de olabilir, bu arada yazılı olarak da gönderebilirsiniz. Evet, söz sırası Ulvi Hocamda, buyurun efendim.

PROF. DR. ULVİ ŞEKER; Sayın Başkan, değerli panelistler, çok değerli katılımcılar, kongrenin teması eğitimden üretime sektörlere iş birliği, panelin konusu mesleki ve teknik eğitimde kalite çalışmaları ve uygulamaları. Biraz evvel Seher Hanımın da söylediği gibi aslında bütün hedef, sektörün ihtiyaç duyduğu eleman tipini yetiştirebilecek bir mesleki teknik eğitim sistemi geliştirmek. Mesleki teknik eğitimin çıktılarının sektörün ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olmasını temin etmek. Kaliteye duyulan ihtiyaç, bundan. Bu amaçla yapılmış pek çok çalışma söz konusu, bunlardan en önemlisi de 2012 Mayıs’ında başlayıp, 2014’ün sonunda nihayete eren Avrupa Birliği ile Türkiye Cumhuriyeti hükümeti arasında desteği ile yürütülen METEK ismiyle kısaltarak isimlendirdiğimiz mesleki teknik eğitimde kalitenin geliştirilmesi projesi. Bu projede görev yapmış kısa dönem uzmanlardan biri olarak, bu proje kapsamında ne amaçlandı ne tür faaliyetler yapıldı, beklenen çıktılarla elde edilen çıktılar ne derecede örtüştü, bundan sonrası için neler yapılabilir, konuşmamda sizlerle paylaşmak istediğim konular bunlar.

Biraz evvel de söylediğim gibi, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse

edilen ve yürütücüsü şu an bize ev sahipliği yapan Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü olan proje, 22 Mayıs 2012 tarihinde başlamış. Projenin genel amacı ise mesleki eğitimin kalitesinin artırılması suretiyle iş piyasası ve eğitim arasındaki bağın geliştirilerek ki bugünkü temaya son derece uygun, insan kaynaklarına yatırım yapılmasını teşvik etmektir. Bu genel amaca yönelik olarak da iş piyasası ihtiyaçlarına göre kişilerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi, özellikle mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılması ile kalite güvence çerçevesini yayımlayarak, kişilerin gelişmiş yeterlilik ve yeteneklere sahip olmasının sağlanması temel hedefler arasındaydı. Mesleki ve teknik eğitimin eğitim sistemi içerisindeki rolünü artırmak için Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılmış pek çok faaliyet ve pek çok proje söz konusu, METEM, MEGEP gibi projeler geçmişte yine özellikle mesleki ve teknik eğitimde hem kalitenin artırılması hem öğrenim programlarının düzenlenmesi hem de eğitim sistemi içerisinde mesleki teknik eğitimin payının artırılmasını hedeflemiş projelerdir ve bunların çıktıları uygulamaya konmuştur. METEK de bunun bir devamı olarak sürdürülmüş bir projedir ve burada amaç mesleki teknik eğitim sisteminin kalitesini güçlendirmek ve daha da önemlisi bu yönde bir izleme sistemi oluşturmak. Geliştirilecek sistem için proje kapsamında önceden belirlenmiş 21 il pilot il seçildi ve bu pilot ilde yapılmış çalışmaların sonuçları değerlendirilerek gerekli revizyonlardan sonra mesleki eğitimde ulusal kalite güvence sisteminin son halinin verilmesi için kullanılmak üzere hazır halde bekliyor, herhalde bakanlık yetkilileri de buradadır, bunu tartışacağız biraz sonra.

Neler yapılması hedeflenmişti; ulusal kalite güvence stratejisi ve eylem planının hazırlanması hedeflenmişti, mesleki ve teknik eğitim okullarında uygulanmak üzere bir öz değerlendirme sistemi oluşturulması hedeflenmişti, proje kapsamında belirlenmiş meslek alanlarında müfredatların geliştirilmesi hedeflenmişti, öğretmen ve yönetici eğitimlerinin gerçekleştirilmesi hedeflenmişti, kariyer danışmanlığı alanında görev yapan öğretmenlere eğitim verilmesi hedeflenmişti, mesleki eğitimde kalite değişiminin genel kamuoyuna ve hedef kitlelere anlatmak, farkındalık oluşturmak için çok sayıda etkinliklerin gerçekleştirilmesi hedeflenmişti. Bu hedefler doğrultusunda projenin beklenen ana çıktıları ise nitelik ve yeterliliklerin tamamen aktarılmasını sağlayacak bir kalite güvence sisteminin oluşturulması ve Avrupa kalite güvence sistemiyle uyumlu olarak sosyal ortakların iş birliğiyle geliştirilmesi ve uygulanması hedeflendi. İş piyasası ile mesleki eğitim ve öğretim kurumları arasında aktif iş birliği sağlayacak mevzuat altyapısı hazırlanacaktı. Meslek eğitim ve öğretim kurumlarından pilot olarak seçilen 20 meslek yüksekokulu ve 30 meslek lisesinde yeterliliğe dayalı modüler müfredat programlarının geliştirilmesi hedeflendi. Bu arada en baştaki slaytta belki gözünüze çarpmıştır, bu projenin ana yararlanıcıları Millî Eğitim Bakanlığı ile birlikte Yükseköğretim Kurulu da yararlanıcılar arasındaydı, dolayısıyla mesleki teknik eğitimdeki 4. ve 5. Seviye hedeflenmişti. 30 meslek lisesi ve 20 meslek yüksekokulu seçilmesi bu sebeptendi. Eğitimler yoluyla mesleki ve teknik eğitim ve öğretim kalitesinin içeriğini geliştirecek öğretmenlerin pedagojik ve profesyonel yeterliliklerin geliştirilmesi hedefler arasındaydı, beklenen ana çıktılar arasındaydı. Ortaöğretimde mesleki eğitim kurumlarıyla meslek yüksekokullarındaki mesleki ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin artırılması bekleniyordu. Faaliyetler yoluyla mesleki ve teknik eğitimin kalitesi hakkında farkındalığın artırılması bekleniyordu. Projenin uygulama illeri, proje öncelikli olarak 3 merkezde açılan bölge ofisleri aracılığıyla yürütüldü, pilot illerin bulunduğu konumlar baz alınarak, bu bölge ofisleri Diyarbakır, Sivas ve Trabzon illerinde açıldı. Projenin uygulandığı diğer 21 il ise Ağrı, Bingöl, Bitlis, Çorum, Diyarbakır, Erzincan, Gaziantep, Hakkâri, Iğdır, Kahramanmaraş, Kastamonu, Kilis, Mardin, Muş, Ordu, Rize, Sivas, Siirt, Trabzon, Van ve Yozgat illeriydi. Proje 21-22 Mayıs'ta başlayıp 21 Aralık'ta tamamlandı. Bu anlamda çok ciddi faaliyetler gerçekleştirildi,



proje kapsamında mesleki ve teknik eğitimde okullar düzeyinde kalite uygulamalarını izlemek, değerlendirmek, desteklemek, toplumda kalite kültürü konusunda farkındalık oluşturmak, müfredat geliştirmek, eğitimcileri ve yöneticileri eğitmek gibi konularda pek çok faaliyet bunlara örnek olarak gösterebiliriz. Farklı yurtdışından yine Avrupa Birliği projesi çerçevesinde projeye destek veren uzmanlar ve Türkiye'deki akademisyenlerden oluşturulmuş kısa dönem uzmanlar marifetiyle çok değişik illerde çok değişik faaliyetler gerçekleştirdik. Hatta daha da ötesi, bu proje kapsamında edinilen bazı altyapıyı yine aynı projenin alt projeleri hüviyetinde farklı illerde yürütülen bölgesel projelerde de değerlendirme şansı bulduk.

Proje ne zaman kapandı, söylediğim gibi, Aralık'ın sonunda Avrupa Birliği katılım öncesi mali yardımı kapsamında uygulamaya konulan bu proje, kapanış konferansı bizzat dönemin Millî Eğitim Bakanı Sayın Nabi AVCI'nın katılımlarıyla Ankara'da gerçekleşti. Bu proje kapsamında neler yapıldı, gerçekten beklenenlerle çıktılar örtüştü mü? Mesleki ve teknik eğitimde kalite sistemi geliştirilerek Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Kalite Dairesi Başkanlığının kuruluşuna yönelik önemli destekler sağlandı. Mesleki ve teknik eğitimde kaliteyi geliştirmeyi stratejik düzeyde desteklemek için yol haritası sunan kalite stratejisi ve eylem planı oluşturuldu. Proje kapsamında en önemli çıktılar bence, ilgili taraflarla yakın iş birliği içerisinde ulusal kalite sisteminin fonksiyonlarına göre nasıl yaygınlaştırılacağını aşama aşama gösteren ve kalite güvence sisteminin uygulanması sürecinde kurum ve kuruluşlar için rehberlik sağlayacak bir öz değerlendirme rehberlik kılavuzu ile ulusal kalite referans ve rehberlik kılavuzu hazırlandı. Taslak kılavuzların kapaklarından da örnekler koydum. Bunun dışında ki en önemli çıktılar dedim, tekrar döneceğim oraya, mesleki ve teknik eğitim sisteminde araştırma ve geliştirme faaliyetlerine yönelik 15 büyüme merkezinde meslek yüksekokullarına ekipman, hibe desteği sağlandı. Mesleki eğitimin içeriğini ve kalitesini desteklemek amacıyla açılan hibe programları da yine bu proje kapsamında yürütüldü. METEK projesi faaliyetleri çerçevesinde taslak olarak 91 meslek standardı hazırlandı. Mezun izleme sistemine yeni modeller e-mezun sistemi önerildi. Yine müfredat geliştirme çalışmaları 3698 gibi çok sayıda katılımcıyla tamamlandı. Mesleki ve rehberlik kariyer danışmanlığı eğitimlerine toplam 2158 kişi katıldı. Eğitici eğitimleri çerçevesinde 268 kişiye eğitim verildi. Kariyer ve tanıtım günleri kapsamında pilot illerde 3029 öğretmen, öğrenci ve sektör temsilcisine ulaşıldı. Sektörle iş birliği seminerlerine özel sektör, öğrenci, okul ve sosyal ortaklardan 3077 kişi iştirak etti. Hemen burada parantez içinde bir şey söylemek istiyorum, bilmiyorum aramızda aynı dönemde beraber kısa dönem uzman olarak çalıştığım arkadaşlar da var, şimdi kongrenin teması eğitimden üretime sektörle iş birliği idi ve bu proje kapsamında da sektörle iş birliği temel hedefler arasındaydı ama farklı illerde yaptığımız toplantılarda en zayıf katılım maalesef sektör temsilcileri varsa aramızda, bugünden sonra biraz daha özen gösterirlerse memnun oluruz diyeceğim, en zayıf katılım sektör temsilcilerinden oldu. Gerçekten onlardan geri dönüşlerimiz son derece kısıtlı kaldı. Yine sosyal ortaklarla iş birliği konferansları ile 10 ilde 1059 kişinin katılımlarıyla iş birliği konferansları düzenlendi. Yine projenin kapsamında yaklaşık 19 bin katılımcıyla yüz yüze bizzat iletişim kurulması sağlandı, yaklaşık 20 bin kişiye ulaşılmış oldu.

Mesleki ve teknik eğitimde kalitenin geliştirilmesi için bir sürekli gelişim döngüsünü oluşturmak zorundasınız, bu sürekli dönüşüm döngüsü sorun çözme süreçlerini adım adım irdeleyen bir döngüdür. Önce sorunu tanımlayarak, sonra bu sorunu çözmek için ihtiyacımız olan bilgiyi toplamak, veriyi toplamak, sonra bu bilginin analiz edilmesi ve temel sebeplerin ortaya konulmasıyla devam ederek doğru çözümü bulmaya giden adımı atmak, uygulama kontrol etme, gerçekten sorunu çözdük mü ve burada bırakmayıp döngüyü sürdürmek. Ben bu projedeki en

önemli çıktıyı pilot okullarda, pilot illerde kurumların belki de ilk defa öz değerlendirme kavramıyla ki akreditasyonun ve kalitenin temelinde ilk adımı öz değerlendirme olduğuna göre, gerçekten bir öz değerlendirme kavramıyla tanışmaları ve bu sürekli döngüyü, biraz evvelki sürekli döngüyü tamamlayacak bir öz değerlendirme sürecinin nasıl yapılacağını görmüş olduk ve bu rehberde yine pilot illerdeki okullara ciddi anlamda referans teşkil etti, planla, yap, kontrol et, eyleme dönüştür, bu bir kereye mahsus yapılacak bir döngü değil, sürekli gelişim döngüsü olduğuna göre sürekli tekrarlanan, kuruluşların zayıf demeyelim ama geliştirilmeye açık alanlarını, öz değerlendirme süreciyle öğrendiğim en güzel kavram zayıf demekten daha önemli, geliştirmeye açık alanlarının bir öz değerlendirme sürecinden geçilerek nasıl bunları belgelendireceklerini öğretmiş olduk.

Süremizin azaldığını söylüyor, aslında biraz öz değerlendirmeden ve kalite güvence sistem rehberinden bahsetmek istiyordum ama özellikle bu iki kılavuzun ne amaçla kullanılacağını, süremizin darlığı sebebiyle EKABET göstergeleri çerçevesinde bu iki kılavuzu ne amaçla kullanacağımızı, kimlerin kullanacağını söz etmek istiyorum. Kalite güvence kılavuzunun içeriğinde de hedefler, kişiler, yer, ürünler ve kararlar olmak üzere 9 standardın bir sistematığa kavuşturulması esasına dayandı. Bu 9 standart içerisinde sürekli gelişim, personel yönetimi, eşit fırsatlar, sağlık ve güvenlik, tesis ve ekipmanlar, iletişim ve bilgilendirme, rehberlik ve destek, eğitim ve öğretim ve tabi ki ölçme değerlendirme konularında bir standart bir sistematik oluşturmak hedeflendi. Kalite güvence ve rehberlik referans kılavuzu, öz değerlendirme sonuçları üzerine oturtulmuş bir kılavuz, bütün süreçler öz değerlendirme sonuçlarına üzerine oturtulmaktadır. Kriterlerin ve göstergelerin inceleme sürecinde öz değerlendirmeden elde edilen kanıtlar kullanılır. Kalite gelişim sürecini resmi kılmak için hazırlanmış bir kılavuzdur. Kurumlara dış denetleme süreçlerine hazırlanma esnasında katkı sağlayacak bir kılavuzdur. Öz değerlendirme el kitabı ile kalite güvence rehberlik ve referans kılavuzu kimler için ne amaçla hazırlanmıştır, çıktısı ne olacaktır diye soracak olursanız; öz değerlendirme kitabı öğretmenler, eğiticiler, müdürler, tüm personel ve aileler için hazırlanmış bir kılavuzdur. Kalite güvence rehberlik ve referans kılavuzu ise MT kurum ve kuruluşlarının, yani mesleki teknik eğitim kurum ve kuruluşlarının üst düzey yöneticileri için hazırlanmış bir kılavuzdur. Ne sağlar? Öz değerlendirme el kitabı gelişme sürecinde gerçekleştirilen çalışmalar ile mevcut uygulamaların incelenmesinde kullanılacak bir araçtır. Kalite güvence rehberlik ve referans kılavuzu ise öz değerlendirme sonuçlarının üst düzey yöneticiler tarafından onaylanmasını ve teyit edilmesini sağlayacak bir araçtır. Çıktısı nedir öz değerlendirme el kitabının, eylem planlarıdır. Kalite güvence, rehberlik ve referans kılavuzunun çıktısı ise tümüyle etkin bir mesleki teknik eğitim kalite sistemine ilişkin kriterlerin geliştirilmesidir.

İki cümleyle toplamak istiyorum neler yapılması gerektiği konusunda. Şimdi METEK 1 projesinin hedefleri ve çıktılarını sizlere özetlemeye çalıştım. Aslında hedeflenen çıktılardan önemli bir bölümü de gerçekleşmiş durumda ama önemli olan bundan sonrası. Bu proje kapandı, yapılan faaliyetler burada mı kalacak, hedefler arasında bunun Türkiye genelinde yaygınlaştırılması vardı, 20 ille sınırlı olmayıp Türkiye geneline yaygınlaştırılması vardı. Burada bakanlık yetkilileri de varken bu yaygınlaştırma nasıl sağlanacak, METEK 2 proje diye bir proje gündemde ki mesleki teknik öğretim genel müdürlüğünün sayfasına girerseniz, 2016 yılı projeleri arasında METEK 2 projesini göreceksiniz fakat 2016'nın sonuna yaklaştık, METEK 2 projesi hayata geçirilecek mi geçirilmeyecek mi? METEK 2 projesindeki en temel beklenti, ülkemizde özellikle mesleki ve teknik eğitim için bir kalite güvence merkezinin koordinatörlüğünün kurulmasıydı ki Sayın Cumhurbaşkanımızın son günlerde birçok alan için gündeme getirdiği konulardan bir tanesi, bu konuda faaliyet ne düzeyde, tartışılması gereken konulardan bir tanesi bu. Pilot illerdeki uygulamaların takibi yapılıyor mu, bir e-sistem oluşturuldu mu, tartışılması gereken konular da



bunlar diye söylüyorum. Dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, başkanım son konuşmacı olarak biraz aştım ama özrümü kabul edin lütfen.

PROF. DR. İHSAN SEZAL; efendim ben bütün konuşmacılara çok çok teşekkür ediyorum çünkü temamızı her biri kendi alanında farklı şekillerde bize sundular ve çok güzel bir tartışma ortamı yaratmış oldular. Hem soru hem de varsa yorumlarınızı çok kısa olarak almak istiyorum ben. Lütfen konuşmacılara ben biraz belki insafsız davrandım, zamanlarını sınırladım, dolayısıyla sizler de zamana riayet ederseniz, zannediyorum çok daha verimli bir karşılıklı konuşma zeminini oluşturmuş olacağız. Önce soruları alalım, sonra da sayın konuşmacılar cevapları vermiş olsunlar. Şuradan başlıyorum, buyurun. Bu arada kendinizi tanıtırsanız iyi olur.

SORU – MURATAKKUŞ; Murat AKKUŞ, Uçak Teknisyenleri Derneği Genel Sekreteriyim. Ben öncelikle bu konuda yükseköğretim kurumuyla sivil havacılık genel müdürlüğünün yapmış olduğu komisyona da katılıyoruz. Orada da hemen hemen aynı sorunlarla karşı karşıyayız, nitelikli eğitmen ihtiyacı en büyük sorunumuz olarak görünüyor. Bu konuda burada da hazır bakanlık yetkilileri varken bir kez daha dile getirmek istiyorum. Eğitmenlerimiz sabah bakanımız bir şey söyledi, eğitim tecrübedir, tecrübenin nakli de çok önemlidir, tecrübeyi nasıl elde ediyoruz, biz görüyoruz ki tecrübeyi eğitimde elde edemiyoruz, eğitimi sağlayabilmek için sürekliliğini sağlayabilmek için, özellikle bizim mesleğimiz gibi sertifiye uluslararası arenada icra edilen mesleklerde bu çok önemli. Sektörde tecrübe nakli yapılması gerekiyor. Biz bunu her platformda dile getiriyoruz ancak tecrübeyi de nakletmek Millî Eğitim Bakanlığının sağlamış olduğu maddi imkanlarla mümkün değil, bu imkanların geliştirilmesini öneriyoruz. Bir de Seher Hanıma bir şey sormak istiyorum; bu akreditasyon sürecinde dediniz ki eğitimini aldıkları konularda akredite ediyoruz. Peki, bu mesleki teknik eğitim mezunlarının okul olarak mı akreditasyonu sağlanıyor yoksa bireysel akreditasyona başvurmak zorundalar mı? Bireysel başvuruya okullarımızı bu konuda yönlendirmemiz mümkün değil mi? Teşekkür ederim.

SORU – MEHMET AKPINAR; iyi akşamlar, Trabzon Ortahisar Mesleki Eğitim Merkezi Müdürü Mehmet AKPINAR. Benim de sorum Seher Hanıma. Bu TÜRKAK akreditasyon sistemiyle alakalı olarak hem eğitimdeki kaliteye hem de istihdama etkisinin çok fazla olacağını düşündüğüm sosyal güvenlik kurumlarıyla bir iş birliği yapılarak NACE kodlarına göre istihdam sağlanan çalışanların sisteme girişleri sırasında mevcut belgelerinin tarih sayısının girilmesi gibi bir zorlama yapılarak, işe giren kişinin elektrikçiye elektrikçilik alanında belgesinin de tarih sayısının girilmesi yöntemiyle bir sisteme katkı sağlanabilir mi? Bununla alakalı bir çalışmaları var mı? Bu düşünülüyor mu, bu anlamda bir beklentimiz var. Biz toplum olarak az çok hep birbirimizi tanıyoruz, bu konuda devletin elinin gücünü hissetmediğimizde kendiliğimizden harekete geçme imkânımız biraz sıkıntılı, bu konuda bunun bir katkısının olacağını düşünüyorum. Böyle bir çalışmaları varsa onunla bilgi sahibi olmak istiyoruz, yoksa da önümüzdeki günlerde çalışmalarına alabilirler mi? Teşekkür ediyorum.

SORU – HÜSAMETTİN SÖNMEZ; Hüsamettin SÖNMEZ, Konya Sanayi Odası. Ben Ulvi Beye bir soru sormak istiyorum, bu METEK çalışmasına ben de katıldım, çıktısı da eylem planı ve strateji planı olarak yayınladı, çok da başarılı, hakikaten bütün sorunlar orada tespit edilmiş, eylem planı çıkarılmış. Ama sorularım şunlar; niye sanayi olmayan bu 20 il seçildi, kolay mıydı, akredite olan bir okul oldu mu bu eylem planı sonunda? Çünkü işin en önemli altı çizilen konusu akreditasyondur. Farkındalık için ülke çapında hiçbir faaliyet görmedik. Müfredatta değişim oldu mu, öğretmenlerin eğitiminde bir artış oldu mu? Teşekkür ederim.

SORU – HALİS YEŞİL; Benim sorum Sayın Ulvi ŞEKER'e. Halis Yeşil ben, Ankara Sanayi Odası Mesleki Test ve Belgelendirme Merkezi Müdürü. METEK projesiyle ilgili sorum

olacak. Projenin sürdürülebilirliğiyle ilgili çıktılarına baktığımızda oldukça zengin çıktıları olan bir proje. Dikkatimi çeken mesleki rehberlik ve danışmanlık konusu. Bu konferansın bir oturumu da mesleki rehberlik ve danışmanlıkla ilgiliydi. 2158 öğretmen mesleki rehberlik ve danışmanlık konusunda eğitilmiş, 50 pilot okulu yaklaşık böldüğümüz zaman her okula 40 kişi düşüyor. Şimdi bu kişiler mesleki rehberlik danışmanlık yapıyor mu? Yapıyorsa nasıl bir prosedüre göre, nasıl bir yapıya göre çalışıyorlar? Sadece Ulvi Beye değil, buradan muhtemelen eğitim bakanlığı temsilcileri vardır, onlara da aynı soruyu yöneltiyorum.

SORU – HAKAN ÜNSAL; merhaba, Hakan ÜNSAL ismim, ben Ostim Organize Sanayi Bölgesinde çalışıyorum, mesleki eğitim projeleriyle ilgileniyorum. Sorum Seher Hanıma olacak benim de mesleki belgelendirme sistemiyle ilgili. Öncelikle sormak istiyorum, MYK ile yapılan belgelendirme sürecinde sizin akreditasyon süreciniz aslında MYK'daki süreci komple kapsayan bir süreç. Burada MYK ön başvuru sürecinde gerçekleştirilen çalışmalarla sizin yaptığınız çalışmaları değerlendirdiğinizde herhangi zıtlaşan, çelişen bir durum ortaya çıkıyor mu, bunu sormak istiyorum. İkinci sorum da, bu Millî Eğitim Bakanlığı okullarının da artık verdiği belgeler MYK tarafından kabul edilecek, aynı çerçevede değerlendirilecek, buradaki değerlendirme sürecinde Millî Eğitim Bakanlığı okullarının kurumunuz tarafından denetlenmesi, akredite edilmesi gibi bir süreç planlanıyor mu ya da şöyle söyleyeyim, bildiğim kadarıyla eğitim veren bir kurum kuruluşun aynı zamanda belgelendirme yapması konusunda sıkıntılar var TÜRKAK kriterleri çerçevesinde, bu konuda farklı bir çözüm geliştirmeyi düşünüyor musunuz? Çok özür dileyerek bir soru daha sormak istiyorum. Mesleki yeterlilik belgelendirmesi test merkezlerinin kurulumuyla ilgili evet Ankara, İstanbul, Bursa gibi, Kocaeli gibi belli merkezlerde bu konuda faaliyet gösteren kurum kuruluşlar çok fazla sayıda var, bununla ilgili ciddi bir pazar oluşmuş durumda ama bu daha doğruya, Anadolu'nun iç kesimlerine doğru gittiğimizde bununla ilgili ciddi sıkıntılar var, buralarda şubeleşmeye doğru gidildiğini gözlemliyorum ben. Bununla ilgili de farklı çalışmalar düşünülebilir mi yaygınlaştırılmasıyla ilgili? Teşekkür ediyorum.

SORU – SİBEL MERT; merhaba, Ankara Keçiören İbn-i Sina Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Müdür Yardımcısıyım, Sibel MERT. Öncelikle gerçekten böyle bir eğitim kongresinin olması, sadece eğitimcilerin değil, mezun olduktan sonra çalışacağı kesimdeki yöneticilerimizin de burada bulunması sebebiyle güzel bir kongre, başta hazırlayan, burada davetli olan ve şu an bize sunum yapan panelist arkadaşlarımız ve sayın başkanımıza teşekkür etmek istiyorum. Müsaade ederseniz ben 2 kişiye soru sormak istiyorum, bir Seher Hanıma. Seher Hanım akreditasyon belgesiyle ilgili yanlış anlamadıysam 37 meslek grubuna şu an bu belge veriliyor diye anladım. Şu an mesleki teknikte baktığımızda bu 52 alanımız var, peki geri kalan meslek gruplarına neden verilmiyor ya da bu belgeyi alabilmesi için ne tür sektörün olması gerekiyor ne tür sektörde çalışıyor olması gerekiyor? bir diğeri Ulvi Hocama. Sayın Hocam, şimdi 2006'da biliyorsunuz imzalanan protokol kapsamında bütün meslek liseleri Millî Eğitim Bakanlığına bağlandı, sağlık meslek liseleri eski tabirle mülgalardan bahsediyorum. Şimdi METEK programı bu birleşmeden sonra gerçekleşti. Peki, bu proje yapılırken, uygulanırken, daha çok o mülga bahsettiğimiz hangi okullar değerlendirildi? Teşekkür ederim.

PROF. DR. İHSAN SEZAL; teşekkürler. Şimdi sırayla gidelim. Sadi Beyden başlayarak, buyurun Sadi Bey.

SADİ DİLER; benim önümde üç tane soru var. Bir tanesi uçak bakım alanında sürekli yeni okullar açılıyor, yeni bölümler açılıyor, bu okulların altyapısı yeterli mi? Bilmem, ben orada bize ait olan teknisyen yetiştirme kapsamında tanınmış okul ve SHY-147 yetkili Türk sivil havacılığı tarafından yetkilendirilmiş okullar üzerinden biz öğrenci almaya gayret ediyoruz. Ama



tabi bu da bir gerçek, birçok yerde havacılık adı altında özel liseler açılıyor ben eğitimci değilim, ben daha çok kalite sistemleriyle ilgiliyim ama çok da altı dolu bir şey olarak bunları görmüyorum, liseden bir farkı yok bunların. O tabloda size arz ettiğim gibi normal liseden gelene biz 5 sene tecrübe yaptırıyoruz uçak üzerinde fiili çalışma ama tanınmış okuldan gelene A kategoride 2 sene, 147 gelirse 1 sene, öbüründen gelirse 3 sene mesela A'da, B'de 5-3-2. Bizim tercihimiz tabi ki bir an evvel bunları istihdama katıp, lisanslarını alıp, kalite sistemi altında yetkilendirerek üretime katmak, biz daha çok onlara bakıyoruz. Bu arkadaşlar artık herhalde bunu Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü tarafından da müsaade ediyor bunlara, o kadar detayı bilmiyorum ama içleri herhalde pek dolu değil. Çünkü gördüğünüz gibi biz yetki alırken atölyelerimiz var, uçağımız var, bilfiil canlı olarak oralarda çalışıyorlar, elleri değişiyor, kirli ellerle kayıt tutuyorlar, uçakçılık aslında birazcık fiili ve hem de ameli, bir de İngilizce çok önemli. Bakın İngilizce olmadığı sürece ağızyla kuş tutsa biz onları yetkilendirmiyoruz. Affedersiniz amele gibi normal teknisyen gibi gider gelir. Öbür türlü bir kariyer planlaması yaparak yükselme şansları yok.

İkincisi, bu teknik bölgesel uçak üretiminde olursa, biz şu anda teknik olarak bu olaya girmedik, biz bunun dışındayız. Bununla ilgili bir firma kuruldu biliyorsunuz takip ediyorsanız, o firmanın kapsamında ve Türk savunma sanayi sekreterliğinin bir alt birimi var, STM diye, teknolojileri genel müdürlüğü, onlar bu işi yürütüyorlar. Biz şu anda girmedik. Sadece bizim yaptığımız şu var gelecekte, MSB'nin almış olduğu barış kartalı 737-700 tipi uçaklar, bir de A400M kargo uçakları var, onlarla ilgili bakım programlarına biz adayız, öyle bir katkımız var.

Teknisyen ihtiyacımız söylediğim gibi yıllık olarak yaklaşık 350-400 tane teknisyene ihtiyacımız var. Türk sivil havacılığı nasıl büyüyor, çünkü dünyada büyüyor, dünyayla beraber Türk sivil havacılığı da büyüyor. O zaman ne ihtiyacımız var, yetkili personele ihtiyacımız var, onun için kısa sürede yetkilendirmek üzere bu okulları tercih ediyoruz. Çok az olduğu zaman çok teknisyen geliyor ama hepsi kalifiyemi? değil, maalesef değil, ihtiyacımız olduğu zaman alıyoruz, yetiştirmeye gayret ediyoruz. Aradan öyle kalifiye olmayanlar da giriyor ama şimdi belli bir noktaya geldi hem dünyadaki durumları biliyorsunuz hem Türkiye'deki durumları, birazcık artık duraklama noktası, aşağı değil de mevcut durumu muhafaza edelim diye ihtiyacımız daha çok seçici olmaya başladı. İhtiyacımız da her zaman takip edebilirler, web sitemizde de çıkıyor teknisyen ihtiyaçları.

SEHER BATUR DÜNDAR; TÜRKAK eğitim akreditasyonu da yapıyor mu diye sormuş Semih Bey. Önce ona cevap vereyim. Bahsetmiştim, TÜRKAK 1999 yılında 4457 sayılı kanunla kuruldu ve kanunda tanımlanan alanlar var aslında. Bunların içerisinde eğitimin akreditasyonu yok. Dolayısıyla TÜRKAK eğitimin akreditasyonu alanında faaliyet vermiyor, şu an için öyle bir plan da yok, kanunda da yok zaten. Laboratuvarlar, muayene kuruluşları, belgelendirme kuruluşları ve yeterlilik testi sağlayıcıları şu an için kapsamında olanlar, dolayısıyla net bir şekilde eğitimin akreditasyonunda faaliyet göstermiyor.

TÜRKAK mesleki yeterlilik konusunda sertifika verebilecek kaç şirkete yetki verdi, bugüne kadar kaç kişi MYK'dan bu konuda sertifika aldı, istihdam durumları nedir? Mustafa Bey sormuş, teşekkür ediyorum sorusu için. TÜRKAK 17024 standardına göre şu an 87 tane belgelendirme kuruluşunu akredite etmiş. Şöyle genel olarak baktığımızda, MYK'nın ulusal yeterliliklerine göre akredite olan kuruluşların sayısı yaklaşık 80 civarında, yani diğer 7 tanesi tamamen uluslararası ISO standartlarına göre akredite olmuş kuruluşlar ama bu 87'nin 80'i, yani çoğu ulusal yeterliliklere göre akredite olmuş kuruluşlar. Dolayısıyla 80 civarında kuruluşu akredite ettik, mesleki yeterlilik kapsamında. Bugüne kadar kaç kişi MYK'dan bu konularda sertifika aldığının cevabını ben veremeyeceğim, sonuçta evet bizim akredite ettiğimiz kuruluşların sayıları belli ama

bu bilgiyi MYK'dan çok daha net bir şekilde alabilirsiniz. Kaç kişi mesleki yeterlilik kurumunun belgelerinden aldığının datalarını mesleki yeterlilik kurumunda bulabilirsiniz aslında. Dolayısıyla bunların istihdam durumlarına gelecek olursak, o konunun da birazcık dışındayız aslında ama sonuçta gördüğümüz kadarıyla ya da araştırdığımız kadarıyla mesleki yeterlilik kurumunun ulusal yeterliliklerine göre belge alan kişiler, özellikle bu zorunlu alanlardan sonra hakikaten istihdam konusunda sorun yaşamıyorlar. Dolayısıyla bu çok yeni, sektörün talepleri bu konuda çok net, yasal zorunluluklar var, devlet çok teşvik ediyor, dolayısıyla bu konuda istihdam konusunda sorun yaşamadıklarını biliyorum.

Bunlar yazılı gelenlerdi. Son bir yazılı geldi ama sondan bir önceki soruda 52 meslek MEB kapsamındaki gruplandırma, MYK ile ilgili değil. Şöyle notlarımdan bakıyorum, MYK'nın belgelendirmesiyle TÜRKAK'ın akreditasyon süreçlerinde bir paralellik var mı diye sormuştu bir beyefendi yanlış hatırlamıyorsam. Şimdi şöyle; aslında oradaki durumu çok net bir şekilde açıklamak istiyorum size, biz TÜRKAK olarak bize gelen standardı, yani buna biz aslında program diyoruz, akredite edilebilir mi edilemez mi diye önce bir bakıyoruz. Bunun için de birtakım uluslararası rehberler var, hakikaten bu program akredite edilebilir bir program mı değil mi diye bakıyoruz. Dolayısıyla MYK'nın yayınladığı ulusal yeterlilikler de içinde ölçme ve değerlendirme kriterleri olduğu için akredite edilebilir programlar olarak bizim tarafımızdan kabul edildi. Buradaki süreç şöyle işliyor; ben inşaat alanında belgelendirme yapmaya karar verdim, sıvacı, boyacı ve inşaat işçisi alanlarında da belgelendirme yapacağım. Önce MYK'ya gidiyorum çünkü programın sahibi onlar. Standart dilinde böyle söyleniyor aslında programın kullandıcısı, yani sahibi Mesleki Yeterlilik Kurumu. O programı oluşturan ve sürdürecektir olan Mesleki Yeterlilik Kurumu. Dolayısıyla ben bir şirket kurdum, Mesleki Yeterlilik Kurumuna gittim, ön yeterlilik sözleşmesi imzalıyorum. Ama Mesleki Yeterlilik Kurumunun kanununda diyor ki eğer benim programlarıma göre belgelendirme yaparsanız, TÜRKAK'tan akredite olmak zorundasınız diyor. Dolayısıyla ondan sonra kuruluşlar bize geliyorlar ve biz 17024 standardına göre onları akredite ediyoruz. Ama şurada bir fark yok; MYK'nın belgelendirme programlarına göre bize akredite olmak için gelen bir kuruluşla, uluslararası ISO standartlarına göre bize akredite olmak isteyen kuruluş arasında bir fark yok. Bizim yaptığımız, o şekilde de gelse, MYK'nın programlarıyla da bize gelse ISO standartlarıyla da bize gelse yine yaptığımız aynı şey, 17024 standardının maddelerinin gereklerini yerine getiriyor mu getirmiyor mu diye bir denetim yapıyoruz. Dolayısıyla aslında biz akreditasyon kurumu olarak yaptığımız şey çok açık ve net, 17024 standardının gereklerini yerine getiriyor muyuz, ona bakıyoruz. Dolayısıyla biz bu süreçten geçirdikten sonra bizden akredite ediliyorlar ve yayınlıyoruz biz onları web sitemizde, ondan sonra MYK süreci başlıyor ve MYK süreci aslında bizden bağımsız. Bunda zorlananlar var, ben sizin sorunuzun neden geldiğini de anlıyorum aslında, belgelendirme kuruluşları da var aramızda, onlar da yaşıyorlar bu sorunu, biliyorum. Sonrasında MYK da birtakım kriterleri, yine o kuruluş, aslında 17024 standardına göre çalışıyor mu, yine teknik anlamda yeterli mi değil mi diye bizim yaptığımıza çok benzer bir denetim daha yapıyorlar, biliyorum. Dolayısıyla evet, paralellik var, bu da birazcık zaman alıyor ama sonuçta iki ayrı kurumuz aslında biz, iki ayrı devlet kurumuyuz ve iki ayrı devlet kurumunun sadece işleri, dolayısıyla evet paralellik var, onlar da çok benzer şeylere bakıyorlar ama dediğim gibi ikimizin de farklı kuruluşlar olduğu için bu konuda çok fazla yorum yapamayacağım.

Okulların topyekûn akredite olmaları ya da eğitim kuruluşlarının akredite olmaları, konuşmamın başında da söylediğim gibi Türk Akreditasyon Kurumunun alanında, faaliyet alanında değil, dolayısıyla böyle bir çalışmamız yok. Bu akredite kuruluşlar evet ne yazık ki Ankara'da, İstanbul'da, Kocaeli civarında, çok az İzmir'de var, birazcık Adana'da, Hatay'da yeni birkaç tane



oldu, ne yazık ki bu bölgelerde yoğunlaşmış durumda, yoğunluk da İstanbul'da, Bursa'da var birkaç tane büyük belgelendirme kuruluşu. Doğuda yok ama yavaş yavaş inşaat alanında mesela Gaziantep'te bir kuruluş bizden yeni akredite oldu inşaat konusunda. Dolayısıyla şöyle bir şey söylemek istiyorum, evet doğuda da keşke olsa, çok fazla aslında bu inşaat alanıyla ilgili telefon da alıyoruz, çok fazla soru da geliyor aslında doğudan, mutlaka ihtiyaç var ama akreditasyon aslında baktığımızda gönüllü bir alan. Bize akredite olmak için gelin, mutlaka gelmek zorundasınız, hadi bir proje başlatalım doğudan da akreditasyon talepleri için herhangi bir, biz herkese eşit mesafede olmak durumundayız, o yüzden doğudan gelecek akreditasyon başvurularını daha kolay, daha ucuz yapacağız gibi bir noktada da olamayız. O yüzden de bu konuda yapılan çok net bir çalışma yok Türk Akreditasyon Kurumu tarafında ama dediğim gibi Gaziantep'te bir kuruluş akredite oldu. Çok da fazla soran var aslında doğudan, umarım o taraflarda da gelişecek diye düşünüyorum.

Meslek grupları hangi sektörlerde çalışmaları gerekiyor gibi bir not almışım. Aslında şöyle, mesleki yeterlilik kurumu dediğim gibi 340 tane alanda ulusal yeterlilik yayınlamış durumda. Dolayısıyla siz dilerseniz bu 340 alandan herhangi bir ulusal yeterliliğe göre bize başvurabilirsiniz. Benim özellikle biraz önce bahsettiğim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayınladığı tebliğle 48 alana zorunluluk geldi. Ama onun dışında 340 tane alanda ulusal yeterlilikler tanımlanmış durumda. Dediğim gibi kaynakçıdan sıvacıya, hidrolik pnömattikçiden veri giriş elemanına, hatta ön büro görevlisinden manikürist, pediküriste kadar, kuaföre kadar her alanda standartlar ve ulusal yeterlilikler yayınlanmış durumda, dolayısıyla bunlardan belgelendirme yapmak istediğiniz her alanda bize akreditasyon için başvurabilirsiniz.

Son soru bu herhalde, Sosyal Güvenlik Kurumuyla herhangi bir iş birliğimiz var mı NACE kodlarına göre diye bir beyefendi sormuştu. Dediğim gibi, aslında Türk Akreditasyon Kurumu evet bir takım yasayla düzenlenmiş alanlar var ama o alanların dışında gönüllülük esasına dayalı. Eğer ben bir laboratuvarım ve bir şekilde piyasada müşteri bulabiliyorsam ya da ben bir belgelendirme kuruluşuyum ve müşteri bulabiliyorsam piyasada, biz bunu yapmak zorundasın gibi bir dayatmamız olamaz. Dolayısıyla bu konularda aslında birazcık daha farklı bir noktada duruyoruz bu durumdan dolayı. Herhangi bir yapılan bu konuda iş birliği yok. Ama dediğim gibi bu tip talepleri mutlaka üst yönetime ileteceğim, ondan da emin olabilirsiniz. En azından ne yapabiliriz, nasıl destek olabiliriz, belki tam içinde olmayabiliriz ama mutlaka bir desteğimiz olacaktır.

Kişinin eğitimi mi, kişi mi belgelendiriliyor yoksa eğitim kurumu mu gibi bir soruydu yanılmıyorsa, ufak ufak notlar almışım. Şimdi şöyle, akreditasyon için mutlaka bir tüzel kişilik olmanız gerekiyor. Bizim akredite ettiğimiz mutlaka personel belgelendirme kuruluşu, en azından bu sektörden bahsediyoruz, dolayısıyla kişinin akreditasyon gibi bir şey söz konusu değil, mutlaka tüzel kişilik, yasal bir dayanağı olması gerekiyor ama bizim akredite ettiğimiz belgelendirme kuruluşunda kişiler belge alabilirler. Akredite bir kuruluş tarafından verilen belgelere sahip olabilirler.

Bu arada son bir not almışım, eğitim veren kuruluş belgelendirme, sizin sorunuzdu yanılmıyorsa, eğitim veren kuruluş belgelendirme yapabilir mi gibi bir soruydu yanılmıyorsa. Evet, biz dediğim gibi 17024 standardına göre akredite ediyoruz, standart belgelendirme yapan kuruluşun eğitim vermesine izin veriyor aslında. Sadece ancak deyip altını doldurmamız gereken tarafsızlıkla ilgili çok ciddi şeyler var, izin veriyor standart ama şu an sıkımayayım insanları, çok ciddi yapılması gereken şeyler var.

Herhalde tüm sorulara cevap verdim, veremediğim cevap varsa seve seve tekrar alabilirim soruyu. Teşekkür ederim.

PROF. DR. ULVİ ŞEKER; Seher Hanım 12 dakikayı burada 24 dakikaya çıkardık, tabi soruların çoğunun size geleceği belliydi, merak etmeyin, konu hakikaten ilginç, gerçekten yaptığınız güzel bilgilendirmeler için de biz de çok teşekkür ediyoruz.

Ben Konya Sanayi Odası temsilcimizin sorusuyla başlamak istiyorum. Aynı soruların cevabını ben de merak ediyorum. Neden, çünkü ben Millî Eğitim Bakanlığı mensubu değilim, biz tarafsız kısa dönem uzman olarak projelerde görev yaptık, bu konuyu burada seçmemin sebebi de sonucun sizin gibi akim kalmaması ve neticelenmesi için “Neler yapabiliriz” i tartışmaya açmak içindi. Bilmiyorum, bakanlıktan özellikle projede görev almış Recep Bey buradaydı ama biraz evvel ayrıldı, bilemiyorum. Sanıyorum bakanlıktan bazı arkadaşlarımızın bizleri de bu konuda aydınlatması gerekiyor.

Neden bu 20 il sorusu, biz ilk göreve davet edildiğimizde de bizim de kafamızda neden bu 20 ama burada tabi sanıyorum bölgesel kalkınmışlık düzeyinin belli bir seviyeye çıkarmak için özellikle seçilmiş 20 ildi. Arkasından Avrupa Birliği’nin başka sebepleri var mıydı yok muydu, ben bu kadar detaya girmek istemiyorum ama sizin de belki dikkatinizi çektiği gibi bu iller arasında çok sanayileşmiş şehirler yoktu, Gaziantep’i, Maraş’ı belki biraz değerlendirecek olursak, onun dışında ben hatta başlangıcında iyi meslek liselerinden örnekleri de dahil edip iyi uygulamaları çıkarmak gerektiği fikriyle de bir öneri getirmiştım ama tabi protokolün imzalanış biçimi bizim dışımızda gelişen bir olay olduğu için neden bu 20, bölgesel kalkınmışlık esas alındı diyerek cevaplamak istiyorum. Onaylandı mı, evet ben de merak ediyorum, dediğim gibi aslında bu projenin METEK 2 ile devam etmesi çok önemliydi. Çünkü temel faaliyetler yapıldı, hakikaten bunların içerisinde öz değerlendirme faaliyeti çok basıtmış gibi gözüküyor ama çok ciddi yol kat edildi ve çok bu konudaki farkındalık çok doğru bir şekilde oluşturuldu. Bir sistematik değerlendirme kalite güvence sistemi değerlendirme konusunda bir kılavuz hazırlandı, kalite güvence merkezinin kurulması, orada da tabi hatta son aşamalarda tartışmalara konu oldu, nereye bağlı olacağı konusu ki ilk etapta Millî Eğitim Bakanlığı Müsteşarlığına bağlı olması konusu gündeydi. Onunla ilgili tabi tereddütler şöyle; yürüyenle denetleyen kuruluşun aynı kuruluş olması ne kadar doğru, tartışmaları söz konusu. Ama tabi bu METEK 2 projesi hayata geçirilirse anlam bulacaktır. Yaygınlaşması şöyle, 20 pilot ilde bütün okullar da dahil değildi zaten, dolayısıyla önce bu 20 pilot ildeki diğer meslek liselerinin de sisteme dahil edilmesi ve sonra Türkiye geneline yaygınlaştırılması hedefleniyordu. İnşallah gerçekleştirilecek.

Halis Beyin sorusuna da aynı şekilde cevap vereceğim. Yaklaşık 2000 kûsur öğretmeni mesleki rehberlik konusunda eğittik ama bunlar hakikaten mesleki rehberlik konusunda hizmet veriyorlar mı ki yine bu proje kapsamında özellikle öğrencilerle yaptığımız görüşmelerde en büyük problemin mesleki yönlendirme konusunda, mesleki rehberlik konusunda yaşandığını gördük. Burada sabah konuşulanlarda olduğu gibi, gerçekten hiçbir yere gidemeyen öğrenciler mecburiyetten mi buraya yerleşti, anne baba baskısı, aile baskısıyla mı buraya yerleşti, mahalle baskısı, komşunun çocuğu buraya gidiyor gibi mahalle baskısıyla mı buraya yerleşti, tartışılır bir durumda. Hakikaten insanlar yetki ve yeterliliklerine göre mi kabiliyetlerine göre mi bu programları seçti, tartışılır. Çünkü sağlık meslek lisesiyle ilgili soruyu da cevaplarken söyleyeceğim, sağlık meslek lisesinde öğrencilerle yaptığım bir görüşmede, o dönem malum mezunların doğrudan doğruya hemşire atanmaları gündemde olduğu için son derece popüler hale geldi, özel sağlık meslek liseleri falan da kuruldu ama çocuk beni kan tutuyor diyor, fakat anne babam beni zorla beni buraya gönderdi diyor. Bu çocuğun ne kadar bir mesleki rehberlik hizmeti aldığı tartışılır, gerçekten mesleki teknik eğitimde kalitenin geliştirilmesi konusunda yapılması gereken en önemli faaliyet bence, daha bir alt düzeyde belki 9. Sınıf düzeyinde özellikle mesleki yönlendirmenin



doğru yapılması, gerçekten yetenek ve kabiliyetler doğrultusunda öğrencilerin yönlendirilmesi çok önemli. Bu eğitilenler ne yapıyor konusunu yine bakanlığa sormamız gerekiyor.

Sibel Hanım'ın sorusuna cevap verecek olursam, 2016 yılında sadece Sağlık Bakanlığı değil biliyorsunuz birçok bakanlığa bağlı tarım meslek liseleri gibi, denizcilik meslek liseleri gibi, adalet meslek liseleri gibi pek çok meslek lisesi tamamen Millî Eğitim Bakanlığına devredildi ve mesleki teknik öğretim genel müdürlüğü çatısı altında toplandı. Bu programın en güzel taraflarından bir tanesiydi, belki de biraz da bu illerin seçilmesinde de etkili olduğunu düşünüyorum, bazı programlar açısından. Bütün bu programlar temsil edildi hocam, sağlık meslek liseleri, tarım meslek liseleri, denizcilik meslek liseleri, adalet meslek liseleri ve diğer genel anlamda tanıdığımız bütün branşlar temsil edildi, o konuda bir endişeniz olmasın. İnşallah METEK 2 projesiyle Ankara'ya da yaygınlaşırken siz de bu projenin çıktılarından istifade edersiniz diye düşünüyorum.

SORU – ZAKİR ALAR; öncelikle bu pilot illerin seçilmesine cevap vermek istiyorum. Bu METEK projesi ortaöğretim projesi, MEGEP projesi çalışılırken, bir kısmı (AB) Avrupa Birliği projesiydi, Avrupa Birliği projelerinde pilot okullar isteniyordu. Pilot okullarda sanayinin olduğu okullardaki çıktıların nasıl olduğu, sanayinin olmadığı okullarda çıktıların nasıl gözleneceği düşünülerek pilot okullar bu temayla seçilme gayreti içerisinde oldu. Seçilen iller aynı zamanda bölgesel faaliyet gösterecekti, bu uygulama ile önemli çıktılar alınmıştır, stratejik planlarımıza yansdı. Bu arada kendimi tanıtayım Zakir Alar, Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü APK uzmanı olarak görev yapmaktayım. Bu sorular parlamentodan da çok geliyor bize, METEK ile ilgili çalışmalarımız, uygulamalarımızın olumlu sonuçları gözlenmiştir. Amacına ulaştığı noktalar var ama tabi Türkiye'de kalite sisteminin standartları kurumlara göre değişiyor. Mesela şu anda 17024'ün kalite standartları farklıdır, bizim 1739 Sayılı Kanunun kalite standartları farklıdır, dolayısıyla burada ortak dil, ortak paydayı bulmakta fayda var diye düşünüyorum. Diğer tarafta sağlık meslek liselerine gelince, tabi ki mesela şimdi programlar akredite edildi, hem METEK 1'de, hem MEGEP'te, hem ortaöğretim projesinde uluslararası meslek standartlarına taşınma gayretinde eğitim saatleri düzenlendi, materyal geliştirmeler sağlandı, bu yönde büyük çalışmalar yapıldı. Anılan tarihte sağlık işleri daire başkanlığı bağımsız daire başkan yardımcısıydım, şube müdürü olarak görev yapıyordum, programlardan sorumluydum. Tarihi itibarıyla, ISCO-88 ve ISCED-97'deki uluslararası standartlarını uygulamaya başladığımız zaman, meslek lisesidir, kolejler gibi eğitim yapamazsınız diye büyük tepkiler aldık ama biz bunun üstesinden geldik ve kabul ettirdik. O gün bizim 2006'da bir çıkışımız vardı, Sağlık Bakanlığından Millî Eğitim Bakanlığına devredildiğinde, biraz önceki sorunuza, evet o gün diyordu ki "annem babam istediği için." O gün bizim bir çıkışımız var, dedik ki "artık bu okullara kesinlikle annesi babası istediği için, kısa yoldan hayat için öğrenciler istemiyoruz." "Bilerek, isteyerek, yarışan öğrenciler gelecek" dedik ve o zaman o güne kadarki eğitim saati atıyorum 32 saatse 43 saate yükselttik, bunu yükseltirken keyfi yapmadık. ISCO-88 ve ISCED-97'deki Uluslararası meslek standartlarına uygun programlar yaptık, örneğin hemşire kaç enjeksiyon yapmak zorundadır ne kadar ilaç planlaması yapmak zorundadır ne kadar eğitim almak zorundadır, bunların hepsi METEK, MEGEP ve ortaöğretim projesiyle girdi. Sağlık meslek liselerine gelince, sağlık meslek liselerinin programları METEK'te yok, MEGEP'te yok, Ortaöğretim projesinde var ama Ortaöğretim projesi de yine METEK ve MEGEP disipliniyle, oradaki standartlarla yola çıktı ve yürüdü. Dolayısıyla şimdi 2011 yılı itibarıyla Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tek çatı altında, bütün genel müdürlükler, meslek eğitimi veren genel müdürlükler ve bağımsız daire başkanlıkları tek çatı altında birleştirildi. Bir şeyin daha burada aydınlanmasını istiyorum, bu çok

önemli; o tarihte de 2006 yılında da bu mezun ettiğimiz öğrenciler hemşire değildi, yani bunlar hemşirelik kanunu çıktığından itibaren hemşire yardımcısıydı. Çünkü kanun çıkışı esnasında varım, Sağlık Bakanlığında hemşirelik kanunu çıktığında okullarımız kapatılma durumuna geldi. O zaman hemşirelik kanununun 2. Maddesinin 3. Değişik fıkrasıyla hemşirenin yaptığı görevi yapar, hemşirenin haklarından yararlanır ibaresi koyuldu, her 5 yılda bunun uygulanıp uygulanmayacağı test edildi. Çünkü neden; o gün itibarıyla 250 bin hemşireye ihtiyaç vardı. Eğer hemşire açığı o gün bu okullar için artık 4. Kademeli eğitim yapılamaz denilseydi, 250 bin hemşire açığı o günkü akademik eğitimden mezun olan öğrencilerle kapatılması mümkün değildi. 5 yıl, 5 yıl uzatıldı ama sonradan Sağlık Bakanlığının, verilere dayanmayan hemşire fazlalığı var demesiyle, biz de Millî Eğitim Bakanlığı olarak uyduk ve bunları asıl o günkü adıyla hemşire yardımcısı olan mesleği bugünkü hemşire yardımcısı adıyla programını daralttık. Teşekkür ediyorum sabrınız için.

PROF. DR. İHSAN SEZAL; teşekkürler. Ben hem konuşmacılarımıza hem de ilgiyle ve sabırla dinlediğiniz için sizlere de teşekkür ediyorum. Çok aştık, bize verilen toplam süreyi şu anda 12 dakika aşmış durumdayız. İki dakikayı geçmemek üzere size bir söz hakkı verelim, evet buyurun

PROF. DR. GÜLTEKİN ÇETİNER; iki dakikada anlatmak istemiyorum.

PROF. DR. İHSAN SEZAL; ama daha fazla uzatamayız. Böyle. Kusura bakmayın. Evet çok teşekkürler. Tekrar hepinize teşekkür ediyorum sabırlarınız için.



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya

Oturum Başkanı: Dr. Necdet KENAR - MESS Eğitim Vakfı

Panelistler

Sadık GÜNBATAR - Mercedes Benz Türk A.Ş.

Orhan YAZKAN - Türk Traktör ve Ziraat Mak. A.Ş.

Emre BÜLBÜL - Borcelik Yönetim Sistemleri Yönetici

Necati ABALI - Ümmehan Elginkan Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi Müdürü



PANEL 7

DR. NECDET KENAR; Mesleki Eğitim Kongresinin ikinci günü, bugün biraz erken başlıyoruz. Dolayısıyla dünün yorgunluğu da var, dün çok güzel bir gündü hakikaten, ağır geçti.

Oturumumuza başlayacağız. Öncelikle ben Necdet KENAR, Meslek Eğitim Vakfının Genel Müdürüyüm. Konuşmacıları buraya davet ediyorum sırasıyla. Sadık GÜNBATAR, Mercedes Eğitim Sistemleri Yöneticisi. Orhan YAZKAN, Türk Traktör Eğitim Yöneticisi. Emre BÜLBÜL, Borçelik Yönetim Sistemleri Yöneticisi ve Necati ABALI Hocamız, Ümmühan ELGİNKAN Mesleki Teknik Eğitim Merkezi Müdürü.

Konuşmacılara söz vermeden önce çok kısa birkaç şey söylemek istiyorum. Panel konumuz, işletmelerde mesleki eğitim. İşletmeler açısından mesleki eğitim çok önemli, hayati öneme sahip. Neden önemli, çünkü mesleki eğitim, işletmelerimizin performansını, verimliliğini, araştırma yenilik kapasitesini ciddi anlamda geliştirir, başarılı işletmelerin arkasında başarılı bir mesleki eğitim, hizmet içi eğitim programı vardır. 2014 yılında TÜSİAD'ın bir araştırması vardı, STEM ile ilgili bir araştırma. Oradaki araştırma sonuçlarına göre büyük işletmelerin, yüzde 47'si ve imalat sektöründeki işletmelerin de yüzde 45'i araştırma geliştirme departmanlarındaki faaliyetlerinde meslek lisesi ve meslek yüksekokulları mezunlarından istifade ediyor. Dün de konuşuldu, bu mesleki eğitim mezunları üretimin ötesinde araştırma geliştirme faaliyetlerine çok ciddi katkıda bulunuyorlar. Hatta o araştırmada AR-GE müdürlerinden bazı ifadeleri aktaracağım. Bir müdürümüz şunu diyor, işletmelerde yeniliklerin önemli bölümü mesleki ve teknik lise mezunları tarafından yapılır. Teknisyenler bizim elimiz ayağımız. Yine bir başka AR-GE müdürü, sektörümüzde buluşçu kişiler genelde alaylı ve usta kişilerdir. Mühendislerden pek buluşçu çıkartamıyoruz çünkü uygulamalı eğitim görmüyorlar. Yine bir başka AR-GE müdürümüzün söylediği, mesleki teknik lise ve meslek yüksekokulu mezunlarının İngilizce bilmesi gerekir, bir de İngilizce bilseler bizim AR-GE faaliyetlerimiz çok daha başarılı olacak. Hakikaten mesleki eğitimin işletmeler açısından, sadece üretim, performans, verimlilik değil, araştırma ve yenilik açısından önemini gösteren çok anekdot ifadeler bunlar.

İşletmelerde mesleki eğitim bildiğiniz gibi 3308 sayılı mesleki eğitim kanununda belirlendi ve 1986 yılından beri de çok düzenli, sistematik bir şekilde bu kanun uygulanıyor. Bugün gerek bu kanun uygulamalarında gerekse işletmelerimizin mesleki eğitimle ilgili faaliyetlerini anlatacağız. Burada çok değerli işletmelerimizin çok değerli yöneticileri var. Ben burada sırayla konuşma sırası vereceğim. Önce Mercedes'e söz vereceğim. Mercedes, bizim üye işletmemiz, Mercedes'i uzun yıllardan beri takip ederiz. Ben ilk Mercedes Hoşdere otobüs fabrikasına gittiğim zaman, bundan yaklaşık 15 sene falan önceydi; fabrikayı gezdik, orada eğitim merkezine gidince çok şaşırdım. Hatta oradaki o zaman fabrikanın genel müdür yardımcısı arkadaşımızla geziyorduk. Ona şunu söyledim, ben burada otobüs üretildiğini zannediyordum, meğerse siz burada başka işler yapıyorsunuz, çok ciddi bir eğitim merkezi var, Türkiye'de gördüğüm en modern mesleki eğitim merkezini Mercedes'te o zaman görmüştüm. Daha sonra Mercedes bu mesleki eğitim merkezini yeni bir iş modeli olarak, ileride biz otobüs üretemezsek, rekabet edemezsek, yeni bir iş dalı olarak eğitim verelim şeklinde bunu geliştirdi ve hatta bununla ilgili de Alman yönetici Dr. Christian HALLER ile iki sene önce yine bu konularda görüştük, ne yapabiliriz diye ve bu seneden itibaren de diğer şirketlere, özel sektöre, kamu kurumlarına eğitim hizmeti veriyorlar, çok başarılı bir şekilde. Biz Meslek Eğitim Vakfı olarak da onların bu eğitim faaliyetlerini duyuruyoruz, bir anlamda buna aracılık ediyoruz.



Ben bu arada topu çevirdim, sürekli katılımcılar da geliyor. Artık konuşmacılara sözü verebilirim. Sadık GÜNBATAR, tabi benim dışımda konuşmacıların hepsi çok genç, bu da benim için çok keyifli. Sadık Bey kendisini tanıtacaktır, meslek lisesi mezunu, bu çok hoş bir şey, burada konuşmacı olarak aramızda. Aynı zamanda mesleki ve teknik öğretmen ve de tam işin içinden, çekirdekten gelen bir kişi olarak açıkçası kendisini burada takdim etmekten büyük gurur duyuyorum, onur duyuyorum. Buyurun Sadık Bey.

SADIK GÜNBATAR; değerli katılımcılar, Sayın Başkanım teşekkür ederim bana bu sözü verdiğiniz için. Hocamın da bahsettiği gibi meslek lisesi mezunuyum ben, Mercedes'te 2007 yılından itibaren görev almaktayım. Teknik öğretmen olarak göreve başladım. Şu anda da meslek lisesi ve meslek yüksekokulu seviyesinde stajyer temin sorumluluğu yapıyorum, 2011 yılından beri. Bu oturumun benim için farklı bir anlamı var, şöyle ki; meslek lisesi mezunuyum, elektrik bölümü, sonrasında Marmara Üniversitesi Elektrik Öğretmenliğini kazandım, teknik öğretmen mezunuyum ve yine Marmara Üniversitesi yüksek lisans programı mekatronikten mezun oldum. Stajyer seçiyoruz dedik, temelini biliyorum, ne yapılması gerektiğini biliyorum, belki küçük arkadaşlarım yok burada ama okullara genelde gidiyoruz, ne yapmaları gerektiği hakkında bilgiler aktarmaya çalışıyoruz. Şu durum çalışma süremde yaşadığım sıkıntıları dile getirme noktası benim için, bundan dolayı benim için biraz anlamlı. Hocamın da bahsettiği gibi eğitim merkezimiz var. Ben firma tanıtımından ziyade eğitim merkeziyle ilgili ve yaptığımız eğitimlerle ilgili, stajyer temin süreçleriyle ilgili konulardan biraz bahsedeceğim. Öncelikli olarak bir videomuz var, Hoşdere eğitim merkezimizin tanıtımıyla ilgili, ilk önce onu bir izleyelim.

Eğitim merkezimizin ilk kurulma amacı, üretime kalifiye eleman yetiştirmek, hocamın da bahsettiği gibi 3308 sayılı yasaya göre 12. Sınıf öğrencilerimizin staj yapma zorunlulukları vardı. Bizim eğitim merkezindeki amacımız; ilk olarak bu stajyerlerimizi eğitmek, yaklaşık olarak 9 ay boyunca staj süreleri oluyor. Biz üretime yönlendireceğimiz stajyerlerimizi ilk 4 ayında eğitim merkezinde yetiştiriyoruz. Yani içeride yapılması gereken işlerle ilgili el becerilerini ve konuları aktarmaya çalışıyoruz kendilerine ve ayrıca beyaz yaka çalışanlarımızdan mavi yaka çalışanlarımıza, bunun yanı sıra dışarıdan da Türk Silahlı Kuvvetlerine de eğitim verdiğimiz olmuştur. Millî Eğitim Bakanlığı kapsam içi eğitim projesi kapsamında da hocalarımıza da teknik öğretmenlerimize de biz eğitimler veriyoruz. Hatta hiç unutmuyorum, kendi öğretmenime de bir eğitim vermiş oldum, o da benim için gurur verici bir durumdu.

Eğitim merkezimiz toplamda 2650 metrekarelik bir alana kurulmuş bir bina, zaten videoda da gördük. 13 atölye ve laboratuvarımız yer almaktadır eğitim merkezimizde. Her yıl ortalama 300 stajyer ve daha da üzeri üretime de yönlendirdiğimiz stajyerler oluyor. Burada kadromuzdan biraz bahsedelim. 8 teknik eğitimcimimiz ve 3 tane de memurumuz var, çoğu arkadaşlarımız konularında uzman eğitimci arkadaşlar. Eğitimlerin yanı sıra farklı görevler de de yer almaktadır. Benim stajyer temin sorumluluğu var, hemde oto elektrik elektronik mekatronik eğitim uzmanı olarak da görev yapıyorum. Atölyelerimizi gördük zaten, elektronikten tutun ölçme laboratuvarına kadar hepsi mevcut. Bizim eğitim merkezimizde şöyle bir durum var; ben normalde meslek liselerine gidip stajyer seçimleri yapıyorum, o konuya da değineceğim. Biz otobüs üretirken döşemeci arkadaşlara da ihtiyaç duyuyoruz. Okullara gittiğimizde ben stajyer temin sorumluluğuna başladığımda baktım ki döşeme ile ilgili hiç kimse gelmiyor. Biz okullardan giyim üretim, deri bölümlerinden mesela öğrenciler alıyoruz, çok şaşırdım buna, niye böyle bir şey var diye. Okullara gittim, kariyer günleri düzenliyoruz, okullarda konuştuğumuzda hocalarımızın ve öğrencilerimizin bize soruları şu oldu, otobüs fabrikasında dericinin ne işi var veya makine kullanılabiliyor mu, giyim üretim staj yapabiliyor mu? Biz hatta ve hatta yiyecek içecek bölümünden

bile stajyer alıyoruz. Çoğu okulda böyle reklamımızı yapmadığımız zaman, emin olun hiçbir tane bir stajyer bulamıyorduk. Böyle durumlarla da karşılaştık. Toplamda 13 atölyemiz var dedik. Stajyer sürecimiz bizim, biraz önce bahsettiğim gibi 9 ay boyunca sürüyor staj programları. Belli başlı bölümlerden, ilk 4 ayında eğitim veriyoruz eğitim merkezimizde stajyerlerimize. Çünkü üretime yönlendirdiğimiz zaman direk görev alıyor arkadaşlar, sorumluluk üstleniyor belli başlı, çok ağır konularda olmasa da. Metalden tutun ki; oto elektrik olsun, motorlu araçlar olsun, oto döşeme bölümleri olsun, bu arkadaşlarımız eğitimlerini biraz önce izlediğimiz gibi eğitim merkezinde alıyorlar ve tabi bu eğitimler esnasında 9 ay boyunca öğrencilerimize yönelik olarak biz kişisel gelişim eğitimlerini de yaptırıyoruz. Tabi staja başlamadan önce çalışanlar olduğu gibi, stajyer arkadaşlarımızın da eğitimlerinin alınması gerekiyor. Bunlar nelerdir mesela; biliyorsunuz, 12 saatlik iş sağlığı güvenliği eğitimi alma zorunluluğu vardır, Eylül ayında zaten okullarımız başlıyor. Biz stajyer arkadaşlarımıza bir haftalık bir eğitim programı uyguluyoruz, bu; iş sağlığı güvenliği eğitimi, işyerinde başarı ve adaptasyon eğitimleri, ilkyardım ve yangın eğitimleri oluyor. Tabi oryantasyon eğitimlerinde de stajyer kurallarından bizzat kendim bahsediyorum. Bu bir haftalık eğitimlere katılmak zorundalar zaten. Eğitimlere katılmadıkları takdirde staja başlayamıyorlar, zorunlu eğitimler olduğu için. Arkadaşlarımız dediğim gibi 9 ay boyunca da kişisel gelişimlerine yönelik olarak da örnek veriyorum mesela Excel eğitimi de alabiliriz biz, bilişim bölümünden de öğrenciler alıyoruz veya özel günlerde; 10 Kasım olsun, Cumhuriyet Bayramlarımız olsun, onlara yönelik sunumlarımız da oluyor, eğitim programlarımız da oluyor ve şirket dışında özel yerlere götürme durumlarımız da oluyor ve tamamen bir yıl içerisinde her sene bunu yapmaya çalışıyoruz. Bazı bölümler dediğim gibi 4 ay eğitim merkezinde eğitimlerini alıyor ve şubat ayı itibarıyla ikinci dönemde de uygun bulunan arkadaşlar uygun bölümlere, yani doğru kişiyi doğru göreve yerleştirmeye çalışıyoruz. 4 ay boyunca eğitmen arkadaşlarımız zaten öğrencileri tanıyor, işlerini yaptırıyor, el becerilerini, el melekelerini kontrol ediyor ve üretimdeki işler hakkında bilgileri olduğu için doğru stajyeri doğru işe yerleştirmeye çalışıyoruz. Diğer destek birimleri olsun, teknik hizmetler, lojistik, yiyecek içecek grubu veya dış ticaret, muhasebe bölümleri öğrencileri eylül ayından itibaren direkmen görev yapacakları yerlere gidebiliyor.

Bizim stajyer alırken mart ve nisan aylarında staj başvuruları oluyor, çok fazla, bine yakın başvurumuz oluyor ama biz yaklaşık olarak 300-350 arasında stajyer alıyoruz. Stajyerlerimizden bazı bölümlerden beklentilerimiz, stajdan sonra bizde kalmalarını istiyoruz, yani kendilerine biz lisedeyken iş teklifinde bulunuyoruz. Bakın, askerliğini dahi sorgulamıyoruz biz. Biz çünkü yaklaşık 12. sınıflara bir yıl eğitim veriyoruz, stajdan sonra kalmalarını istiyoruz çünkü kalifiye eleman yetişmiş oluyor. Dışarıdan yeni bir başvuru yapmış olan bir arkadaşına da sonuçta eğitimler veriyoruz ama zaten elimizde bizim bir hammademiz var, biz onu 4 ay boyunca yetiştiriyoruz ve üretime o şekilde yönlendiriyoruz. Bu arkadaşların da gitmelerini hiçbir şekilde istemiyoruz ama bazı sıkıntılarımız oluyor, onlardan da bahsedeceğiz. Burada ikinci dönem üretime yönlendiriyoruz dedik öğrencilerimizi, ilgili atölyelerde, metal olsun, motorlu araçlar olsun, oto boya olsun, oto elektrik olsun, makine atölyesi olsun. İkinci dönemde ne yapıyoruz biz, atölyelerimiz boş kalıyor mu hayır atölyelerimiz boş kalmıyor, 11. sınıftan da bizim yine mesleki eğitim kanununa bağlı olarak stajyer alma imkânımız oluyor. Özellikle lokasyon olarak firmamıza yakın okullarımızdan ve atölye donanımları bakımından zayıf okullardan biz stajyer alıyoruz. Tabi bazı görüşmeler yapıyoruz ilk başta, incelemeler yapıyoruz. Okullarımıza gidiyoruz, görüşüyoruz ve şubat ayında bize başlayacak atölye eğitimlerini bizim eğitim merkezimizde almalarını istiyoruz. Tüm teknik eğitimleri bizde yaparlar diyoruz, teorik eğitimleri de bizde yaptırıyoruz, sarf malzemeleri tamamen sınırsız kullanabiliriz, yeter ki öğrenciler o atölyelerden eğitimlerini aldıktan sonra



bir şeyler öğrensinler. Tabi bu arkadaşlara ücretler de veriyoruz yine 3308 Sayılı Kanuna bağlı olarak 11. sınıf öğrencilerine. Haftanın iki günü geliyor, onlar okullarımızın ders programlarına göre belirleniyor. Bu arkadaşlara ne yapıyoruz; bu arkadaşlar'da eylül ayında, bir sonraki eğitim öğretim yılında direk staja başlatıyoruz. Bu tabloda da bizim stajyerlik sürecimizi görüyorsunuz. Biraz önce bahsettiğim gibi 11. sınıf öğrencilerimiz var. Kimi bölüm öğrencilerini eylül ayından itibaren almaya başlıyoruz, kimisini ikinci dönem, yani şubat ayından itibaren almaya başlıyoruz. 12. sınıf öğrencilerimiz var, direk olarak üretime yönlendirdiğimiz ve eğitim merkezinde ilk olarak eğitim verdirdiğimiz öğrencilerimiz var.

Bir de bizim meslek yüksekokullarıyla ilgili çalışmalarımız var; hem teknik olsun hem de ofis ortamında staj yapabilecek öğrencilerimiz olsun. Namık Kemal Üniversitesi oto boya ve makine bölümüyle bir protokolümüz var. Buradaki amacımız, öğrenciler ikinci sınıfa geçtikten sonra tamamen eğitimlerini bizim atölyelerde, eğitim merkezlerinde almaları, yani okula gitmiyorlar, tamamen bizim orada eğitimlerini alıyorlar, yine ücret de alıyorlar bu arkadaşlarımız. Ayrıca meslek yüksekokullarının büro taraflarında staj yapabilecek ikinci öğretim stajyerleri öğrencileri alıyoruz. Bu arkadaşlarımız lokasyon olarak yakın okullarda okuyor bizlere, özellikle İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Arel Üniversitesi ve Kültür Üniversitesinden ikinci öğretim öğrencilerini alıyoruz. Bu arkadaşlarımız haftanın 5 günü 15.30'a kadar bizde staj yapıyorlar, 15.30'da servislerimiz var, servislere binip derslerine gidiyor arkadaşlarımız. Bu arkadaşlarımız da yine ücret alıyorlar ve firmamızın sunmuş olduğu tüm sosyal olanaklardan faydalanıyorlar. Kendilerine bir nebze bir kazanç sağlamış oluyorlar ve ayrıca arkadaşlarımız iş atmosferini orada solumuş oluyorlar. Meslek lisesinden dediğimiz gibi stajını bitiren arkadaşlarımızın hiçbir şekilde biz gitmesini istemiyoruz, tabi ki içlerinden başarılı öğrencilerimiz çıkıyor, hepsini de teşvik ediyoruz zaten, okuyabilirsiniz diye. Meslek yüksekokuluna da giden arkadaşlarımız oluyor veya açık öğretimden veya uzaktan da okuyanlar oluyor. Arkadaşlarımız şöyle bir sıkıntılarıyla biz karşılaşyoruz, genelde bölümlerinin dışında farklı bölümlere gidiyorlar ve çok büyük bir kayıp oluyor. Mesela kaynak bölümüyle ilgili çok fazla sıkıntı yaşıyoruz. Meslek yüksekokulu okullarında kaynak bölümü olmadığı için, arkadaşlarımız çok değişik bölümlere gidiyorlar. Okumak istedikleri için de yine bambaşka bölümlerden devam etmek istiyor arkadaşlar. Yaklaşık olarak burada eğitim öğretim yılına bağlı olarak da stajyer sayılarımızı görüyoruz. Bu yıl 344 tane stajyerimiz var. Teknik, ticari ve teknik büro diye gruplandırıyoruz, ilk önceliğimiz zaten teknik bölümlere yönlendirdiğimiz stajyerler oluyor. Burada da iş birliği içinde olduğumuz okullar var. Dediğim gibi 11. sınıf, 12. sınıf ve meslek yüksekokulu bakımından da okullarımızla da iş birliği, protokoller yapıyoruz. Personel teminimiz, stajyerler bizim için çok büyük bir kaynak oluyor ve dışarıdan da iş başvuruları oluyor. Elimizden geldiğince bu stajyerlerimizin stajlarından sonra firmalarda kalmalarını istiyoruz, teşvik ediyoruz. Hatta stajları esnasında ikinci öğretim okuyan, okulu bitiyor, meslek yüksekokuluna, açık öğretime veya farklı bir eğitim kurumuna devam etmek isteyen arkadaşlarımız da oluyor, biz burada teşvik de ediyoruz, harçlarını karşılıyoruz mesela arkadaşlarımızın. Eğitimine de devam etmiş oluyorlar, hem de iş sahibi olmuş oluyorlar.

Tabi bizim eğitimlerimiz bittikten sonra eğitim merkezlerimizde işimiz bitiyor mu; hayır, stajyerlerimizle beraber biz projeler de yapıyoruz. Burada da belli başlı projelerimiz var. Mesela ilk otobüsümüzü yaptık, Mercedes'in ilk otobüsü, ilk motorlu aracını yaptık veya ilk modern aracını, tamamen stajyerlerimizle beraber yaptığımız araçlar bunlar. Bir de ödülümüz var. 2015 yılında Türkiye İşveren Sendikasının vermiş olduğu sosyal sorumluluk projesinde birincilik ödülünü biz aldık. Teşekkür ederim.

DR. NECDET KENAR; çok teşekkür ediyoruz Sadık Beye. Hakikaten Almanya'nın

bugün başarısında, Almanya sanayi ihracatı bakımından dünyanın ikinci büyük ülkesi, arkasında dual eğitimin olduğu söylenir, hakikaten de öyledir, Almanya'yı bu kadar başarılı kılan dual eğitim, işletmelerdeki mesleki eğitim. İşte Mercedes de bir Alman şirketi olarak bunun bir örneğini görmüş olduk.

Şimdi hemen bir başka başarılı örneğe geçiyoruz. Hemen ben Orhan Yazkan Beye geçeceğim, Orhan Yazkan Türk Traktör Eğitim Yöneticisi. Türk Traktör de yine bizim çok başarılı bir şirketimiz ihracat yapan ve sürekli büyüyen, istihdamı sürekli genişleten, Ankara'dan sonra Adapazarı'nda da fabrikalarını açtılar ve çok başarılı projeler yürüten bir işletmemiz. Orhan Bey buyurun lütfen.

ORHAN YAZKAN: teşekkür ederim Necdet Bey. Merhabalar, burada bulunmaktan dolayı mutluyum. Dün de çok güzel ve etkin paneller izledik. Bugün de umarım sizler için keyifli olur. Ben biraz yaptıklarımızdan bahsedip yenilikle ilgili ve süreçlerimizi sürekli gözden geçirmeye ilgili bir yol açmak istiyorum. Bu kapsamda ilk anlatacağım şey, okul işletme iş birliğiyle ilgili olan konu. Okul işletme iş birliğiyle ilgili bir hikâyemiz var, ondan bahsedeceğim. Bizim hikâyemiz, 2011 yılında bir faksla başladı aslında. Eskiden biliyorsunuz tarım meslek liseleri vardı, Tarım Bakanlığına bağlı, bunlar sanırım 2009-2010 yılında Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne devredildi ve bu kapsamda atanan müdür bey Şanlıurfa ili Akçakale ilçesinden bize bir faks çekti, böyle tek sayfa basit bir faks, onu da saklıyorum. Okulumuzun durumu şudur, yatılı öğrencilerimiz kalmaktadır ve bu kapsamda sizinle iş birliği yapmak isteriz diye. İlgimizi çekti bizim. Ben de daha önce askerliğimi Göle'de yaptım, Doğu Anadolu ve Karadeniz'i bilirim ama Güneydoğu Anadolu'ya hiç gitmemiştim. Neyse çıktık biz gittik Güneydoğu Anadolu'ya, Şanlıurfa ili Akçakale ilçesine. Akçakale biliyorsunuz Suriye sınırında, sınıra çok yakın bir ilçe. Tabi beklentimiz, okulun Harran'dan dolayı ya da oradaki coğrafyadan dolayı biraz kıraç olması. Ama okulu görünce çok şaşırdık gittiğimizde. Beraber gittiğimiz diğer arkadaşlarımız da; satın alma müdürümüz vardı, oradaki bayimiz vardı, çok şaşırdık çünkü; okul çölde vaha gibiydi adeta. Ağaçların arasında, çok yeşillik, çok güzel bir okuldu, havuzu olan, çocuklara Avrupa Birliği'nden yüzme için bir proje yapmışlar, gerçekten biz çok etkilendik. Okulu inceledik, öğrencilerle görüştük, öğrenciler etraftaki çevre ilçelerden gelen yatılı öğrenciler ve bu öğrenciler bizim programımızda 11. Sınıfta biliyorsunuz biz okullarla iş birliği yapıyoruz ve 12. sınıfta stajlarını bizde yapıyorlar. Biz bu konseptte neler yapabiliriz diye düşündük, sonra üst yönetimin verdiği kararla Şanlıurfa ili Akçakale ilçesi başta olmak üzere dört ilde, Ankara, daha sonra belirlediğimiz illerde oldu bunlar; Amasya'da, Bursa'da bir tarım makineleri laboratuvarı kuralım. Bu laboratuvarı da konsept sadece iş birliği olmasın, bunun yanı sıra öğrencilerle etkin bir iş birliği yapalım, onları fabrikaya getirelim, fabrikada bazı eğitimlerini, gelişimlerini sağlayalım, özel etkinlikler yapalım, daha sonra aklımıza gelen şeylerden bunlara yardımcı kitaplar basalım, o kitapları okusunlar gibi böyle farklı fikirler aklımıza geldi. Sonra üst yönetimin onayıyla 2011 yılında orada bize bir alan tahsis edildi ve o tahsis edilen alanda bu dönüşümü yapmaya çalıştık. Daha sonra diğer şirketlere de yaygınlaştırdık, bu bahsettiğim diğer şehirlere ve güzel bir sonuç aldık. Anlatmak istediğim nokta, bu yaptığımız etkinliklerden sonra üçüncü yıl bir farklı etkinlik yaptık, Sakarya'da fabrikamız açılmıştı, tüm çocukları Sakarya'ya getirdik. İlk gün üretimini anlattık, üretim hatlarını gezdirdik, sonra ikinci gün onları İstanbul'a götürdük, Rahmi Koç Müzesine, orada gezdirdik. Ertesi gün yine birlikte yarışma gibi etkinlikler yaptık, orada konakladılar, çok keyifli zamanlar geçirdik ve bunun sonunda Akçakale'deki öğrenciler bize bir teşekkür filmi çekip göndermişler.

İşin keyifli kısmının bu olduğuna inanıyorum. Hepimiz yaptığımız işlerde sonuçta böyle bir noktaya geldiğimiz zaman gururlanıyoruz, önemli olan bazı şeyleri değiştirip sonuçlarını almak.



Bu kapsamda peki neler yaptık, ondan kısaca bahsedeceğim. Sonra bu sene başlattığımız bir şey var, bunun da sonuçlarını herhalde önümüzdeki senelerde alacağız, bu işletme stajlarıyla ilgili süreç. Bu biraz önce bahsettiğim, Şanlıurfa Akçakale haricindeki şu anda laboratuvarımız olan, öğrencilerimiz olan lokasyonlar. Bunları fiziksel altyapılarını ilk zaman değiştirmiştik, 2011 yılında, protokolü yeniledik, bu sene, tekrar bir gözden geçirme yapacağız. Yardımcı kitaplar bastık, her sene bir kitap olacak şekilde dört tane kitabımız vardı bu sınıflarda okutulan. Bunlardan sene başında öğrencileri seçiyoruz, daha sonra sene sonunda sınav yapıyoruz, kitaplara çalışıyorlar ve başarılı olanlara mezuniyetle ilgili bir belge veriyoruz, bizden de mezun olduğuna dair. Yine birçok etkinlik yapıyoruz, daha önce Ankara'da, şimdi artık daha çok montaj fabrikasında Sakarya'da pek çok birlikte etkinlikler gerçekleştiriyoruz. Bu arada bu seçmeyle ilgili ve geçen seneki Rahmi Koç Müzesindeki ziyaretle ilgili bir resim. Bu arada Ankara'da ve Sakarya'da çalışmak isteyenlere yüzde 100 istihdam garantisi veriyoruz, laboratuvarında okuyanlardan ve işe aldığımız çok sayıda öğrencimiz oldu. Tabi mezunları çok daha yeni almaya başladık, birkaç senedir. Bunları da çalıştırıyoruz, bunlar tabi hem aidiyetleri çok yüksek oluyor hem de bizi bildikleri için çok daha kolay adapte oluyorlar, artımız bu aslında, normal staj süreçlerinden aslında işverenin beklentisi bu, çok kolay adapte olması ve mesleki yeterliliğinin uygun olması, konuyu, işi bilmesi bize bir sene kazandırıyor. Bu sene beşinci laboratuvarımızı da Sakarya'da Fatih Endüstri Meslek Lisesinde açmayı planlıyoruz, bir aksilik olmazsa 2017 yılında böyle bir yatırımımız olacak. Şu anda görüşmeler ve altyapıyla ilgili çalışmalar sürüyor.

Bu sene bahsettiğim konumuz ise söylediğim gibi süreçlerimizi farklılaştırmaya çalışıyoruz çünkü standart, eskiden gelen alışkanlıklar ilerlememizi sağlamıyor. Bu gözle işletme stajı dediğimiz, 12. sınıfta öğrencilerin üç gün yaptığı staj süreciyle ilgili, sadece onlara işbaşı eğitimi değil, bunun yanı sıra farklı yetkinlikler bir sene boyunca bizde, farklı hangi yetkinlikleri kazandırabiliriz diye bir çalışma yaptık, bu çalışmanın ismini de Mesleğimi Seçiyorum olarak belirledik. Bu kapsamda neler yapıyoruz? Bu programın içerisinde vizyon geliştirme, sosyal sorumluluk, işimiz, rol model ve eğlence başlığında 5 başlığımız var. Bu kapsamda öğrenciler geldiği zaman oryantasyon süreçleri benzer zaten, oryantasyon, iş güvenliği, çevre, kalite gibi oryantasyon sürecinden geçiyorlar. Daha sonra ürün eğitimleri veriyoruz. Yine kötü alışkanlıklar biliyorsunuz önlenmesi gereken bir şey, bununla bir mücadele, savaş başlattık, bu kapsamda kötü alışkanlıkları önlemeyle ilgili bazı çalışmalarımız var. Bununla ilgili doktorlarımızın sunuşları var, bilgiler veriyorlar öğrencilere. Yine rol model olarak bizde çalışan başarılı çalışanlarla buluşturuyoruz, onların deneyimlerini paylaşıyoruz. Endüstriyel 4.0 ve üretimle ilgili olan konularda vizyonları gelişsin diye o tür eğitimler veriyoruz ve bu programdan bir sene işletme stajının yanı sıra, işletmede öğrendiklerinin yanı sıra yine aynı şekilde bu programdan da bitirmiş olarak çıkmalarını umut ediyoruz. Ve daha donanımlı şekilde işe almayı hedefliyoruz. Bu programa da bu sene başladık, çıktılarını, sonuçlarını önümüzdeki senelerde görmeyi ümit ediyoruz. Ben çok teşekkür ederim, sorularınız olursa cevaplarım.

DR. NECDET KENAR; Orhan YAZKAN Beye de teşekkür ediyoruz, başarılı, iyi örnek uygulamalarından dolayı. Sırada Borçelik Yönetim Sistemleri Yöneticisi Emre BÜLBÜL var. Borçelik'te motorlu araçlar teknolojisinden sonra şimdi demir çeliğe geçiyoruz, yine bizim meclis üyesi bir işletmemizdir, çok başarılı uygulamaları var, bizimle paylaşacak. Emre Bey buyurun.

EMRE BÜLBÜL; teşekkür ederim, merhabalar, hepiniz hoş geldiniz. Borçelik Yönetim Sistemlerinde görev yapıyorum. Bugün sizlere Borçelik teknik akademi kapsamında uyguladığımız meslek lisesi gelişim programından bahsedeceğim. İsterseniz kısaca Borçelik'ten bir bahsedelim. Gemlik'ten geliyoruz ve Borçelik bir Borusan Holding ve Arselor Mittel ortaklığı bir şirket. 1990

yılında kuruldu ve toplam 340 bin metrekare alanda yassı çelik üretimi yapıyoruz. 300 bin ton üretimle başladığımız 1990 yılında, şu anda yaklaşık olarak 1,6 milyon ton ürün üretiyoruz. Çalışan sayımız her geçen gün artıyor ama yaklaşık olarak 1100 kişi, ISO sıralamasında Türkiye 28.'si ve Bursa sıralamasında da 5. Büyük şirketi. Otomotive, beyaz eşya sektörüne, para radyatöre ve yapı sektörüne ürünlerimizi üretiyoruz. Beyaz yaka çalışanımız toplam çalışanların içinde yüzde 32, mavi yaka çalışanlarımız ise yüzde 68. Mavi yaka oranımız çok yüksek. Aslında baktığımızda Borçelik'te mavi yaka turn over oranı çok yüksek değil ama kuruluştan itibaren gelen çalışanlarımızın yaklaşık yüzde 18'i çok yakın zamanda emekli olacak ve genç, tecrübeli ekip de arkadan geliyor. Biz bu genel durumu analiz ettiğimizde aslında 2013 yılında şuna karar verdik; Borçelik'te yeni gelen nesli yetiştirmek, emekli olacak gruptaki kişilerin know-how ve teknik bilgilerini bir sonraki nesle aktarmak amacıyla bir proje başlattık, bir altı sigma projesiydi bu. Ve buradaki amacımız aslında iç eğitmenler ve usta öğreticilerle mavi yaka personelimizi, meslek lisesi stajyerlerimizi ve vardiya amirlerimizi geliştirerek, bildiğimiz know-how'ımızı, teknik ve operasyonel bilgimizi aktarmaktı. Ve bu amaçla Borçelik teknik akademiyi kurduk. Borçelik teknik akademinin 4 tane ana faaliyet kolu var. Bir tanesi kendi personelimizi eğitimi ve gelişim faaliyetleri ki bunlar oryantasyon programıyla başlayıp, operasyonel eğitimler ve gelişim eğitimleri oluyor. Mesleki eğitim ve gelişim programları ki bugünkü sunumunda üzerinde daha çok duracağım konu, burada meslek lisesi öğrencilerinin gelişim programları, eğitmcilerin eğitimi gibi programlar bu programın altında. Birazdan detayları göreceğiz. İşe alım ve meslek edindirme kursları, dün bir oturumda vardı, sadece meslek lisesi mezunları değil, aslında istihdam için meslek lisesinden mezun olamayanlar da var, bunları aslında yetiştirdiğimiz ve meslek öğrettiğimiz, hatlarımızın başlarına geçirdiğimiz kurslarımız var teknik akademi kapsamında, bu kursları düzenliyoruz. Ve müşterilerimizle, tedarikçilerimizle geliştirmek, Borçelik teknik akademinin ana hedeflerinden bir tanesi. Bu 4 ana alan üzerinde çalışıyor Borçelik teknik akademi.

Meslek lisesi öğrenci gelişim programı aslında her şirketin bahsettiği gibi bizim de istihdamla ilgili gerçekten sıkıntılarımız var, kalifiye eleman bulmakta çok zorluk çekiyoruz. Bu kapsamda 2013 yılında bu programı başlattık. Amacımız, kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlamak bu öğrencilerin, koçlarımız var bu koçlarla buluşturup, bu koçlar da o sıralardan geçti, oradaki o koçların hayatlarındaki ve başarılarını anlattıkları rol modellerle öğrencileri buluşturuyoruz. Sektörü ve şirketimizi tanımalarını sağlıyoruz uyguladığımız programlarla. Mesleki ve teknik bilgi seviyelerini öğrenciler mezun olasıya kadar okulla birlikte ortak bir programla artırıyoruz. Ve yaptıkları işte istihdam sağlamaya çalışıyoruz, istihdam kaynağı yaratıyoruz.

İsterseniz biraz detayına girelim, meslek lisesi öğrenci gelişim programı aslında 4 bileşenden oluşuyor diyebilirim. Bunlardan bir tanesi koçluk programı, koçluk modülleri. Burada özel sektör gönüllüleri derneğiyle birlikte bir iş birliği yapıyoruz. Şu anda aktif olarak 32 tane koçumuz var ve bu koçlar, 11. Sınıftan aldığımız öğrencileri iki yıl boyunca aslında farklı modüllerle, farklı temalarla, programlar gerçekleştiriyorlar. Bu koçluk programında aslında iş hayatına yavaş yavaş öğrencileri hazırlıyoruz. Burada şöyle bir farklılık uyguluyoruz aslında, koçluk programındaki öğrencileri seçtiğimizde, aileleriyle birlikte şirketimize davet ediyoruz. O öğrencilere iki yıl boyunca ne tür eğitimler vereceğiz, neler kazandıracağız, ailelerine bunları anlatıyoruz ve ailelerinin de desteğini alıyoruz. Aileler de bu süreçte ellerinde program, benim oğlum, çocuğum, hangi sınıfta, hangi tarihte hangi eğitimi alacağını takip ediyor ve aileyle birlikte, veliyle birlikte bir iş birliği içine giriyoruz. Teknik eğitimler kısmı ikinci aşama. Burada şöyle yapıyoruz, aslında pazartesi den çarşambaya ve çarşambadan cumaya olmak üzere iki grup stajyer grubumuz var. Bunlara 18 tane iç eğitmenimiz var, teknik, aslında kuruluşumuzdan



beri 1990 yılından beri çalışan süpervizör dediğimiz teknik bilgisi çok kuvvetli, usta öğreticilik belgesi aldığımız 18 tane iç eğitimci var. 18 tane iç eğitimci her çarşamba yıl boyunca belirlenen bir program kapsamında bu öğrencilere eğitimler veriyorlar. Hangi eğitimleri veriyorlar, aslında okulla birlikte oturup sene başında belirlediğimiz gelişim tablolarının üzerinden eğitimleri veriyorlar ve bu gelişim tabloları eğitimleri haftanın her çarşamba günü öğrencilere pratik ve teorik olarak veriliyor. Tam 25 tane konu başlığımız var, okul başladığından itibaren mezun olasıya kadar her hafta çarşamba günleri arkadaşlarımız bu eğitimleri alıyorlar. Tabi bunun yanı sıra sadece teknik eğitim vermiyoruz, bu arkadaşları da kişisel gelişim programlarıyla destekliyoruz. Özellikle stresle başa çıkma, teknoloji bağımlılığı, Excel eğitimleri gibi eğitimlerle bu arkadaşları destekliyoruz. Programın en belki de kritik noktalarından bir tanesi gelişim takibi. Öğrencileri aslında hem koçlarıyla hem de staj yaptıkları usta öğretmenlerden çeyreklik geribildirim alıyoruz, öğrencilerin gelişimlerini takip ediyoruz. Öğrencilerle de bu toplantıları yapıyoruz, diyoruz ki gelecek hedeflerin nasıl, nasıl gidiyor, eğitimlerle ilgili neler kazanıyorsun ve belli dönemlerde bu arkadaşlarla görüşmeler yapıyoruz. Ve bu görüşmeleri hem okulla paylaşıyoruz hem de bizim birazdan da bahsedeceğim Stajyerim dediğimiz yeni bir yazılımımız var, bu yazılıma gömüyoruz ve aslında öğrencinin gelişiminin çeyreklik bazda nasıl ilerlediğini bu program sayesinde takip ediyoruz.

Ve en sonunda aslında arkadaşlara istihdam imkânı sağlıyoruz. 11. Sınıfta koçluk programını başarıyla tamamlayan arkadaşlar, 12. Sınıfta stajyer olma hakkını kazanıyor bizde, 3308 kapsamında. 3308 yaz stajını bitirdikten sonra performansını gördüğümüz, gösteren arkadaşları da yaz döneminde belirli süreli çalışma olarak alıyoruz. Ve yaz dönemi sonrasında yine Eylülde gözden geçirme sonrasında da askerlik öncesi çalışma imkânı veriyoruz. İsterseniz tarihçesine ve programın planına bakalım. 11. sınıfın başında, tam şu anda Ekim ayındayız, ekim ayında öğrenci seçimimiz var, hatta perşembe günü okulda seçimlerimizi yapacağız. Öğrenci seçimiyle başlıyor aslında program, üç aşamalı öğrenci seçimi var. Bir tanesine, biz bir ay öncesinden, okulların açıldığı dönemde öğrencilere bir başvuru formu gönderiyoruz. Koçluk programı, Borçelik ve gelecek hedeflerinizle ilgili neler düşünüyorsunuz, gelecek hedefleriniz neler? Aslında öğrencilerin tamamen bu gelecek hedefleriyle ilgili bilgiler yazmalarını istiyoruz. Bu değerlendirme ve başvuru formlarını tek tek okuyoruz ve inceliyoruz. Sonrasında öğrencilerimize genel yetenek dediğimiz, bizim aslında tamamen pratik düşünmeyle alakalı, hızlı düşünmeyle alakalı genel yetenek testine sokuyoruz çünkü gerçekten başvuru sayımız çok yüksek oluyor, buradan öğrenci seçimi yapabilmek için. Ve en sonunda da öğrencilerle beşer dakikalık bir mülakat yapıyoruz, gelecek hedeflerini soruyoruz, boş zamanlarında neler yapıyorlar, hangi aktiviteleri yapıyorlar, bunları soruyoruz ve buradan okulun verdiği kontenjan kapsamında öğrencileri seçiyoruz, bu üç parametreyle. Bu üç öğrenci seçiminden sonra öğrencilerimize ÖSGD'den aldığımız eğitimlerle koçluk programını tamamlayan koçlarımızla atamalar yapıyoruz ve burada artık koçluk programları başlıyor. Tabi bu dönemde ailelerle de paylaşıyoruz bilgiyi ve dört tane modül, özel sektör gönüllüleri koçlarıyla birlikte aslında arkadaşlar alıyorlar. 11. sınıfı bu şekilde tamamlıyorlar. Ara dönemlerde şirketimize geliyorlar, şirketle ilgili tanıtımlar yapıyoruz. Bu dönemde aslında şirket kültürü ve koçluk programı yürüyor. Ara dönem değerlendirmeleri var ve 11. sınıf tamamlandığında hem koçlarıyla hem öğrencilerle bir oturup değerlendirme toplantısı yapıyoruz. Borçelik'i tanıdın, 11. sınıfta bu modülleri aldın, 12. sınıfta stajyer olarak devam etmek ister misin diye. Burada arkadaşları uygun gören ya da katılmak isteyen, staja katılmak isteyen, bizim staja dahil etmek istediğimiz kişilerle de programı 12. sınıfta başlatıyoruz. Dediğim gibi teknik eğitimler ağırlıklı olarak 12. sınıf geçiyor ve bunun yanı sıra 12. sınıf

modüllerini alıyorlar. 12. sınıfı tamamladıktan sonra Haziran ayında okullar kapanmadan önce bir ara değerlendirme daha yapıyoruz. Ne yapacaksın, planın ne, gelecek planımız ne ki bizim bu sistemdeki değerlendirmelerle aslında aldığımız öğrencilerin yüzde 60-70'ini yaz döneminde devam ettiriyoruz, yaz döneminde de bizim çalışmamız oluyor, artık personelimiz oluyor. Ve yaz döneminden sonra Eylülde artık kimin meslek yüksekokuluna, kimin dört yıllık üniversiteye ya da kimin devam edeceğine artık eylül sonunda karar veriyoruz ve eylül sonrasında da kadromuza bu arkadaşları dahil ediyoruz. Ve askerlik öncesi bu arkadaşlara istihdam sağlanıyor.

Okulda başvuru posterlerimizi açtığımızda çok büyük yoğun bir şekilde talep alıyoruz, aslında o ay bizim için okula gittiğimizde öğrenciler için yeni bir heyecan oluyor, meslek lisesi koçluk programına seçimlere başladığımız anda. Öğrenciler geliyorlar, sınav oluyorlar, aileleriyle birlikte Borçelik'e geliyorlar ve aslında onlar için çok büyük bir fırsat oluyor.

Stajyerim dediğim bir program vardı az önce bahsettiğim. Stajyerim programı aslında okulda da bunu duyuruyoruz, öğrencilerin bütün bilgilerini, verdiğimiz teknik eğitimler sonrasındaki sınav sonuçlarını, öğrencinin koçlarıyla ilgili görüşlerini, bizim öğrenciyle ilgili görüşlerini tuttuğumuz Stajyerim programında aslında bir database oluşuyor. Bu database şu amacı sağlıyor, aslında Eylül ayında meslek yüksekokuluna giden ya da üniversiteye giden öğrencileri de buradan takip ediyoruz ki ileriki aşamada stajlarını bizde yapsınlar ve dört yıllık ya da iki yıllık okullarını bitirdikten sonra tekrar bize dönsünler veya biz bu dönemde onlarla iletişimi kesmeyelim diye bu yazılımı kullanıyoruz, çok da büyük avantajını görüyoruz.

Şu ana kadar 68 öğrenci, bu seneki seçeceğimiz öğrenciler bu listede yok, bu sene 50 öğrenci seçeceğiz. 1550 saate yakın koçluk saati, 85 saate yakın her bir öğrenci için ortalama teknik eğitim ve 10 öğrencimizi de şu an itibarıyla istihdam etmiş bulunmaktayız. Tabi mesleki eğitim sadece öğrencilerin gelişimini değil, aslında Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğüyle de çok büyük iş birlikleri yapıyoruz. 12 Ocak 2015 yılında bir protokol imzaladık Genel Müdürümüz ve Bursa İl Milli Eğitim Müdürümüzle birlikte. Eğitimcinin eğitimi programına başladık, aslında şunu biliyorduk, bizim teknik bilgimiz var, hocalarımızın teknik bilgisi var, aslında bunu karşılıklı olarak paylaşabiliriz diye düşündük ve 12 Ocak 2015'te eğitimcinin eğitimi programıyla süreci başlattık. Ne yaptık, aslında bu dönemde üç ana konuda her biri yaklaşık olarak 2 gün süren eğitimler verdik ki burada hocalarımızın taleplerini de dikkate aldık. Konum algılayıcılar ve sensörler eğitimi, tahribatlı ve tahribatsız muayene metotları ve S300, PRSYS eğitimleriyle aslında hocalarımızla birlikte teknik eğitimler gerçekleştirdik. Bizde bunun uygulamaları var, bunun sahada fabrikanın içindeki uygulamaları var, bu eğitimleri bir günü sınıfta bir günü sahada olacak şekilde eğitimler verdik ve toplamda 80 hocamızı Borçelik'te misafir ettik.

Ve son olarak aslında iş birliğimizin bir tık daha üzerine geçiyoruz, geçtiğimiz yıl yaz döneminde 29 Nisan'da Borusan Holding ve Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğüyle bir protokol daha imzaladık. Aslında bu protokolün kapsamında sadece Gemlik'teki okullar değil, Bursa merkezdeki toplam 14 tane meslek lisesiyle birlikte iş birliği programını başlatıyoruz. Tamamen teknik gezilerin, mesleki tanıtımlarının, koçluk programlarının orada uygulandığı, öğrencilerin fabrikaya geldiği, bizim onlara teknik eğitimler verdiğimiz, bizim okula gidip onlara teknik bilgiler sunduğumuz bir program bu. Bununla ilgili de çalışmalarımız devam ediyor.

Son olarak, kurucumuz, onursal başkanımız Asım Kocabıyık'ın, eğitimi desteklemenin bu memleketeye yapılabilecek en büyük hizmet olduğu düşüncesiyle çalışıyoruz ve çalışmalarımıza devam ediyoruz. Bizi dinlediğiniz için teşekkür ederiz.

DR. NECDET KENAR; ben çok teşekkür ediyorum. Şimdi tabi bu programın en önemli özelliği, rehberlik ve koçluk programının, güçlü bir rehberlik programının olması. Hatırlarsanız,



koçlukla ilgili ilk uygulamalar bu meslek lisesi memleket meselesi projesinde gelişmişti. Burada da koçluk programı uygulanmıştı ve bu koçluk programı çok başarılı olunca, özel sektör gönüllüleri derneği, MLMM projesi bitse bile özel sektör gönüllüleri derneği bu projeyi diğer özel sektör kurumlarıyla uygulamaya başladı, çok da başarılı gidiyor. Borçelik de yine bu çerçevede özel sektör gönüllüleri derneğiyle iş birliği yapıyor, bu şu açıdan çok önemli; bir proje başlıyor, oradaki başka bir fikir diğer bir projeye ilham olabiliyor ve burada da sadece işletme değil, işletme okul iş birliği yine bir sivil toplum kuruluşunun iş birliğiyle çok güzel başarılı bir örnek ortaya çıkıyor. Çok teşekkür ediyoruz.

Son konuşmacımız, yine bizim üye firmalarımızdan Elginkan'ın bir işletmesi, bir okulu, Ümmühan Elginkan Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi Müdürü Necati Abalı Bey de lütfen buyurun efendim.

NECATİ ABALI; teşekkür ederim. Sayın başkanım, değerli katılımcılar, iki gün boyunca II. Eğitim Kongresine destek veren tüm katılımcılara teşekkür ediyoruz. Uzun uzun konuşup da değerli zamanınızı almayacağım, sorulardaki en büyük desteğinizi bize isteyeceğiz. Elginkan Vakfımız, rahmetli Ahmet Elginkan, Cavit Elginkan'ın ve anneleri Ümmühan Elginkan'ın ve en son olarak Ekrem Elginkan'ın katkılarıyla oluşan, 1984 yılında kurulan bir vakfımız var. Şu an itibarıyla 23 şirket 13 fabrikadan ibaret. Vakıf olarak üç eğitim merkezimizi oluşturmuşuz, üç eğitim merkezimiz; Manisa, Kocaeli ve Bolu'da. 1984 yıllarını düşünecek olursak, şu andaki gibi okullarımız da vatandaşlarımız da sanayimiz de bu kadar şanslı değildi. Şu an gördüğüm buradaki üç arkadaşımızın yanı sıra, benim tanıdığım şu an karşımda oturan birçok arkadaşımız bu tip hizmetleri çeşitli yönlerde veriyordu. Sadece ben izninizle vakfın amaçları doğrultusunda yönetildiğim için amaçları buradan hata yapmamak için okuyacağım.

Kültür değerlerimizi, tarihimizi büyüten örf, âdet ve manevi değerlerimizi, Türkçemizi araştırmak, araştırmaları desteklemek, korumak, yaşatmak ve tanıtmak. Bilim, teknoloji ve eğitim alanındaki faaliyetleri teşvik etmek, ülke sanayisinin ihtiyaç duyduğu vasıf işlere yönelik yetiştirmelerine ve bu surette ülkenin istihdam imkânlarını artırıcı eğitim çalışmalarına katkıda bulunmak için okullar, eğitim kurumları açmak ve işletmek üzerine kurulan vakfımız, en büyük özelliği çıraklık eğitim modeli değil, bir özel okul değil, bir özel lise değil, o dönem içerisinde kurucularımızın okuldan mezun olan öğrencileriyle sanayi arasındaki ara elemanı yetiştirme pozisyonundaki kurslar ve seminerler olarak biz, 1994 yılından itibaren üç eğitim merkezimiz faaliyetdedir.

Üç eğitim merkezimizde seminerlerimiz, kurslarımız ve uzaktan eğitimimiz olarak devam etmektedir. Birçok sektör dalındaki şu anda 80'e yakın modül eğitimi açıyoruz. Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ve Meslek Eğitim Genel Müdürlüğüyle imzaladığımız protokollerle. İki gündür dinliyoruz, sanayici okullarımızdan, okullarımız fabrikalardan şikayetlerini ya da 3308 sayılı çıraklık eğitim kanununa çeşitli önerilerle gelindi. Bunlar da göz önüne alınarak, üç eğitim merkezinde yaptığımız bizim tüm harcamalarımız, az önce okuduğumuz amaçlar doğrultusunda harcarız ve vasiyetnameye göredir. Üç eğitim merkezimizde açtığımız tüm kurslardan herhangi bir şekilde ücret almıyoruz. Katılımcı olarak aldığımız öğrenci arkadaşlarımızı tamamen Manisa'da 27 tane laboratuvarım var, Kocaeli'nde 21 tane, Bolu'da 19 tane laboratuvarım var. Laboratuvarlarımda elektrik, elektronik, metal veya benzeri alanlarda tamamen donatımının meslek lisesi ve üniversite düzeyindeki kurulan son teknolojiye yakın versiyonları kullanıyoruz. Hatta bir anekdotu paylaşayım. Öğretmen arkadaşlarımız, hocam ben bu görevi sizden talep ediyorum ama benim burada kalma şartım nedir sizden benim istediğimde, sanayideki son versiyonu takip etmeniz hocam size aittir. Çünkü verdiğimiz kurslar son versiyona

göre değilse, bizden alan kursları yetiştirdiğimiz arkadaşlarımızın sanayiyle birebir endekslenmesi gerekiyor. Kurslarımızın sayıları sadece bu yıl için bakacak olursak, kurs ve seminerlerimiz üç eğitim merkezimizde 650 tane açtık, toplam uzaktan eğitimle beraber 26 bin tane belge verdik. Ve bugüne kadar 407.038 kişiye hizmet vermişiz. Bolu'da uzaktan eğitimimiz olarak devam etmekte olan Türkiye'deki bütün 67 ilimize biz uzaktan eğitim veriyoruz. Bizdeki tüm eğitimlerimiz tamamen Millî Eğitim Bakanlığının müfredatlarına uygun olarak gidiyoruz.

Başarılı olduğumuza inanıyoruz, yüzde 100 başarılı olduğumuza inanıyoruz. Bunun nedeni ise, üç eğitim merkezimizdeki öğretmenlerimizin gerçekten profesyonel bir şekilde olması, öğretmenlerimizin yanı sıra sanayideki mühendis dallarındaki arkadaşlarımızın da desteğiyle kursiyerlerimizin önce kayıtları yapıldıktan sonra, sınıfları oluşturmada önce branşlar bazında ön seçimler yapıp ve seviye sınıflarımız varsa buna göre kurslar açıyoruz. Mesela atıyorum herhangi bir kaynakçılıktaki müracaattaki üç eğitim merkezimizin kaynakçılık bölümündeki aldığımız ilkokul mezunundan başlıyoruz, üniversite mezununa kadar, diyelim metal bölümü ya da makine bölümü mezunu arkadaşlarımız da dâhil oluyor buna. Kısacası biz sanayinin ihtiyaç duyduğu uyum kurslarını veriyoruz ve bu yönde de iyi bir şekilde başarılı olduğumuza inanıyoruz.

Eğitim merkezimizin gündüz, öğleden sonra ve akşam, cumartesi sabah ve cumartesi öğleden sonra olmak üzere haftanın 5 günü 08.00'de mesaimiz başlar, akşam 22.00'de biter. Teşekkür ediyorum.

DR. NECDET KENAR; çok teşekkür ediyoruz. Şimdi katılımcıların soru kısmına geldik. Lütfen katılımcılar kendisini tanıtsın, sorusunu sorsun ve kime sorduğunu belirtsin. İlk sözün sayın çok değerli hocam Mehmet Temel Hocamıza vereceğim. Özür dilerim, şimdi söz verebiliyorum.

SORU – MEHMET TEMEL; Sayın Başkan, çok teşekkür ederim, ben hemen söz istemek istemezdim ama Mehmet Temel, Millî Eğitim Bakanlığı emekli müsteşar yardımcısı, şu an Millî Eğitim Vakfı adına bu kongreye katılıyorum. 3308 sayılı meslek eğitim kanununun çıkarılmasında ve uygulanmasında emeği geçen bir arkadaşınız olarak, işletmelerimizin bu kanunun uygulamasına sahip çıkmalarında çok büyük mutluluk duyuyorum. Ve giderek bu kanun daha da gelişecek, ekonominin, iş hayatının, nitelikli insan gücünün karşılanmasında çok büyük görevler yapacağına inanıyorum. Bu kanunun esprisinde işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere stajyer denilmemektedir. Okulla işletme arasında yapılan bir protokole göre, işletmelerde beceri eğitimi ya da meslek eğitimi görmek isteyen öğrenci, o işletmenin öğrencisi oluyor. Protokole göre o işletme öğrencisine iki gün genel kültür dersi, teorik eğitim görmesi için izin veriyor, okula gidiyor ama meslektaşının da belirttiği gibi Sadık Beyin, ben de teknik öğretmenim, teknik eğitim fakültesinde de hocalığım yöneticiliğim var, eğer işletme bizim eğitim ortamımız teorik eğitime de yeterlidir, bu imkân var derse, Millî Eğitim Müdürlüklerimizle yapılan bir görüşme sonucunda, öğretmen görevlendirilmek suretiyle genel kültür derslerinin de o işletmede eğitim biriminde yapılması mümkün. Kanunda yapılan son değişiklikle, 200 veya daha fazla personel çalıştıran işletmelerimizin zaten bir eğitim birimi oluşturma yükümlülüğü var. Ben son ayrılmazdan önce sanıyorum bu eğitim biriminin 700 kadar Türkiye genelinde olduğu, bu kanunu kaldırırsanız bile artık okul işyeri ortaklaşa eğitiminin meslek eğitiminde uygulaması devam edecektir. Ancak burada gerçekten faydalanıcı taraf olan işyerinin, iş piyasasının, işletmelerimizin öğrencilerimize sahip çıkması, yeteri kadar çıktığına inanıyorum, daha da sahipleneceklerine benimseyeceklerine inancım sonsuzdur. İki öğretmeni var bu işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencinin, biri okuldaki teorik dersleri öğreten öğretmeni, bir de işyerindeki bakanlığın hazırladığı eğitim programlarına göre kazandırılması gereken mesleki bilgi ve becerileri kazandıran eğitici personel, ona usta öğretici diyoruz biz. Bundan sonra işletmelerimizde beceri eğitimi ya da meslek



eğitim gören öğrencilerimize stajyer değil de öğrenci olarak değerlendirsek ben çok mutlu olacağım. Zaten eğitimin kendisidir, stajyerlik başka, eğer teknik liselerde, meslek liselerinde öğrenim gören öğrenciler işletmelerde beceri eğitimi görmemişse orada ayrıca staj yaparlar diploma alabilmeleri için. Staj ayrı bir kavram, işletmelerde meslek eğitimi ayrı bir kavram, lütfen onları öğrencimiz kabul edin, o gözle bakın, o amaçla yetiştirin. Saygı sunuyorum hepinize, çok teşekkür ederim.

DR. NECDET KENAR; biz teşekkür ederiz. Başka söz alanlar, yine değerli üstadımız Esat Bey.

SORU; burada Mercedes'in, Türk Traktör fabrikası ve Borçelik'in çok güzel uygulamalarını gördük, kendilerine teşekkür ediyorum. Ben bunlara diyorum ki eğitimde gemisini kurtaran kaptanlar diyorum. Ne yapıyorlar, eğitimin tanımına uygun hareket ediyorlar. Eğitim diyor ki Leo Buscaglia'ya göre eğitim "kişileri harikulade donatılmış bir masa etrafına kişileri severek ve isteyerek yaklaştırma hadisesidir." Ama kimseye bu masadan zorla bir şey aldırma hadisesi değildir. Yeryüzünde öğrenemeyen insan yoktur ama öğretemeyen ortam ve öğretmen olabilir. Şimdi beyefendiler, şirketlerinde öğrenciyi seçerek alıyorlar, motivasyon koyuyorlar. Nedir motivasyon, eğer burada iyi öğrenirsen seni burada çalıştıracamız, istihdam edeceğiz diyorlar, o en büyük motivasyon. Ortam iyi, laboratuvar iyi, dolayısıyla orada güzel bir eğitim yapıyorlar, her ne kadar bakanlığın uygulamalarından biraz farklı ise de önemli olan amaca uygun adam yetiştirmekse bunu yapıyorlar. Ama Türkiye'de 200 bin civarında meslek lisesi öğrencisi varsa ve bu meslek lisesi öğrencileri 3308'e göre haftada üç gün işletmeye gidip 2 gün okulda teorik eğitim görüyorsa, üç gün işletmede öyle işletmeler var ki gerçekten şartları iyi, tezgâhları iyi, başındaki ustası da bu işe yatkın ve gönüllü, sorumluluk bilen bir kişiye, çocuk orada bir şeyler öğreniyor. Ama böyle bir şartı olmayan çoğu işletmelerde hiç olmazsa burada işletmede mesleki eğitimini yapsın diye verilen öğrencilerin eğitimi, mesleki eğitimini doğru olarak aldığını söylemek kendimizi kandırmak olur. Gerçek budur. Arkadaşlarım, bu durumu çözmek lazım. Nasıl çözeceksek düşüneceğiz ve bu durumu çözeceğiz. Çözmediğimiz sürece de olmaz. Ben Volkswagen'in Kastel'deki fabrikasını da gördüm, oradaki çıraklık eğitimini de gördüm, onlar da aynen sizin yaptığınızı yapıyorlar. MAN'ı da gördük, onlar da öyle. Ama diğer yerlerde bunları daha iyi bir şekilde getirmek lazım. Okullarımızdaki bazı donatılar, Festo'nun bu mekatronik falan laboratuvarları projelerden verilenler kadar var. Projelerden verilemeyen okullarda bu mekatronik laboratuvarları falan bulmak zor. Onun için mesleki eğitime çok daha dikkatle eğilmek ve işletmede alamadığı eğitimi hiç olmazsa okulda takviye edecek şekilde programlar eklemek suretiyle çocuklarımızı mesleki alanda iyi yetiştirmek lazım. Diğer bir konuyu da söyleyeyim, bitireyim. Teftiş amaçla araç arasında denge kurmaktır. İşletme yerinde güya öğrenciyi öğretmenimiz teftiş ediyor. Ne derece amaçla araç arasında denge kurabiliyoruz, bunları iyi dikkatlice incelememiz lazım. Bunu da yapamıyoruz, açıkçası gerçeği söylemek gerekirse, ben artık emekli olduğum için rahat söylüyorum. Değerli arkadaşlarım, iyi niyetle sorumluluk sahibi arkadaşlarımızın hepsiyle bu işin üzerinde düşünerek bu işi çözeriz, çözülemeyecek bir iş de değil. Ama çok dikkatle parayı harcarken asıl amacına harcayalım. Çünkü konuşmalarda eğitime ayrılan ödemenin yüzde 74 arttığı ifade edildi, doğrudur ama bu artış özellikle bu sene açılan özel okulları teşvik manasında verilen ödeneklerden kaynaklandığını da görmek lazım. Onun için mesleki eğitime çok fazla ağırlık vermek ve bu konuda paranın ağızını, kesenin ağızını biraz açmak lazım. Teşekkür ederim. Saygılar sunuyorum.

DR. NECDET KENAR; biz de teşekkür ediyoruz.

SORU – HAYRETTİN KARCI; teşekkür ederim, ben Hayrettin Karcı, Akışkan Gücü

Derneği adına buradayım. Benim yaşadığım bir durumum var, kısaca ona değineceğim ve o konuda arkadaşlarımın görüşlerini talep edeceğim. Eskişehir’de bir proje yaptık, Avusturya Kalkınma Ajansı ile ve bu projede Millî Eğitim Bakanlığının mesleki eğitim programını inceleme şansım oldu. Şunu gördüm, 4 yıllık eğitim programında 9-10-11-12 kültür derslerinin, doğa dersleri, doğa bilimleri, fen derslerini ve mesleki derslere göre daha fazla olduğunu gördüm, yani yüzde 50’nin üzerinde kültür dersleri. Dolayısıyla bu şekilde kültür derslerini yüksek tutmak suretiyle mesleki eğitimde açıkçası mesleki eğitime ve mesleki eğitimin altyapısını oluşturan doğa bilimlerine yeteri kadar zaman ayırmadığımız kanaatindeyim. Arkadaşlarımın bu hem Mercedes tarafını hem Türk Traktör hem de Borçelik’in bu konudaki fikirlerini almak istiyorum, ne düşünüyorlar? Orada şöyle bir model oluşturduk, dedim ki burada arkadaşlarımla o konuyu biraz zorladıklarını görüyorum, 11. sınıfta öğrencileri dâhil etmeye çalışıyorlar çünkü 12. sınıf bana göre çok geç. 12. sınıfa gelindiğinde öğrencinin kafasında birtakım hayaller oluşmuş durumda, meslekle kendini özdeşleştirememiş, dolayısıyla benim buradaki önerim hatta 10. sınıfta öğrenci en az bir gün işletmeye gitsin, oradaki havayı solusun, 11. sınıfta bu iki güne çıksın, 12. sınıfta üç güne çıksın ve dolayısıyla kademeli olarak bir taraftan eğitim bir taraftan da iş hayatını birleştirerek öğrencinin iş hayatına entegrasyonu sağlanmasının faydalı olacağını düşünüyorum. Şahsi kanaatim bu, o projede yaşadım bunu ve arkadaşlarımın görüşlerini almak istiyorum. Teşekkür ederim.

DR. NECDET KENAR; çok teşekkür ederiz Hayrettin Bey. Yine ileride hemen arkasında Hayrettin Beyin. En son cevaplar verilecek, şimdi öncelikle katılımcıların sorularını, katkılarını alacağız, en son.

SORU – ALİ GALİP ÖZÇALICI; Adana Çukurova Mesleki Eğitim Merkezi Müdürü Ali Galip Özçalıcı. 2015 yılı istatistiklerine göre imalat sektöründen 45 bin kişi azalmış, hizmet sektöründe 65 bin kişi artmış. Biz toplum olarak kolay işleri seviyoruz. Ben 2010 yılında geldiğim okulda 1260 öğrencimin 800’ü berber kuafördü, şu anda biz 2016-2017 eğitim öğretim yılı çerçevesinde berber kuaför sınıfını zorla açtık. Bizim Temsa’da 300 öğrenci var, her gün 2-3 öğretmenimiz Temsa’ya eğitime gider, önceki ismi Temel Cıvata şu andaki ismi Şara’da 5 tane sınıfımız var, her gün 2 öğretmenimiz oraya gider. Ben buradaki konuşmacıları kutluyorum. 2015 yılı ihracat rakamlarımız 145 milyar dolar. Bu 145 milyar doların içerisindeki yüksek teknolojinin payı yüzde 3,5. Ben teşekkür ediyorum konuşmacılara. Mesleki teknik eğitim için ellerinden gelenin fazlasını yapıyorlar, biraz daha gayret etsinler diyorum, hepinize teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

DR. NECDET KENAR; Ali Galip Bey, biz teşekkür ediyoruz.

SORU - SERKAN ÇETİNÖZ; Kamu Aşçıları Derneği Başkanıyım. İki gündür buradayız. Genelde sanayi türü problemler konuşuluyor. Biz de mesleki eğitim alıyoruz. Geçen sene aşçılık bölümü bitirdim meslek lisesinin.

DR. NECDET KENAR; çok teşekkür ediyoruz. Hemen arkanıza verin lütfen, öyle gelelim.

SORU – ŞAHİN ACAR; merhabalar. Şahin Acar, Açık Hava Reklamcılar Derneği. Necdet Hocam sorum size. İki gündür hep iyi işletmelerin çıraklık eğitiminde ya da sanat okullarındaki öğrenci eğitimindeki işyerindeki çalışmalarından bahsedildi, hep çok iyi örnekler var ama bir de ülkemizde küçük işletmeler var. O biraz evvel bir katılımcı bahsetti, diğer çocuklarımız var meslek okullarında. Siz vakıf olarak küçük işletmelerdeki gelen çocukların eğitimiyle ilgili çünkü oradaki gelen çocuklar, küçük işletmelere gelen çocuklar genellikle mesleki eğitim değil, getir götür ya da temizlik işleri, benzer işler yaptırılıyor stajlarda. Buna yönelik bir çalışmanız var mı MES olarak, teşekkür ederim.



SORU: Teşekkür ederim sayın başkan. Ben TOBB Odalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Ortak Eğitim ve Kariyer Koordinatörüyüm. Özellikle işletmelerimizden gelen temsilcilere teşekkür etmek istiyorum, en çok öğrenciyi alan Türk Traktör yetkilisi başta olmak üzere. Biz öğrencilerimizi birinci dönem derslerini aldıktan sonra 3. Sınıfta ve 3,5 ay ortak öğretime gönderiyoruz ve bilfiil çalıştırıyoruz. Karşılığında asgari ücret alıyorlardı ama asgari ücretin yükselmesi dolayısıyla 2/3 oranında asgari ücret alıyorlar, sigortası üniversite tarafından yapılıyor ve bunu mezun oluncaya kadar üç defa yapmak zorundalar, mezuniyet şartı olan bir uygulama. 3 dönem ortak eğitim yapamayan maalesef mezun olamaz okulumuzdan. Bunu başarıyla 10 yıldır sürdürüyoruz ve 2200 işletmeyle de bu kapsamda anlaşmamız var. Türk Traktör'e özellikle teşekkür ediyorum hem Mercedes Almanya alıyor bizden hem Borçelik öğrenci alıyor ama öğrenci sayılarının daha da fazlalaşması umuduyla kendilerine ayrıca çok teşekkür ediyorum.

DR. NECDET KENAR; biz teşekkür ediyoruz.

SORU – EZGİ ÇELİK; merhabalar, Ezgi ÇELİK, TÜSİAD'tan katılıyorum, sosyal politikalar bölümünde uzmanım ben. Biz eğitim ve istihdam konularının yanı sıra cinsiyet eşitliği konusunu da çalışıyoruz kendi bünyemizde. Dünkü panellerde de bahsedildi aslında, İspanya ya da İtalya gibi ülkelere karşın bizim işsizlik oranımız çok yüksek değil diye. Ama bizi endişelendiren bir istatistik var ki o da ne eğitimde ne işte olan genç nüfus oranı ve bu oran bakımından Türkiye OECD ülkeleri içinde sonlarda, cinsiyet bakımından baktığımızda da her iki genç kızdan biri ne eğitimde ne okulda. Biz şimdi çok değerli sunumlar izledik aslında, işletmelerde erkek öğrencilerin yanında aslında erkek işi belki tırnak içinde denebilecek sektörde kız öğrencilerin de staj yaptığını gördük. Özellikle o yüzden sektör temsilcilerimize sormak istiyorum, kız öğrencileri teknik eğitime çekecek ve onların o sektörde kalmasını sağlayacak neler yapıyorsunuz, neler yapmalısınız ve Millî Eğitim Bakanlığı ya da kamuoyunda farkındalık uyandırmak için neler yapılmalı? Teşekkürler.

SORU – MEHMET ÖZTÜRK; ismim Mehmet ÖZTÜRK, tornacıyım, makine imalatıyla uğraşıyorum. Tabi ki Mercedes Benz, Türk Traktör ve diğer firmalar büyük firmalar, o firmalara insanların çocuğunu yerleştirmesi, çocuklarını orada iş bulup da çalışabilmesi için büyük bir çaba gösteriyorlar. Ama bizim gibi 10-15-20 kişinin istihdam edildiği işletmelerde bu kadar şanslı değiliz, bulamıyoruz. Biz de endüstri meslek liselerine gidiyoruz, oralara başvurular yapıyoruz ama öğrenciler bulamıyoruz. Öğrenciler daha büyük firmalarda gelecekle ilgili kaygılarının olmadığı firmalarda çalışmak istiyorlar. Özellikle bir de şundan bahsedeyim, benim Akdeniz Sanayi Sitesinde Antalya'da 15 bin kişilik bir site, 2500 işyeri var, bine yakın da Suriyeli çıraklar var, Suriyeli çocuklar var. Bunlar 8 yaşında, 9 yaşında, 10 yaşında, 11 yaşında, yüzlerce sokaklarda işyerlerinde çocuklar var. Bunlarla ilgili kayıt kürekler herhangi bir şeyler yok, bu da ayrı bir trajedi vaka. Dün sayın bakanımıza da konuyu arz etmiştim. Şimdi bir konu da çıraklık okulları. Çıraklık okullarını açtık, çıraklık okullarından ustalık belgelerimiz var ama ustalık belgelerimiz şu anda hiçbir işe yaramıyor. Sanayi sitesinde faaliyet gösteren şu anda işletmelerdeki yüzde 80'inde, yüzde 90'ında ustalık belgesi yok. Ben yine çıraklık okuluna gittim, 3 yıl okudum, kalfalık belgesi, ustalık belgesi imtihanı aldım. Devletimizin burada da bu okullarla ilgili de düzeltme yapması lazım, bir anlam ifade etmiyor. Endüstri meslek liselerine giden çocuklarımız zaten zayıf çocuklar, hiçbir şey olamazsa şurada bir liseyi bitirsin diyor, bir belge alsın diyor, o mesleği zaten öğrenip iş kurmak veya o işi öğrenmek için gitmedi, liseyi bitirsin. Bitirenlerin yüzde 80-90'ı zaten bu işleri de yapmıyorlar. Bizim sanayimizde meslek lisesi mezunu, işyeri sahibi olmuş insan sayısı yüzde 5'i geçmiyor. Bu da çok ayrı bir durum. Ben izin verirseniz başkanım, bir esnaf şiiri bir satır bir şiirimle arkadaşlarımıza hitap etmek istiyorum.

Kara gözlerine şafak düşünce,
Bir bilge dervîştir esnaf sanatkâr
Kepenک seslerine dua katınca
Dükkân dükkân iştir esnaf sanatkâr.
Ahilik yolunda yıkılmaz kale,
Dalga dalga yayılan hale.
Yurdun her yerinde yanan meşale,
Sönmeyen bir ateştir esnaf sanatkâr.

Çırak odur, kalfa odur, çeker çileyi.
İşinde Yunus'tur, bilmez sileyi.
Ülkemde sarmış 7 bölgeyi,
Yiğittir merttir esnaf sanatkâr.

Saygılarımla.

SORU; teşekkür ederim. Öncelikle katılımcılara ellerini taşların altına koydukları için çok teşekkür ediyorum, çok yoğun bir iş. Sadık Beyden çok iyi biliyorum, kendisi benim yüksek lisans öğrencim, tezi bu sebepten uzadı, gerçi bitirdi, makaleyi yazamadık. Hala bekliyorum, inşallah halledeceğiz. Benim sorum şu; şimdi şirketlerinizin uluslararası iş birlikleri var, bu iş birliklerini kullanarak verdiğiniz eğitimlerle ilgili öğrencilere sertifikasyon programı uyguluyor musunuz, yaptığınız öğrenci eğitimlerinde uluslararası geçerliliği olan, özellikle Avrupa Birliği ile çalışan firmalar için söylüyorum, bu konuda bir çalışmanız var mı, bir sertifikasyon çalışmanız var mı? Teşekkür ederim.

DR. NECDET KENAR; çok teşekkür ediyoruz. Şimdi panelistler iki dakikayı aşmamak üzere, zaten hâlihazırda 17 dakika süremizi aşmış durumdayız. Buyurun efendim. Sırayla, Sadık Bey önce.

SADIK GÜNBATAR; ben bir 9. sınıftan stajyer seçmesi ve kızlara yönelik olarak bir cevap vermek istiyorum. Hocalarım da bahsetti zaten, aslında 10. sınıf bizim için çok geç oluyor, biz stajyer seçimlerini yaparken 9. sınıftan okullarla yapmış olduğumuz organizasyonlarla özellikle ailelerinin olması gerekiyor ve bir de biz gruplar alıp fabrikamıza getiriyoruz. Okullara gidiyoruz, meslek tanıtımı yapıyoruz. Şöyle bir problem var mesela, ailelerin gözünde bir boyacı veya bir kaynakçı çok zor şartlarda çalışır diye yönlendirmiyor öğrenciyi. Genelde düşünceleri, çok yüksek puana sahip olan bölümlerde çok fazla iş imkânı bulabilirler diye düşünüyorlar. Aslında yanlış bir durum. Belki 9. sınıftaki o çocuk boya üzerine el melekesi çok iyi veya kaynak üzerine el melekesi çok iyi ama notu yüksek olduğu için bilişime gidiyor, çok yanlış bir tercih yapmış oluyor. Biz bunun için 9. sınıftan bölüm tanıtımları yapıyoruz, fabrika tanıtımları yapıyoruz ve sonrasında neler olduğunu anlatıyoruz. 9. sınıfta yaptıktan sonra 11. sınıftan biz staja alıyoruz, 12. sınıfta da stajını yapıyor. Eğer ki çocuğumuz meslek yüksekokulu okumak istiyorsa, meslek yüksekokulunda da takip ediyoruz, protokolümüz var ve oradan da biz stajyerimizi alıyoruz.

Kızlara değinmek istiyorum. 9. sınıf öğrencilerine yönelik olarak, özellikle lokasyon olarak bize yakın okullardan kız öğrenciler seçiyoruz biz. Sırf onlar için bir haftalık bir programımız oluyor, kızlar günü düzenliyoruz biz, tüm atölyelerde kendileri için iş hazırlıyoruz ve uygulama yaptırıyoruz kendilerine, yani mesleklerini geliştirsinler diye. Zaten amacımız çok fazla sayıda



kız öğrenci seçmek tüm bölümde, bu metal, motorlu araçlar, yiyecek içecek, oto döşeme, elektrik elektronik, elimizden geldiğince tabi tercih meselesi de kızların, mesleğini sevdiren seçmeye çalışıyoruz tamamen.

ORHAN YAZKAN; ben de 9 ve 10. sınıfta işletmelerde stajla ilgili görüşüm, iş güvenliği ve çalışma koşullarımızı düşündüğümde 9 ve 10. sınıflar için henüz erken olduğunu düşünüyorum. Bu anlamda 11. sınıf ideal bir temas kurmakta ideal belki olabilir, 12. sınıftaki üç gün işletme programı da çok zaten etkin bir program, onun için 11 ve 12'de bu konulara yoğunlaşmak gerektiğini düşünüyorum. Bana gelen soruya gelince, ben mesleğimi seçiyorum programını anlatırken burada bizim kendi içimizdeki bölümleri düşünerek söyledim. Bizde bu programı bitirdikten sonra 10'a yakın bölümde çalışmaya başlayabilir, burada AR-GE'de prototip atölyesinde, montajda, motor teste, serviste gibi, satış sonrasında gibi şansları var. Bunu kendi içimizdeki hangi bölümü seçeceğiyse alakalı yönlendirmeyi biz yapıyoruz, bu anlamda mesleğimi seçiyorum. Bir de iki aylık bir programdan bahsettiler ama ben de şöyle bir tespiti söyleyeyim; biz 9. sınıflarda kız öğrencileri metal ve motor konularına yönlendirebilir miyiz diye bir araştırmaya giriştik bu sene. Ben Ankara'daki bazı okulları aradım, dedim böyle bir şeyler yapmak istiyoruz, iş birliği yapmak istiyoruz, 9. sınıflarla görüşmeler yapmak istiyoruz, bunu ne zaman seçiyorsunuz, Temmuz gibi geliyorlar, bir günde biz şuna geçin, genelde kızlara uygun bölümler bunlar, diğer bölümler bunlar diye yönlendiriyoruz, o şekilde öğrenciler geçiyorlar, bir günde seçiyorlar gibi cevaplar aldım genelde. Biz de bu kapsamda şöyle bir şey yaptık; bu sene sizin de sorunuzun cevabı olacak, 24 tane okulda, bizim fabrikalarımıza ve lokasyonlarımıza yakın 24 okulda 9. sınıflarla bazı etkinlikler yapacağız, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüyle bu anlamda bir protokol yapmak üzereyiz. Burada kız öğrencileri de bu sektöre yönlendirmek üzere bilgilendirme ve bazı faaliyetler yürüteceğiz. Bu konuda çalışmalarımız olacak. Diğer bir soru, bu sertifikasyon sorusu; biz FIAT KOÇ ortaklığı bir şirketiz ve yaptığımız programlarda verdiğimiz özellikte ve okullarımızda verdiğimiz sertifikalar, başarı sertifikaları, bizim diğer fabrikalarımızda da geçerli. Bunu mesleki yeterlilikle birlikte, mesleki yeterlilik sertifikalarını da aldıktan sonra bizde çalışan bir operatör, aynı zamanda İtalya'daki ya da Çin'deki bir fabrikada da çok kolaylıkla çalışabilir, zaten operasyonlar da aynı. Onun için o sertifikanın geçerliliği uluslararası diyebilirim bu anlamda. Teşekkür ederim.

SADIK GÜNBATAR; ben sertifikasyona bir şey eklemek istiyorum. Hocam sormuştun. Carreer Talent programımız var bizim, Daimler'e bağlı bir kuruluşuz. Yurtdışından veya tam tersi yurtiçinden yurtdışına giden öğrencilerimiz de oluyor. Yaklaşık 6 aylık bir onların da staj süreleri oluyor, tam zamanlı çalışmaları oluyor. Oradan öğrenciler gelip bizde tam zamanlı personel gibi çalışma durumları oluyor, aynı şekilde sertifika programı değil ama yurtdışında da Daimler'in herhangi bir kuruluşuna da gidip çalışabiliyorlar. Tabi burada çalıştıklarına dair de belgeleri alabiliyorlar, orada da geçerliliği olabiliyor.

EMRE BÜLBÜL; ben iki aslında soruya cevap vereceğim. Borusan Grubunda bu yıl başlatılan bir kadına eşitlik platformu var ve aslında kadına pozitif ayrımcılık yapan bir program başladı. Biz fabrikalarımızda şöyle bir şey başlattık, iş analizleri yapıyoruz şu anda, hangi operasyonlarda bayan çalıştırabiliriz, özellikle vinç operatörlüğü gibi, hatlardaki operatörlük gibi. Burada bununla ilgili analizler yapıyoruz ve önümüzdeki birkaç yıl içinde de buraya istihdam sağlayacağız, stajyerlerle başlayarak aslında, özellikle vinç operatörlerinin hepsini bayanlaştırma gibi bir hedefimiz var kısa vadede. Diğer soru aslında yeterliliklerle ilgiliydi. Aslında sertifikasyonla ilgili Mesleki Yeterlilik Kurumundan belgeler aldirmek istiyoruz. Arcelor Mita ortaklıyız, belki bazı eğitimleri onların da akademilerinin onayladığı sertifikasyon, bütün Arcelor fabrikalarında,

bununla ilgili bir çalışma yapıyoruz. Bir diğer konu da aslında nasıl bir iş birliği artırılabilir, bence sürecin iyileştirilmesi açısından özellikle koordinatör öğretmenlerin bu işin içine biraz daha katılması, koordinatör öğretmenlerin şirket ziyaretlerinde öğrencilerle daha etkin olarak bir paylaşımda bulunması bence daha iyi olabilir diye düşünüyorum. Teşekkür ederim.

DR. NECDET KENAR; çok teşekkür ediyoruz. Necati Bey siz katkıda bulunmak istiyor musunuz?

NECATİ ABALI; sorular direkt tarafımıza gelmedi ama burada genç bir arkadaşımızın sorusundan çıkarak, aşçılık üzerinde bir örnek vermiştik. 11 kişilik sınıf alıyorum, bunun 4 tanesi aşçı yapıyor, diğeri garson veya yardımcı garson olarak çalışıyor diyor. Bakın bizim de en büyük sıkıntımız şu; Mesleki Yeterlilik Kurumundan bahsettik, bugünün bu şartlarında işletmeler mesleki yeterliliği 6 ay veya 1 yıl içerisinde çok zor alıyor. O kadar çok sıkıştırılıyor ki. Mesleki yeterlilik belgesinde Avrupa akreditasyon belgesiyse, şartlar oluşturulsun, konumlar zaten birçok işletmelerin laboratuvarları gerçekten çok mükemmel. Orada direkmen çok hızlandırılmış bir bürokrasi yapılırsa birçok firma hızlı bir şekilde mesleki yeterlilik belgesi alması hızlandırılır. İşlerde şu anda sanayide en büyük sıkıntılarımızdan bir tanesi. Gelelim hocamızın sorusuna. Biz modül olarak Hayat Boyu Öğrenmeyle mesleki eğitim merkezi modülleriyle çalışıyoruz. Şu anda örnek vereyim, muhasebe modülünde diyelim ki 320 saat hayat boyu öğrenmede bunun bizde 56 saat, daha önce MEGEP kapsamında yapılan modüllerimiz vardı, çok kısa ve öz. Eğer öğrenci 320 saati ders üzerine gelirse bunu mümkün değil olması. Zaten şu anda Mesleki Eğitim Müdürlüğündeki ya da Hayat Boyu Eğitim müdürlüğündeki modüllerde bir minimum modül, bir de maksimum modüller var. Bu modellerimizi, bırakın bize izin verin, burada eski bir Milli Eğitimci olarak, az önce Esat Hocamız söyledi emekli olunca rahat oluyor, Mesleki ve Teknik Eğitim Daire Başkanımız da burada, Hayat Boyu Öğrenme Daire Başkanımız da burada, sanayi kısmında mümkün olduğu kadar modüllerimizin alabileceğimizin asla ve asla eğitimden ve kalitede taviz vermemek şartıyla bir ekip oluşturulsun ya da şu anda uygulananların minimum seviyesinin yapılmasına izin verilsin. Bu bizim elimizi rahatlatır.

DR. NECDET KENAR; çok teşekkür ediyoruz. Bana bir soru vardı. Şöyle, küçük işletmeler için bizim şu aşamada işletmelerde eğitimle ilgili bir programımız yok. Ancak şunu söyleyebilirim, biz metal sektörüne yönelik sektör okul işletme iş birliği modelini bu seneden itibaren uygulamaya koyuyoruz. Burada küçük yok ama bizim metal sektöründe üye orta boy işletmeleri sisteme dâhil ediyoruz. 2-3 sene içinde 200 işletmemizde bu anlamda çalışmalar yapacağız. Çok haklısınız ama biz de ancak bu kadarına yetişiriz, bu bizim için bile orta boy işletmeleri dâhil etmek bizim için başarı.

Oturumu kapatmadan herkese çok teşekkür ediyorum, çok güzel bir oturumdu, ben çok keyif aldım ve bu zamana kadar sabırla en zor şey dinlemektir, sabırla dinlediğiniz için size gerçekten çok teşekkür ediyorum.



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya

Oturum Başkanı: Alpaslan DURMUŞ - MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanı

Panelistler

Hüseyin ALTINDAL - Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdür Yard.

Mustafa KARAGÜLLÜ - Ahi Baba

Doç. Dr. Kadir ULUSOY - Kültür ve Turizm Bakanlığı

Prof. Dr. Halil EKŞİ - Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi

Erhan ERKEN - İstanbul Ticaret Odası Meclis Üyesi

Mahmut ÇELİKUS - ESDER Genel Başkanı



PANEL 8

ALPASLAN DURMUŞ; efendim hayırlı sabahlar diliyorum. Vira Bismillah deyip başlayalım isterseniz. Değerli konuklarımız, değerli dinleyiciler, Ahilik ve değerler eğitimi konuşacağız konuklarımızla beraber. Daha fazla geciktirme yapmayalım, zaten 3-4 dakika geçiyor, başlayalım diyorum. Bu panelimizde konuşmacılarımız, değerler eğitimiyle ve Ahilikle alakalı olarak birtakım görüşlerini, tecrübelerini, bilgilerini paylaşacaklar. Ben öncelikle sözü Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürlüğünden Genel Müdür Yardımcımız Hüseyin ALTINDAL'a veriyorum. Sayın genel müdürümüz, bir başka program çıktığı için katılamadı, arkadaşını vekil olarak göndermiş oldu. Şu anda Sayın Hüseyin ALTINDAL konuyla alakalı inşallah sunumunu paylaşıyorlar. Konuşmacılarımızdan 15'er dakika vakit rica ediyoruz, 15'er dakikaların sonunda bir miktar vaktimiz kalacak, o vakitte de sorular olursa sorulara cevap vereceğiz. Buyurun efendim. Teşekkür ediyoruz, kolay gelsin.

HÜSEYİN ALTINDAL; teşekkür ediyorum Başkan. Günaydın diliyorum öncelikle, sayın katılımcılar, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Esnaf ve Sanatkarlar Genel Müdürlüğü adına panele katılıyorum. Panelimizin konusu, başkanımızın da söylediği gibi Ahilik ve değerler. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı olarak öncelikle Ahilik nedir, nasıl bir sistemdir, sistemin kaynakları nelerdir ve ikinci bölümde de Gümrük ve Ticaret Bakanlığı olarak Ahilikle ilgili yaptığımız projeler hakkında bilgi vereceğim. Böylesine öncelikle önemli bir konu, Ahilik gibi geniş bir konu kısa bir süre içerisinde anlatmaya çalışacağım.

Ahilik, Ahi kelimesi iki tür karşılığı var, Arapça olarak kardeşim, Türkçe olarak da cömert, eli açık anlamında kullanılmaktadır. Terim olarak 18. Yüzyıldan sonra esnaf ve sanatkar birliği haline dönüşmüş olsa da 13. Yüzyıldan itibaren Anadolu'da görülmeye başlanan Anadolu'nun vatanlaşmasında, Osmanlı Devleti'nin kurulmasında büyük rol oynayan dini, sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi boyutları olan bir sistem olarak tarif edilebilir. Sistem kelimesi Türkçemize bir sonuç elde etmeye yarayan yöntemler düzeni, yol, model anlamında kullanılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, Ahiliğin içinde yeni sistemler oluşmuştur. İhtiyaca göre idari, sosyal, kültürel, iktisadi, ticari, birçok alanda sistemler kurulmuştur. Ahiliğin diğer bütün sistemlerden farkı, özünde eşrefi mahlûkat olarak adlandırdığımız insanı yerleştirerek, Hakk'a hizmet halka hizmet anlayışıyla hem dünyevi hem de uhrevi bir yapı oluşturmastır. Temelinde hiç ölmeyecekmiş gibi bu dünya için, yarın ölecekmiş gibi ahiret için çalışan ve dünyayı bir imtihan yeri kabul eden bir hayat felsefesi vardır. Böyle bakıldığında, Ahilik sistemini sistemler kuran bir sistem şeklinde tarif etmek herhalde mümkün olacaktır. Ahilik, Türk-İslam medeniyetinin bir ürünü olarak Anadolu'da ortaya çıkmıştır. Türk-İslam medeniyetinin üç ana kaynağı vardır; İslam dininin yapıcı, dönüştürücü, değiştirici özellikleri, Türklerin Türkistan'dan getirdikleri kültür özellikleri, yaşadığımız coğrafyalardan aldığımız kültür unsurları. Ahiliğin ortaya çıkmasında İslam dininin temel referans kaynakları olan Kur'an-ı Kerim ve Peygamber sünneti ile onlara dayalı olarak hazırlanan fütüvvet namelerin etkili olduğunu ifade edebiliriz. Diğer taraftan, Selçuklu ve Osmanlı döneminde yazılan seyahatnameleri, Ahi şecerenameleri, icazetnameleri ile o dönemlerde yazılan tarih kitapları, Ahiliğin ana kaynakları arasında gösterilir. Ayrıca Ahi Evran Veli'nin eserleri, kronikler, tahlil defterleri, kanunnameleri de özgün kaynaklar arasındadır.

Anadolu'da Ahi'nin oluşumuna etki eden unsurları şöyle sıralayabiliriz; siyasi durum, Anadolu'nun vatanlaşması süreci, sosyo-ekonomik sebepler, yerleşik hayata geçiş, dini etkenler, fütüvvet nameler, Ahi Evran ve Türklerin kültürel değerleri. Ahiliğin kurucusu hepimizin bildiği Ahi Evran-ı Veli'dir. Ahilik teşkilatı, sosyal, iktisadi, siyasi hayatımızı etkileyen, Anadolu'nun



vatanlaşmasında ve sosyal devletin, Osmanlı Devleti'nin kuruluşunda büyük rol oynayan, bu sebeple Türk-İslam tarihinin önemli şahsiyetlerinden Ahi Evran, 1171 yılında, bugünkü Batı Azerbaycan tarafında bulunan Hoy kasabasında doğmuştur. Asıl adı Mahmut'tur. Ahi Evran, 32 çeşit esnafı teşkilatlandırmış, Selçuklu Osmanlı coğrafyasında sanatını icra eden bütün esnaflar, Türk-İslam medeniyetinin zirve kuruluşu Ahilik teşkilatının merkezi Kırşehir olduğu için buradan icazetname almışlardır. Kardeşliğin, cömertliğin, yiğitliğin, fedakarlığın, doğruluğun, dürüstlüğün, kalitenin, üretimin, ahlakın, sanatın, aklın ve bilimin esas aldığı Ahilik teşkilatının kurucusu, bu faziletli alim ve mutasavvıf Ahi piri Horasanlı Türk, Moğollara karşı mücadele ederken 1261 yılında şehit edilmiş, kabri de Kırşehir'de kendi adıyla anılan Ahi Evran Veli Camiinin bulunduğu yerde türbenin bitişiğindedir. Ahi Evran'ın 20 kadar telif ve tercüme eseri mevcuttur. Ahilik bir sistem olarak manevi bir sistemdir. Çünkü temelinde Allah'ın rızasını kazanmak vardır. İnsanların en hayırlısı insanlara faydalı olandır prensibi vardır. Allah yolunda sarf edin, kendinizi kendi elinizle tehlikeye atmayın, işlerinizi iyi yapın, şüphesiz Allah iyi iş yapanları seven, ilahi hükmü vardır. Dürüstlük, güvenilirlik, kul hakkı, helal lokma, çalışma gibi ahlaki erdemler vardır.

Diğer taraftan Ahilik dünyevi bir sistemdir aynı zamanda. Çünkü din, insanların hem bu dünyalarına hem ahiret hayatlarına dair düzenlemeler yaptırımlar getirmektedir. Daha doğrusu, insanların ahiretlerini kazanmaları, bir imtihan dünyası olan bu hayatlarındaki düşünce, davranış, fiilleri sonucunda başarılarıyla mümkün olacaktır. Kısacası hiç ölmeyecekmiş gibi bu dünya için, yarın ölecekmiş gibi ahiret için çalışmak, ancak ebedi hayatta insanı mutlu edecektir. Onun içindir ki Ahilik, insanların bir iş, meslek sahibi olmalarını şart koşturmuştur, Ahiler emeğinden alın terinden daha kıymetli bir kazanca sahip değildir. Ahiliğin hem dünyevi hem de uhrevi insan hayatını düzenlemeye çalışmak gibi bir görevi vardır. Ahilik teşkilatı ve amacına baktığımız zaman, Ahiliğin kurulduğu 13. Yüzyıldan 20. Yüzyıla kadar Anadolu, Balkanlar, Ortadoğu'da bütün şehir, kasaba ve köylerde yaşayan insanların birlik ve beraberliğini, düzenini sağlayacak ve halkın maddi manevi ihtiyaçlarına cevap verecek tarzda teşkilatlanmıştır. Bu teşkilatlanma sadece erkekleri kapsamamış, kadınlar da Bacıyan-ı Rum, yani Anadolu kadınları teşkilatı etrafında organize etmişlerdir.

Sürenin kısa olmasından dolayı da Ahilik teşkilatına ilişkin detayları kısa kısa geçeceğim ve Ahilik temel ilkeleri, değerleri, buradaki kongrenin davetiyesinde de bir Ahilik ilkesi yazılıydı orada da. Hak ile sabır dileyip bize gelen bizdendir, akıl ve ahlak ile çalışıp bizi geçen bizdendir. Bu da kongrenin amacına uygun, buradaki panellerin amacına uygun olarak Ahiliğin ne derece önemli olduğu, Ahilik ilkelerinin günümüzde de yaşanması gereken ilkeler olduğunu göstermektedir. Ahiliğin özü olarak, Ahiliğin temel kaynağı fütüvvet nameler bir tüzük olarak, Ahiliğin ana tüzüğü olarak kabul edebiliriz. Buna göre birçok temel değerler ve ilkeleri vardır. Aslında bugün ahlaki ve dini değerlerin temelinde de bu ilkelerden almaktadır kaynağını. Burada bazılarını söyleyip, hepimizin bildiği gibi birçoğunu hızlı bir şekilde geçeceğim. İyi huylu ve güzel ahlaklı olmak, işinde ve hayatında kin, hasetlik ve gıybetten kaçınmak, ahdinde, sözünde, sevgisinde vefalı olmak, gözü gönlü kalbi tok olmak gibi birçok Ahiliğe ilişkin değerler, ilkeler var. Diğer taraftan fütüvvet namelerin özü güzel ahlakıdır. Üçü açık, üçü kapalı diye nitelenen 6 iyi ahlak ve insanlık kuralı, ferdin diğer insanları düşünerek ölçülü ve dengeli davranmasını öngörmektedir. Buradaki üçü açık olan ilke; elinin açık olması, kapısının açık olması, sofranın açık olması. Kapalı olan da eline, diline ve beline dikkat etmesi.

Sosyal barıştaki rolü, önemi Ahiliğin muhakkak çok önemli. Sosyal yardımlaşmanın Ahiliğin adeta var oluş sebebidir. Bu sebeple de Ahiler orta sandığı oluşturmuşlardır. Böylece hastalık, yaşlılık, malullük, ölüm gibi durumlarda, yangın, sel gibi felaketlerde devamlı toplumda muhtaçların yanında olmayı dini bir görev saymışlardır. Ahilik sistemi aynı zamanda bir iktisat

modeli olarak da uygulanmıştır. Ahilikle ilgili, süreyi de vaktinde kullanmak anlamında, Ahilik sistemine ilişkin bu bilgileri hızlı bir şekilde geçtikten sonra, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı olarak Ahilikle ilgili neler yapıyoruz, ne tür projeler gerçekleştiriyoruz, bununla ilgili kısa bilgi vereceğim.

Bakanlığımız Ahilikle ilgili bilimsel ve kültürel çalışmalarına büyük önem vermektedir. Dünyanın ihtiyaç duyduğu insani pek çok değeri bünyesinde barındıran Ahilik gibi önemli bir kurumumuzu, ulusal ve uluslararası camiada tanıtmak, en önemli amaçlarımızdan biridir. Ceddimiz tarafından kurulan, milletimiz tarafından yüreklerle nakış edilerek benimsenen, uygulanan ve hayat tarzı kabul edilen Ahilik kurumunun ve onun değerlerinin bütün yönleriyle araştırılması, ortaya konması ve uygulanabilir değerler manzumesi olarak sunulması, büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda Ahilik felsefe ve sistemini ülkemizde ve dünyada geniş kitlelere tanıtmayı görev edinmiştir, bakanlığımız koordinasyonda Ahilik haftası kutlamaları her yıl mayıs ayında bir haftalık kutlama programı şeklinde gerçekleştirilmektedir. 2016 yılı içerisinde de 29.su düzenlenen Ahilik haftası kutlamaları, 23-29 Mayıs 2016 tarihinde Kırşehir merkez olmak üzere 81 ilimizde birçok farklı etkinlikler ile büyük bir coşku ve katılımı gerçekleştirilmiştir. Bu bir hafta boyunca süren kutlamalarda birçok etkinlikler düzenlenmektedir. Kırşehir merkez olmak üzere tüm illerde değişik türde etkinlikler düzenlenmektedir. Bu etkinliklerden bazıları, el sanatları sergileri açılışı, kaybolmaya yüz tutmuş meslekler için stantların açılması, mesleki gösteriler, fotoğraf eskiz resim sergilerinin sergilenmesi, folklor ekibi gösterileri, mehteran takımı gösterileri, illerin yörelere uygun gösterilerin, Ankara'da Seymen ekibi, Bursa'da kılıç kalkan gösterileri, tiyatro gösterimleri, spor müsabakaları, şiir resim kompozisyon yarışmaları, okullarda üniversitelerde panel, konferans düzenlenmesi gibi birçok etkinlik düzenlenmiştir.

Bakanlık olarak bir diğer projemiz, Ahiliği bilim dünyasına tanıtmak amacıyla bakanlığımız koordinasyonunda yaklaşık 160 akademisyen tarafından yapılan çalışma ile iki ciltten oluşan Ahilik ansiklopedisi yayınlanmış ve ilim dünyasının istifadesine sunulmuştur. Ansiklopedinin İngilizce çevirisi de yapılmış ve basım aşamasına getirilmiştir. Amacımız, vazgeçilmez kaynak olarak dünyanın bütün kütüphanelerinde Ahilik ansiklopedisinin de yer almasıdır. 2013 yılında TESK, TOBB ve TESKOP, bakanlığımız himayesinde ve Kırşehir Belediyesi ile yapılan sözleşme ile Kırşehir Belediyesi tarafından yapımı devam eden Ahilik Külliyesinin, Ahilik kültürünün tanıtımına çok önemli katkıları olacaktır. Külliye, Ahi Evran-ı Velî'nin türbesinin bulunduğu alanda yapılmaktadır. Külliyenin tamamlanmasıyla birlikte Kırşehir Ahiliğin başkenti olarak çok da etkin bir rol üstlenecektir.

Geçen yıl Ahilik haftası kutlamaları yönetmeliğinde yapılan değişiklikle, yurtiçinde yapılan kutlamalar yurtdışına da çıkartmayı düşünüyoruz. Bu kapsamda her yıl bir ülkede uluslararası Ahilik kutlamaları gerçekleştirmeyi planlıyoruz. Bu yıl sonundan başlamak üzere her yıl bir ülkede bu kutlamaları gerçekleştirmeyi planlıyoruz. Öncelikle Ahilik kültürleriyle bir nevi kardeşlik ve birliğimizin sembolü olmuş, Ahilik kültürüyle milli ve manevi köklerimizle birleştirmiş olacağız. Kültür coğrafyamızda yaşayan kardeşlerimizle gönül bağlarımızı güçlendirecek ve ticari ilişkilerimizi geliştireceğiz. Bu şekilde, geçmişten aldığımız güçle emin adımlarla yürüyerek geleceği inşa etmeyi hedefliyoruz.

Bir diğer, son olarak da şunu söyleyeyim; bakanlığımız koordinasyonunda iki uluslararası Ahilik sempozyumu, bir Ahilik çalıştayı ve üniversitelerde okullarda birçok panel ve konferans düzenlenmiştir. Ahilik alanında çalışmalar yapan tarihçi, yazar, akademisyenler tarafından ülkemizin çeşitli üniversitelerinde Ahilik konulu paneller düzenlenmesi, çalışmalarımıza bir plan ve program dâhilinde devam etmek istiyoruz. Bununla ilgili Ahilik merkez yürütme kurulunda aldığımız karar doğrultusunda, gençlerimizle Ahilik çatısı altında buluşmayı hedefliyoruz. Bu



kadar kısa süre içerisinde Ahilikle ilgili yapabileceğim sunum benim bu kadar. Sabırla dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

ALPASLAN DURMUŞ; Sayın Hüseyin ALTINDAL'a çok teşekkür ediyoruz. Ahilik kültürüyle alakalı uğraşmanın getirdiği birtakım tecellilerden birisini yaşamış olduk, güzel, iktisatlı ve sözünde duran, vakte riayetkâr bir sunum yaptı sağ olsunlar. Şimdi Sayın Mustafa KARAGÜLLÜ Beyi kürsüye davet ediyoruz. Ahi babamız, 15 dakika inşallah şimdi sizi Ahilikle alakalı olarak dinleyeceğiz. Ahilik ve bizim özellikle meslek eğitiminde katkısı olabilecek yönler üzerinde Mustafa KARAGÜLLÜ Beyi dinliyoruz efendim.

MUSTAFA KARAGÜLLÜ: bendeniz Hazreti Hünkâr Hacı Bektaşî Dergahından Ahi Şeyhi Şeyh Edebalî'nin otağından, Ahi Yunus Emre'nin bucağından, büyük mutasavvıf şair Ahmedî Gül Şehrînin Türk dilinin savaşçısı, Aşık Paşanın Kırşehir Emiri, Caca Beyin ilim irfan yuvası, Ahiliğin merkezi, Kırşehir'den, Kırşehir ahalisinden kongre üyelerine selamlar, muhabbetler getirdim, saygıyla sunuyorum.

Sayın divan, değerli kongre azaları, bendeniz 60 yıl evveli Ahilik kültürüyle buluştum Kırşehir'de. 60 yıl önceleri Ahiliği sempozyumlarda, panellerde, konferanslarda anlatmaya çalıştık. 1963 yıllarında Ahilik ve esnaf bayramı kutlamalarıyla devam ettik. 23 yıl Ahilikle alakalı her yıl Kırşehir'de törenler düzenledik. Bu törenlerimizde izleyenlerin çoğunun ağladığını gördüm. O sancağımız, Türk bayrağımız geçerken, mehteran eşliğinde, Ahi Babanın riyasetindeki o törenler çok haşmetli, çok muhteşemdi, çok önemli mesajlar veriyordu. Ahilik, Türk sanat ve ticaretinin yüksek ahlak nizamının banisi, esnaf teşkilatını, kooperatifçiliği, emek ve sermaye birliğini, sigorta, sendikacılığı kuran ve yaşatan, Hazreti Pir Ahi Evran. Ahilik, insani, İslami, ahlaki, milli değerler manzumesini ilim ile yaşatan, çalışma ile şekillendiren bir insanlık bilimidir Ahilik. Öyle diyordu Cemil ÇİÇEK Bey, Kırşehir'e meclis üyesi başkanı sıfatıyla teşrifinde. Kürsüde binlerce davetlilerin huzurunda diyordu ki biz Ahiliği bilebiliyor olsaydık bu hallere düşmezdik, Cemil ÇİÇEK Bey. Cemil ÇİÇEK Bey devam ediyor, biz Ahiliği bilebiliyor olsaydık, böyle görkemli adli saraylara, içinde hâkim ve savcıya gerek kalmayacaktı. Gerçekten Ahi birlikleri döneminde adliyeler yok, hâkimler yok, savcılar yok, zira ahali vicdanını kendine gözcü koyuyordu. Kırşehir'deki o muhteşem adliye sarayı, Cemil ÇİÇEK Beyin Adliye Bakanı olduğu dönemde açılışını o yapmıştı. Cemil ÇİÇEK Bey devam ediyor, biz Ahiliği bilebiliyor olsaydık icra dosyaları kaleler gibi üst üste yığılmazdı, iktisadi durumumuzun bozukluğunu ifade ediyor. Cemil ÇİÇEK devam ediyor, biz Ahiliği bilebiliyor olsaydık, her gün trajik kadın olayları olmazdı, olmazdı olmazdı. Ahilik insanlık bilimi. Hazreti Pir Ahi Evran, 1205'lerde hocası Kirmani Hazretleriyle birlikte Anadolu'ya teşrif ediyorlar. Anadolu o tarihlerde Moğol mezalimiyle inil inil inler, yakılıp yıkılırken, Hazreti Pir Ahi Evran, hocası Kirmani Hazretleriyle birlikte Denizli'ye, sonra Anadolu baş şehri, Selçuklunun baş şehri Konya'da ve sonra Hazreti Pir Ahi Evran Kayseri'dedir. Kayseri de o tarihlerde önemli bir sanat ve ticaret merkezimiz ama Anadolu'da Türklük ve İslamiyet yok.

Biliyor musunuz arkadaşlar, öyle diyor tarihçiler, Anadolu'nun Türkleşmesi ve İslamlaşması. Anadolu'nun Türklere yurt ve vatan, Türk dili ve edebiyatını egemen kılan Hazreti Pir Ahi Evran olmuştur. Hazreti Pir Ahi Evran, Türklerin yaşam hayatıyla alakalı bu stratejik olayları düşünerek, uygulayarak yaşatmıştır. Anadolu'nun Türkleşmesi ve İslamlaşması, tekrar ediyorum Anadolu'nun Türklere yurt ve vatan olmasında tek faktör olmuştur, hem de dilinden, Türk dili ve edebiyatından. Hazreti Pir Ahi Evran, Kayseri'de asıl sanatı debbağdır, bir deri sanayi atölyesi kurar. Bu atölyeye yamak alır. Yamağı üç yıl ahlak kuralları içinde yoğurur ve atölyedeki alet edevatın nasıl kullanılacağı, nasıl muhafaza edileceği, hassaten konu komşu münasebetlerinde eğitir ve öğretir. Üç yıl sonra Hazreti Pir Ahi Evran yamağını çırak yapar. Çırağı üç yıl sonra kalfa

yapar, kalfayı 3 yıl sonra usta yapar. Enteresandır, usta yaptığı kişiye diyor ki örneğin Karagüllü diyor, ben diyor seni usta yaptım, artık sen kendi hesabına icrai sanat edeceksin, hatta sanatınızı gelişen teknoloji paralelinde inkişafına çalışacaksın. Konunu komşunu ailenin münasebetlerini, yaşamını sağlayacaksın. Bununla iktifa etmeyeceksin, devlet uğurunda da görev alacaksın, çok enteresan. Bununla da yetinmeyeceksin zira devlet onuruna da görev alacaksınız. Zira diyor, ben size öyle bir misyon vizyon kazandırdım ki devlette de belediye başkanı, emniyet müdürü falan. Anadolu Selçuklu Devletinin baş şehri Konya'da diyor, bir cümle belde işleri, özel idarelerin yaptığı işler, hatta diyor asayiş işleri de esnaf teşkilatı tarafından yürütülüyor, organize ediliyordu. Esnafa öyle mümeyyiz vasıflarla tenzil etmiş Hazreti Pir Ahi Evran. Demiş sen Konya'da belediye başkanlığı koltuğuna da oturabileceksin, sana ben bu eğitimi verdim. Hazreti bir Ahi Evran, gündüz sanatıyla alakalı eğitiyor, öğretiyor, ahlak kuralları dâhilinde, akşamları da askeri ders veriyor. Hazreti Pir Ahi Evran, Moğolların ordusuna galebe çalacak esnaf ordusu kuruyor. Moğolların askerlerine galebe çalacak esnaftan ordu kuruyor. Ve sonra Fatma bacı, hocası Kirmani Hazretlerinin kızı Fatma bacıyla evleniyor. Fatma bacı mürşide, hassa müstesna bir kadın, bazı bilim adamları Fatma hacı kerem sahibiydi diyorlar. Fatma bacı bu üstün vasıflarla bu yüce vasıflarla mücehhez, kocasının kurduğu Ahi birlikleri paralelinde Fatma bacı da bacı teşkilatını kuruyor. Ve o Türkmen kızlarına, kadınlarına diyor ki ben diyor size sanat öğreteceğim. Kolunuza altın bilezik takacağım. Sizi ekonomik özgürlüğünün tadını tattıracağım. Ekonomik özgürlük nedir biliyor musunuz arkadaşlar, biliyorsunuz. İnsan bir defa ölür ama ekonomisi bozuk aileler, insanlar her saat ölür ölür yaşarlar. Ekonomi. Hazreti Pir Ahi Evran önemli bir ekonomistti. Fatma bacı, kadınlara bu telkini, tembihi yapıyor. Kadınlar hayır diyor, bir sanat öğrenmeyiz. Niye, zira diyor biz sanat öğrenmiş olmamız ne mana ifade eder ki diyor, işte Tokat'ı, Sivas'ı diyor muhasara eden Moğol askerleri yarın sıra Kayseri'ye de geldi diyecek, Kayseri'de bizi yok edecek diyor. Öyle bir itirazları oluyor. Fatma bacı, o hitabeti belagatiyle, Türklüğün yüceliği, İslamiyet'in ulvi duygularıyla mezcediyor o Türk ve Türkmen kadınları. O Türk ve Türkmen kadınları ise yarına matuf değil, bir saat sonrasına matuf, hiçbir tasavvurları yok çünkü hayat garantisi yok, Moğollar yakıp yıkıyor Anadolu'yu. Fatma bacı ikna ediyor, bütün Türk ve Türkmen kızlarına, kadınlarına her türlü halıcılığı, kilimciliği, diğer el sanatlarıyla mücehhez kılıyor, usta yapıyor. Bunları usta yapmakla kalmıyor, onun imal edeceği, dokuyacağı malzemenin ürününü ekiyor, biçiyor, bununla da iktifa etmiyor, mamul hale getiriyor, geliyor Ayşe bacının tezgâhının önüne koyuyor. Diyor ki al Ayşe, şu modeli şu malzemelerle işle, ben diyor sana pazar da buldum. Ben diyor sana pazar da buldum. Gerçekten Fatma bacı o kadınların, kızların ürünlerinin yapımını sağlıyor, pazar da buluyor ve onları ekonomik özgürlüğüne kavuşturuyor. Fatma bacı bununla da iktifa etmiyor, ata binmeyi, kılıç kuşanmayı, harp tekniğini öğretiyor Türk kadını ve kızlarına. Fatma bacı. Bir daha eşi yok. Alman Teshner, Fatma bacıyı evvela kabul etmiyordu, şimdi Fatma bacıyı kabul etti. Hazreti Pir Ahi Evran'ın karısı Fatma bacı, yani Bacı ya Nurru.

Moğollar, Tokat'ı, Sivas'ı muhasara ediyor, şimdi diyor sıra Kayseri'ye geldi. Kayseri'yi sarıyorlar, 15 gün mücadele ediyorlar, Kayseri'ye girmeye muvaffak olamıyorlar. Zira Hazreti Pir Ahi Evran, kurduğu Ahi birlikleri, karısı Fatma bacının kurduğu bacı teşkilatıyla oradaki mevcut Türk ve Türkmen ahalisini cengâver yapıyor. Bütün hususiyetlerinin dışında bir de askeri eğitim veriyor ona. Diyor ki tarihçiler, Moğollar diyor en son Erciyes eteklerinden Kayseri'ye girmek üzereyken, Fatma bacının askerleriyle karşılaşılıyorlar. Fatma bacının askerleri, Moğol askerlerini oradan püskürtüyor, koymuyor Kayseri'ye. Bunu gören Moğol komutanı Bayju, ricat kararı alıyor, geri çekiliniz. Zira diyor, biz bunların kadın askerleriyle baş edemedik, bunların erkekleri çıksaydı ne olurdu diyor. Fatma bacı.



Kısa başlıklar halinde arz ediyorum. Hazreti Pir Ahi Evran, kurduğu Ahi birlikleri, karısı Fatma bacı, Fatma bacının kurduğu Bacı teşkilatı sayesinde Anadolu'da yaptığı yüce ulvi hizmetler, hatta diyor inkılapları, 800 sene sonra bugün insan muhayyilesi almaz, dikkat buyurun. 800 yıl evvel kapkaranlık Anadolu'da Hazreti Pir Ahi Evran'ın kurduğu Ahi birlikleri, bir de anayasası var, karısı Fatma bacı, Fatma bacının kurduğu Bacı teşkilatının diyor 800 sene sonra bugün insanların muhayyilesi almaz yaptığı işleri. İşte Cemil ÇİÇEK Bey söylediği gibi, Hazreti Pir Ahi Evran, İslami, insani, manevi, kültürel bütün değerler manzumesini ihya etmiş, esnaflara mübeyyiz vasıflar yapmış. Hep böyle derim konferanslarımda, Ahi birlikleri döneminde usta olmak, başa çıkmak var ya ordinaryüs olmak kadar, mareşal olmak kadar zor. İşte Hazreti Pir Ahi Evran, bilirsiniz tarihçiler, Selçuk haritasındalar, Anadolu'da Ahiler, Ankara ve civarında Ahi Cumhuriyeti kuruluyor ve bu Cumhuriyetin bu idarenin, bu Ahi birliklerinin kurduğu o siyasi iktidarın bütün mensupları hep esnaf teşkilatının mümessilleriydi. Kanuni Sultan Süleyman Han öyle diyor. Beylerbeyine talimat veriyor, şu sefere de çıkarken orduyu önüne esnaf teşkilatından rehber alacaksınız. Düşünün, esnafı nasıl mümeyyiz kılmış, Hazreti Pir Ahi Evran. Biz 23 yıl Hazreti Pir Ahi Evran'la alakalı çok görkemli, çok anlamlı, çok önemli mesajlar veren paneller, sempozyumlar, konferanslar, törenler yaptık. Bu törenlere Cumhurbaşkanımız dâhil oldu zaman zaman. Bendeniz, 30 yıl evvel Turgut ÖZAL Bey rahmetli başbakanımızla Ankara'da sık sık görüşürdük, orada üst kuruluşlarda da görevim vardı. Dedim Sayın Başbakanım, Ahilikle alakalı tezimiz, önerilerimiz, tekliflerimiz olacak. 10 Nisan 1985, bendenize mecliste randevu verdi, gel orada konuşalım dedi. O gün 10 Nisan, kahraman polis günü, mecliste grupta bazı bakanlar ve milletvekilleri olduğu halde dahil oldum. Orada 30 yıl evvel, 30 yıl evvelden 23 yıldan beri yapageldiğimiz Ahilikle alakalı, Ahiliğin bu engin, evrensel kültürüyle alakalı yaptığımız çalışmalar hakkında pasaj pasaj bilgiler arz ettim. Hazreti Pir Ahi Evran'ın sadece esnafları örgütleyen bir Türk Alperen'i olduğunu değil, aynı zamanda Osmanlıyı kuran, hatta onu cihan devleti yapan bir halk filozofu olduğuyula alakalı bilgiler arz ettim. Bana dediler ki Ahi Baba, senin asıl muradın ne, onu söyle. Benim asıl muradım şu; Hazreti Pir Ahi Evran, sadece Anadolu'nun Türkleşmesi, İslamlaşması, Anadolu'nun Türklere yurt ve vatan, Türk dili ve edebiyatının egemen kılınmasında tek mahseber olmuş olması kâfi değil, Hazreti Pir Ahi Evran Kırşehir'de, belgeleri var, Kırşehir'de, Hazreti Pir Ahi Evran'ın riyasetinde Hünkâr Hacı Bektaş, Şeyh Edebali ve diğer Alperenler oturuyorlar, diyorlar ki Anadolu Selçuklu Devleti çöküntü inhıraf halinde. Onun yerine bir devlet ikame edeceğiz.

Bendeniz, Hazreti Pir Ahi Evran'ın devletler kuran bir Alperen de olduğunu kabul duyurdunuz mu kabul ettik, o takdirde Ahilikle alakalı 23 yıldan beri yapageldiğimiz bu Ahiliğin kültür, engin ve evrensel kültürüyle alakalı çalışmalarımızı, programlarımızı Kırşehirlilerin inançlı imanlı ama fakir omuzlarına yüklemeyin. Bu Ahiliğin Türk'e özgü engin ve evrensel kültürünü daha akademik, daha bilimsel, daha etkin ve yaygın, her vilayetimizde, hatta bayrağımızın dalgalandığı her ülkeye bu Türk'e özgü Ahilik kültürünü götürün dedim. Tamam Ahi Baba dediler. Badema yapılacak bütün Kırşehirli olarak yapageldiğiniz Ahilikle alakalı kültürel faaliyetlerinizi biz hükümet olarak devletimiz adına biz yapacağız. Hangi bakanlığın statüsü gereği böyle engin ve evrensel Ahilik kültürüyle bağdaşabilir, onu etkin yayabilir, anlatabilir; ilk söylediğim şey şuydu, Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi Ticaret Bakanlığı, Kültür Bakanlığı mevzuatı gereği Ahilik ilkelerinde umdeleriyle mimlemiştir, bunlardan biri olur dedim. Ve Kültür Bakanı, daha evvel sık sık bize gelirdi bayram kutlamalarımızda, onun Ahiliğe karşı ilgisi olması bakımından ağır bastı ve Kültür Bakanlığı 30 yıl evvel Ahilik kültürünü, götürdüğüm yönetmelik taslağı da uygulanır bir hale getirdik ve Ahilik şimdi devletimiz de Ahilikle

alakalı çok önemli mesajlar verdi. Bundan önceki başbakanımız, geldi Kırşehir’de, Ankara’da, birçok yerlerde Türkiye Cumhuriyeti devleti bir Ahilik kuruluşudur, çok önemli bir mesaj. Demek ki Ahilik sadece esnafları değil, aslında esnafların örgütlenmesi büyük bir hadise elbette, esnaf olmazsa ülke olmaz. Zaten ben özürümü söyledim, Ahilik anlatılmaz 15 dakikada, mukaddemesi bile yapılmazdı. Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Hepinize saygılar.

ALPASLAN DURMUŞ; Sayın Ahi Baba Mustafa Bey, 30 yıl önce, 23 yıl daha olduğuna göre toplam 53 yıl en az, yani 50 yıldan artık bir zamanı 15 dakikaya sığdırmaya çalıştı, sığmadı, olsun 5 dakika daha vakit açmış olduk kendisine. Efendim, şimdi Kültür ve Turizm Bakanlığı’nda görevli danışman arkadaşlarımızdan Doç. Dr. Kadir Ulusoy Bey aynı şekilde, biraz Ahilikten daha değerler eğitimi kısmına bir geçiş yaparak değerler eğitimiyle alakalı, meslek liselerindeki öğrencilerin aidiyetleri vs. konulara değinerek bir sunum gerçekleştirecektir. Buyurun efendim.

DOÇ. DR. KADİR ULUSOY; Sayın Başkan, çok değerli hazırun, hepinizi saygı ve sevgilerimle selamlıyorum. Gruba baktığımız zaman, daha çok Ahilik ağırlıklı bir sunum görüyoruz. Halil Bey’le beraber değerler eğitime değinmeye çalışacağız. Konuların da çakışmaması adına ben genel bir giriş yapıp, daha sonra yaptığımız birkaç çalışmayla sizlerle naçizane paylaşmaya çalışacağım. Süreyle ilgili de bazen kullandığımız bir olay var, onu da söylemeden geçmemek lazım. 15 dakikada değerler eğitiminin neyi anlatılır, şimdi biz naçizane Yörük çocuğuyuz, bizim dağlarda biliyorsunuz medrese falan yok, yerleşik bir düzen olmadığı için çadır hayatında yaşıyoruz. Bir gün bizim bölgelere bir alim gelmiş, İslam alimi demişler, çok ünlü bir alim, evliya. Bunun yanında 3-5 gün eğitim alan çocuk hemen fıkıh öğreniyor demişler, Kuran’ı ezberliyor, hafız oluyor. Yörük ağasının biri de bunu çağırmış, gel bakalım arkadaş, biz demiş yarın göç yapacağız, sahilden yaylaya göçeceğiz, en azından demiş arada çocuklar boş geçmesin, sen demiş buna yolla fıkıh anlat. Adam demiş ki anlatamam. Demiş sen nasıl hocasın, bunu anlatacaksın. Bakmış, işin içinden çıkış yok. Adamcağız anlatmaya başlamış. Kuran’dan, hadislerden, sünnetlerden gidiyor, belli bir süre sonra çocuğa soruyor, ne anladın yavrum, bir şey yok. Diyor biraz daha seviyeyi düşürelim, onu yapalım bunu yapalım derken, yaylaya çıkıyorlar. Çağırıyor adam, gel bakalım hoca, gel bakalım evlat. Ne öğrendin yavrum? Çocuk fıkı diyor. Başka bir şey, yok. Adam bağırıyor âlime, ya diyor sen nasıl âlimsin? Kardeşim diyor, bu kadar kısa sürede fıkı bile öğrendiğine şükret diyor. Biz de elimizden naçizane 13-15 dakikada bir şeyler anlatmaya çalışacağız.

Şimdi değerler eğitimi kavramı hemen hemen hepimizin duyduğu bir kavram. Halil Hocam karakter eğitimi konusunda daha ağırlıklı olarak o ifadeleri kullandı. Biz naçizane ahlak eğitimi dedik, daha sonra çatı dedik, değerler eğitimi dedik, şemsiye dedik ve bu 17.-18.-19. Milli Eğitim Şuralarında zaten değerler eğitimi oturumları gerçekleşti. 2005’ten sonra da programlara biliyorsunuz bunlar dâhil edildi, ilköğretim ve ortaöğretim ağırlıklı olarak değerler eğitimi dahil edildi. Pekâlâ, mesleki eğitim boyutu neydi? Mesleki eğitim boyutu da bu yıldan itibaren hızlı bir şekilde, çok planlı ve düzenli bir şekilde yapılan çalışmalarla, çalıştaylarla programlarına değerler eğitiminin girdiğini gördük. Pekâlâ, neler var, tabi ki Ahilik var, Ahilik anlatılmadan mesleki ve teknik eğitimde değerler eğitimi anlatılmaz. Çünkü biz Nisan ayından beri birçok çalışma yaptık, yaklaşık 1500 civarında öğrenciye, rehber öğretmenler, okul müdürleri ve bunların hepsini mesleki ve teknik eğitimin genel müdürü ve daire başkanlarıyla beraber organize ettik. Elde ettiğimiz sorunlar neler, değerler eğitimi adı altında? En büyük sorunlardan birisi, öğrencilerin aidiyet duygusu. Kendini nereye ait hissediyor? Nisan ayındaki bir çalıştayda, bir toplantıda öğretmenlerden gelen en çok sorunlardan biri buydu, öğrenciler kendini meslek lisesine ait hissetmiyor. Şimdi kendini kuruma ait hissetmeyen bir öğrenciye nasıl değerler eğitimi anlatacağız? Nasıl Ahiliği anlatacağız? Orada



başlıyor iş. Pekâlâ, ne yapılabilir, hemen sağ olsunlar çok güzel bir çözüm bulmuşlar, 9. Sınıf ilk konu girişine Ahilik ve meslek ahlakı diye bir ders konmuş, tamam, çok güzel. Tabi bundan sonraki süreçte ne yapılacak, tüm derslere bunlar aktarılacak. Ama ikinci bir sorunla karşılaştık biz o süreçte, öğretmenlerden gelen, velilerden gelen, okul müdürlerinden gelen; nedir, bizim başarı puanımız çok düşük, TEOG puanına göre alıyoruz. Örneğin Ankara Kazan'da bir meslek lisesi 54 puanla TEOG'da öğrenci alıyor. Bir bakıyorsunuz sağlık meslek liseleri var, daha çok talep görüyor, 300-350 civarı, 380 puan, ne var, çünkü meslekte gelecek kaygısı var. Demek ki gelecek kaygısını atınca çocuk, sağlık meslek lisesini bitirdiğim zaman meslek sahibi olacağım dediği an oraya bir başarı düzeyi de yüksek öğrenciler gitmeye başlıyor. Şimdi bunların hepsini iyi görmek lazım.

Bir diğer sorun, madde bağımlılığı ile ilgili sorular sorduk, madde bağımlılığı çok yüksek. Madde bağımlılığı derken, tütün, alkol ve benzeri şeyler diyorlar. Öğretmenlerle yapıyoruz, evet hocam yüksek. Şimdi bizde şöyle bir hata var genelde; biz hep öğretim yapıyoruz, diyorlar ki değerler eğitimi şudur, değerler eğitimi budur, bunu bilmeyen yok. Bu programlara girmeden önce de örtük, gizli, bir şekilde zaten bu değerler anlatılıyordu. Ama pekâlâ ne yapılabilecek? İşte bunlar üzerinde daha fazla herhalde emek ve çaba sarf etmek gerekiyor. Yine karşılaştığımız bir sorun, değerler eğitimiyle ilgili. 18 yaşından küçüklere alkol satışı yasak. Doğru mudur ama turizmdeki öğretmenlerimizden gelen görüşler, oradaki velilerle yaptığımız görüşmelerden şöyle bir şikâyet geliyor; benim çocuğum turizm şu okulda okuyor, ama bu çocuk alkolle karşılaşılıyor, 15-16 yaşında veya staja gidiyor, orada karşılaşılıyor. Sonra, diğer staj gruplarına bakılıyor, çocuk sanayiye gidiyor. Okulda her şeyi anlatıyoruz, değerler eğitimi veriyoruz, bilgiyi veriyoruz, öğretiyoruz. Sanayiye staja gönderiyoruz, çocuk orada küfür öğrenip geliyor. Ne oldu, hangisi daha çok öğrencinin böyle hoşuna gidecek, onu cezbedecek, bir de bu çocuk ergenlik çağında. Oradaki ustanın o küfrü veya sigara içişi, tarzı, çocuğun hoşuna gidiyor. O zaman topyekûn bir çalışma yapma ihtiyacı duyuyor. Ve mesleki teknik eğitimin tabi yapısı da çok farklı. 8 binin üzerinde modül hazırlamaları gerekiyor, hepsine konması gerekiyor. İşleri de zor. Bir tarih coğrafya gibi tek programla da gidemiyorlar. O zaman sağ olsunlar, biz de bunları kendilerine de dile getirdik. Hem daire başkanlarımız hem de genel müdürümüz bu konuda kapsamlı bir çalışma yaptıklarını belirttiler.

Şimdi öğrencilere yönelik değerler eğitimiyle ilgili davranışlara baktık. Öğrencilerde en çok karşılaşılan davranış, yalan söyleme, dersten kaçma, öğretmene karşı şiddet uygulama meyilli olma, kibarlaştırılmış, şiddet uygulayanların da olduğu söyleniyor. Öğretmenlere yönelik sorduk öğrencilere. Siz dedik öğretmenlerle ilgili sorular sorduk, aynı şekilde öğretmenlerin kendine hakaret ettiği, şiddet uyguladığı, kızdığı, bağırdığı. Şimdi baktığımız zaman ciddi anlamda, bal bal demekle ağız tatlanmıyor da öğretimle de iş bitmiyor, işi davranışa dönüştürme noktasında bir sıkıntı olduğu görünüyor. Ne yapmak lazım? Soruyoruz. Demek ki meslek liselerine giden öğrencilerde şöyle bir durum var, hatta bir program var, reklam olmasın diye söylemeyelim; oradaki meslek lisesi tiplerine bakarsınız genelde, çok özür dileyerek söylüyorum, affınıza sığınıyorum lütfen affedin, abazan erkek tipleri. Bu algı zaten bitiriyor. Şimdi soruyoruz, çocuğun 450 puan alsa meslek lisesine gönderir misin çocuğunu? Göndermem diyor. Meslek lisesinin amacı kaliteyi artırmak değil mi, başarılı öğrenciyi çekmek değil mi? Biz istediğimiz kadar Ankara'daki bürokratlar programa değerler eğitimi koysun, üstatların bahsettiği Ahiliği programa koysun, talim terbiye kurulu başkanım da incelesin, kurul üyeleri onay versin, tamam. Ama bunu kiminle gerçekleştireceğiz, hangi insanlarla gerçekleştireceğiz, içimizdeki insanlarla gerçekleştireceğiz. O zaman bu başarıyla ilgili de bir çözümün yapılması gerekiyor, bir de böyle

sonuç ortaya çıkıyor. Demek ki topyekûn bir hareketle ilkokuldan itibaren öğrencilerin mesleki becerilerini, yeteneklerini, kabiliyetlerini belirleyip, tutum davranış değer, hepsini iç içe alıp öğrencileri topyekûn mesleğe yönlendirecek çalışmalar yapmak zorundayız. Aksi halde sadece programa değerler eğitimi koymakla bu çocuk değerli bir vatandaş olmayacak, yarın gittiği zaman yine bildiğini yapmaya devam edecek. Bunun için biz de şunu soruyoruz, değerler eğitiminde beklenen davranış nedir? 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ilk 3 maddesinde bu belli. Sonra, her dersin programlarının amaçlar kısmında ve açıklamalar kısmında da bu belli. Sonra, ders kitaplarında da bunun bir şekilde yer alması lazım, bir şekilde işlenmesi lazım, aile, okul, rehberlik, öğrenci, staj yeri, hepsinin birlikte organize edip, iyi, becerikli, belli değerleri özümsemiş, Ahilik geleneğini de yürütebilecek nesiller yetiştirmemiz gerekiyor. aksi halde sadece programa konmasıyla bu iş olmuyor. Sadece staj yerindeki ustanın çok becerikli olmasıyla da bu iş olmuyor. Benim yaptığım çalışmalarda, Nisan ayından beri yaptığım çalışmalarda edindiğim izlenimlerden birisi bu. Kesinlikle topyekûn olmak zorunda. Meslek odalarına çok iş düşüyor, ticaret odalarına iş düşüyor. Neden, çünkü biz her şeyi devletten bekliyoruz. Ticaret odaları, meslek odaları, sanayi odaları, bu çocuklara şu anda birkaç tane proje olduğunu da söyledi genel müdürlükteki yetkililer. Nedir, işte o zaman yöneliyor çocuk, çünkü gelecek kaygısı olan bir çocuğun, yarın ben liseyi bitirdiğim zaman ne olacağım kaygısı taşıyan bir çocuğa biz istediğimiz kadar değer anlatalım, istediğimiz kadar Ahilik anlatalım, çocuk hayatını idame ettirmenin derdinde, ben hayatımı nasıl idame ettireceğim, ne yapmam gerekiyor? işte o zaman belli alanlarda en azından pilot uygulamalarla ki yapılan çalışmalar var çok güzel, gerçekten çok güzel çalışmalar var, bunların da bir şekilde devam etmesi lazım ve oralarda da bu değerler eğitimine yönelik, karakter eğitimine yönelik, meslek ahlakına yönelik işleyişlerin de devam etmesi lazım. Ve TEOG'da, bir ölçü müdür tartışılıyor ama şu andaki yerleştirmeye göre bir ölçüyse, böyle bir uygulamada gelecek kaygısı taşımayan bir öğrenci, 400 puanla 450 puanla meslek lisesini tercih edebilir. O zaman bunun da önünün ciddi anlamda açılması gerekiyor.

Ben 10-12 dakika hocam konuştum, zaten bildiriye de vereceğiz. Hocam da değerler eğitiminin teknik boyutlarını anlatacak. Saygı ve sevgilerimi sunuyorum. Teşekkür ediyorum.

ALPASLAN DURMUŞ: çok teşekkür ederiz hocam. Şimdi ben sahneye Prof. Dr. Halil EKŞİ Hocamı davet ediyorum. Kendisi Marmara Üniversitesi öğretim üyelerinden, o da değerler eğitimiyle alakalı olarak hem çerçeveyi hem de yapılmakta olan çalışmalardan nispeten bahsedecek. Buyursunlar sayın hocam, söz sizde.

PROF. DR. HALİL EKŞİ: Değerli Başkan, saygıdeğer katılımcılar, ben de herkesi saygı ve sevgiyle selamlayarak başlamak istiyorum. Değerler eğitimini yeniden düşünmek başlığı iddialı bir başlık olduğunun farkındayım. Türkiye'de yaklaşık olarak, az önceki Kadir Hocam da bahsetti, eğitimin var olduğundan beri değerler eğitimi var, değerler eğitimsiz bir eğitim düşünmek mümkün değil ama formel, yapılandırılmış, müfredatın içerisine giydirilmiş bir değerler eğitimi uygulamalarının mazisi Türkiye'de yaklaşık 10-15 yıl arasında değişiyor. 10 yıl civarında bir maziye sahip özür dilerim. Bu mazi daha çok 2005-2006 İstanbul'da başlayan ve daha sonra da tüm Milli Eğitim sistemi içerisinde yerleştirilmesiyle devam eden bir süreç. Tabi şimdi Türkiye'deki değerler eğitimi uygulamalarının mazisi yaklaşık 10 yıla tekabül ediyor demiştik, bu arada değerler eğitimi uygulamalarını değerlendiren çok sayıda çalışma da yapıldı, kurultay da yapıldı, sempozyum da yapıldı, hatta gelenekselleşmiş milli eğitimin üniversitede gelenekselleşmiş değerler eğitimi kongreleri de yapılandırıldı. Burada tabi ki bu yapılan uygulamaların iyileştirilmesi, mevcut uygulamaların değerlendirilmesiyle alakalı çok sayıda sunum da yapıldı. İyi bir niyetle başlamış bir program, değerler eğitimi uygulamaları. Belki en son söyleyeceğim şeyi başta



söyleyerek biraz daha provokatif bir şeyle girmek istiyorum. Türkiye’de maalesef değerler eğitiminin geldiği yer, üzülerken ifade etmek istiyorum, belki 10 küsur yılını bu konuda çalışarak geçirmiş birisi olarak, toplam kalite yönetiminin kaderiyle aynı. Yani basitçe şöyle; nasıl kâğıt kalem üzerinde çok iyi toplam kalite yönetimi uygulamaları yapıyorsa, Türkiye’de maalesef milli eğitimde şu anda bütün okullarda istisnaları tabi var, çok iyi uğraşanlar var ama pek çok şeyi çok iyi planlamadan gerçekleştirdiği için pek çok okulda maalesef kâğıt kalem üzerinde mükemmel şekilde tasarımı olduğu, yapıldığını biliyoruz, realitemiz bu. Tabi burada bundan yola çıkarak bir kötümser tablo çizmek istemiyorum, bunların iyileştirilmesi, bunların yeniden ele alınması mümkün. Talim terbiye kurulu başkanımız Sayın Alpaslan Durmuş Bey de değerler eğitimi konusunda müktesebatı yüksek olan birisi, onun başkanlığında bu uygulamalarla ilgili sorunların çözülebileceğini düşünüyoruz.

Ben bugünkü sunumda daha ziyade değerler eğitimiyle ilgili ne tür problemler yaşanıyor ne tür sıkıntılar var, bunlar üzerinde odaklanarak başlayacağım. Şimdi aslında en büyük problemlerden bir tanesi, kavram kargaşası, yani Kader Hocam da bahsetti, Millî Eğitim Bakanlığı değerler eğitimi tercih etti. Dünyada bu değerleri içselleştirmek, değerleri kimliğinin kişiliğinin bir parçası haline getirme misyonu, okulun bir misyonu isimlendiren çok daha farklı kavramlar da var. Karakter eğitimi gibi, sosyal duygusal öğrenme gibi, ahlaki erdemler eğitimi gibi, vs. gibi çok sayıda farklı isimlendirmeler de var ama bizim Millî Eğitim Bakanlığımız daha çok kabul ettiği, uygulamaya soktuğu şey değerler eğitimi kavramı. Tabi bunun kendi içerisinde birtakım handikapları var, bunlara bilahare tekrar özellikle öğretmenlerin değerler eğitimine karşı direnç göstermeleri bağlamında tekrar döneceğim. İsmi değerler eğitimi olması, bazı öğretmenlerin buna karşı direnç oluşturmalarına yol açıyor, bundan kısmen bahsedeceğim. Şimdi değerler eğitiminin çok sayıda tanımı var, burada da yansıyan tanımlardan bir tanesini görüyorsunuz ama en makbul veya benim üzerinde benim de benimsediğim tanımla şu; okulda bir atmosfer oluşturmak ve bu atmosferin öğrencilerin karakter gelişimlerini desteklemesini sağlamak. Temelde böyle bir sistematığa sahip olması gereken bir şey bu. Şöyle uzatabiliriz; temel insani değerlere karşı öğrencilerin hem biliş boyutunda hem duyuş boyutunda hem de davranış boyutunda ünsiyet kazanmalarını desteklemek için yapılan tüm faaliyetlerin adı gibi genel bir tanım da yapabiliriz ama basitçe tanımlarsak, okul öyle bir atmosfer öyle bir iklim oluşturmali ki bu iklimden öğrenciler değerleri içselleştirme imkânı sağlayabilmeliler. Böyle baktığımız zaman değerler eğitimi daha örtük program kokan bir tarzı var ama tabi örtük programla yapılabilecek bir şey de değil, onun da altını çizmekte fayda var. Sadece örtük programla yapılandırıldığı zaman da bir sürü sorun ortaya çıkıyor.

Değerler eğitimindeki en temel problemlerden bir tanesi, değerler eğitiminin hangi perspektiften yapılacağına iyi yapılandırılmamış olması. Ahilik gibi, özellikle mesleki teknik eğitimde değerler eğitime taban teşkil edebilecek çok güçlü bir arka planımız var, bunu kabul etmek gerekiyor. Kadir Hoca da bahsetti, ben burada ilk kez duydum, okullarda Ahilik ve meslek etiğiyle alakalı giriş dersi mi yoksa bir müstakil bir ders mi, modül bazında, bir modül yerleştirmişler. Tabi şimdi değerler eğitiminin bir modülle ne kadar gerçekleştirilebileceği ayrı bir şey ama önemli bir çaba bu. Şimdi öncelikle bir perspektif olması lazım, değerler eğitimi hangi felsefi temelden konumlandırıyorsunuz? Malum, klasik değerler eğitimi yaklaşımları daha çok itaat esaslı, öğrencilerin itaat göstermeli mantığına dayalı bir sistem üzerine kurgulanmış. Ama günümüz gençlerinin, tüm lise gençlerinin, meslek eğitimi, meslek lisesi vs. fark etmez, tümünün itaat eksenli bir değerler aktarımından çok fazla etkilenmeyecekleri de malum. Ona biz değerlerin doğrudan öğretimi yaklaşımı diyoruz. Biz lise öğrencilerine, ergenlere ne kadar güvendiğimizle

alakalı bir soru bu aslında, ergenleri ne kadar serbest bırakmaya, kendi yargılarına dayalı olarak kendi vicdan gelişimlerini destekleyerek onların kendi doğrularını bulmaya ne kadar hazırız sorusuyla da aslında dolaylı olarak ilişkili bu. Değerler eğitimiyle alakalı bu değerlerin doğrudan öğretimi yaklaşımı, daha öğretmen merkezli, daha geleneksel toplumlar diyelim tırnak içerisinde ve daha az önce söylemeye çalıştım, uyum, itaat merkezli bir yaklaşım. Bunun günümüzdeki ergenler için, ergenlerin profiline baktığımız zaman çok geçerli olamayacağı da aşikâr.

İkinci yaklaşıma çok fazla girmeyeceğim. Yine diğer hususlardan bir tanesi de eğitimde kullanılan örtük program şeklinde değerler eğitiminin yapılandırılması. Gizli program, örtük program şeklinde, aslında bu değerler eğitiminin kazandırılmasındaki en önemli hususiyet. Daha önceki hocalarım aslında dolaylı olarak Ahilik kültüründen bahsederken, bir şekilde oradaki etkileşimlerden filan bahsediyorlar, deneyimden, yaşantısal bir şeyden bahsediyorlar. Zaten değerler eğitiminin yaşantısal bir şey olması lazım, bu bir ders değil, tamamen bir ders değil. Siz değerleri nasıl kazanırsınız, son tahlilde baktığınız zaman daha küçük yaşlardaysanız tabi ki sosyal öğrenme belki merkezi bir konumda olabilir. Model alarak, modellediğiniz birtakım kişilerin yapılarından ilham alarak, ilham veren öğretmenlerle vs. birtakım değerleri içselleştirmelerini sağlayabilirsiniz. Veya mesleki teknik eğitim söz konusu olduğu zaman, bunun tabi ki bir staj boyutu, işyeri boyutu var, bir de tabi ki ihmal etmeyeceğimiz, belki az sonra değineceğimiz bir aile boyutu da var. Bütün bunların bütünleşik olarak bir atmosfer oluşturması gerektiğini düşünüyoruz ve bu da aslında örtük programla alakalı bir şey. İnsanlara tabi ki siz dürüst olun, saygılı olun, vs. diyerek birtakım değerleri kazandırmanız mümkün değil. Şimdi ergenliğe geldiğimiz zaman ki lise öğrencilerinin büyük bir çoğunluğu ergenlik dönemine karşılık geliyor bu lise dönemi. Burada çocuklar daha eleştirel, daha sorgulayıcı bir karaktere sahipler. Ergenlik döneminin genel özelliklerini biliyoruz, daha stresli bir dönem, otoriteye karşı daha sorgulayıcılar, daha çabuk isyan etmeye mütemayiller, vs. şimdi burada bizim bu eleştireliliklerine müsaade edilecek bir tarz da geliştirmemiz lazım. Klasik ortaokul müfredatında değer eksenli, değerlerin sınıf içi derslerde yerleştirildiği, betimlendiği, değerlerin betimlenmesine dayalı birtakım repertuarların ergenler üzerinde etkili olmayacağı çok da bilinebilecek, tahmin edilebilecek bir şey. Bundan dolayı ergenlik dönemindeki değerler eğitimi, meslek liseleri de dâhil, ergenlerin bu dönemdeki gelişimsel özellikleriyle ilişkili olması lazım. Bizim belki de şu andaki en kaybettiğimiz nokta bu. Malum, buradaki camianın büyük kısmı Milli Eğitim müntesibi, aynı zamanda belki aktif olarak öğretmenlik, liselerde çalışıyorlar. Bizde klasikleşmiş bir değerler eğitimi uygulaması modeli var. Öğretmen bir tane etkinlik alıyor, bu etkinlik farz edelim liderlik ya da sorumlulukla alakalı. Dersin başına gidiyor, bu etkinliği 10 dakika uyguluyor ve daha sonra diyor ki arkadaşlar etkinliğimizi tamamladık, şimdi asıl işimiz olan derse başlayalım. Bu tabi tam bir feccat, bu nasıl bir mesaj, aslında bu bana yıkılan bir angarya, ben bu angaryayı yerine getirmek zorundayım, asıl şimdi işim olan derse başlayacağım. Başta provokatif olarak söylediğim şey aslında buna karşılık gelen bir şey. Toplam kalite yönetimi, tabi şu anda o 365 derece değerlendirme modelleri yapıldı, bir sürü kâğıt kalem üzerinde çok güzel yapıldığı ifade ediliyor, öğretmenler rapor gönderiyorlar vs. ama çok istisnai okullar dışında etkili şekilde uygulanmıyor. Bu aslında değerler eğitimi yapmamaktan daha kötü bir şey, yapma bundan daha iyi, cümlem yanlış anlaşıldı düzeltilmiş olayım. Siz çünkü öğrencilerin değerler eğitimine karşı çok olumsuz bir tutum geliştirmesine de yol açıyorsunuz.

Neyse, çok fazla burada odaklanmayayım. Eleştiriye doğru yavaş yavaş geçeyim. Bu eleştirilerle neler yapılabileceği üzerinde de fikirlerimi grupla sizlerle paylaşmaya çalışayım. Şimdi ergenler soyut düşünmeye başlıyorlar ve eleştirel düşünmeye başlıyorlar ve farklılıkları daha fazla ekstreme daha fazla mütemayil oluyorlar, bu ergenliğin kendi doğasında olan bir şey. Riskli



davranışlara daha eğilimli oluyorlar, bu da yine ergenliğin doğasında olan bir şey ve biz burada genci ihata edemezsek, değerler eğitimiyle alakalı bir takım yaşantı merkezli birtakım uygulamalar yapmazsak, sadece birtakım bilgi düzeyinde değerler eğitimi yapılandırması gerçekleştirsek buradan çok fazla bir şey elde edemeyiz. Aslında bu yandaki şey İngilizce ama eline, diline, beline sahip olmaktan başka bir şey değil o. Ahi kültüründe yer alan kalp, beyin ve eller, aslında bizim geleneksel Ahi kültüründe yer alan eline diline beline sahip olmanın bir başka ifadesi olarak da yapılandırılabilir. Aslında bizim elimizde yerel, kültürel, milli, çok sayıda güçlü silahlarımız var ama bunların modern pedagojik teknolojilere dönüştürülmesi ve güncel ergenlerin medyaya olan bağımlılıkları, bağılılıkları gibi, kendi akran grupları, dinamikleri gibi birtakım sistemlerle entegre edilerek yapılandırılması gerekiyor. Bizim klasik yöntemlerle kendimizin maruz kaldığı öğretim yöntem ve teknikleriyle değerler eğitiminin ergenlere kazandırılması, meslek lisesi de dâhil olmak üzere çok olası gözüküyor. Orada tartışma, seçim, inisiyatif alma, sorumluluk alma vs. gibi aslında aktif katılıma dayalı bizim adil topluluklar okullarına benzeyen, Colberg'in geliştirdiğini kendi dinamiklerimiz içerisinde üretmemiz gerektiğini düşünüyorum. Bu genel değerler eğitimi yaklaşımlarıyla alakalı benim aktarabileceğim mesleki rehberlik bağlamında bu.

Şimdi yapılan araştırmalarda değerler eğitimi değerlendiren hocaların çalışmalarında rastlanan eleştirilerle başlayalım. Aslında bir kısmına sunum içerisinde dolaylı olarak değindim ama adını koyarak devam etmek istiyorum. Şimdi yeni bir kitap çıktı, belki çoğunuz görmüşsünüzdür, popüler bir yazarın kitap, beni ödülle cezalandırma diyor. Şimdi aslına bakarsanız değerler eğitimi uygulamalarında son tahlilde biz ne yapmaya çalışıyoruz değerler eğitimiyle, bir şeyi içselleştirmek, bizim karakter eğitimi kavramını tercih etmemiz başlangıçta, genellikle bunun bir karakter oluşumunu destekleme anlamına gelmesi dolayısıyla çünkü siz kişiliği, mizacı, huyu çok fazla etkileyemezsiniz çünkü bunların doğuştan gelen eğilimlerle irtibatları oldukça fazla. Ama karakter dediğimiz şey son tahlilde toplum tarafından yapılandırılan kısmı yüksek olan bir şey. Karakter eğitimi dediğiniz zaman öğrencilerin bir takım ahlaki ilkeleri yaşamlarında temel prensipler hale getirmelerini sağlamak, karakterlerinin bir parçası haline getirmeyi sağlamak demek. Bu da dışsal motivasyonla olabilecek bir şey değil, ödül ve cezayla gerçekleştirilecek bir şey değil. Maalesef çoğu uygulama ki bu söylediklerim tabi daha çok ilkököl ve ortaokul uygulamaları, temelde değerlerin bir dışsal ödülle bağlı olarak gerçekleştirilmesine matuf, bundan dolayı da bundan mümkün olduğu kadar kaçınılması gerekiyor. Bunu yapmanın zevkini yaşamak, yani insan olmanın zevkini yaşamayı destekleyici birtakım sistematikler olması gerekiyor. Aslında yüzeysellikten bahsettim. Maalesef bir çalışma yaprağını sınıfa getirip, oradaki bir etkinliği buradaki sorumluluk nedir, bunu tanımla filan tarzı, derinliği olmayan, çocuğun kalbine nüfuz etmeyen, kalbine dokunmayan bir sistematik yapıyor. Çünkü değerler eğitimi aynı zamanda bir kalp eğitimidir, ben bunu tercih ederdim, çünkü bizim kültürümüze de çok uygun, bir gönül eğitimi aslında. Bir eğitim diye de isimlendirme bazen çok hoş gelmiyor ama eğitim camiası içerisinde olduğumuz için başka kavramlar da bulamıyoruz ama bu son tahlilde bir gönül eğitimi, bir vicdan eğitimi, bir erdem eğitimi, bunun böyle sıradan yüzeysel bir ders formatına dönüştürülmesi büyük bir risk. Onun için yapılan çalışmaların bu kompleks temel, karmaşık sürecin ihata edebilecek bir tarzda olması gerekiyor. Değerli arkadaşlarım, yine başka hocaların eleştirilerinden bir tanesi, çok fazla davranış odaklı, sadece davranışsal uyuma indirgeniyor. Gerçekten buna karşı bir ünsiyeti var mı çünkü duygu dünyasında da literatürde değerler yönetimine duygu eğitimi de deniliyor çünkü ağırlıklı olarak duygusal alanı kapsayan bir alan. Ondan dolayı gerçekten bunun duygu boyutunu ihmal etmemek gerekiyor, yapılan çalışmalar bazen sadece ahlaki olanı bilme ve davranışa dönüştürme ama buna ünsiyet, yakınlık, kesvetmeyi ihtiva etmiyor bazen, burada

ciddi sorunlardan bir tanesi.

Şimdi birtakım ödüllere ciddi sonuçlar alabilirsiniz hızlı fakat bunların kalıcı olması çok mümkün değil. Ödül ortadan kalktığı zaman davranışın, davranış değişikliklerinin ortadan kalktığını biliyoruz, bu da ciddi problemlerden bir tanesi. Az önce bahsettiğim, bu çok önemli bir sorun, öğretmenler değerler eğitime ne gösteriyorlar dedim, direnç gösteriyorlar. Çünkü bunun bir hükümet politikası olarak belli bir tür insan yetiştirmenin enstrümanı olduğunu düşünüyorlar. Oysa insanların gerçekten değerler eğitiminin bir toplumun geleceği için ortak değerler üzerinden yükseldiğini, hepimizin istediği insan, böyle bir tabi eğitimle bir insan modeli üretmek benim kendi geldiğim anarşist eğitim kuramlarına çok uygun değil ama temel olarak bir insanın tüm milletin ortak değerlerinden kaynaklandığıyla ilgili bir ikna edime süreci olması gerekiyor. Herkesi o işe katmak istiyorsanız bir tür insan yetiştirme projesi değil, ortak değerlerimiz üzerinden yükselen bir proje olduğu konusunda ikna etmek gerekiyor. Sonra çünkü bu iyi değerlere sahip olanlar olmayanlar diye bir etiketlemeye dönüşme riski de var, buna sahip olanlar ve olmayanlar diye. Yine en çok yapılan eleştirilerden bir tanesi, biz okulda ne yaparsak yapalım aile, az önce bahsetti burada, staj yerleri, bizim çabalarımızı sabote ediyor diyor öğretmenler. Bunun çözümünü de aileyi ve staj yerlerini partner olarak almak, onlara dönük de projeler geliştirmek ve oraların da bir ahlak iklimi oluşturabilecek tarza dönüştürülmesi saygıdeğer arkadaşlarım.

Şimdi şununla tamamlayayım; bir öğretmenin kendi şeyi bu, bu da yine çok şey olacak, böyle tamamlamak istemezdim ama bizde değerler eğitimi panolarda kalıyor diyor, panolarda çok güzel. Çok güzel panolar açılıyor, duvar şeyleri yapılıyor falan ama gerçekten bunlar çocukların kalplerine iniyor mu, kalpleri değişiyor mu, kalp eğitimi şekline dönüşüyor mu, bu ciddi bir problem. Medya ayağı var bu işin, onunla ilgili de birtakım tedbirlerin, birtakım enstrümanların geliştirilmesi gerekiyor. Özetlersek, şunu da aslında söylemekte fayda var çünkü bu da çok sık yapılan ve çok haklı bir eleştiri; eğitim sistemi değerler eğitime önem veriyor ama başarı odaklı bir eğitim sistemi. Cari mevcut olan ölçme değerlendirme sistemi bu değerler eğitimi çok ikincilleştiriyor, 8. Sınıfta yapamıyoruz, lise sonda yapamıyoruz, bu da ciddi bir sorun. Aslında şununla tamamlayayım, bütün bunlara rağmen öğretmenlerin kanaati şu; bir tane bali koklayan tinerici çocuğu bile kurtarmak önemli olduğunu düşünüyorum, bu değerler eğitimiyle bunlardan bir tanesi bile kurtulabilir. Yani bütün eleştirilere, bütün olumsuzluklara rağmen biz değerler eğitimi eksikleriyle gedikleriyle yapılanma yapılması, yine sistemde birtakım değişiklikler oluşturuyor ama dediğim gibi bu geribildirimler çerçevesinde yeniden yapılandırılması, yeniden gözden geçirilmesi acil bir ihtiyaç olarak da karşımıza çıkıyor. Saygıdeğer arkadaşlarım, meslektaşlarım, beni dinlediğiniz için çok teşekkür ederim. Umarım verimli olmuştur. Tekrar saygılarımı sunuyorum.

ALPASLAN DURMUŞ; çok teşekkür ederiz hocam. Şimdi hemen hızlıca Halil Hoca'nın bıraktığı yerden değil, diğer arkadaşların bıraktığı yerden Erhan Bey alacak galiba. Zira Erhan Bey İstanbul Ticaret Odası Meclis Üyesi, İstanbul Ticaret Odası'nın Üniversitesinin mütevelli heyeti başkanlığını, İktisat ve İş Dünyası Dergisi gibi dergi ve yayınları çıkarmış hem teorik hem de pratik alanda olan bir abimiz. Dolayısıyla değerler eğitimiyle alakalı Halil Hoca gibi akademik de bir yönelimle konuşabilir. İş dünyasıyla alakalı pratik de konuşabilir, göreceğiz, hep beraber dinleyeceğiz. Buyurun üstadım.

ERHAN ERKEN; Sayın Başkan, değerli katılımcılar, çok kıymetli misafirler, hepinizi saygıyla selamlıyorum. Ben Halil Hoca'nın bir cümlesinden başlamak istiyorum. Esasında şöyle bir söz kullandı, benim çok hoşuma gitti, sağ olsun bu konunun tabi yıllarını veren bir arkadaşımız olarak güzel bir noktaya temas etti. Biz kendi anladığımız kelimelerle söyleyeyim, biz gençliğe iyi duyguları, güzel duyguları, iyi insan olmayla ilgili hususları anlatmaya çalışıyoruz, bunların hepsi



esasinda bizim geçmişimizde, geçmişimizdeki örneklerde bunlar var. Fakat asıl olan bunları bu geçmişteki örneklerden çıkarmak ve bugünkü ergenlerin anlayabileceği bir muhtevanın içine sokmak, bir şekle sokmak ve bu araçlarla bunları desteklemek. Bugünün gençliğinin anladığı araçlarla bu geçmişteki malzemeleri bir şekilde bugüne getirip uyarlamak ve onların içselleştirilmesini sağlamak. Tahmin ediyorum ki en önemli noktamız da bu. Yani buradaki ana temamız Ahilik mi yoksa değerler eğitimi mi? Baktığınız zaman ikisi de var ama gönlümüzden geçen şey şu; biz gençlerimizin, kendimizin, gençlerimizin, çocuklarımızın, torunlarımızın ahlaklı, iyi, güzel insan olmalarını istiyoruz. Gerek hayatlarının her safhasında, iş hayatlarında, sosyal hayatlarında, aile hayatlarında, hepsinde bunların iyi insanlar olmasını istiyoruz ve bunun için gayret ediyoruz. Bunun için de hem bulunduğumuz çevreden bir şeyler almaya çalışıyoruz, yurtdışına bakıyoruz oralarda örnekler var, onlardan almaya çalışıyoruz ve dönüyoruz geçmişimize ki geçmişimizde bunlar iyi yaşandı belli dönemlerde ve buralardan örnekler almaya çalışıyoruz. Muradımız, değerler eğitimi en iyi şekilde anlatmak, değerler eğitimi içselleştirmiş bir nesil ortaya çıkarmak. Ahilik de burada kullanabileceğimiz en iyi unsurlardan biri. Geçmişte hakikaten bunu büyüklerimiz, dedelerimiz, atalarımız bir dönem güzel yaşamışlar. Hepsı mükemmel mi, onların içinde de bir yığın aksaklıklar olmuş. Geriye doğru baktığınız zaman görüntüyü çok güzel görüyorsunuz ama içine girdiğiniz zaman ihtimal ki onlar da en az bugün bizlerin yaşadığı gibi bir yığın problemler yaşadılar. İnsani problemler oldu, nefsi problemler oldu, kavgalar ettiler, dövüşüler ettiler, burada nefisler araya girdi, muhakkak olmuştur. Ama bugünden baktığınızda çok iyi görüyorsunuz. Çok geriye dönün, Asrı Saadet dönemine dönün, Peygamber Efendimiz (s.a.v.)'ın yaşadığı dönem, Müslümanlar açısından en mükemmel dönemdir, ismi Asrı Saadettir. Ama sahabeler arasında kavga olmuştur, Peygamber Efendimizden sonra sahabeler birbirine girmiştir. Onlar da çünkü insandı nihayetinde. Bunlara bu şartlarda bakmak lazım. Hepsı insandır, kendi dönemlerinde problemler de olmuştur ama oralarından biz iyi şeyleri nasıl alabiliriz, nasıl bunu bugüne uygulayabiliriz. Alpaslan Bey pratik teori karışımı şeyler söyleyebileceğimi söyledi, ona misal olarak şunu söyleyeyim; biz bu değerler eğitimi konusuyla benim ilgilenmem bir kendimle ilgili olmuştur, kendimi yetiştirme döneminde daha iyi bir insan nasıl olabilirim arayışı içinde olmuştumdur, ben bunu kendimin daha iyi insan olmasının önemli olduğunu fark ettiğim andan itibaren burada büyüklerden gördüğüm şey şuydu, iş rol modellerden bitiyor, önünüzde birilerini kendinize rol model olarak göreceksiniz ve rol modellerinizi isabetli seçtiyseniz siz de ona benzemeye çalışıyorsunuz, onu aşmaya çalışıyorsunuz ve daha iyi bir yere gelmeye çalışıyorsunuz. Biz kendimiz de kendi çocuklarımız ve eğitim yaptığımız insanlar açısından bunu yaparken de bu rol model meselesine çok özel dikkat etmeye çalıştık, bunu önemsemeye çalıştık. Ne yaptık biz kendimiz, kendi çocuklarımız için biz bir yuva kurduk, 1982 yılında ben evlendim, üniversite zamanında, 25 yaşlarında falan evlenmişim, çocuğum oldu. 1986 yılında, daha 25-26 civarında biz kendi çocuklarımız için yuva kurduk İstanbul'da, çok amatörce bir yuva kurduk. Buradaki derdimiz de şuydu, kendi çocuklarımız bizden daha iyi olsun, bunlara değer aktarımı yapalım ve bu amatör faaliyetimiz bizim gittikçe daha yapısal bir hale geldi ve hala sürdürdüğümüz yuva çalışması var. Burada derdimiz şuydu, burada değer eğitimi yapalım bunlara, biz değerlerimizi bu çocuklara anlatalım. Değerlerimiz nedir, cömertlik, israftan kaçınmak, kahramanlık ruhu, iman sahibi olması çocuğun, bunları saydığımızda, alt alta getirdiğimizde 30'a yakın değer tespit ettik. Bu değerleri topladığımızda esasında bizim kendi ait olduğumuz medeniyet çerçevesinde bu iyi bir Müslümanı tanımlıyor, bunun en iyi örneği de Resulullah (s.a.v.)'dır ama biz bir Kuran Kursu kurmadık, biz bir dinle ilgili bir yer yapmadık, biz bir insan üretmek istiyoruz ve burada bunu ahlaki özelliklerle yapmaya çalışıyoruz. Bunu da bugünkü zaten değer eğitiminin içinde değer dediğimiz

şeylerin de kötü bu topraklarda dine dayanır, başka bir yere dayanmaz. Değer dediğimiz iş, kökü itibarıyla dinden neşet eden şeylerdir. Bunun içine etik diyebilirsiniz, başka bir şey diyebilirsiniz ama bu topraklarda bunun tanımı budur. Dolayısıyla ama bunu insanlara biz anlatırken değer dememizin bir mahsuru yok, nihayetinde bu değerleri topladığımızda iyi bir insan oluyor. Biz kendimiz okul öncesi eğitimde bunu yapmaya gayret ettik. Bir yere kadar geldik, sosyal hayatın içine girdik, iktisadi hayatın içine girdik, iktisadi hayatta da iyi insanlar olması lazım. Ben ticaret odasında, bahsettiği gibi Alpaslan Beyin, yaklaşık 20-25 yıldır meclis üyesiyim, yönetim kurulu üyeliği yaptım, oranın üniversitesinin başında bulundum, buralarda da istediğimiz şeydi; iktisadi hayatın içinde de biz iyi insanlar, değerli insanlar oluşmasını sağlamamız lazım. Bunun için neler yapabiliriz, burada hangi örnekler bulabiliriz. Burada da bulabildiğimiz en iyi örneklerden bir tanesi işte bu Ahilik teşkilatıydı. Baktığınız zaman Ahiliğin içerisinde bulduğumuz noktalar esasında iktisadi hayatın içinde iyi olması gereken insanların özellikleri. Bunları biz alıp bugüne nasıl getireceğiz?

Şimdi baktığınızda Ahiliğin içerisinde 32 tane bölüm var, Ahi Evran'ın. 32 tane mesleğin piri kendisi. Bugün ticaret odasında İstanbul'da 81 tane komite var. Dün burada lafı geçti, Mesleki Yeterlilik Kurumunun 25 tane sektör kurulu var. Dün 32 tane olan ticaret odasında 81, MYK zümresinde de 25 civarında. Dolayısıyla böyle bir benzeşmeler yapabilirsiniz, evet böyle bir mesleki şey var. Peki, biz bu mesleklerin içerisine bunları nasıl giydireceğiz, burada bir topyekûn gayret lazım, herkesin bu işi dert edinmesi lazım, herkesin bulup buluşturup bunun içinden değerleri çıkarabilmemiz lazım. Şimdi buradan baktığımızda da benim bulabildiğim en iyi yöntemlerden bir tanesi şudur, biz gençlere bir şey anlatabileceksek esasında bizim bu işte iyi olmamız lazım. Yani büyükleri ahlaklı olmayan, yetişmişleri ahlaklı olmayan bir toplumun gençlerinden ahlaklı olun, iyi olun, güzel olun, şu değerlere sahip olun diye bekleme hakları yoktur. Ben bizim ticaret odasında hep onu derdim, arkadaşlar Ahilikte en önemli husus, kötü olan birinin pabucunu dama atıyorlar. Adam bir yanlış yaptığı zaman sektörde pabucunu dama atıyorlar, Ahi Babalar burada en iyisini bilir, o insan bir daha iflah etmiyor bu sektörde. Diyordum biz bu 81 komiteyi temsil eden insanlar olarak, bakın bakalım kendimizi düşünelim, kaçta kaçımızın pabucu dama atılacak eylemler yaptık, rahat mıyız burada gece yattığımız zaman? Ticaret erbabı, o 81 komitenin içinde onları temsil eden 250 tane meclis üyesi, hepsi gönlü rahatsa benim pabucum dama atılacak bir eylem yapmadım, o zaman gençliğimizden emin olabilirsiniz. Bunu dönün, öğretmenler için de söylüyorum. Türkiye'de yaklaşık 1 milyon civarında öğretmen var. Bizim öğretmenlerimizin toplumun önünde en iyileri olması lazım, rol model olarak en iyileri olması lazım. Öğretmenler kendilerine dönüp bakacaklar, bizim pabucumuzu dama atacak eylemler yapıyor muyuz, biz burada neredeyiz? Mesela şöyle bir hesap yapıyorum ben, Türkiye'de 60 binin üzerinde okul var, her okulda bir tane bile çok idealist bir öğretmenimiz olsa, ben size söyleyeyim, Türkiye'nin çehresi değişir. Bir tane adam o okulu adam eder. Bu kadar da net bir şeydir. Türkiye'de 80 binin üzerinde cami var, 80 bin tane imamımız bizim hakikaten rol model olarak yer alsın, bugün Türkiye'de biz değerler eğitimi konusunda, ahlak eğitimi konusunda birçok meselemizi çözeriz. Dolayısıyla büyüklerin, yetişmişlerin bence bu rol model noktasında özellikle kendilerine çok dikkat etmesi lazım, hepimizin buna çok dikkat etmesi lazım. Bunu yapabildiğimiz ölçüde bu işler olur yoksa bunları nizamname içine koymak, yazmak, kanunlaştırmak falan evet bunlar şart, burada anlatıldığı gibi hocalarımızın, modül haline getirmek, bunun uygulanabilir hale gelmesi şart. Mesela biz bilgi merkezleri işletiyoruz İstanbul'da, değer eğitimi yapıyoruz orada, Milli Eğitimdeki haftaların içine kavram koyuyoruz. Yeşilay Haftasının içindeki kavramımız israfa karşı olmak. Kızılay Haftası içindeki kavramımız diğerkâmlık, cömertlik gibi kavramlar koyuyoruz.



Peki, bu kavramların çocuk tarafından içselleştirildiğini nasıl ölçeceğiz, bu da ciddi bir problem. Modülü onun içine koymamız lazım, onun içselleştirilip içselleştirilmediğini de ölçebilmeniz lazım. Bugün belki Milli Eğitimde en önemli problemlerden biri bu olacak. Dün burada bir tane çok tecrübeli bir hocamız bana onu dedi, sen dedi bu ahlaki eğitimi söylüyorsun, anlatıyorsun, dün ben konuşmada şunu söylemiştim, mesleki yeterlilikler var, Mesleki Yeterlilik Kurumunun her mesleğe yönelik yaptığı tarifler, mesleki yeterliliklerin içine ahlaki yeterlilik kriterleri de koymamız lazım diye bir teklifte bulundum. Dedim ki ahlaki kriterler de koyalım. Atıyorum bir matbaacı, şu boyaya dikkat edecek, bu kalıba dikkat edecek ama şöyle şöyle de ahlaklı olması lazım, bozuk malzeme basmayacak, kötü bir şey durduğu zaman kağıdı kenara ayıracak falan, bunun içine ahlaki şeyleri de koymamız lazım diye söyledikten sonra bana dedi ki evladım ben ömrü billah, kendisi de buradaysa dediğini hatırlar belki, ben ömrü billah bunu yaptım ama ölçemeyeceğin işleri eğitimin içine koymak çok tehlikeli, bunun yöntemini de bulman lazım dedi. Dedim hocam haklısın ama bunu da bulmak zorundayız. Bu öğretmemiz lazımsa bunu, bu değeri modül olarak eğitim sisteminin içine koymalıyız, bunun ölçülmesini de sağlamamız lazım, bu da bizim nesillerin problemi. Bunu artık bizden sonra bizim önümüzde yapmasını beklediğimiz kimse yok. Şu anda bu işler bizim neslin elinde, şurada oturanların elinde. Yarın gençler bize soracak, niye yaptınız niye yapmadınız diye.

Dolayısıyla biraz böyle farklı taraflardan dolaştım ama mevzunun bizimle ilgili olan taraflarını hocalarımız çok söylediği için, Ahinin tanımı, Ahinin tarihi çerçevesi, ben onun için bunların hepsinin dışında bunları bağlayan bir şeyler söylemek istedim. Mesela birkaç örnek vereyim, bu Ahilikle ilgili olan konuların içinde geçmişimizde fütüvvet nameler var. Fütüvvet nameler, benden evvel de bahsedildi, bunun öğretisi, Ahiliğin öğretisi, fütüvvet namelerde neler anlatmış? Şimdi bakıyoruz, buradan not almıştım, Caferesadık diyor ki bize göre fütüvvet, ele geçen tercihen başkalarının istifadesine sunmak, ele geçmeyen bir şey için de şükretmektir. Müthiş bir şey bu. Ele geçeni dağıtıyorsun, geçmeyen için de şükrediyorsun. Bu bir insanın varabileceği en yüksek bir seviye. Biz buna vardık mı, büyükler, yetişmişler olarak ki çocuklarımızdan bunu bekleyeceğiz? Birinci hedef bizim buna varmamız lazım. Böyle bir yere varacağız ki çocuklar da bize bakacak gerek meslek erbabı gerek diğer gençler, evet bu olabiliyor diyecek, buraya doğru varacaklar. Mesela Kuşeyri diyor ki tasavvuf da çok güzel bir Kuşeyri Risalesi vardır, bilenler bilir, dilencinin geldiğini görünce kaçmamaktır, insanlara eziyet etmekten kaçınıp bol bol ikramda bulunmaktır. Dilenci gördüğü zaman, tabi piyasadaki ticari dilenciye bahsetmiyorum ama bir garibanın kendisine doğru seçtiğini gördüğü zaman kaçmayan büyükler varsa, çocuklar da bundan kaçmayacaktır. Biz kaçırıyorsak bizi görmesin diye, onlar da kaçacaktır. Peki, biraz daha devam edelim. Fütüvvet namelerde şey çok ilginç gelir bana, peygamberlerle buluştururlar. Âdem gibi özür dileyici, Nuh gibi iyi, İbrahim gibi vefalı, İsmail gibi dürüst, geliyoruz Davut gibi cömert. Hz. Muhammed gibi merhametli olmaktır. Şimdi bu peygamberlerin hepsinde birçok vasıf var ama oradan bir tanesini çekip alıyor. Diyor ki evladım bunun gibi olman lazım. Geriye dönüyoruz, fütüvvet namelerde mesela Hz. Ali çok öne çıkar, Hz. Ali, Peygamber Efendimizin davası, çok civan mert, genç bir adam ve hakikaten ideal bir fetatipi. Ne diyorlar mesela, Ali'den başka feta, Zülfikar'dan başka kılıç yoktur. Kendi dönemi için bence bir gence verilebilecek iyi hedeflerden bir tanesi. Hem bir kahraman insan hem bir yiğit insan hem bir Peygamber damadı, işte bakın bunun gibi olmanız lazım. Çok Ali'ler yetiştirmemiz lazım. Ali'ler, kendimiz Ali olmadığımız müddetçe, Ali'ler yetiştiremediğimiz müddetçe biz daha iyi bir nesil hayal etmemiz zor. Bir de Ahilikle ilgili birkaç bir şey söyleyeyim, mesela Ahilikteki bu meslek pirleri çok ilgimi çeker benim. Terzilerin dükkanına şey asarlarmış, her sabah besmeleyle açılır dükkanımız, İdris Nebidir pirimiz

üstadımızdır. İdris Peygamber, terzilerin piri. Demircilerin piri Davut A.S. Her sabah besmeleyle açılır dükkanımız, Davut (A.S.)dır pirimiz üstadımız. Şimdi demirciyse onun rol modeli Davut (A.S.). Bunu önünde buraya varmak istiyor. Hiçbir şey bulamıyorlarsa da şey derlermiş, mesela kahvecilerin dükkânında İmamı Şazeli'yi pirimiz olarak koyan şey varmış, yine birisini koyuyor, bir rol model olarak önüne birini koyuyor. Bence bunlar eğitimde çok önemli şeyler. Bu mesela eli açık, kapısı açık, sofrası açık üçlemesi vardır Ahilerle ilgili. Ben mesela eli açık olmayı hep cömert olmak diye şey ederim, cömertliği en iyi anlatacak bir şey eli açık olmak. Mesela konukseverliği en iyi anlatacak şey kapısı açık olmak. Bir gence konukseverlik en iyi, kapın öyle bir açık olsun ki kimse burada reddedilmesin, bu güzel bir konukseverlik örneği. Sofrası açık olmak bir diğer kâmlık örneği, ekmeğini paylaşabilmek. Bunlar mesela hakikaten kavramlarla buluşturduğumuz zaman bir şey ifade ediyor. Kapalı olmak, gözü kapalı olmak, harama bakmayacaksın, kötüye bakmayacaksın, ayıpları kapatacağsın, Müslümanın en önemli vasfı ayıpları kapatmaktır, faaş etmek değildir. Şimdi yine dün bir yerde misal vermiştim, Sabahattin ZAİM Hocanın, ben onu çok severdim, bir televizyon konuşmasında kameramana anlatıyordu, evladım siz kameramansınız, nereye ışığı koyup kamerayı koyarsanız onu milletin önüne çıkartırsınız, dolayısıyla siz hep iyilere doğru ışığı tutup kamerayı koyun iyileri gösterin, öbürlerini göstermeyin. Şimdi bence mükemmel bir şey bu. İyi bir insan, iyi bir Müslüman, iyi bir adam ayıpları örter. Ne olur, iyi bir Ahi de gözü kapalı olur. İrzi kapalı olur, harama bakmaz. Nikâhsız bir ilişkinin içine girmez, burada nesil bozuk olur, aile bozuk olur, hepsi karman çorman olur, bu dinin de temel rûknüdür, Ahi de diyor ki ırzın kapalı olacak. Dilin kapalı olacak, dedikodu yapmayacaksın, laf taşımayacaksın, insanlarla alay etmeyeceksin, küçültmeyeceksin onları. Bu da iyi bir insanın vasfı, iyi bir Müslümanın vasfı, iyi bir Ahinin de vasfı.

İki tane daha nasihat söyleyerek bitireyim. Bunları çoğunuz biliyorsunuzdur da bu kontekste bir de hatırlamak bazında ben şey yapıyorum. Hele burada Ahi üstatların yanında bunu söylemek belki çok şey değil ama bütün olarak beraberce görmüş olalım. Ahi Babanın usta gence nasihatı, harama bakma, haram yeme, haram içme, doğru sabırlı dayanıklı ol, yalan söyleme, büyüklerinden önce söze başlama, kimseyi kandırma, kanaatkâr ol, dünya malına tamah etme, yanlış ölçme, eksik tartma, mesela bu çok önemli bir şey. Her noktada, kul hakkına girmeyeceksiniz, bu çok ciddi bir şeydir. Kul hakkı bütün mekanizmaları bozan bir şeydir. Allah Teala kendisiyle ilgili yapılanları affedeceğini söylüyor ama bir kulun hakkını aldığınız zaman onun helallliğini almadan en mükemmel adam da olsanız, öbür tarafta paçayı kurtaramazsınız, dolayısıyla kul hakkı olmayacak. Biz bir gence kul hakkı mekanizmasını iyi anlatabilmemiz için önce bizim öyle olmamız lazım. Bakacak babası kul hakkına riayet ediyor, hocası kul hakkına riayet ediyor, başkasının yerine geçmiyor, onun önüne atlamıyor, onun ayağına basmıyor. Kul hakkı önemli. Ben size söyleyeyim, o zaman bu toplumdan emin olabiliriz, her noktasında. Kuvvetli ve üstün durumdayken affetmesini, hiddetliyen yumuşak davranmasını bil ve kendin muhtaç iken bile başkalarına verecek kadar cömert ol. Şimdi hakikaten mükemmel bir şey. Bir tane daha var, diploma töreni duası, bununla bitireyim. Taşı tut altın olsun, Allah seni iki cihanda aziz etsin, ne kadar güzel bir dua. Tuttuğun işten hayır gör, erenler pirler hep yardımcın olsun, Allah rızkını bol etsin, yoksulluk göstermesin, sıkıntı çekmeyesin. Bilginlerin dediklerini, esnaf başkanlarının nasihatlerini, benim sözlerimi tutmazsan, ana baba öğretmen usta hakkına riayet etmezsen, halka zulüm edersen, kâfir ve yetim hakkı yersen, bakın önemli bir şey, dininin dışındaki adamın bile hakkını yemeyeceksin diyor, bırak Müslümanı, hak noktasında o kadar dikkat edeceksin ki şaşırdığın zaman toplum gidiyor. Hülâsa Allah'ın yasaklarından sakınmazsan, 20 tırnağım ahirette boynuna çengel olsun.



Evet, biz toplumumuzun geçmişte yaşadığı örneklerden güzel örnekler alıp Halil Hoca'nın dediği gibi bugünün ergenlerinin anlayabileceği bir mekanizma içine koyabilirsek, bence iyi bir iş başarabiliriz. Bunu yapmak için de 1 milyon öğretmenimiz, 1,5 milyon firmamız var bugün Türkiye'de yaklaşık olarak, bunların sahipleri, bunların hepsi buna çok dikkat edecek. 350 tane oda ve borsamızın başkanları, yönetimleri, buna çok dikkat edecekler. Bizim komitelerimiz dikkat edecek, MYK'nın komiteleri dikkat edecek. 150 bin tane öğretim üyesi var üniversitelerde, bunlar buna dikkat edecek. 100 binin üzerinde din görevlisi dikkat edecek. Bunları koyduğumuz zaman bence hep beraber hakikaten daha iyi bir toplum oluşturabiliriz inşallah bu umutla hepinize saygılarımı sunuyorum. Hayırlı günler diliyorum.

ALPASLAN DURMUŞ; Erhan Beye, Erhan abiye çok teşekkür ediyoruz. Efendim şimdi Esnaf ve Sanatkarlar Derneği Genel Başkanı Mahmut ÇELİKUS arkadaşımız aynı şekilde Ahilik ve değerler eğitimiyle alakalı bir sunum takdim edecekler. Nöbet değişikliği yaptılar Erhan Beyle. Buyurun efendim.

MAHMUT ÇELİKUS; kıymetli Başkanım, değerli misafirler, hepinizi Ahi selamıyla selamlamak istiyorum. Selamünaleyküm ve rahmetullah ve berakatüh, Allah'ın selamı, rahmeti ve bereketi hepimizin üzerine olsun. Efendim tabi söylenecek söz söylendi. Biz isterseniz kendimizi kısaca tanıtıp, Ahilikle ilgili yaptığımız naçizane çalışmalardan başlayarak daha sonra devam edelim. Esnaf ve Sanatkarlar Derneği ESDER Genel Başkanımı, 33 yurtiçinde, 5 de yurtdışında şubemiz var. Âcizane Ahilik işine 10 yıldır gönül verdik ve çeşitli materyaller ve çalışmalar yaptık. Bunlardan bir tanesi salonun bir köşesinde gördüğünüz, kaybolan meslekler fotoğraf yarışması, orada 1800 tane fotoğraf var, tabi hepsini getirmem mümkün değil yarışmanın bütününde. Bununla birlikte bir envanter çıktı, kaybolan meslekler envanteri Türkiye'nin her tarafından fotoğraflar geldi. İkincisi, orada filmler dönüyor, bilmiyorum bakabildiniz mi, orada 560 tane film var. Bu filmlerde tema olarak sevgi, kardeşlik, üretim, paylaşım, vefa, sadakat, ustaya sevgi, büyüğe sevgi, küçüğe şefkat, bizim az önce hocalarımızın ifade ettiği değerler eğitiminin televizyon marifeti, sinema marifeti, görsellik marifetiyle sunmaya çalıştık. Şu anda da Beypazarı'nda yine bir ekibimiz sevgi, kardeşlik, üretim ve paylaşım şehri Beypazarı diye temayla Beypazarı'ndaki ahvali çekiyorlar, Beypazarı'nı tanıtacaklar inşallah. Yine Türkiye Patent Enstitüsü'nün bir tanıtımını yapıyoruz bu Ahilik üzerinden. Tabi burada Türkiye Cumhuriyeti kurumuna da Ahilik kurumsal olarak da damgasını vurmuş. Patenti, TSE, TPE, burada Hayat Boyu Öğrenim Genel Müdürümüz var, hayat boyu öğrenme, çeşitli tabi bankalar demeye çok dilim varmıyor ama orta sandıklarından Halkbank'ın kurulması, birçok kurum ve kuruluşu da bugüne taşınmış bir sistem.

Şimdi problemin temeli şu; Ahilik güzel şey, hoş şey ama tarihin karanlıklarında kalmış, acaba bugüne bunu nasıl taşıırız, ne yaparız sorusu akla geliyor ve cevabı oldukça zor. Bu anlaşılсын diye hemen geçen hafta TASAM'la beraber İstanbul'da başlattığımız yine bir Ahi Evran ve Ahilik Kongresi var, bu 5 ülkede olacak, İstanbul başta, Bakü, Azerbaycan, Bişkek, Üsküp, Kahire ve Doha'da. İnşallah bu da uluslararası bir boyut kazanacak ki ilk uluslararası tecrübemizi değerli kardeşim Erhan Erken Beyle yapmıştık. Şimdi İstanbul Ticaret Odası, Kültür Bakanlığı ve İstanbul Ticaret Üniversitesiyle Saraybosna'da Balkanlarda sosyal barışın inşasında Ahilik sempozyumu yapmıştık, o da ilk defa Balkanlara uzanan bir eldi. Bu çalışmaları böyle verdikten sonra, bu adam bir şeyler söyledi ama neler yapmış, âcizane yaptığımız çalışmalar bunlar. Devam ediyor halen, şu an 3 tane yayınlanmış Ahilikle ilgili kitabımız var. Ama tabi Ahilik söz değil, hal işi. Yani kalle mi halle mi insana ulaşırsınız, elbette kal de olacak halle ulaşacağız.

Şimdi tabi Erhan Hocam 80 bin camiden ve öğretmenlerden bahsetti 1,5 milyon. Bunların aktif hale gelmesi dedi. Tabi biliyorsunuz şu anda camilerimizde hocalarımız anlatıyor, diyor ki

eksik tartmayın, yanlış ölçmeyin, doğru olun, dürüst olun. Bazıları bunu emir sigasıyla söylüyor, bazısı rica sigasıyla söylüyor ama söz var. Ahi bunu böyle yapmamış, Ahi eksik tartmamış, yanlış ölçmemiş, yanlış yapmamış, yani haliyle örnek olmuş, adeta yaşamış. Geçen yıldı, TRT televizyonunda bir Ahilik programı yapıyoruz, Ahiliğin faziletlerinden, toplum hayatına getirmiş olduğu güzelliklerden bahsederken, sunucu kızımız dedi ki başkanım çok güzel anlatıyorsunuz ama bu Ahiliğin kaynağı ne, ne kadar güzel bir şey ama kaynağı? Dedim ki ne güzel bir soru sordun, bakın Ahiliğin kaynağı çok net ve açık. Ahiliğin iki tane kaynağı var, Kuranı Kerim ve Hadisi Şerifler. Kur'an-ı Kerim ve Hadisi Şerifler ete kemiğe bürünmüş, Ahilik diye görünmüşler. Hiç lafı oraya buraya çekmeye gerek yok, İslam toplumunda yaşanmıştır, İslam toplumunda yaşanan elimizde bir sermayedir. Onun için Ahiliğin yaşanması için toplumsal bir isteğe ve arzuya ihtiyaç var. Peki, bugün bu var mı, ben var diye düşünüyorum. Bir anekdot paylaşacağım, akşam değerli başkanım Orhan Aydın Beyle de bunu konuşmuştuk, tabi Orhan Aydın deyince hemen aklıma Sedat Çelikdoğan Hoca geldi, Allah rahmet eylesin tanıyanlarınız var mıdır bilmiyorum, Profesör Sedat Çelikdoğan hem akademisyen hem de sanayiciydi, Ahiliğe ömrünü verdi, bu ara ona rahmet diliyorum, tabi Ahi Evran'a rahmet dileyelim, tabi hemen yaşadığımız büyük badirede, 15 Temmuz'da şehitlerimize, özellikle de esnaf şehitlerimize rahmet diliyorum. Tabi yaşanır mı yaşanmaz mı, ihtiyaç var mı derken bir anekdot paylaşayım dedim, oradan devam ediyorum. Yolum İnegöl'e düşmüştü, İnegöl'e ilk defa gidiyorum, bir köfteci aradım. Bir esnafa sordum, acıksan canın da köfte ister ne yaparsın, hemen anladı, dedi ki gel ben seni bu işin ilk yapılan yere götürüyüm, koluma girdi götürdü. Tarihi bir çınarın hemen altında yine iki katlı ahşap tarihi bir lokanta. Girdik, bir Osmanlı levendi, geniş omuzlu, uzun sakallı, 80 küsur yaşında bir adam. Ona dedim ki ya hacı baba ben dedim kılıbık bir adamım, pazarlamacıyım, 15 gündür de evden uzağım, dönüşte hanıma bir jest yapayım, bu köftenin bana sırrından verir misin dedim. Dedi ki evlat, tatlı dillisin ama sır da verilmez. Fakat sevdim, bir tanesini vereyim dedi. İyi dedik, sır sırdır. Dedi ki bak ne yapacaksın biliyor musun, bu köfteyi çok çok acıkınca yiyeceksin. Dedik ki bu da sır mı Allah'ını seversen ama eyvallah dedik devam ettik. Bir yıl sonra biz Bursa'ya, tersanemizin şubesini açtık. Şube ortağımız bizi kahvaltıya götürdü. Kahvaltı yaptık, bir saat sonra da yola çıktık, bir saat de İnegöl, iki saat. İnegöl'e ortağımla beraber geldik, ona ben anlatmıştım, şöyle köfte, böyle köfte, çok lezzetli, ilk yerini buldum falan. Yine gittik, hacı baba yine tezgâhta. Selamünaleyküm, aleykümselem, beni tanıdın mı dedim, tanıdım dedi. Şöyle geç bakalım. Misafir getirmişsin dedi, getirdim dedim, senin köftelerini anlattım. Buyurun dedi, ikram etti. Bizim arkadaş bir iki tane yedi, dedi ki ya başkanım senin meziyetin de iyidir fakat bu bizim köftelerden ne farkı var, öyle çok da matah bir şey değil falan dedi. Tabi bu sözü hacı babanın duyması mümkün değil ama demek ki onun yiyeşindeki iştahından anlamış, çıkarken bana hesap öderken dedi ki sen sırra uymadın dedi. Dedim nereden bildiniz, dedi ki ben baktım, hiç de zevkli yemiyordu bir kişi dedi. Tok mu geldiniz dedi, tok geldik dedim. Tok olursa tadı olmaz dedi.

Şimdi toplum şu anda değerlerimiz alt üst olmuş. Perişanınız. Sevgidir, saygıdır, çoluktur, cocuktur, ailelerdir, boşanmalar artmış, gazetelerin üçüncü sayfalarını okumaya burada tekrar anlatmaya gerek yok, insanın yüzü kızarıyor, neler oluyor, neler oluyor. Tamam, biz şu anda duvara tosladık, toplum olarak bunu hissediyoruz. Sağcısı, solcusu, penaltısı, golcüsü, hepsi bu noktada intibak halinde Türkiye ve dünya ahlaken duvara tosladı. Şimdi bir arayışa geldik. Acıktığımızı hissediyorum toplumsal olarak. Şimdi acıkan insanın yediği zaman lezzetli olur. Ne arıyoruz? Değerler arıyoruz. Bir ara bu şeyler çok moda olmuştu, kişisel gelişim kitapları, merak sardım 3-5 tane okudum, bir şey yok. Sonra baktım, Nasrettin Hoca fıkrasıyla devam edeyim. Nasreddin Hoca ne olmuşsa olmuş, âşıkların arasına yolu düşmüş. Oradan bir tane de mukallit



derler eskiden, böyle şakayı seven bir adam hemen hocanın kucağına sazı bırakmış. Demiş ki hocam buyurun bir saz çalın, biz de dinleyelim. Hoca bakmış âşıklar akort yapıyorlar falan. Ben bilmem dese de böyle yarım ağız, hocam demişler sen her şeyi bilirsin, mutlaka bunu da bilirsin. Pekâlâ demiş. Bakmış âşıklar çalmaya başlamışlar, perdeler arasında gidip geliyorlar. Sol eli daima hareketli biliyorsunuz. Hoca bakmış etmiş, bir perde tutturmuş, aynı tele dın dın vuruyor. Demişler ki yakaladık hocayı, faka bastırdık. Gelmişler, hocam demişler böyle mi bağlama çalınır, bak bu arkadaşlar tellerin perdelerin arasına gidiyor geliyor. Sen bir tel tutturdun aynı yere vuruyorsun. Demiş ki evladım, onlar benim bulduğumu arıyorlar. Şimdi biz değerlerimizi kaybetmişiz, bulduğumuz bir değer var, Ahilik, burada arkadaşlar bahsetti, Ahilik nedir, sevgidir, kardeşliktir, üretimdir, paylaşımdır. Dört sloganı var, sevgi inşa etmemiz lazım, kız çocukları abilerinden, babalarından, öğretmenlerinden, daha sonra kocalarından dayak yiye yiye geldi, hepimiz bunu yaşadık. Erkek çocukları da babalarından, abilerinden ve askerde özellikle benim gibi üniversiteyi terk edip de erat yapanlar iyi bilir, komutanlarından sopa yer, böyle bir sevgisiz bir toplumda büyüdük. Sevgi olmayınca kardeşlik olur mu, kardeşlik de olmaz. ve en önemlisi, üretim, burada OSTİM başkanının karşısında konuşmak zor ama üretimde. Efendim biz hala beş tane iphone dediğimiz ya da akıllı telefona verdiğimiz paranın karşılığında 5 ton buğday verdiğimiz müddetçe, biz üretimden bahsedemeyiz.

Malezya'daydım, Uzakdoğu'yu gezdim gördüm, maalesef bizim kurtuluşumuz iki şeyde. Hatta MÜSİAD da kardeş kuruluşumuz, bunu slogan hale getirmişti, çok da iyi etmiş; yüksek ahlak ve yüksek teknoloji. Yüksek teknolojiyi elde etmediğimiz müddetçe köleliğe devam ederiz. Tabi bitiyor mu, bitmiyor, sevgi, kardeşlik, üretim ve paylaşım medeniyeti. Paylaşmayı öğrenmemiz lazım. Az önce arkadaşlarımız söyledi, cömertliği tarif etmiş. Cömertlik benim gibi kilolu insanların, Ramazan'da 3-5 fakire para vermesiyle falan cömert olmaz. Kendi muhtaçken bile paylaşabilen, ihtiyacını başkasına verebilen adam cömert olarak addedilmiş. Diğerkâm demiş, başkasının derdini kederini kendi derdi, kederi gibi bilen adam diğerkâm, civanmert demiş, özü sözü bir. Değerler eğitimi deyince hemen aklıma geldi. Şimdi bizim bir büyük adam, manevi adam tasavvurumuz var. Mesela Mevlâna Celalettin Rumi Hazretlerini hep şey görürüz, böyle portresinde 80'li yaşlarda, beli bükük, elinde tespih, kucağına kadar sakallı, böyle hep iç dünyasında, yaşlı, diğerleri de öyle. Resmedilen bir Yunus Emre hariç bizim bütün değerlerimiz resmedilirken aciz, tamam o bir iç derinliği, bir nefis terbiye ve tezkiyesiyle iştigal halinde ama böyle iki büküm bir adam. Yahu bu gencin bundan alacağı ne var şeklen? Bu adamın böyle geniş omuzları olsa, sevdaları olsa, kavgaları olsa, mücadeleleri olsa, yani adamlar laboratuvarlarda kahraman üretiyor, He-man, örümcek adam, Süpermen, yok bir şey adamda, hayali yazıyor ve dünyaya hâkim oluyor. Bizim bu adamlarımızın ne var da böyle resmedilirken, işte bizim şu an film çalışmalarımızda bunları göreceksiniz. Eskiden vardı Karaoğlanlar falan, onlardan biz şey alırdık, Suat Yalaz, şöyle böyle çizirdi ama böyle işe dönük, pasif, rol model olacak tiplerdi. Tabi bu ara hanımlar genellikle bu toplantılarda az olur, onları da görünce bir Bacıyan-ı Rum tespiti yapayım dedim dar zamanda. Efendim Anadolu'nun İslamlaşmasında ve Türkleşmesinde 4 temel unsur var diyor Aşık Paşazade. Bacıyan-ı Rum, Ahiyan-ı Rum, Abdalan-ı Rum, Gazıyan-ı Rum. Anadolu'yu ve Balkanları Türkleştiren, İslamlaştıran dört temel unsur var. Bunlardan birincisi ve bana göre de çok yerinde bir tespit, kadın. Anadolu bacısı. Şimdi bu ara yine bir rahmet okuyalım, 15 Temmuz'la ilgili, Şerife Bacımız var, Şerife Bacı İnebolu'dan Anadolu'ya silah taşıırken 21 yaşında kucağında yavrusuyla Ilgaz Dağlarında mühimmat ıslanmasın diye hem kendi örtüsünü hem çocuğun örtüsünü mühimmatın üstüne örten ve sabaha da mühimmatı kurtaran ama çocuğuyla kendi şehit olan bir annemiz. 19. Asır, 21. Aşıra gelmiş bir Şerife Boz var.

BMC kamyon, ben o kamyonu şoförlük öğrenmiştim, BMC kamyonu atlıyor, çıkıyor meydana insanları topluyor ve bu adice direnişin karşısına geçiyor. İki tane Şerife. Kağından kamyonu Şerife. O zaman nakil vasıtası kağıdı. Bugün de kamyon. Ruh aynı, inanç aynı, iman aynı, aksiyon da elbette aynı olacak. Aynı aksiyonu orada Şerife Bacı, orada Şerife Bacı, 200 yıl fark var ama gösteriyor. Ahilik yaşar mı, yaşıyor kardeşim. Moğol istilalarına karşı Ahiler değil miydi, bugün 15 Temmuz'da şehit olanların yüzde 85'i esnaf, tesadüf mü bu rakam, yüzde 85'i esnaf. Halen o gün Moğollara direnenler bugün bu dış güçlerin desteğindeki FETÖ terör örgütüne direnmişlerdir ve en büyük direnişi de esnaf göstermiştir. Onun için Ahilik yaşıyor. Daha yumuşak bir ifadeyle, İstanbullular var burada İsrail Kuralay Bey var Allah razı olsun, çok desteği var bu Ahilikte bize İstanbul Ticaret Odası yönetim kurulu üyesi ve başkan yardımcısıyken. Fatih'te bir lokanta var, adı Kömür Lokantası, yolu düzene tavsiye ederim, altı katlı Osmanlı yemekleri yapar, Remzi KÖMÜR Bey. Çok büyük bir giriş yeri var, böyle yemekleri sergilediği yer var. Giriyorsunuz, bir sürü yemek ama orada büyük bir tabela var. Tabelada diyor ki çok yemek sağlığa zararlıdır. Ya o adam, sen lokantacısın, yemek satıyorsun ve diyorsun ki çok yemek, az ye diyorsun yani. Şimdi bu kapitalizmi alıyor, adeta çocuk döver gibi dövüyor bir şeyle. İnanç bu ya. O kapıdan giren müşteri değil, para değil. O giren kardeşi, o hastalanırsa kardeşi hastalanır, insan öz kardeşinin hastalanmasına rıza gösterir mi? Aslında da akıllıca bir iş yapıyor. Çok yer de obezite olursa yarın şeker, tansiyon, lokantanın önünden de geçemiyor belli bir yaştan sonra ki paralı olduğu zaman, bizim gibi 50-60 yaşında tam lokantaya gidecek, obezite adam, şeker, onu yeme, bunu yeme, aslında akıllıca.

Şimdi sözün özü, vaktinizi de fazla almak istemiyorum, tabi Bacıyan-ı Rum'dan birkaç tespit daha yapıp hemen bağlayayım. Şimdi ben Sivaslıyım, Sivas'ın meşhur kangal köpekleri vardır, meşhuru da şu; kurda karşı gelebilen dünyanın tek köpek cinsidir ve kurdu da parçalayan tek köpektir. Fakat ben de bilmiyordum, öğrendim; kurdu parçalayan kangalın hep erkek cinsi zannedirdim, hâlbuki kurdu parçalayan dişi kangalmış. Dolayısıyla hanımların imal eden, inşa eden, yanı sıra ifsat eden bozan yapısı da var, Anadolu bacı ruhunu inşallah alırsak, yani son söz olarak söylüyorum, şu dört unsuru ayağa kaldırırsak hem bizim Türkiye'miz ayağa kalkar hem dünya kalkar; Bacıyan-ı Rum, yani Anadolu bacılarının ruhunu, esnaf ruhunu, esnaf sanayici iş adamı, Abdalan-ı Rum, akademisyenlerimiz bugün önde olanlar, kanaat önderleri ve askerlerimiz, yani Gaziyan-ı Rum, bu dört ruhu yeniden alıp inşallah yeniden büyük Türkiye'yi yaşanabilir Türkiye'yi hep beraber kuracağız. Teşekkür ediyorum. Saygılar sunuyorum.

ALPASLAN DURMUŞ; teşekkür ederiz. Değerli dinleyiciler, sizlere soru sormak hiç fırsatımız kalmadı. Zira bizim oturum kalabalık bir ekipti, 6 kişi. Şu anda iki dakika sonra öteki oturum başlayacak. Onun için şöyle yapalım, sorusu olanlar dışarı gelsin. Hayırlı günler diliyorum, teşekkür ediyorum efendim.



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN - Yükseköğretim Kurulu Üyesi

Panelistler

Prof. Dr. Filiz ERCAN - Yükseköğretim Kurul Kurum Danışmanı

Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK - Sakarya Üniversitesi Teknoloji Fakültesi Dekanı

Prof. Dr. Neslihan BOYAN - Çukurova Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO Müdürü

Yrd. Doç. Dr. Recep Onur UZUN - Manisa Celal Bayar Üniversitesi Öğretim Üyesi



PANEL 9

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; bu oturumda meslek yüksekokullarıyla ilgili mevcut durumu ve sorunları tartışacağız. Oturumumuzda 4 konuşmacımız var. Önce onları size takdim edeyim. Prof. Dr. Filiz ERCAN, Hacettepe Üniversitesi öğretim üyesi, aynı zamanda Yükseköğretim Kurulunda danışmanımız. Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK, Sakarya Üniversitesi Teknoloji Fakültesi Dekanı. Prof. Dr. Neslihan BOYAN, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Meslek Yüksekokulu Müdürü. Yrd. Doç. Dr. Recep Onur UZUN, Manisa Celal Bayar Üniversitesi öğretim üyesi.

Tabi meslek yüksekokullarıyla ilgili olarak bu zamana kadar pek çok toplantı yapıldı, raporlar hazırlandı. Bugünlerde zannediyorum Hitit Üniversitesinde de bir toplantı var, meslek yüksekokullarıyla ilgili. Geçmişte bir toplantıya ben de katılmıştım Hitit Üniversitesindeki. Yükseköğretimdeki öğrenci sayılarımıza baktığımızda yaklaşık üçte birinin meslek yüksekokullarında eğitim gördüğünü görüyoruz. Şöyle bir baktığımızda, devlet üniversitelerinde 830, vakıf üniversitelerinde 90, ayrıca vakıf meslek yüksekokulu olarak da 7 bağımsız yüksekokul olmak üzere toplam 927 meslek yüksekokulumuz var. Bu okullarda öğrenci sayılarımıza baktığımızda, birinci öğretimde 695 bin küsur, ikinci öğretimde 318 bin küsur, uzaktan öğretimde 29 bin küsur, açık öğretimde 1 milyon 240 bin küsur olmak üzere toplamda 2 milyon 285 bin dolayında öğrenci var. MYO'ların yüzde 90'ı devlet üniversitelerinde faaliyet gösteriyor. Ön lisans öğrencilerinin de yüzde 44'ü MYO'larda eğitim öğretim görmekte. Öğrencilerin yüzde 87'si devlet üniversitelerindeki meslek yüksekokullarında öğretim görmekte. Bu öğrencilerden yüzde 57'si sınavsız, evet bu yüksekokullardaki MYO'lardaki öğrencilere ayrılan kontenjanın yüzde 50'si sınavsız geçişler için yüzde 50'si de YGS'ye ayrılmış. Türlerine göre meslek yüksekokullarına baktığımızda, teknik ve sosyal alanda, sağlık, turizm, havacılık, adalet, ulaştırma, güvenlik, maden olmak üzere çok farklı alanlarda programlar yürütülmekte. Toplam ön lisans programı sayısı 7454. En çok tercih edilen programlar; sağlık programları ve sosyal bilimlerle ilgili programlar. Program sayısına baktığımızda, program türü sayısı 248 program sayısı 11489. Yerleşen öğrencilere baktığımızda 2016 yılı itibarıyla, sınavsız geçenler 155 bin küsur, YGS ile yerleşenler 213 bin küsur olmak üzere toplamda 368 bin dolayında. 2016 kontenjanlarına baktığımızda, 403 bin küsur yerleşen ise 368 bin küsur dolayında. Meslek yüksekokullarına sınavsız yerleşenlerin oranı yaklaşık yüzde 42 dolayında. Öğretim elemanı tablosuna baktığımızda toplamda meslek yüksekokullarında istihdam edilen öğretim elemanı sayısı 19 bin küsur. Bunları unvanlarına göre dağılımına baktığımızda, profesör 319, doçent 381, yardımcı doçent 2886, öğretim görevlisi 14125, okutman 686, uzman 385, araştırma görevlisi 241. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı ise yaklaşık 120 dolayında. Evet, kısaca sizinle paylaşmak istediğim sayılar veriler bunlar, meslek yüksekokullarıyla ilgili.

Ben bu oturumda konuşmacılardan olabildiğince konuşmalarını 15 dakika ile sınırlandırmalarını rica edeceğim, daha sonra da tartışmalara zaman ayrılmasını bu şekilde temin etmeye çalışacağız

Evet, ben ilk sözü Sayın Prof. Dr. Filiz ERCAN Hocamıza veriyorum. Size MYO'larla ilgili mevcut durumu özetlemeye çalışacak. Buyurun hocam.

PROF. DR. FİLİZ ERCAN; günaydın arkadaşlar, hoş geldiniz. Ben size malum konumuz üzerine bir şeyler söylemeye çalışacağım. Ben aslında fizik mühendisiyim, Hacettepe Üniversitesi Mühendislik Fakültesi öğretim üyesiyim fakat Hacettepe Üniversitesi adına 1. Organize Sanayi Bölgesinde bir meslek yüksekokulunun da kurucu müdürüyüm. Hepimizin bildiği üzere 2547



sayılı kanunun 31 bendine göre meslek yüksekokulu, belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda 2 veya 3 dönem olmak üzere iki yıllık eğitim öğretim sürdüren, ön lisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur. MYO'larda amaç, sektörün ihtiyacı olan programları açıp öğrencileri sektörün ihtiyacı olan becerilerle donatmak olmalı. Böylece nitelikli aranan eleman ihtiyacı kısmen de olsa karşılanabilir. 2011 yılı İŞKUR verilerine göre ülkemizde istihdam oranları dikkate alındığında, meslek yüksekokulu mezunlarının toplam çalışanlara oranı yüzde 36'dır. Bu orana diğer mesleki ve teknik alanlardaki istihdam da eklenince, mesleki ve teknik eğitimin önemi daha net bir şekilde gün ışığına çıkmaktadır. Eğitim durumuna göre işgücüne bakıldığında, istihdama katılma oranı TÜİK Ocak 2015-2016 verilerine göre 15 yaş ve üzeri grupta mesleki veya teknik liseler için 2015'te 57,1, 2016'da 58,9, yükseköğretim mezunları için bu oran 71,8 ve 71,6 olarak değişmektedir. Endüstri yani sektör; işgücünü istihdam eder, kazanmak ve kalıcı olmak ister. Eğitim kurumları yani bizler öğrencilerimizi nitelikli olarak yetiştirmek isteriz. Bu bir arz talep meselesidir. Aslında bir birlikteliktir. Bu birlikteliğin içinde eğitim öğretim, AR-GE ve ihtiyacını ortaya koyan bir sektör olmalıdır. Meslek okullarında öğretim elemanları dersliklere, atölyelere, laboratuvarlara girip derslerini zaten görevleri gereği anlatmaktadırlar. Önemli olan hocalarımızın bu anlattıklarının uygulamada ne kadarının kullanılabiliyor olmasıdır. Sadece Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurumunun sorumlu olduğu bir mesleki ve teknik eğitim olmamalıdır, sektör de meslek eğitiminden sorumlu olmalıdır ki son yıllarda bu çabalar daha da artmıştır. Sektör ve eğitim kurumları böyle bir birlikteliğe fakat ne kadar hazırdırlar, belki bunu sorgulamak gerekir. İşyeri beceri eğitimine dayalı öğrenci alan her fabrikada çalışan usta öğrenci pozisyonundaki kişi bu işe yetkin midir? Diğer yandan eğitimciler veya öğretim elemanları işin sanayi kısmını ne kadar biliyorlar ya da işin uygulama kısmına ne kadar hâkimdirler? Bu konuda bilgileri olduğu muhakkak fakat günümüzde sanayide kullanılan tezgahlar kısa sürede yerini yenisine bırakmaktadır. 2547 sayılı kanunun 45. Maddesinin d bendi şöyle diyor; mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından mezun olan öğrencilerin, istedikleri takdirde bitirdikleri programın devamı niteliğinde veya buna en yakın programların uygulandığı, öncelikle kendi mesleki ve teknik eğitim bölgesi içindeki, daha sonra da bölgesi dışındaki meslek yüksekokulu ve açık öğretim ön lisans programlarına sınavsız olarak yerleştirilebileceği hükmünü getirmiştir.

Biz biliyoruz ki mecliste bir yasa var ve sınavsız geçişin kaldırılmasıyla ilgili, tabi bunun kaldırılmasını bizler de arzu ediyoruz. Fakat benim kendi kanaatim, bir de METEP uygulaması var, az önce okuduğum yasaya göre. Meslek yüksekokullarına girişte bu METEP uygulaması bana göre kaldırılırsa, yani sınavsız geçişle bunun eşgüdümü olarak ben kaldırılmasını düşünüyorum. Çünkü Kırklareli'ndeki bir okuldan mezun olan çocuk, bizim bölgemizdeki sizin bulunduğunuz yerdeki başka bir yerdeki yüksekokuluna gidebilir. Aslında Yükseköğretim Kurumunun son yıllarda bu giriş oranlarında bazı değiştirmeler yaptı, buna göre biraz da meslek yüksekokullarında kalitenin arttığını ve bu giriş oranlarının değiştiğini de söyleyebiliriz burada. Aynı kanunun 45. Maddesinin e bendi de zaten dikey geçiş sınavlarıyla ilgilidir. Yine METEP için yerleşmede aynı mezuniyet yılı ve aynı okul türü olan adaylar, aynı METEP içinde olanlara tabi ki öncelik veriliyor. Bu tabi aslında siyasi alınan bir karar, tabi bölgesel insanın ekonomik gücü olan insanın çocuğunu hemen yanı başındaki MYO'ya göndermesi, maddi açıdan çok iyi bir şey ama bence kaliteyi olumsuz yönde etkileyen bir durum.

Türkiye'de mesleki eğitimin öneminin gün geçtikçe artması, mesleki eğitim veren kurum ve kuruluşların da değişime açık olmasına yol açmaktadır. Özellikle Avrupa Birliği'ne uyum süreciyle birlikte meslek eğitim politikalarındaki değişim ve istihdam kaynaklarının, sertifikasyon uygulamasına bağlanması, mesleki eğitimi olumlu yönde etkilemektedir. Fakat

hala yeterince yol alınamadığı görülmektedir. Eğitim kalitesinin artırılabilmesi için uygulamalı eğitimin sağlanabilmesi ve mesleki eğitimin gerektirdiği teknolojik donanımın kolay ulaşılması gerekmektedir. Bu durum, öğrencilerin istihdam başarısını etkileyecek önemli bir unsurdur. Diğer yandan ilgili bakanlıklar, sanayi ve sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve Yükseköğretim Kurumlarıyla koordinasyonun sağlanması gerekmektedir. Gene son yıllarda bu alanda çok çaba var, Mesleki Yeterlilik Kurumu olsun, İŞKUR olsun, birçok toplantılar oluyor, STK'lar olsun, bunların epeyce bir kısmına ben de katılıyorum. Paydaşların canla başla bu alanda ortak bir paydada buluşmak için çaba gösterdikleri çok aşikâr. Organize sanayi bölgelerinde meslek yüksekokullarının açılması, dile getirilen bu yaklaşımların uygulanmasında, dolayısıyla eğitim sanayi iş birliğinin kurulmasında, zamandan tasarruf sağlayarak kısa sürede neticeye ulaşmayı sağlıyor. Bu okullardaki öğrenciler bölge sanayicilerinin okullarında kurduğu atölyelerde işyeri beceri eğitimi kapsamında, üretimin bir parçası olabilmekteler. Öğrenciler okula devam ederken, çoğunlukla bölgedeki fabrikalarda istihdam edilebilmektedirler. Meslek yüksekokullarına gelen öğrenciler bazı programlar hariç genelde akademik olarak oldukça zayıf. Dört işlem matematikte büyük sorun var. Matematik bilgisindeki dört işlem eksikliği, MYO'lara gelmeden giderilmeli. Bu alanda benim kurduğum okulda da özel çabalarım oldu fakat benim söylediğim havuz problemi ne integral ne limit ne türev, kesinlikle dört işlemde problem var. Dört işlem bilmeyen çocuğa da teknik eğitimde bir şeyler anlatmak gerçekten zor. Müfredat daha sade ve sektörün ihtiyacı doğrultusunda uygulamaya yönelik hazırlanmalı diye düşünüyorum. Meslek yüksekokullarının kuruluş amacı zaten sanayi bölgelerine yakın olmalı diye belirtilmiş. Kaynaştırma öğrencileri fırsat eşitliği açısından tabi ki yer almalı fakat yine sınıftaki eğitim düzeyini olumsuz yönde etkiliyor. Hocalar bu alanda eğitimli değil. Meslek lisesinin ve meslek yüksekokulunun içinde sektörün yer aldığı eğitim komisyonu ya da sanayi danışma kurulu olmalı ya da bu kurullar il bazında oluşturulmalı. Son dönemde bu konuyla ilgili düzenlemeler yapılmakta. Mesleki eğitimde farklı modeller geliştirilmeli ve bu modeller alternatif olarak alana göre devam ettirilmeli. Örneğin sağlıkta üçlü dönem bana göre uygulaması zor bir yöntem çünkü bunlar belli bakanlıkların belli sınavlarına bağlı fakat OSB'nin içindeki MYO'larda üçlü dönemlerin oldukça başarılı olduğu görülüyor. Bir de kurumsallaşma olmalı MYO'larda, bu müdüre ya da yöneticiye, bölge müdürüne bağlı olmamalı diye düşünüyorum. Meslek yüksekokullarına öğretim görevlilerinin alımında seçici davranılmalı. MYO'larda öğretim üyesi atamaları ilgili üniversitenin atama kriterleriyle uyum içinde olmalı. Yabancı dilde belki tolerans olabilir fakat alan kriterleri aynı olmalı. Aksi halde MYO'lar başka fakültelerde atanamayan kişilerin kadro aldığı birimler haline gelmekte. Bu da direkt zaten kaliteyi düşürüyor. Şimdi mesela elektrik elektronik mühendisliği bölümü mühendislik fakültesinde var, teknoloji fakültesinde var, MYO'larda da elektrik ya da elektronik haberleşme bölümleri var. Buralardaki üç ayrı hoca, doktorasını bitiriyor, yardımcı doçent, doçent, profesör olacak. Bunların alan kriterleri bence aynı olmalı. Eğitimin kalitesi için sınıflardaki öğrenci de yeterince olmalı, fazla olmamalı. Programlar meslek yüksekokulu akademik kurulu tarafından sanayi üniversite iş birliği kapsamında hazırlanmalı. Artık üç tane nükleer santral kurulması alanında çabalar gösteriyoruz. Onun için MYO'larda gerçekten acil olarak enerji programları açılmalı, biz alternatif enerji teknolojileri programlarını açtık mesela. Bunun yanı sıra nükleer teknolojileri içeren programlar açılmalı. Mesela artık sağlıkta feptosecond, lazerler kullanılıyor, bu malzemede de kullanılıyor. Bu alanda biz teknikerlerimizi, öğrencilerimizi ya da liselerdeki teknisyen olacak arkadaşlarımızı ne kadar yetiştiriyoruz? Bu alanda bir fizibilite raporu hazırlamıştık biz Ankara Sanayi Odasıyla. 10 bin tekniker lazım, 5 bin de mühendis lazım. Çünkü oturularda temel bilimlerde çok öğrenci alınmalı gibi şeyler oldu fakat şunu da biliyoruz, 10



tane fizik bölümü son yıllarda kapatıldı çünkü gençlerimiz fizik bölümlerini tercih etmiyorlar. 5 tane fizik mühendisliği bölümü var, 1 tane nükleer enerji mühendisliği var, Sinop'taki de yeni öğrenci almaya başladı, bu 5 bin mühendis nasıl tamamlanacak, bu yönde hareket etmeli ve tekniker, bunların inşaları, burada çalışacak teknikerler özel eğitimi olmalı. Bölgedeki fabrikaların insan kaynakları müdürleri beceri eğitimlerinde öğrencilerle mülakat yapmalarına, fabrika sahipleri izin vermeli, biz bunu verdik. Beceri eğitimlerinde öğrencilerimiz denetlenmeli. MYO'larda öğretim görevlileri için mevzuat eksik. Niye, çünkü sanayiye denetime yolluyorsunuz. Bir gün hocamın biri dedi ki hocam benim başıma bir şey gelse ne yapacaksın ya da sen beni zorla gönderemezsin gibi. Öğretim görevlilerinin akademik yükseltilmeleri nasıl olmalı, olmalı mı olmamalı mı? Burada standart ve kaliteye dikkat edilmeli. İş sağlığı ve güvenliği seminerleri zaten uygulamaya gidilen okullarda veriliyor artık. Bir de bölgedeki fabrikalar, araştırmayla, AR-GE ile ilgili problemlerini OSB'ler içinde yer alan MYO'lara iletip, bunlar üniversitelerle birlikte kurabilirler. Geribildirimlere önem verilmeli, ders içerikleri sürekli güncellenmeli, sizin öğrettiğiniz software sanayinin ihtiyacına cevap vermeyebilir, onun istediğini öğretmeniz gerekiyor. Bir de benim gördüğüm, bu öğrencilerimizin maddi durumları çok kötü, onun için mezun olduktan sonra 3 ay gibi bir süre içinde bunların barınma ve çok az hayati idame ettirecek bir ücret verilmeli diye düşünüyorum. Paydaşlar her zaman İŞKUR, Kariyer Merkezleri, kariyer fuarları, istihdam ofisleri, sanayi odaları, organize bölge yönetimleri, diğer eğitim kurumları olmalı, fabrikalar, sektör zaten olmalı. Bir de aslında İŞKUR'un bu bağlamda resmen head hunter'lık yapması lazım, mezun durumundaki öğrencileri gerçekten online sisteme kaydedip Türkiye'nin her yerinde bunlarla online Skype üzerinden görüşmeler yaması gerekir yoksa kişinin ayağına giderek bu baş edilecek bir problem değil. Bu yolda da İŞKUR'un çok büyük çabaları var, onu da biliyoruz. Bu mesela benim kurduğum okuldaki öğrencilerin sanayiye gitmeden önce bu iş sağlığı güvenliği derslerini veriyoruz. Mesela bakın bir resimde öğrencilerimi oturtmuşum, ben ayakta izliyorum. Yani MYO öğrencilerine mesleki eğitim alan öğrenciye değer vermeli, onların da ayrıcalıklı olduğunu onlara hissettirmek gerekiyor. bu beceri eğitimine giden öğrencimiz, bu 20 metre uzunluğunda bir CNC tezgahı, Airbus'un şase ve kasası Ankara'da 1. OSB'de işleniyor. TAI'nin alt yüklenici bir firması bu. Mesela burada biz güneş gözeleri yapıyoruz, güneş panelleri yapıyoruz, enerji programında öğrencilerimize. Herkese çok teşekkür ediyorum beni dinlediğiniz için.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; evet, ben de çok teşekkür ederim hocam. Meslek yüksekokullarıyla ilgili var olan mevcut durumu ana hatlarıyla özetlemeye ve uygulamadan örneklerle bunu desteklemeye çalıştım. İkinci sözü Sakarya Üniversitemizden teknoloji eğitim fakültesi dekanı Sayın Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK'a veriyorum. Biliyorsunuz daha önce teknik eğitim fakültelerimiz vardı, bunlar dönüştürüldü ve teknoloji fakültesi oldu. O günden bu güne ne değişti bakalım. Buyurun Mehmet Bey.

PROF. DR. MEHMET SARIBIYIK; ben de herkese hoş geldiniz diyorum, saygı ve muhabbetle selamlıyorum. Teknoloji fakültesi dekanı ne işi var meslek yüksekokullarıyla ilgili diye düşünebilirsiniz, önce onun cevabından bir başlayayım. Şu anda teknoloji fakültesinde dekanlık yapmakla birlikte, aynı zamanda meslek yüksekokulları koordinatörlüğü görevini de yürütüyorum. Sakarya Üniversitesinde uyguladığımız 3+1 eğitim modelinin aslında kurucularındanım ve modeli de halen sektöre uğramadan devam ettiriyoruz. Dolayısıyla ben bugünkü sunumumda Filiz Hocam zaten genel anlamdaki bütün sorunlarla ilgili bir şeyler söyledi, dünden beri de burada katılıyoruz. Hep meslek yüksekokullarındaki sorunlar, sorunlar, bir çözüm önerisi var mı noktasına geldiğimizde; sorunlardan bir tanesine en azından bir çözüm üretebilir miyiz veya ürettik mi, bununla ilgili bir sunum gerçekleştireceğim. Onun için hocam özür diliyoruz, şimdi

teknik eğitim, teknoloji şeyine giremeyeceğiz, herhalde onu sordunuz, ona sıra gelmeyecek. Şu meslek yüksekokullarını bir çözelim.

Aslında sorunları hocam özetlediği gibi birçok sorun var. Bunların altyapısından öğrencisinden, hocasından, okulların kurulduğu yerlerden, programların içeriği gibi bunları birçok sorunu sıralayabiliriz. Aslında dünden beri de temel ortaya çıkan sorun, uygulama becerisine sahip nitelikli işgücü arayışı aslında mesleki eğitimdeki temel sorun olarak bunu herkes bir şekilde dile getiriyor. Dün bakanımızın konuşmasında da aynı konu gündeme geldi, sanayi odalarında da aynı konu gündeme geliyor, mesleki eğitimle ilgilenen herkes de bu uygulamayı nasıl veririz noktasında ya da uygulama becerisini nasıl kazandırırız noktasında kilitleniyoruz. Hedefimiz, meslek yüksekokullarındaki öğrencileri bilgi, beceri, davranış ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle, öğrencileri hayata hazırlamak ve iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanlar olarak yetiştirmek olarak tanımlayabiliriz. Bununla ilgili olan kısımda, Burhan Hocam da burada, yanlış bir şey söylemeyelim, aslında öğrenim piramidine baktığımızda, gerçek öğrenmenin yaparak ve öğreterek öğrenme olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla aslında işin bilimsel tarafında da bu uygulama olayının önemi sürekli olarak ortaya çıkıyor. Ve gerçek öğrenmenin uygulamayla başladığını, her halükârda bunu günlük yaşantımızda çeşitli şekillerde görmemiz mümkün. Çin atasözü diyor ki duyarsam unuturum, görürsem hatırlarım, yaparsam öğrenirim. Dolayısıyla bizim mutlak surette öğrencilerimizi bir şekilde yaptırarak işi öğretmemiz gerekiyor. Eğer söylenenin ne olduğunun farkında değilse, basit bir toplama işleminden ibaret olarak olayı algılayabilir. Ve yine biliyoruz ki siz uzun süreler bisiklet sürmeyi bir çocuğa öğretmeye veya bir kişiye öğretmeye çalışın, ta ki bisikletin üzerine binip o bisikletten düşüp, nasıl düşmeyeceğini bir şekilde tecrübe edinene kadar bisiklet sürmeyi öğrenemediğini de biliyoruz. Dolayısıyla mutlak surette bizim öğrenim uygulama becerisini kazandırmamız lazım. Uygulama becerisiyle ilgili olan kısımda bununla ilgili çok modeller konuşuluyor, şöyle mi olsun böyle mi olsun diye, aslında çok fazla kafa yormaya gerek yok bence. Bizi burada bağlayan birtakım zincirler var, bu da fiziksel değil zihinsel birtakım zincirler aslında. Meslek liselerindeki öğrenci profilini beğenmeyiz, meslek yüksekokullarındaki hoca profilini beğenmeyiz, okuldaki ortamı beğenmeyiz, atölyeyi beğenmeyiz, aslında bunları bir ters tarafından bakmaya başladığımızda her şeyin kolay bir şekilde çözülebildiğini de görebilmemiz mümkün olduğunu düşünüyorum.

Ve yine öğrenilmiş çaresizlik diye adlandırdığımız bir olay var. İşte aslında bu öğrenilmiş çaresizlik bizi esaret altına alıyor ve hiçbir zaman bir adım öteye geçmemize her zaman engel oluyor. Biz diyoruz ki aslında hep tamam hata var, sorun var falan ama bir yerde de bir çözüm üretmemiz lazım, yani teknik kişinin ya da mesleki eğitimle ilgilenen kişinin bir şekilde çözüm üretmesi gerekiyor. Bu çözüm üretmek için bir hedef koyduğunuzda inanın ki başaramayacağınız bir şey yok, umutsuzluk yok olup gittiğini biz kendi yapmış olduğumuz modelle ilgili olan kısımda da zaten bunu gördük, az sonra sizlerle zaten modeli de paylaşacağım. Nasıl kazandırılım uygulama becerisini? Tabi ki her okula bir atölye laboratuvar kurulmasını arzu ederiz ama bunu sürdürebilir miyiz? Yarı zamanlı uygulama eğitimi gerçekleştiren meslek yüksekokullarımız ya da meslek liselerinde bu uygulanmakta ama verimle ilgili olan kısımda ya da öğrencinin biraz önce hocamın da söylediği gibi sigortayla ilgili olan kısımlarda nasıl bir sorunla karşılaşılıyor ya da gittiği zaman kısa süreli durumlarda nasıl verim elde edilebiliyor, bunların değerlendirmesi gerekiyor. Ve tam zamanlı olarak uygulamalı eğitim gerçekleştirilebilir mi ki biz bunun üzerinde durarak ve bu uygulamayı gerçekleştirmek için bir model ortaya koyduk. Çözüm olarak öğrencilerimizi iş dünyasıyla birlikte yetiştirmek diye yola çıktık ve birlikte güçlü olduğumuzu sürekli olarak vurguladık. Bunun neticesinde 3+1 diye bir model ortaya koyduk. Modelimizin



ana teması öğrencilerimiz dört yarı yıllık eğitim öğretimin 3 yarıyılını okullarda uygulamalı ve teorik eğitim, sadece teorik değil, 1 dönemini de tamamen işletmelerde işyeri uygulaması şeklinde gerçekleştirmek olarak adlandırdık. Buradaki amacımız, aslında teorik gelişmelerin, teknolojik gelişmelerin takibini öğrencilerimizin yapmasını ve aynı zamanda hocalarımızın da yapmasını arzu ettik. Organizasyon yapısının tanınması, teorik bilgilerin uygulama becerisine dönüştürülmesi, iş deneyimi ve iş disiplini oluşturulması, bilgi ve deneyimlerin pekiştirilmesi, ekip ruhu çalışmasının kazanımı gibi birtakım ön bilgilerle nitelikli eleman yetiştirmek için bu değerleri kullanmak gerekiyor. Bu uygulamalı modelin öğrenci, üniversite, iş dünyası ve toplum üzerinde faydalarının olduğunu düşünüyoruz. Biz ilk yola çıktığımızda 4x4 şeklinde adlandırdık, biraz daha kalıcı olması gerekiyor söylemlerimizin. 4x4 bir model olarak adlandırdık, öğrenciye faydalarına baktığımızda, daha kolay iş bulduğunu zaten görüyoruz artık öğrencinin, hocalarımız da söylüyorlar. Bir şekilde gerek staj için gerekse birtakım uygulamalar için sektörlere iç içe olan öğrencinin daha kolay iş bulduğunu biliyoruz. Uygulama becerisine sahip oluyor, takım çalışmasını ve onun sorumluluk bilinci kazanıyor, iş hayatının şartlarını daha erken öğreniyor, kariyer planlaması hedeflerine daha erken ulaşıyor öğrencimiz ve öğrenci yeteneklerinin farkına varıyor. Biz şunu gördük, öğrenciyi işletmelere göndermeden önce hocalarımızda hep şu endişe oldu, bu öğrenciyi biz bu işletmeye gönderirsek işletme bize ne der, nasıl bir sorunla karşılaşırız, geri dönüşü nasıl çıkar bunun diye çok endişeli söylemler. Çünkü biz kendi öğrencimizi kendi elimizle zaten öldürdük, bundan bir şey olmaz, bundan bir şey çıkmaz gibi. Ama öğrenciyi ilk işletmeye gönderdiğimiz andan itibaren işletmelerden gelen olumlu tepkiler, hocalarımızda yeni bir moral ve motivasyona sebep oldu. Dolayısıyla hocalarımıza da bir takım faydalar var. Bir defa işletmelere giden hocalarımızın artık sektörlere iç içe hareket ederek ortak AR-GE çalışmaları yapmaları mümkün oldu. İş dünyasıyla kaynaşma, mezun ettiği öğrencilerin başarısıyla birlikte tercih edilen bir üniversite olma gibi bir faydası var, iş dünyasının sorunlarına birlikte çözüm üretme gibi ortak hedefler gerçekleştirebilmekte. İş dünyasına faydalarına baktığımızda, daha kısa sürede nitelikli eleman yetiştirmek, iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun programlar oluşturmak, az önce hocamın da söylediği gibi siz bir şey öğretmeye çalışıyorsunuz okulda ama iş dünyası diyor ki benim o program artık işime yaramıyor. Dolayısıyla siz oradan geri beslemeleri sürekli olarak alabiliyorsunuz, bu hocalarımızın işletmeyle olan diyalogu neticesinde ya da oradan gelen tanışmışlığın vermiş olduğu cesaretle iletilen bilgiler doğrultusunda bunları net bir şekilde alabiliyorsunuz. Üniversiteyle çok rahat bir şekilde iş birliği artık kurulabiliyor, uyumlu öğrencilerin tespiti ve o işletmeye uygun kişilerin o işletmede işe başlamasıyla ilgili olan kısımlar yine gerçekleştirebilmekte, hızlı adaptasyon sağlanmakta, işletmeler için de işbaşı eğitim yükünden kurtulmak gibi önemli bir aşama geçilmiş olacaktır.

Topluma faydalarına baktığımızda, aslında toplum bunların bir bütünü oluşturuyor. Güçlü aileler oluşturma, çocuğunun iş bulduğunu gören ailenin mutluluğunu her yerde görebiliriz, dolayısıyla bu mutluluk toplumsal sorunlara çözümler, işsizlik oranının düşmesi, toplum ve üniversite iş birliği şeklinde de düşünebiliriz. Üniversiteyi sadece eğitim verilen bir kurum olmaktan öte, üniversitenin aynı zamanda topluma yapması gereken birtakım faaliyetlerin de olması gerektiğini unutmamak gerekiyor. Bununla ilgili dayanak var mı var, evet, 6111 sayılı yasa artık bize bu çalışmaları yapmamıza izin veriyor. 6111 sayılı yasaya göre mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları, 3308 sayılı mesleki eğitim kanunu kapsamına alınmıştır. Böylece lisans ya da ön lisans olan öğrenciler de artık bu 3308 sayılı yasanın öğrencilere vermiş olduğu hak ve yetkilerden yararlanmasını sağlamıştır. Bir de ücret ödemesiyle ilgili olan kısım var, asgari ücretin üçte biri kadar ücret ödemekle ilgili olan yükümlülük, aynı zamanda

işletmelere verilmiş. İş kazası ve meslek hastalıklarına karşı herhangi bir sorun yok, üniversiteler tarafından bu sigorta, iş ve meslek hastalıklarına karşı sigorta ücretleri de üniversiteler tarafından ödenmekte. Aslında işletmelere de bir zorunluluk getirilmiş, 10 veya daha fazla personel çalıştıran işletmeler, beceri eğitimi yaptırmak zorunluluğu getirilmiş. Yani aslında burada işletmeler geliyor hep şeyi söylüyor, bizim nitelikli elemana ihtiyacımız var, eleman bulamıyoruz vs. biraz da onlar da aslında taşın altına elini sokması gerekiyor. Burada da bir zorunluluk var ama bu zorunluluğu da çok uyguladıklarını da düşünmüyoruz işin doğrusu. Bununla ilgili yine kanuni düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bu işi yapmak için herhangi bir sıkıntınız, herhangi bir kanuni düzenlemeye ihtiyacınız söz konusu değil. Mevcut kanunlarla ve mevcut yönetmeliklerle çok rahat bir şekilde siz bu uygulamayı gerçekleştirebilirsiniz.

Nasıl uyguluyoruz? Uygulama dönemini öğrencilerimizin bir kısmını üçüncü yarıyıldan, bir kısmını dördüncü yarıyıldan 16 hafta tam zamanlı olarak, okula gelmeksizin işyerine gönderiyoruz. Her öğrenciyi göndermiyoruz, 4 üzerinden 2 ile öğrenci mezun oluyor, en az 1,8 not ortalamasına sahip olan öğrenciyi işletmeyle muhatap ediyoruz. Az önce hocamın söylediği gibi, dört işlemle sorunu olan bir çocuğun not ortalamasının zaten 1,8 olması mümkün değil. Bu öğrenciyi biz işletmeyle muhatap edip okulun kalitesini ya da seviyesini de aşağıya çekmeyi de düşünmüyoruz işin doğrusu. Mezun olmaya niyeti varsa, okulu bitirmeye niyeti varsa, biz o öğrenciyi işletmeyle muhatap ediyoruz ki okulu bitirdikten sonra aynı yerde işe devam etmesini de sağlamaya çalışıyoruz bu vesileyle. 16 hafta tam zamanlı dedik. Değerlendirmeyi sadece okulun hocalarına yaptırmıyoruz, işletmeleri de işin içerisine dahil ediyoruz. Dolayısıyla gelmiş olan notun yarısı işletmeden, yarısı ilgili hocadan veriyoruz, 100 üzerinden 65 almayan öğrenciyi o dersten başarısız sayıyoruz ve öğrenci bir dönem daha işyerine o uygulama için o dersi almak için gitmek zorunda kalıyor.

Ve yine önceliklerimiz var tabi ki, burada firmanın talebi, güven, ücret, yemek, servis, öğrenci tercihi gibi birtakım öncelikleri dikkate alarak öğrencilerimizi yerleştiriyoruz. Artık şuna doğru geldik, firmalar artık bizimle irtibat kurmaya başladı. Diyor ki ben okulu bitirir bitirmez işe alacağım, dolayısıyla bana öğrenci verin, şu kadar öğrenci verin, ben bunun bu kadarını işe alacağım diye artık araya kişileri koyarak öğrenci göndermesini sağlamaya çalıştığımıza biz şahitlik ediyoruz. Takiple ilgili olan kısımda sorumlu öğretim elemanı aynı zamanda da işyeri eğitim sorumlusu öğrenciden sorumlu oluyor. Hocalarımızı, biz gidin onları ziyaret edin ya da keyfe keder iş yapın şeklinde değil, 10 saat ücret karşılığında öğrencilerimizi işyerlerinde 16 hafta süreyle, her hafta olmasa da mutlak surette takip etmelerini sağlamaya çalışıyoruz. Sigortasını söylediğimiz gibi iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortasını üniversite olarak yapıyoruz. Ücretini işyeri ödüyor, bu en son uyguladığımızda birçok öğrencimizle İŞKUR programı, işbaşı eğitimi programı kapsamında da asgari ücret olarak ödenmesi gerçekleştirildi. Bu 15 Temmuz sonrasında bir sektöre uğradı ama önümüzdeki yıldan itibaren tekrar öğrencilerimizin ücretini İŞKUR karşılıyor.

Nasıl yapıyoruz bunu? Sakarya Üniversitesinde bir portalı oluşturduk ve bunun buradan işletmeler sistem üzerinden öğrenci talebinde bulunuyorlar, her işletmenin bir şifresi var, şifreyle girdiğinde ister teknoloji fakültesindeki mühendislik bölümlerinden isterse iki yıllıktaki 45 bölümümüzden öğrenci talep edebiliyorlar. Mesela şu anda sistemin içerisinde toplam öğrenci sayımız bu dönem için 2130 öğrenci, sistemde şu anda kayıtlı 5050 firmamız var, firmaların talebi 3684, bizim elimizdeki öğrenci sayısı 2100 civarında. Dolayısıyla sektörün talebini zaten karşılayamıyoruz. Bu noktaya artık Sakarya'daki bu model gelmiş durumda. Sektör 3500 istiyor, biz 2000 ancak öğrenci gönderebiliyoruz. Bu öğrencilerin bir kısmını bir dönem, bir kısmını



ikinci dönem şeklinde gönderiyoruz. Yine sektörden öğrencilerimizin işyeri uygulamasındaki görüntülerini sizlerle paylaşalım. Sayısal olarak şöyle bakalım, biz 2012’de başladık bu modele. Talep 1200, öğrencimiz 1600, ilk başladığımız yıl bu. Dolayısıyla biz burada ilk yıl tabi ki bunu biraz zorlandık, yeniden işletmelere gidip buna inandırmaya çalıştık. İşletme inanmıyor, çok gördük diyor, böyle modelleri çok yapacağız edeceğiz dediler ama beceremediler diye temkinli yaklaştı. Ama hemen 2012’nin baharında, 2013-2014’lerdeki rakamlara baktığımızda, talep edilenin ancak biz üçte ikisini karşılayabilir duruma geldiğimizi zaten buradaki rakamlar da net bir şekilde gösteriyor. Toplam rakam da 21.000 talep olmuş, 2012’den bu yana işletmelerden öğrenci talebi olmuş. Biz bunun 14.500’ünü karşılayabilmişiz. Dolayısıyla işyeri bulur muyuz, uygulamaya gidecek yer olur mu, işletmeler buna sahip çıkar mı diye bir sıkıntı olmadığını düşünüyorsunuz. Hocam Sakarya’dasınız tabi rahat konuşursun diyebilirsiniz. Biz öğrencilerimizi Sakarya’ya da gönderiyoruz, Düzce’ye, İzmit’e, Gebze’ye, İstanbul’a, Bursa’ya, yeter ki öğrenci okulu bitirdiğinde işe girme ihtimalinin olduğu bir yeri ve kendisi için verimli olan bir yeri tespit edebilsin. Ya da firmalar bu şekilde bir talepte bulunsun, bizim için çok fark etmiyor.

Öğrenciyi işletmeye gönderdikten sonra üçlü anketler yapıyoruz. Öğrenci, işyeri ve kontrole giden ya da denetime giden öğretim elemanlarıyla ilgili anketler yapıyoruz. Bu anketleri sürekli olarak değerlendiriyoruz, geri besleme alıyoruz, bu geri besleme neticesinde iyileştirmelerimizi yapıyoruz ve yolumuza kaldığımız yerden bir adım ileriye götürmekle ilgili çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Memnuniyet anketlerine baktığımızda yıllar bazında, ilk yıl yine düşük gördüğünüz gibi, modelin ilk kuruluşu ve öğrenciye anlatmakla ilgili olan kısımdaki sıkıntılar ama daha sonraki yıllarda şu andaki memnuniyet yüzde 89-90 civarında memnuniyet söz konusu olmakta.

Model sayesinde biz artık işletmeyle aynı yönden bakabiliyoruz, bunu görüyoruz ve aynı yönden baktığımız için de aynı şeyi görebiliyoruz. Mevlana’nın dediği gibi, aynı dili konuşanlar değil, aynı duyguları paylaşanlar anlaşır. Dolayısıyla biz burada da işletmelerle artık belli noktalarda aynı duyguları paylaştığımızı düşünüyoruz ve teşekkür ediyoruz.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; evet, biz de teşekkür ediyoruz Mehmet Bey. Mesleki ve teknik eğitimle ilgili sıkça gündeme gelen konulardan birisi, uygulama eksikliğiydi ki bununla ilgili güzel bir örneği bizimle paylaştınız. Teşekkür ediyoruz. Bu da inşallah diğer meslek yüksekokullarımıza, diğer üniversitelerimiz için de bir yol gösterici örnek olur. Teşekkür ediyoruz.

Prof. Dr. Neslihan BOYAN, Çukurova Üniversitesi Sağlık Meslek Yüksekokulu Müdürü. Buyurun hocam.

PROF. DR. NESLİHAN BOYAN; Sayın Başkan, sayın panelistler, değerli katılımcılar, hepiniz hoş geldiniz. Sözlerime başlamadan önce ben öncelikle böyle güzel bir kongreyi düzenlemiş olan Milli Eğitim Bakanımız Sayın İsmet Yılmaz’a teşekkürlerimi arz ederim. Ayrıca düzenleme kurulunda, bilim kurulunda ve tüm emeği geçen herkese de teşekkürlerimi sunmak isterim. Ben Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Anatomi Anabilim Dalı öğretim üyesiyim. 2,5 yıldır sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu müdürlüğünü yürütüyorum. Bugün buraya gelirken ben kendi üniversitemi ve kendi okulumu temsilen gelmedim sadece, bütün Türkiye’deki sağlık hizmetleri meslek yüksekokullarını temsilen bugün buradayım ve hepimizin ortak sorunu olan sağlık hizmetlerine yönelik sorunları daha önceki tartışmış olduğumuz platformlarda oluşturduğumuz sorunlarımız ve çözüm önerilerimiz şeklinde burada sizlerle paylaşmak istiyorum.

Daha önceki yıllarda yine sağlık hizmetleri meslek yüksekokullarıyla ilgili aslında üç toplantı yapılmış fakat arada ciddi kopukluklar olmuş ve daha sonra bizim 2015 yılında Erzurum’da Atatürk Üniversitesinin ev sahipliğinde yapılan sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu müdürleri

toplantısında bir sonuç bildirgesi yayınlandı. Bu sonuç bildirgesini biz YÖK'e bildirdik, YÖK'te başkan vekilimizle görüşmelerde bulunduk ve bunun arkasından hemen Mayıs 2016'da Urfa'da bir ikinci toplantı yaptık, biraz daha çözüm odaklı çalışmaya karar verdik ve bu iki toplantının ardından, yani Eylül 2015'ten bu yana gerçekten ciddi toplantılar yapıp çalışmalar yaparak bütün sorunlarımızı ve çözüm önerilerimizi sadece sağlıkla ilgili kısmı özellikle spesifik bir alan olması nedeniyle bu alandaki sorunları bir araya getirmek istedik. Ve çalışmalarımız hala devam etmekte. 2017 Nisan ayında da Çukurova Üniversitesi ev sahipliğinde bunlara tekrar çözüm arayışı içerisinde olacağız. Biz bu son iki yaptığımız toplantıdaki sorunlarımızı 6 ana başlık altında toplamaya çalıştık, daha derli toplu olması açısından ve her bir başlığı çalışmak üzere iki ya da üç üniversite bu konuda görev aldı ve bunların araştırılıp çalışmalarının yürütülmesi adına koordinasyon görevini yapmak üzere.

Program açma kriterlerinde birinci sorunumuzu toparlamaya çalıştık. Öğrenci kabul kriterleri, eğitim programlarının geliştirilmesi, standardizasyonu ve akreditasyon konusu, mesleki görev tanımlarının yapılması, mezun öğrencilerin istihdamı ve özel sektörle ilişkiler, akademik personelin nitelikleri, özlük hakları ve üst yönetimlerde görev almaları şeklinde özetlemeye çalıştık. Bu 6 başlığı ben şimdi burada kısaca özetlemeye çalışacağım. Program açma kriterlerinde biz aslında Sağlık Bakanlığımız tarafından 2014 yılında yapılmış olan çok güzel bir çalışma var, 2023 yılı hedeflerine yönelik sağlık işgücü hedefleri ve sağlık eğitimiyle ilgili, burada çok ciddi bir raporlama yapılmış. Gerçekten hazırlayanların emeklerine, ellerine sağlık diyorum. Burada şunu gözlemleyebiliriz, tabi tabloyu ben biraz küçülttüm ama tüm programlarda şu anda 2014 yılındaki mezun sayısı verilmiş, 2023 hedeflerimize eğer ulaşacağımızla da biz aynı kontenjanla devam edersek kaç öğrenci elde edeceğiz ve 2023'te bizim kaç tane bu mezunlara ihtiyacımız var, bunu çok güzel bir şekilde planlanmış, bunun üzerinden program açma kriterlerinde özellikle kontenjan belirlerken dikkate alınmasında fayda olduğunu düşünüyoruz.

Tabi ki altyapı önemli, tabi ki donanım, öğretim elemanı, bunlar çok önemli, bunlar için hiçbir sözümüz yok ama ben hep şunu söylüyorum; eğer bizim ülkemizin hedefinde bu programdan daha fazla açılması gerekiyor veya o programa daha fazla öğrenci alınması gerekiyorsa almak durumundayız, açmak durumundayız. Bizler de bunlar için altyapı ya da öğretim elemanı ihtiyaçları varsa bizler rektörlüklerimize, rektörlüklerimiz de ilgili makamlara bildirmekle yükümlüdür diye düşünüyorum. Ülkenin geleceğini hep birlikte çizmek adına. Tabi ki program açarken öğretim elemanı sayısına dikkat edilmesi gerekiyor, hep öğretim elemanlarını, biraz önce sayın başkanımızın da söylediği gibi, burada bir öğretim elemanına 120 öğrenci düşüyor, beceri eğitiminin ön planda olduğu, mesleki uygulamaların yapıldığı bu tür okullarda 120 öğrenci bir öğretim elemanı için çok. Öğrenciye birebir belki eğitim vermesi gerekecek ya da daha az küçük grup çalışmaları yapılması gerekecek, o anlamda gerçekten öğretim elemanı ataması ve kriterleri de önemli. Biraz sonraki slaytlarda değineceğim zaten.

İkinci öğretimi olan okullarda bu genelde göz ardı ediliyor, normal öğretime göre öğretim elemanı sayısı belirleniyor, aslında bunlar da aynı zamanda ikinci öğretimi varsa o programın, ona yönelik de öğretim elemanı ataması yapılması gerekir. İkinci öğretimlerin bir de şöyle bir sıkıntısı var, uygulama dersleri sağlık alanı özellikle akşam 4'ten sonra hastaneye diyelim ki göndereceksiniz ama tamam 16.00-24.00, 24.00-08.00 çalışan bütün ekip var fakat istenildiği düzeyde yok, öğrenci eğitiminde biraz sıkıntı yaşıyor, onu biraz öne çekmeye çalışıyoruz, bu sefer öğrencilerden itiraz geliyor, biz burayı ikinci öğretim diye kaydolduk, bizim 5'ten sonra dersimizin olması gerekir ama 5'ten sonra hastanenin işleyişi takdir edersiniz ki biraz daha zayıflıyor tabi ki, daha acil durumlar ve önemli vakalar için hizmet veriliyor.



Yine başka kriterlerden baktığımız zaman, bu program açmayla alakalı, özellikle ilçelerde olan okullar için tıp fakültesi hastanesi, eğitim hastanesi, tam teşekküllü devlet hastanesi varsa sağlık programlarının açılmasında özellikle önemli olduğunu düşünüyoruz. Burada fakülteye ulaşım da önemli, bazen bir bakıyorsunuz ki 100 km ileride bir ilçeye açılmış, o zaman sıkıntılar yaşanıyor. Bir önemli konu da eğer ilgili il müdürlüğü varsa, bizde sağlık programları altında örneğin bir yaşlı bakım programı var, burada öğrencilerimizi biz daha çok huzurevlerine falan gönderiyoruz, aile ve sosyal politikalar il müdürlüğüyle bağlantımızın olması gerekiyor, o illerde mutlaka ilgili birimlerin olmasının faydalı olacağını düşünüyoruz. Aynı zamanda programların iyileştirilmesi çok önemli, şartlarının. Şu anda mevcut açılmış olanları tabi ki iyileştirmek için uğraşacağız ama açılacak olanlara da belli kriterleri getirip ona uygun şekilde yapılmasının önemli olduğunu vurgulamak isterim. Bazı üniversitelerimizde iki farklı ilçede aynı program olabiliyor, bu gerçekten sakıncalı, varsa bunların tek çatı altında bir yerde toplanmasının faydalı olacağını düşünüyoruz.

Sağlıkla ilgili programların, aslında sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunun altına bir bakıyoruz ki bazen ilgisi olmayan programlar var ya da meslek yüksekokulu adı altında bir bakıyoruz sağlıkla ilgili alanlar var, biraz önce başkanımızın da bildirdiği gibi, aslında 7-8 tane meslek yüksekokullarının branşlaştığı özel alanlar var, bu alanlara yönelik meslek yüksekokullarının programlarını da o alanların altında olmasını sağlamamız gerekiyor. Aksi takdirde işleyişte sıkıntılar çıkacaktır.

Bu şeyden bizler de çok memnun kaldık, bu sene 2016'da sınavsız geçiş ve sınavla YGS'ye göre kontenjan belirlenmesi, gerçekten öğrencilerimiz açısından da kalite açısından da çok iyi oldu. Sanırım buna gittikçe sayıyı sınavlı geçişe doğru gidecektir, çok güzel bir uygulama olduğunu vurgulamak isterim. Tabi önemli problemlerimizden birisi, hepimiz için önemli ama bizlerde de yine yatay geçiş, merkezi sistemle yatay geçişleri ele aldığımızda, değişik sıkıntılar olduğunu fark ettik. Örneğin bir öğrenci geliyor, bir programa müracaat etmesini beklerken, 10 program varsa 10'una da müracaat ediyor. Bir bakıyorsunuz ki öğrenci aslında ikisine üçüne yerleşebilecek konumda. Bu sefer tekrar iletişim kurma trafiği yaşamak zorunda kalıyoruz. Niye, çocuk aynı anda iki programı kazanmış, hangisine kayıt yaptıracak, tekrar dilekçe alınıyor filan, biraz sıkıntılı bir süreç. O nedenle belki de yatay geçişlerin daha üst düzeyde planlanması, tek çatı altından planlanması, merkezi sistemle ilgili kontenjanlarda yüzde 30 biraz fazla oluyor aslında, diyelim ki 50 öğrencinin kontenjan olduğu yere 15 öğrenci birden merkezi sistemle geliyor ve bütün planlar aksayabiliyor. Belki bu yüzde 30, yüzde 10'a çekilebilir diye düşünüyoruz.

Bizlerde sağlıkla ilgili alanlarda özellikle şu anda ilk acil yardım programlarında özel şartlar var, boy, kilo gibi, ehliyet almasına engel olmayacak bir fiziksel ve bedensel yapıya sahip olması şartı var. Buna benzer olarak diğer sağlık programlarında da aslında genel sağlık raporu boy ve kilonun olmasını öneriyoruz. Sebabi şu, bir hocamızın anlattığı örnek üzerinden gideceğim daha etkili olabilir diye. Çocuk anestezi programını kazanıyor ama boyu gerçekten çok kısa, neredeyse cüce konumunda, düşünün ki bu insanın ameliyathanede bir ameliyat masasına ulaşması, böyle bir raporu bir tek biz şu anda ilk acil yardım için uyguluyoruz. Tüm sağlık programlarında genel sağlık raporunun boy, kilo da dahil olmak üzere alınmasında önemli olduğunu arz etmek isterim. Merkezi yatay geçişlerde de direk çocuk merkezi yatay geçişle geliyor, bu sefer şartlarda da boy kiloyu ben bildiriyorum mesela ama yasal boyutta böyle bir talepte bulunmamız gerekmiyor aslında. Öğrenci itiraz da etse sıkıntı yaşarız. Bunlarda da merkezi yatay geçişlerle de geliyorsa, her ne şartla gelirse gelsin sağlık raporunun olması çok çok önemli.

Üçüncü başlık adı altında biz eğitim programlarının geliştirilmesi, standardizasyonu ve

akreditasyonu olarak toparlamaya çalıştık. Bunun için bir yol kat etmek istersek ne yapmalıyız diye düşündük. Çekirdek eğitim programları hazırlamak üzere kolları sıvadık. Tabi ki burada biz sağlıkla ilgili şu anda 37 program var, bu 37 programı tek tek çekirdek eğitim programına hazırlaması kolay iş değil. Şu anda ülkemizde mevcut benim bildiğim sağlıkla ilgili alanda tıp fakültesinin, hemşirelikle ilgili hemşirelik programının bir çekirdek eğitim programı hazırlığı var ve YÖK tarafından onaylanmış, diğ hekimliğindeki herhalde onaylandı ya da onaylanmak üzere, onun haricinde bu sağlıkla ilgili programların hepsinin de çekirdek eğitim programının olması çok çok önemli diye düşünüyoruz. Bununla ilgili çalışmalarımızı başlattık. İlk olarak fizyoterapi grubunun programını Çukurova Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi olarak bunu üstümüze aldık, bir örnek çekirdek eğitim programı hazırladık ve bununla alakalı hemen 11-12 Kasım tarihlerinde önümüzdeki haftalarda Bezmialem Üniversitesinde anestezi programı ve fizyoterapi programının örnek ÇEP'i üzerinden diğer programlarını da nasıl hazırlayabileceğiz diye bir çalıştay yapıyoruz, daha küçük grup bir çalıştay ve bu çalıştayın sonunda tüm Türkiye'deki sağlık hizmetleri meslek yüksekokulları da şu anda irtibat halindeyiz, sürekli whatsapp grubumuz ve mail gruplarımız var, bu şekilde tüm programların çekirdek eğitim programlarını da hazırlama hedefindeyiz.

Bunları tabi ki yapılması için önümüzde bizim bir Bolonya sürecimiz vardı, tüm üniversitelerin aslında şu ana kadar oldukça yol aldığı bir süreç diye düşünüyorum. 2015 yılı itibarıyla Erivan bildirgesiyle ön lisans programları da bu sürecin içine dahil edildi ve ön lisans programları bu konuda biraz geri olduğunu düşünüyorum. Biraz daha hareketlendirmemiz gerekiyor. Tabi bizim şu anda 2015 Temmuz itibarıyla bir kalite güvencesi yönetmeliğimiz yayınlandı, bu yönetmelik gereğini yerine getirildiği zaman zaten bunlara ulaşabileceğimizi de düşünüyorum.

Bir başka önemli konumuz, mesleki görev tanımlarının yapılması. Tabi ki mesleki görev tanımları var, Sağlık Bakanlığı nezdinde yapılmış, bazılarında eksiklikler var, bazılarında iç içe geçmiş görev tanımları var, biraz daha bu konu üzerinde çalışılması gerektiğini düşündük.

Bir başka konu, mezun öğrencilerimizin istihdamı ve özel sektörle ilişkiler. Aslında bu toplantının da önemli konularından bir tanesi tabi ki. Bizde teknisyen ve tekniker kavramına bakıldığı zaman, özel sağlık kuruluşları özellikle bunu biraz daha istismara uğrattıyor. Teknisyene de teknikere aynı maaşı veriyor, aynı şartlarda çalıştırıyor, bu biraz sıkıntı yaratıyor. Aslında teknisyen ve teknikeri bu konuda ayrılması çok önemli. Belki dikey geçiş sınavları ve KPSS sınavlarında kendi alanına özgü soruların da olması biraz daha sağlık hizmetleri meslek yüksekokulları mezunları açısından da ve istihdam açısından da önemli olabilir diye düşünüyoruz.

Akademik personelle ilgili, personel niteliklerinin tabi ki artırılması, bundan Filiz Hocam da bahsettiler, gerçekten önemli, tüm kriterleri azaltmadan aynı kriterlerin uygulanması çok önemli. Burada şunu söylemek isterim, özellikle bizim meslek yüksekokulu öğretim elemanlarımızın içerisinde öğretim üyelerimizin de yüksek lisans, doktora öğrencisi alabilmesi için gerekli çalışmaların olması, akademik kriterlerde hep lisans ve yüksek lisans dersleri mesela ön plana tutulmuş, aslında bu hocalarımız ön lisans dersi veriyor, ön lisans derslerinin de akademik kriterler içerisinde ya da akademik teşvikle ilgili yapılanmaların içerisinde yer alması da önemlidir diyoruz.

Hemen sonlandırıyorum hocam. Şunları da bahsedeyim. Mesleki uygulama önemli olması sebebiyle uygulama ders saati yüklerinin 10 saatten özellikle 20 saate çıkarılmasını önerdik çünkü burada zaten mesleki uygulama veriliyor, beceri uygulaması veriliyor, bununla ilgili belki bir düzenleme yapılabilir. Meslek yüksekokulu müdürlerinin bir de şu kısım önemli, daha önce biliyoruz ki Temmuz 2015'te Maliye Bakanlığı tarafından gönderilen bir yazıyla meslek



yüksekokulu müdürleri yüksekokulu müdürleriyle aynı mali haklara sahip değildir diye bir yazı aldık. Burada belki ücret çok sorun değil ama hak kaybı ve itibarsızlaştırma gibi algılanabiliyor müdürlerimiz tarafından, bu da gerçekten daha sonraki müdür atamalarında sıkıntı yaşatabilecek diye düşünüyoruz. Teşekkür ediyorum, çok sağ olun.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; teşekkürler, sağ olun. Son sözü de Yrd. Doç. Dr. Recep Onur UZUN'a veriyorum, Manisa Celal Bayar Üniversitesi öğretim üyesi. Recep Bey, olabildiğince kısa bir şekilde sunarsanız, tartışmaya da biraz zaman ayırmak istiyoruz. Teşekkür ederim.

YRD. DOÇ. DR. RECEP ONUR UZUN; Zaman mefhumu nedeniyle sunumu açmayıp notlarımdan takip edeceğim. Bendeniz Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulu makine bölümü öğretim üyesiyim. Aynı zamanda naçizane yardımcılık idari görevini yürütmekteyim. Bu noktada tabi sayın başkanımız ve sayın panelistler bu noktada gerekli bütün problemleri aslında ortaya döktüler. Bu noktada herkes meslek yüksekokullarında yaşadığı problemini kendi içerisinde analiz ettiği için, o sıkıntıları birebir akademisyenler olarak değerlendirdikleri için problemin ne olduğunu aslında çok iyi biliyoruz. Bu noktada sayıları tabi sıkıntıların ve sorunların oldukça fazla.

Burada benim görmüş olduğum sayın hocalarım en önemli problemin sınavsız geçiş hakkı olduğunu düşünüyorum. Yani meslek liselerinde okuyan öğrencilerin sınavsız geçiş ile doğrudan bölümlerimize yerleştirilmesi ve bizim karımıza öğrenci olarak gelmiş olmaları, eğitimin kalitesi açısından ve verimliliği açısından oldukça büyük sıkıntıları beraberinde getiriyor. Bu noktada sanayinin ihtiyacını karşılamak açısından, kalitemiz çok aşağılara çekildiği için bu hususun bir hayalden ibaret olduğunu görebiliyoruz. Çünkü meslek yüksekokullarımız içerisinde çok kaliteli olan birimlerimiz, üniversitelerimiz var, bu noktada onların vermiş oldukları mezun sayıları inanın iki elin on parmağını geçmiyor, bunu da hepimiz biliyoruz. Fakat gerek fiziki gerek diğer temel sorunlar sebebiyle bu noktada yaşanan problemler, diğer meslek yüksekokullarındaki mezuniyet kalitesini gözler önüne seriyor.

Birtakım notlarımızdan biraz bahsetmek istiyorum sayın hocalarım. Bizde öyle gözüküyor ki meslek yüksekokullarının yaygınlaştırılmasında görünen neden, üniversite kapılarında bekleyen yığınların azaltılması gibi gözüküyor. Hâlbuki bizim ihtiyacımız olan nitelikli elemanların yetiştirilmesi bizim temel hedefimiz. Bu noktada meslek yüksekokullarıyla işletmeler arasındaki diyalog ve iş birliğinin oldukça zayıf olduğu zaten konuşulan konular arasında, en önemlisi sınavsız geçiş ile öğrenci kabulünden bahsettik. Devam ettiğimizde atölye ve laboratuvarların teknik yapılarının yetersizliği oldukça açık, fiziki alanlarımızın yetersizliği oldukça açık. Bu noktada problemler yaşanabiliyor. Pratik eğitim olarak sanayicinin, sayın hocalarımızın hızına yetişemeyiz, biz akademisyenler olarak bir tezgâhın başında değerli hocalarım da bahsetmiş olduğu gibi bir tezgâhın başında her gün yenilenen bir makinenin başında biz bu hıza yetişemeyiz. Birini öğrendikten sonra diğerleri, akademik çalışmalarımız da var, bu noktada bizim öğrenciyi naçizane fikrim, sanayiye teslim etmemiz gerekiyor.

Sayın panelist Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK Hocamızın danışmanlığında Celal Bayar Üniversitesinde 3 sömestr eğitim sistemine geçmiş bulunmaktayız. Yani öğrenciyi sanayicinin eline teslim edeceğiz, bundan sonraki dönemde, yeni başladık biz. Onlar 2012 senesinden beri uyguluyorlar ve çok güzel noktalara geldiler, inşallah biz de o noktalara da erişeceğiz. Bu dönem itibarıyla pilot olarak, 9 bölümümüz var, biz pilot olarak bilgisayar, makine ve elektrik bölümlerini seçtik, en çok rağbet gören sanayide, bizim yöremizde en çok rağbet gören bölümler olarak. İlk sömestrde matematik, fizik gibi temel derslerin yanı sıra mesleki açıdan temel oluşturacak dersler okutuluyor. İkinci sömestrde ilk yardım, sosyal sorumluluk, girişimcilik gibi öğrencinin düşünce

yapılarını geliştiren dersler ile mesleki açıdan yüksek nitelik kazandıran dersler okutuluyor. Üçüncü sönestrde AR-GE faaliyetlerine destek olması açısından araştırma teknik yöntemler dersiyle mesleki açıdan uzmanlık kazandıran diğer dersler okutuluyor. Son sönestrde ise sanayi işletmelerinde öğrencilerimiz işgücüne dahil oluyorlar. Tabi staj uygulamalarının yerine geçiyor, staj uygulamalarında öğrenciler stajı bir formalite olarak görme bakış açısındalar. Aynı zamanda akademisyenler de stajın değerlendirmesi hususunda birtakım sıkıntılar yaşıyorlar, bu konu aşikâr ve aynı zamanda işyeri sanayici de stajyeri bir potansiyel işgücünden ziyade daha ziyade bir sorunmuş gibi algılıyor, stajyeri çok önemsemiyor. Tabi staj yerine 3 sönestr eğitim sistemi gibi uygulamalı bir sistemde öğrenciyi sanayiciye teslim ettiğimizde, sanayicinin öncelikli kazancı, 5-6 ay gibi bir deneme süresine sahip oluyor. 5-6 ay gibi bir sürede nitelikli işgücü adayını deniyor, eksiklikleri varsa geribildirim ile bunları akademisyenler tarafından düzenlenmesi hususunda geribildirim ile giderilmesini sağlıyor. Yani kendi ihtiyacını belki de kendisi bize izah etmiş oluyor. Bu sayede üniversite sanayi iş birliği oldukça had safhaya varacağı inancındayız, tabi biz daha yeni uygulamaya başladığımız için bu inançtayız.

Evet bu önemli tabi, belirli kriterler tespit edilmeksizin kabul edilen öğrencilerden pasif ve yetersiz olanlar, sanayi işletmelerinde ihtiyaç duyulan nitelikleri yaşayarak öğrenecek ve devam eden süreçte bu eksikliklerini giderme fırsatına sahip olacaklar aynı zamanda. Tabi atölye ve laboratuvar olanaklarının yetersizliği nedeniyle sanayi tarafından düzenlenecek olan oryantasyon eğitimleri yapılabilir çünkü atölyelerimiz mali kaynaklarımız nedeniyle birtakım noksanlıklar içerebilir, zaten dediğim gibi tezgahın değişim hızına bizler yetişemediğimiz için, hem maddi açıdan hem de bilgi açısından, çünkü işi yapan onlar, işi öğretecek olan da bizim öğrencilerimize onlar, bizler temel bilgileri ve bilimsel açıdan yaklaşımı onlara gösterebildiğimiz zaman, meslek lisesindeki farkı ortaya koymuş olabileceğiz düşüncesindeyim.

Böylelikle sanayi işletmeleri nitelikli işgücü temin edecek, istihdamda süreklilik sağlayacak, AR-GE faaliyetlerine ağırlık verecek. Meslek yüksekokulu mezunlarının kendilerine yönelik artan işgücü imkanları ve sanayi işletmelerinde ayrıcalıklı pozisyona sahip olacak. Öğretim üyeleri ise güncel bölüm ve öğretim planları ile sanayi işletmeleriyle etkin diyalog ve iş birliği içerisinde olacak, AR-GE faaliyetlerinde sahip oldukları ya da olacakları fikri ve sınai hakları güvence altına alacak, bu vesileyle milli eğitime oldukça büyük katkı sağlayacağı düşüncelerindeyim. Dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; evet, ben de teşekkür ederim Sayın UZUN. Efendim 15 dakikamız kaldı araya. Bu süre içinde çokça mutlaka soru sormak isteyen ya da katkıda bulunmak isteyen dinleyici vardır salonumuzda ama olabildiğince çok kısa şekilde birkaç cümleyle ifade ederseniz. Hemen ön sıradan başlayalım, buyurun.

SORU – MUSTAFA KOÇ; ismim Mustafa KOÇ, Memur-Sen temsilcisiyim. Sorum, Mehmet SARIBIYIK Beye. Hocam, biliyoruz ki meslek yüksekokulları üst düzeyde uygulayıcı meslek elemanı yetiştiren öğretim kurumlarıdır. Şimdi benim merak ettiğim, biliyoruz ki sınavsız geçiş kalkmaktadır, temel liselerden gelen öğrencilerin meslek liselerinden gelen öğrencilere oranı şu anda kaçtır, bir araştırma yaptık mı, bundan sonra anlaşıyor ki meslek yüksekokullarına temel liselerden öğrenci gelecek çünkü gerçekten de meslek liselerinin kalitesi, dört işlem bilmeyen öğrencilerle dolu, belki yeni bir yapılanma olursa bu kongre sayesinde, düzelme olacağını düşünüyorum. Teşekkür ederim.

PROF. DR. MEHMET SARIBIYIK; bildiğim kadarıyla şu anda yüzde 40-60 oranı sınavlı geçiş ve sınavsız geçiş olarak geçen yıldan itibaren uygulanıyor. Daha ziyade birinci öğretimde ağırlık biraz daha farklı olmasına rağmen, ikinci öğretimde oran biraz daha tersine dönmüş



durumda.

İkinci öğretime sınavla gelen, doğrudan geçen öğrencilerden ziyade sınavla gelen öğrencilerin oranı daha yüksek. Ama net bir şekilde rakamları bilmiyorum. Bu okulun bulunduğu konumdaki meslek lisesinin sayısına ve oranına göre değişiyor. Eğer o ilde veya ilçede çok sayıda meslek lisesi öğrencisi varsa daha ziyade oradan geliyor. Ama dediğiniz gibi oran artık eskiden yok denecek kadar az olan oran, şu anda yüzde 30-40'lara kadar ulaşmış durumda. Aslında burada çok çatıştırmaya gerek yok ama orada şöyle bir düzenlemeye ihtiyaç olduğunu düşünüyorum; düz liseden gelen bir öğrenci tabi fizik, kimya, matematik gibi temel derslerde daha başarılı ama uygulama becerisiyle ilgili olan kısma geldiğinde meslek liselerinden gelen öğrenciler başarılı. Bizim orada şöyle bir şey yapmamızda fayda var diye düşünüyorum, meslek lisesinden gelen öğrenciyle temel liseden veya düz liseden gelen öğrenciyi aynı sınıfı koymakla biz aslında iki öğrencimizi de çatıştırıyoruz ve yok ediyoruz. Dolayısıyla burada farklı bir eğitim modeline doğru gitmemiz lazım. Yani ben inşaatçıyım, inşaatteki yapı ressamlığı bölümünden gelen bir öğrenciyi siz inşaat teknolojisi programına alıp, o öğrenciye teknik resim dersini verirsiniz bu iş olmuyor. Bu öğrencinin teknik resmi almayacağı bir ortamı bizim oluşturmamız gerekir. Çünkü yapı ressamlığından gelen bir öğrenci artık teknik resimle ilgili olan temel bilgileri geçmiştir ama düz liseden gelen öğrenci hiçbir şey bilmediği için o temel dersleri yani meslekle ilgili olan temel dersleri almak durumunda. Aslında bir yerde buraya doğru gitmemiz gerekiyor.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; peki, teşekkür ederim hocam. Buyurun efendim.

SORU – SEMİH GÜNEŞ; Sayın Başkan, bir iki katkı, sonra da soru sormak istiyorum kısaca. Bir, ben Prof. Semih GÜNEŞ, Ege Üniversitesi Ege Meslek Yüksekokulu müdürüyüm. Yaklaşık 11 bin öğrencim var, giren öğrenci sayısı 2300 her sene. Dolayısıyla her sene uykuda olan çok sayıda öğrenci var. Nereye gider bilmiyorum. Sorunlardan katkı olarak, engelliler, işitme engellilerle ilgili sorun tartışıldı ama otistik bir öğrencim var, iki senedir senatoda da bunu paylaştım, ne yapacağımı bilmiyorum, eğitim fakültesi destek veriyor. Engelli öğrencilerin meslek edinmesi içerisinde gidebilecekleri yerlerden bir tanesi meslek yüksekokulları olarak görülüyor, bu ciddi bir sorun, bir. İkincisi, işyerinde eğitim biz de uyguluyoruz ama işyerinde eğitim çifte standarda neden olabiliyor çünkü sayın değerli hocam da biraz önce ifade etti, bir grup öğrenciyi gönderebiliyorsunuz. Meslek yüksekokullarında benim okulunda 48 program var ve mutlaka her programın bir sahibinin olması gerekiyor. Benim birçok programın sahibi var, tabi görüntüde sektörden bahsediyorum. Meslek yüksekokulunda sosyal sorumluluk projeleri içerisinde meslek edinmeyle ilgili birtakım sosyal sorumluluk projelerinin gerçekleştirilmesi lazım, biz benzerlerini yapıyoruz. Yatay geçiş kontenjanları sizin verdiğiniz kontenjanların çok üzerine çıkıyor, kapatılan üniversitelerdeki öğrencilerden bahsetmiyorum, örneğin sağlık hizmetleriyle ilgili bir meslek yüksekokulumuzda 600 öğrenci var, 2100 öğrenci geldi. Bu tabi bir geçiş sürecidir, bu çözümlenecektir ama yatay geçişte ve ek kontenjanlarla gelen ve YÖK'ün de sizin önermiş olduğunuz her programı, ben eczacılık fakültesi öğretim üyesiyim, önerdiğimiz iki katının üzerinde öğrenci gelir her sene. Meslek yüksekokulunda bu altyapı olanaklarını ciddi anlamda zorluyor. Son iki senedir, bu sene 100'ün üzerinde üniversite mezunu geliyor efendim, bu ciddi bir sorun. Nedenini araştırıyoruz. Muhasebe mezunu, dönüyor bizim muhasebe programına geliyor. Tabi Celal Bayar Üniversitesi lisans mezunu, bizim muhasebe programına geldiğinde bunun birkaç tane nedeni olabilir. Bu YÖK nezdinde araştırılmalı. Mühendislik fakültesi öğrencisi geliyor, kimya mühendisliğinden mezun kimyagerlik okuyor. Tabi okumuyor, o aslında bizim sonradan koymuş olduğumuz bir iki dersi verdirmek zorunda oluyoruz, aslında diploma alabiliyor. Büyük bir olasılıkla devlete girişte ön lisans kullanarak, daha sonra içeride yükselmedir ama bu meslek

yüksekokuluna ciddi anlamda problem midir değil midir, eğitim yaşam boyu olduğuna göre. Bir de büyük sorunlardan bir tanesi, yaşam boyu eğitime hepimiz evet diyoruz, yani Almanya iyi bir örneğimiz burada hepimiz çok iyi biliyoruz mesleki eğitimin içinde olanlar, yurtdışındaki bu hareketlilik projeleriyle de üniversitelerdeki mesleki veya ülkelerdeki mesleki eğitimi biliyorlardı ama açık öğretime giden öğrenci, ön lisansı bitirdikten sonra açık öğretime kayıt oluyor. Kayıt olmasının sebebi iş bulabilirliği. 29 yaşına kadar çünkü onu askere almıyorlar ama bu sefer lisansı tamamladı mı masanın arkasını istiyor. Bu ciddi anlamda sorun. Çok teşekkür ediyorum.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; peki, çok teşekkür ederiz hocam. Buyurun.

SORU – KERİM SERBEST; Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürüyüm, Prof. Dr. Kerim SERBEST. Gerçekten panelist hocalarımız güzel sunumlar yaptılar, istifade ettik. Tabi mesleki teknik eğitimin birçok sorunları var, birçok noktaya temas edildi, ben de bir katkı yapmak, belki YÖK danışma kurulu hocamız belki bu konuda bir cevap da verebilir. Şimdi nitelikli öğrenci problemimiz var, bu bir gerçek, meslek yüksekokullarında. Buradaki hazirunun, bilemiyorum kaç kişinin meslek yüksekokulunda öğrencisi var. Biliyoruz ki bir nitelikli problemimiz var ve nitelikli bir öğretim elemanı problemimiz de var aslında. Özellikle az önce Neslihan Hanım bazı noktalara temas etti, ben önem görüyorum. Yüksekokullarının bölüm kurullarında müfredat hazırlanırken özellikle gelen öğrencilerde bir nitelik problemi var ama biz bu nitelik problemini aşabiliriz. Tabi ki beceri eğitimiyle aşabiliriz ancak müfredatlara bakıyoruz, öğretim elemanları gerçekten 10 saate kadar uygulamalardan ücret alabiliyor, bunun fazlasına da bir direnç gösteriyor yararlanamadığı için. Bu konuda özellikle YÖK'ün bir düzenlemeye gitmesi, kesinlikle sonuç bildirgesinde olması gerektiğini düşünüyorum. Ve ayrıca 21 Ocak 2015'te sanıyorum girdi YÖK'te, lisansüstü eğitim öğretim program açma kriterleri ve yürütme kriterleri değişti. Meslek yüksekokulları da artık kabuk değiştirmek durumunda öğretim elemanı bakımından. Özellikle doçentlik kriterleri, bu arkadaşlara da bakıyoruz ben özellikle kendi birimim için söyleyeyim, lisans üstü eğitime katkı verme, danışmanlık alma, ders yürütme gibi şeylerin önünde şu anda bir engel var. Bu tabi nitelikli öğretim üyeleri tabi ki burada kalmak istemiyor, çok az sayıda belki öğretim üyemiz var bizim ama genelde bu belli bir çıtayı atlayanlar özellikle fakültelere geçiyor. Yüksekokullarda öğretim üyelerini de tutabilmeliyiz. Dolayısıyla acaba YÖK bu kriterleri değiştirme noktasında ve ders ücretlerinin düzenlenmesi noktasında bir çalışmayı acaba düşünüyor mu, var mı böyle bir planlama, bunun mutlaka sonuç bildirgesinde olması gerektiğini düşünüyorum. Teşekkür ederim.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; peki, çok teşekkür ederiz hocam. Efendim buyurun.

SORU – HÜSAMETTİN SÖNMEZ; Hüsamettin SÖNMEZ, Konya Sanayi Odası temsilcisi. Bizim kendimizin bir işyeri var kimya sektöründe çalışan. Meslek lisesinden bir stajyerimiz iki sene geldi, bitirdiği zaman dedik ki gel burada devam et, hemen işe alalım seni. Bir düşünüyem dedik, sonra yok ben meslek yüksekokuluna gideceğim dedi, direk geçiş hakkı da var. Aslında kendisine şunu izah ettik, dedik ki bak bizde meslek yüksekokulu mezunları da var ama sen orayı bitirsen ne maaşın değişecek ne bilgin değişecek, biz sana burada daha çok şey öğretiriz iki sene içinde dedik. Ama çocuğu ikna edemedik, artık öğrencilik de bir meslek gibi de mi düşünülüyor. Şimdi ben size YÖK üyesi olarak soruyorum, bu bizim ilçeye de bir meslek yüksekokulu olsun, esnafa gelir olur diye siyasi baskılarla da talepler geliyor, siz nasıl veriyorsunuz, niye veriyorsunuz, bu kadar meslek yüksekokulunun çok olduğunu düşünmüyor musunuz, ben olsam yarısını kapatırım.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; Yükseköğretim Kurumu hafta yok ki yeni bir MYO kurulması teklifi gelmiş olmasın. Maalesef bu konuda sürekli yenilerin açılması talepleri



geliyor, bunlar da genelde tabi ilçelerde açılması için başvurular şeklinde. Tabi bunların sektörle iş birliğini nasıl yapacağız, uygulamaya nasıl gidecek bu öğrenciler, organize sanayi bölgesi yok yakın çevrede, önemli bir sorun ama dediğim gibi maalesef bu konuda da sürekli yeni taleplerle karşı karşıyayız. O konuda bazı kriterler getirdik, Yükseköğretim Kurumu olarak. Merkez kampüse uzaklık, nüfus yoğunluğu vs. tabi MYO'larla da bitmiyor, arkasından fakülte talepleri geliyor bu sefer ilçelerde. Akabinde üniversite talepleri geliyor, bazı ilçelerde üniversite de kuruldu biliyorsunuz. Bu talepler bitmeyecektir, gelişmeye bağlı olarak. Biz de olabildiğince bunu belli kriterler dâhilinde yapmaya çalışıyoruz.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; evet, peki, bu taraftan hiç söz vermedik. En arkadan verelim, evet, buyurun.

SORU; hocam, hep bu tarafa baktığınız için bizi görmediniz. En son artık bunu da görmeseniz kendim de ayağa kalkacaktım. Ben Özel Çerkezköy OSB Mesleki ve Teknik Okul Müdürüyüm, Çerkezköy'den geliyoruz buraya kadar. İki oturuma da aktif olarak katılmak, dinlemek ve bir şeyler söylemek için uğraş verdim, teşekkür ediyorum. Öğrencileri yüksekokulda olan var mı diye sordu hocamız, Recep Tayyip Üniversitesinden. Ben cevap vereyim, ben Ahi Evran kültüründe yetişmiş bir teknik öğretmenim, yetiştirdiğim her çocuk evladımdır, çocuklarımı da 1998 yılından bu yana önünü kapattığı için YÖK, yüksekokullardan başka bir yer bulamadığımızdan hep oraya yönlendirdik, bu bir. İkincisi, çözüm önerisi dediniz, bir çözüm önerisi sunmak istiyorum. Biz şu anda Namık Kemal Üniversitesiyle bir çalışmanın içine başladık yavaş yavaş. Yüksekokul müdürleriyle grup kuracağız, siz meslek liselerinde hangi alanda hangi dalda hangi programların içinde derslerin yoğunluğunun ne olduğunu hiç araştırdınız mı, soru bir. Çünkü kurduğunuz yüksekokul programları bunların devamı niteliğinde yaklaşık 10 yıldır öğrenci yetiştiriyor, 10 yıldan fazla. Öğrenci yetiştirdi ve bu yoğunluğun içinde çocuklara bizim sizden istediğimiz sadece akademik bilgiydi, geçtiğimiz hafta da Çerkezköy Meslek Yüksekokulu müdürüyle tartıştık bunu. Biz çocuklarımıza istihdam garantisi veriyoruz okul olarak ama çocuklarımız iki yıllık sınavsız geçiş haklarını kullandılar, ayrıldılar gittiler. Dedik ki çocuklarımızı işe yerleştirelim, üniversite sınav sonuçları belli olmadan önce biz çocuklarımızı işe yerleştirmiş olacağız zaten. Siz ikinci öğretimden uygulamalı meslek dersi telaşı olmadan, akademik bilgilerle donatılmış, iki yıl da olsa yüksekokul teknik teori kısmını çözerse hem işletmeye faydalı hem de kendine faydalı insanlar yetiştirmiş olacaksınız. Senatoların program gereği kendi ders yüklerini ders programlarını oluşturma lüksü var, YÖK'e onaylatma şansları var. Siz bizim aracılığımızla işe yerleştirilmiş olanları kendi alanlarında zaten çalışıyor olanları alır, ikinci öğretimde teknik bilgiyle donatırsanız bu ülkenin kaynakları sarf edilmemiş olur. Benim acizane bir meslek lisesi öğretmeni olarak söyleyeceğim bu. Teşekkür ederim.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; biz de teşekkür ederiz. Evet, buyurun.

SORU – NAMIK BİLİCİ; adım Namık BİLİCİ, Karabük Üniversitesinden katılıyorum sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu müdürü olarak. Hocam bir algı problemi var, meslek okullarının bir algılama problemi var, bu da sosyal statüyle alakalı ve bu da hem hocalarının hem öğrencilerinin. Öğrencilerinin belki şöyle yardımcı olunabilir mi; askerde mesela er olarak üniversite mezunu ile farklılıkları giderilebilir mi ya da toplum içerisindeki maaş ücretlendirme olarak ya da kademe derece ilerlemesi olarak değerlendirilebilir mi? Öğretim üyeleriyle ilgili de idarecilerle ilgili de YÖK'ün ciddi bir revizyon yapması gerektiğini düşünüyorum. Laboratuvarlar ya da altyapı hep inşaat mühendisiyle, tıp fakültesiyle kurulur, sadece SMYO ya da meslek yüksekokulu yararlanamaz, bu algıyı bizim yukarıdan aşağı doğru o çocuklara değer vererek kırmamız gerektiğini düşünüyorum. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; doğru, çok haklısınız. Gerek ortaöğretim gerek de meslek yüksekokullarıyla ilgili önemli bir sorun da bu algısal sorunlar. Yani mesleki teknik eğitimin ikinci bir statüde görülmesi sorunu. Bunu bir şekilde yıkmak lazım, aşmak lazım tabi ki. Teşekkür ediyoruz. Efendim, buyurun.

SORU – ORHAN KUTLUCA: Orhan Kutluca, Türkiye Gastronomi Yöneticileri Derneği yönetim kurulu üyesiyim, aynı zamanda da bu bölgede Alanya bölgesinde eğitim yöneticisi olarak görev yapıyorum. Bizim izlenimlerimiz çerçevesinde özellikle turizm sektörü gibi önemli bir sektörde çok ciddi sıkıntılara ulaşan alt ve orta kademe yöneticileri konusunda ciddi anlamda sıkıntı çekiliyor. Bununla ilgili meslek yüksekokullarımız bünyesinde ya da YÖK bünyesinde bir istihdamı artırıcı veya sektörde meslek yüksekokulu öğrencilerinin kalmalarını sağlayıcı programlar var mı, düşünülüyor mu, bu konuda ben bilgi rica ediyorum.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; tam anlamadım. Alt ve orta kademe yöneticiliğiyle ilgili dediniz.

SORU – ORHAN KUTLUCA; evet, evet. Alt ve orta kademe yöneticileri çünkü meslek yüksekokulu mezunları yaş itibarıyla, aldıkları eğitim itibarıyla turizm sektöründeki meslek dallarında çok uygun olacağını biz düşünüyoruz.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; bizde turizm işletmeciliği programları var bildiğim kadarıyla, sağlık işletmeciliği, turizm işletmeciliği gibi, yönetimle ilgili programlarımız var.

SORU – ORHAN KUTLUCA; sektörde göremiyorum ben maalesef meslek yüksekokulu, turizm sektöründe özellikle ciddi anlamda mesela benim çalıştığım şirket şu anda aşağı yukarı 5 bin çalışanı var çünkü o alt ve orta kademe yöneticilerinin niteliklerinden dolayı alt kadroda çalışan kişileri tutamıyoruz. Stajyerleri de tutamıyoruz.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; biz bunu bir araştıralım. Peki, efendim, buyurun hocam.

SORU; Bu tabi bizim mesleki teknik eğitim kesimi hem ortaöğretim hem de yükseköğretimde öğrencinin kalitesinden çok şikâyet ediyor. Tabi bu dağılıma bu kadar müdahale edilmese, doğal haline bırakılsa belki işler çok daha iyi gidecek ama ben tabi o işin çok pratik olmadığını, bu kadar akıllı adam varken müdahaleden vazgeçebileceklerine inanmıyorum. Müdahale ettikleri sürece de siz bu zayıf öğrencilerle uğraşacaksınız. Ben de onun için diyorum ki madem ki malzeme bu, bu malzemeden bir şey yapacaksınız. Normal akışına bıraksanız hocam, müdahale etmeseniz, bu kadar lüzumsuz sınavlar yaparak illa seçeceğiz diye uğraşıp durmasanız, bu çocukların kafasına girip onları problemlili adam haline getirmesiniz, aslında sular mecrasında akar. Ama müdahale etmekten duramıyoruz. Niye, ukalayız. Mutlaka bulaşacağız, mutlaka müdahale edeceğiz. Bu öğretmenlik farklı bir iş, lütfen öğretmence davranınız ve bu adamdan bir şey yapılacağına inanmayın, inanırsanız inanın bunların hepsi mükemmel adam olur. Kolay gelsin.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; evet, çok teşekkür ederim hocam. Dün programcı hocamız diyordu bu kürsüde, öğrenemeyen öğrenci yoktur, öğretemeyen öğretmen vardır diyordu galiba. Her öğrenci öğrenebilir diyor. Dolayısıyla biraz da sorunu tabi öğreticiler kendilerinde araması lazım. Buyurun hocam.

SORU – MUSTAFA YAŞAR; ben Mustafa YAŞAR, Karabük'ten. Ben hem bir soru hem de sizden bir görüş de istiyorum. Meslek yüksekokullarında problem var fakat şimdi mühendislik fakültelerinde de şöyle bir şey yapıldı biliyorsunuz, 240 bin barajı geldi. Bunun yerine meslek yüksekokullarına dikey geçişte acaba sayısını artırıp özellikle bu kontenjan dolmayan üniversitelere bu dikey geçiş kontenjanını artırarak meslek yüksekokullarına bir teşvik yapılamaz mı, oradan geçişleri de kolaylaştırmak belki çocukları bir şekilde mühendisliğe de özendirmek, orada daha kaliteli öğrencileri mümkün mü? Bu konuda bir görüşünüzü istiyorum, özellikle YÖK



olarak.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; evet, meslek yüksekokullarından dikey geçişleri artırma.

SORU – MUSTAFA YAŞAR; özellikle bu 240 binden dolayı.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; zaten açık değil mi o kapımız bizim DGS?

SORU – MUSTAFA YAŞAR; açık da sayı sınırı var ya şu anda bir de 240 binden dolayı birçok mühendislik fakültesi dolmadı bu sene, özellikle doğudaki teknoloji fakültelerinin bazı bölümlerinde. Bunlara geçiş kolaylaştırılmaz mı?

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; evet, hocam bir daha tartışalım, kararlar değişebilir, konjonktüre bağlı olarak, talebe bağlı olarak, ihtiyaçlara bağlı olarak, bir değerlendirelim. Peki, teşekkür ederiz. Buyurun hocam.

SORU – MURAT AKKUŞ; merhabalar, Murat AKKUŞ, uçak teknisyenleri derneği genel sekreteriyim. Şimdi öncelikle bir eksiklikten bahsetmek istiyorum hocam panellerle ilgili. Ev sahibimiz nerede, ev sahibimizin temsilcileri var mıdır burada?

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; var var, aramızdalar, hepsi dolaniyorlar sık sık gelip gidiyorlar.

SORU – MURAT AKKUŞ; bu doneler ne şekilde değerlendirilecek ve sonuca ulaştırılacak, çok merak ediyorum doğrusu. İki gündür panellere katılıyorum, göremedim.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; buradaki konuşmalar hepsi çözümlenecek, kitaplaşacak, paylaşılacak. Ben ev sahipleri adına söz veriyorum.

SORU – MURAT AKKUŞ; peki. Şimdi hocam dedi ki birçok meslek yüksekokulu var, çok fazla neden açılıyor? Bu konuda ben bizzat olarak sivil havacılık genel müdürlüğü ve YÖK'ün birlikte kurdukları komisyona da katılıyorum. Orada da aynı sitemleri dile getirdik, mesleğimiz ekstrem bir meslek görüldüğü için, havalı bir meslek, biz umut taciri olarak isimlendiriyoruz, birçok umut taciri özel olarak da meslek yüksekokulları açtılar. Buna biz şöyle bir çözüm ürettik, bu serzenişlerimize ilk başta Sayın YÖK başkanımız üniversitelerin özgürlüğüne kısıtlama getiremeyiz şeklinde bir açıklama getirmişti. Ancak işin sonunu getiremediklerinde, bizim önerimiz suydı; bu tür meslek yüksekokullarının kendi alanlarında herhangi bir konuda bölüm açacaklarında bu bölümle ilgili ihtisas otoriterine başvurmalarını istedik. Bu otoritenin ihtiyaç doğrultusunda görüş bildirerek açılmasını ya da açılmamasını sağlamasını istedik. Havacılık konusunda burada sonuca ulaştık, ilk defa bu sene iki üniversitenin öğrenci alması engellendi, bölüm açamadılar. Bu konuda YÖK'ün yaptırımlarının da artmasını istiyoruz ve ihtisas otoritelerine başvurmalarını istiyoruz.

PROF. DR. MEHMET ŞİŞMAN; peki, teşekkür ederiz. Efendim, daha fazla sabrınıza tecavüz etmek istemiyoruz, süremiz epeyce ilerledi. Özetle bu oturumda meslek yüksekokullarıyla ilgili mevcut sorunlar ele alındı. Öğrenci girdisinden, eğitim öğretim süreçlerinden istihdama kadar uzanan çizgide hocalarımız birçok sorunları ve buna ilişkin de önerilerini ve uygulamadan örnekleri verdiler. Gördüğüm kadarıyla mevzuatla ilgili pek sıkıntı gözüküyor çünkü biz mevzuattan çok yakınız, birçok sorunu mevzuata bağlarız. Efendim, ne yapalım mevzuat böyle deriz, yöneticilerimiz özellikle çözemedikleri sorunları için hep mevzuatı engel olarak gösterirler ama son zamanlarda galiba Yükseköğretim Kurumu ve Millî Eğitim Bakanlığı iş birliğiyle mesleki ve teknik eğitimle ilgili birtakım mevzuatta da güncellemeler yapıldı, iyileştirmeler yapıldı. Bu konuda pek sorun yok. Zaten iş yapmak, problem çözmek isteyen yöneticiler için de mevzuat pek engel teşkil etmemeli diye düşünüyorum, bununla ilgili şeyler aşılabılır. Uygulamada öne çıktı burada daha çok uygulama boyutu, tabi meslek yüksekokullarının organize sanayi bölgelerinden uzak olması, özellikle taşrada ilçelerde yer alması önemli bir sorun gerçekten Sakarya, Kocaeli

için sorun yok, onlar sanayi bölgesi zaten oralarda işyeri bulmada pek fazla sorun olmasa gerek ama özellikle uzak taşra kırsal alanda, küçük yerleşim birimlerindeki meslek yüksekokullarında açılan teknik alanlar, onlar önemli bir sıkıntı gerçekten. Uygulama boyutu sadece teknik eğitimle ilgili değil, bütün alanlarda gündeme gelen, sağlıktan eğitime, öğretmenliğe kadar bütün alanlarda gündeme gelen, dünyada da öne çıkan bir konu. Gerçekten teorik eğitimden uygulamalı eğitime doğru bir geçiş, uygulamanın ağırlığının artırılması, neredeyse teorik eğitimle uygulamanın yüzde 50-50 şeklinde olması noktasında birtakım çalışmalar görüyoruz. Ümit ediyorum bu noktada sektörlerimiz, onlar da bu taleplere cevap vereceklerdir, üniversitelerimizde mesleki ve teknik eğitim kurumlarıyla iş birliği halinde bu kurumları daha iyi noktaya taşınmasında ellerini taşın altına koyacaklardır, talepler bu yönde hep. Bu konuda bir farkındalık oluşmaya başladı, bir bilinçlenme oluşmaya başladı toplumumuzda. İnşallah ümit ediyoruz önümüzdeki süreçte bunlar çok daha iyi bir noktaya gelecektir. Ben hepinize teşekkür ediyorum, başta konuşmacılara ve siz katılımcılara. Buradan çıkan sonuçların uygulamaya yansımaları ve hayırlı sonuçlara vesile olmasını temenni ediyorum, saygılarımla.



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Duran ALTIPARMAK - Gazi Üni. Tekn. Fakültesi Öğretim Üyesi

Panelistler

Celal KILIÇ - MEB Özel Öğretim Genel Müdürlüğü Daire Başkanı

Şennur ÇETİN - MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Daire Başkanı

Rasim ASLAN - Başakşehir, Özel İkitelli OSB Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürü

Mustafa DAŞÇI - Ankara ASO Özel Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Müdürü



PANEL 10

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; Millî Eğitimin değerli bürokratları, hepinize hoş geldiniz diyor, saygılar sunuyorum. Öğlen öncesi son oturum, biraz hızlanmak durumunda kalacağız, öyle sanıyorum, yemeklerinizin saatini kısıtlamamak adına. Ben hemen değerli panelist arkadaşlarımızı davet etmek istiyorum. Celal KILIÇ Bey, Millî Eğitim Bakanlığımızın daire başkanlarından, Özel Öğretim Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Celal KILIÇ Bey, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Şennur ÇETİN Hanımefendi, Rasim ASLAN Bey, Başakşehir Özel İkitelli OSB Mesleki ve Teknik Eğitim Anadolu Lisesi Müdürümüz ve Mustafa DAŞÇI, Ankara Sanayi Odası ASO Özel Mesleki ve Teknik Eğitim Anadolu Lisesi Müdürümüz.

Efendim, panel konumuz tematik okullar, adına farklı şekillerde tanımlayabiliriz adını. Uzmanlaşmış yahut uzman okullar denebilir, başka türlü tanımlama getirilebilir. Konumuz sadece bu değil elbette, panel konusunun diğer yanını da önemli bir özel okullar sanayi kuruluşlarının oluşturduğu özel okullar ve teşvikler konusu da panel konumuz içerisinde yer almaktadır. Kapsamlı bir konu, bana kalırsa başlı başına bir çalıştay konusu diyebiliriz bu konuyu ama biz bu kısıtlı bir zaman içerisinde hem Millî Eğitim Bakanlığımızın değerli bürokratlarından hem de bu okulların iki önemli temsilcisinden bu konuyla ilgili bilgiler alacağız, okullarımızın temsilcilerinin görüşlerine yer vereceğiz ve sizlerin değerli katılımlarını da sunumlar sonunda almaya çalışacağız.

Değerli katılımcılar, kıymetli panelistler, zamanı iyi kullanmak adına ben panelistlerimizin kısa özgeçmişlerini kendilerinden sunum öncesi rica edeceğim. Onlara söz vereceğiz mevcut sıraya göre ve mümkünse zamanı 15 dakikayla sınırlandırabilirsek, siz değerli katılımcıların katılımını biraz daha etkin hale getirmiş oluruz, sorularınıza biraz daha fazla cevap vermiş oluruz. Kısaca şöyle bir giriş yaparak başlamak istiyorum, bu toplantı II. Eğitim Kongresi adı altında Millî Eğitim Bakanlığımızın bu toplantısını ben ikinci mesleki eğitim kongresi olarak düşünüyordum ama Millî Eğitim Bakanlığımızın eski bürokratlarından değerli arkadaşım Fatih ÇELEBİ dedi ki 1990 yılında da bir Mesleki ve Teknik Eğitim Kongresi yapılmıştı rahmetli Avni Akyol zamanında. O hatırlatmayı yaptı sağ olsun, o zaman ben Türkiye’de yoktum ama diğeri 1997’de benim de içerisinde yer aldığım 16. Millî Eğitim Şurası yapıldı. Yine ana tema mesleki ve teknik eğitim idi. Bu üçüncüsü ve kapsamlı bir kongre olarak karşımıza çıktı. Millî Eğitim Bakanlığımızın böyle bir konuya önem vermesi elbette bizleri memnun etmiştir. Bu mesleki ve teknik eğitim gibi nitelikli insan gücünü yetiştirmek, üretime teşvik vermek, üretimi desteklemek, üreten toplum adı altında ki teknik eğitim vakfımızın bir raporu da var bu konuda, tavsiye ederim o raporu okumanızı da. Üreten toplum sloganıyla ortaya çıkan bu süreçte, elbette üretimi artırmak ama nasıl üretimi artırmak, nitelikli, kaliteli ve rekabet edebilir üretimi artırmak esas olmalıdır. Ülkemizin buna ihtiyacı var. İlk günkü açılıшта da sayın bakanımız ve diğer konuşmacıların söylediği gibi, burada diğer sempozyum ve şuralardan farklı olarak katılımcılar arasında sanayicilerin ağırlıklı olması bizi umutlandırmıştı. Bunu net bir şekilde gördük ve memnuniyet verici bir gelişmedir ve bakanımızın da söylediği gibi her türlü desteği vermeye hazır olduklarını ifade ettiler. Sanayicilerimizin de bu konuda istekli olduğunu görmek bizi ziyadesiyle memnun etmektedir. Bir önceki oturumda da bunlar dile getirildi, biz bundan çok memnuniyet duyuyoruz. Diğer kongre ve sempozyumlardan en önemli farkın da bu olduğunu görebiliyoruz. Sanayici artık bu işin sorumluluğunu, finansmanını da üstlenecek bir şekilde devralmaya hazır görünüyor. Tabi diğer iddialı bir karar veya görüş şöyle özetlenebilir; artık sanayici kendi isteği, nitelikleri bakımından kendi istediği elemanları kendi yetiştirebilir, buna da Millî Eğitim Bakanlığı öncülük eder, destek verir şeklinde bir görüş de serdedildi. Tabi biz bunun neresinde yer alacağız, okullar olarak eğitim kurumları olarak,



sanayiciler olarak, şimdi bunları değerli konuşmacılarımızdan alalım. Evet, Cem Bey sizinle başlayalım, kısa bir özgeçmişinizi de sunar, arkadaşlara tanıtırsanız memnun oluruz. Buyurun efendim.

Çok teşekkür ediyorum değerli panelistler. Şimdi Celal Beyin sunumuyla devam edelim.

CELAL KILIÇ; Sayın Başkanım teşekkür ederim. Değerli hazirunu saygıyla selamlıyorum.

Adım Celal Kılıç, aslen memleketim Ordu, Trabzon Endüstri Meslek Lisesi mezunuyum, ardından tabi o alanda devam etmedim. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Biyoloji Öğretmenliğini bitirdim. Ardından da akademik çalışmalarımız Gazi Üniversitesinde devam ettirdik. Özel sektörden geliyorum, aşağı yukarı bir 15 yıla yakın özel sektörde çalıştıktan sonra değişik kademelerde, 2012 yılında Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğüne Eğitim Politikaları Daire Başkanı olarak atandım. Halen görevime devam etmekteyim. Teşekkür ederim.

Tekrar hoş geldiniz. Bildiğiniz üzere 2011 yılından itibaren hem eğitim öğretim desteği olarak hem de diğer türlü OSB ve OSB dışı teşviklerle devam eden bir süreç yaşamaktayız. OSB ve OSB dışındaki mesleki ve teknik eğitim okullarının açılmasıyla birlikte neyi murat etmekteyiz, önce isterseniz ona bir kısaca bakalım. En önemlisi tabi biz burada hem Almanya başta olmak üzere değişik Avrupa ülkelerini ve yine dünyanın bazı ülkelerini gezmiş bulunduk ve bu bağlamda orada görmüş olduğumuz, bizde de olmayan veya bazı olan hatta onlardan mükemmel halde yapmış olduğumuz şeyleri de tespit etmiş olduk. Bütün bunları tekrar değerlendirmek suretiyle hem hükümet planlarında bu yer alması sağlanmış oldu, ardından bu süreç başlamış oldu ve hala devam etmekte. Muradımız burada en çok tabi eğitim öğretim istihdamını güçlendirmek, ardından özel sektörü bu işin içerisine çekmek, dolayısıyla devletle birlikte müşterek yatırımlar yapmak suretiyle onların da katkısını almak ve istemiş oldukları bizden nitelikli ara ya da şimdi ana eleman olarak da görülüyor, yetiştirme fırsatını sağlamak. bu bağlamda malumunuz endüstri 4.0 artık yeni gelecek yüzyılın teknolojisi diyoruz. Türkiye’de yine buna bir nebze katkıda bulunmak, yine son dönemde katma değeri yüksek ve çok yüksek ürün kategorisiyle ilgili çalışmalar başlamış oldu.

İsterseniz kısaca bu sürece nasıl gelindi, ona bir bakalım. Tabi öncelikli olarak bu 10. Kalkınma Planında yer almıştı bununla ilgili durum. Orada özel sektörde değişik finansman modelleri geliştirilecekti. Ardından da özel meslek örgütlerinin katılımıyla birlikte mali yönden bunların desteklenmesiyle birlikte bu süreç devam edecekti. 64. Hükümet Planında, 2012 yılında OSB bölgelerine açılacak mesleki ve teknik eğitim okullarıyla ilgili süreç başlamış oldu. 65. Hükümette de bu devam etti. Bu yıl içerisinde 2016 yılı içerisinde OSB dışında açılacak mesleki ve teknik eğitim okullarının teşvikleri başlamış oldu. Yine tabi bu en önemlisi, biz OECD ve Avrupa Birliği kayıtlarını incelediğimizde, Türkiye özel okul oranı ciddi manada düşük bir seviyedeydi. OECD yaklaşık yüzde 17, Avrupa Birliği’nde yüzde 15,7 civarındaydı, tabi bizde çok çok düşüktü bu oran. Ardından da MEB 2015-2019 dönemi Stratejik Planı içerisine bu eklendi. Böylece OECD ve Avrupa Birliği ortalamasına özel okul oranlarının çıkarılması hedeflendi. Şu anda, biraz sonra da zaten grafiklerde göreceğiz. Belki bunu yakalayamasa bile biz yüzde 12 gibi bir bandı en azından 2020’ye kadar yakalayalım diyoruz. Ardından da en kısa süre içerisinde OECD ve Avrupa Birliği ortalamasına çıkmasını murat ediyoruz.

Biraz önce bahsettiğim üzere 2012-2013 eğitim öğretim döneminde OSB’de açılacak mesleki ve teknik eğitim okulları desteklenmeye başladı. Burada önemli olan devlete maliyetleri hesaplandı, bütün alan ve dalların, ardından da bize maliyetleri 1,5 katını geçmeyecek şekilde teşvik mekanizması içerisine alındı. Yine biraz önce bahsettiğim gibi üçüncü ay 2016’da da OSB dışında açılacak mesleki ve teknik eğitim okullarının da aynı şekilde teşvikine başlamış oldu. Burada şöyle bir durum söz konusu oldu, biz son 2 yıldır OSB içerisinde açılmış olan mesleki

teknik eğitim okullarını birçok yönden gittik değerlendirdik baktık ve bunu üst haziruna okulların ciddi manada güzel uygulamaları olduğunu, dolayısıyla daha da yayılması, ülke sathına da ilgili raporları da sunduktan sonra, üçüncü ay 2016'da dediğim gibi artık OSB dışında açılacak mesleki teknik eğitim okulları da desteklenmeye başlandı.

Peki, genel itibarıyla biz ne tür teşvikler sağlıyoruz şu anda, onlara bir göz atarsak; birincisi 2012 yılında başlayan genel eğitim öğretim desteği, bu sene yaklaşık olarak hemen hemen 1 milyon 170 bin civarında öğrencimiz var, hemen hemen 500 bin civarında öğrenci bu teşvikten yararlanmakta. Bu tabi ki diğer okulları da kapsayan bir teşvik mekanizması. Diğer destekler şu şekilde; KDV istisnası, yatırım artı gümrük vergisi muafiyeti, SGK prim teşviki desteği, gelirler vergisi muafiyeti ve kurumsal vergisi muafiyeti şeklinde bu teşvikleri sıralayabiliriz. Yine bunu biraz daha açarsak ne olduğunu; şu anda gerçi bir çalışmamız daha var inşallah KDV'yi yüzde 8'den yüzde 1'e tüm özel okullarda indirmekle ilgili inşallah bu süreç de geçerse biz özel okulların çok daha fazla canlanacağını düşünüyoruz. Bu arada tabi yatırım yapan kurumları, kurumlar vergisi ve gelir vergisi olarak düşündüğünüzde yaklaşık kurumlar vergisi 4 yıl, gelir vergisi de 5 yıl olunca bunları muaf tutuyoruz..

Tabi OSB dışı ve OSB içi okullar açarken nelere dikkat edeceğiz? Bu çok teknik bir boyut, ben buna çok fazla girmeyeyim fakat en son geldiğimiz süreci anlatayım size. Şu an 33 tane OSB içi ve dışı okul bulunmakta, toplamda da teşvik edilen öğrenci sayısı bu okullarda yaklaşık 22 bini aşmış durumda. Toplamda 4200 ile 6675 lira arasında değişen öğrenci başına bir teşvik şu an veriyoruz. Süreçleri çok anlatmıyorum. Bununla ilgili yatırım yapacak işletmeleri ya da müteşebbisleri biz bakanlığımızda oluşturmuş olduğumuz zaten birimde en geniş şekilde aydınlatıyoruz hem teşvikler noktasında hem de açılış sürecinde neye dikkat edecekleri noktasında. Yine yeni bir hazırlamış olduğumuz bir site üzerinden hiçbir başkasına belki de destek almadan, genelde biliyorsunuz danışman olarak bir emekli müfettiş ya da bir eski bir milli eğitim camiasından kişiyi çalıştırmak suretiyle işe başlamış oluyorlar, buna da hiç gerek olmayacak şekilde artık bir site kuracağız ve siteden ne açmak istiyorsanız, kurs, yurt, özel okul, OSB okulu, OSB dışı okulları vs. direk olarak internet üzerinden size bütün matbu belgeleriyle birlikte bütün diğer süreçleriyle birlikte ve bu analiz sonuçlarıyla birlikte okulların, hepsi sunulmuş olacak. Böylece yatırım daha da kolaylaştırılmış ve ulaştırılmış olacaktır.

Bu sene itibarıyla dediğimiz gibi OSB dışında açılacak mesleki ve teknik eğitim okullarının da teşvike başlandı. OSB okulları olarak bakıldığında toplam biz 15 alanda teşvik veriyorduk. Şimdi ise 2 tane hayvancılık ve tarım bölümü de OSB dışında verilecek teşvik kapsamına alarak, 17 tane alanda teşvik vermekteyiz. Nasip olursa bu ay sonunda da yine Antalya'da yapacağımız bir çalıştayla üretim sektörlerinden yine 8-9 tanesini daha bu kapsama almış olacağız, böylece üretim sektörlerinin tamamını teşvik etmiş olacağız. Şu an itibarıyla OSB ve OSB dışında açılan mesleki ve teknik eğitim okullarında gördüğünüz gibi arkadaşlar, alanların oranları bulunmakta. En fazla makine, yüzde 91 civarında, ardından elektrik elektronik, endüstriyel otomasyon, kimya şeklinde devam etmekte. Altta gördüğünüz biyomedikal, plastik ve motorlu araçlar genelde 1 ya da 2 tane okulumuzda şu anda bulunmakta. Tabi biz aynı zamanda bu alana yatırım yapacaklara yine şu an açılmış olan okulları tavsiye ediyoruz, gidip orada bizzat uygulamayı da görüyorlar ve nasıl yapacaklarıyla ilgili de bir fikir edinmiş oluyorlar. Biraz önce dediğimiz gibi 2012 yılında başlamıştı, 5 tane okul ile başlayan, vardı zaten OSB içerisinde 5 okulumuz, ardından teşvikle birlikte sayılardaki zaten artışı görüyorsunuz. Şu an itibarıyla 33 tane okulda 22 bin küsur tane öğrenci doğrudan teşvik edilmekte. En sağda da teşvik miktarlarını görüyorsunuz.



Bununla ilgili isterseniz kısaca konuşalım. Şimdi genellikle bizim piyasada neden devlet bu özel okullara bu kadar teşvik veriyor gibi bize tenkitler de gelebilmekte. Arkadaşlar, şunu söylemek isterim, özel sektör ciddi manada eğer fırsat verilirse ve yön verilirse devlete katkı sağlıyor. KDV, vergi, stopaj, SGK, gümrük gibi doğrudan devletin üretmiş olduğu gelirlerin yanında ciddi manada bir istihdam da sağlamış oluyor. Şöyle ki, resmi okullarda şu andaki çalışan personel sayısının iki katı, hatta yüzde 110'u kadar özel sektörde personel istihdam ediyoruz, dolayısıyla bizim tabi okullarımızda ve kurumlarımızda çalışanların hemen yüzde 99'a yakınının eğer siz üniversite mezunu olduğunu kabul ederseniz, ciddi manada katma değeri yüksek insan grubunun bu kurumlarda çalışması sağlanmış oluyor. Bu nedenle istihdamın yanında aynı zamanda biraz önce bahsettiğim gibi 6-7 kalemde ciddi manada devlete yararlılık göstermekte. Bu bağlamda son Başbakanımız da söylediği gibi artık bazı meslek okulları ve diğer okulların da özel sektöre devriyle ilgili şu anda bir süreç de aslında bir yerde başlamış oldu. İnşallah bu daha da artarak ve daha geniş platformlarda tartışılarak devam eder. Çünkü biz eğitim öğretim desteğiyle birlikte şunu gördük; aslında özel okullar bir yerde akredite oldu halk gözünde, daha çok eskiden burjuva okulları tabirleriyle giden çocuklara adlandırılırken, şimdi ciddi manada orta ve düşük gelir grubuna sahip ailelere de bu okullardan yararlanma fırsatı edinmiş oldular. Böylece özel okulun fırsatlarından, nimetlerinden toplumun birçok kesimi de eğitim öğretim desteği sayesinde yararlanmış oldu. Böyle bir güzelliği de beraberinde getirmiş oldu. Bunu şöyle söyleyebilirim, mesela 2013 yılında eğitim öğretim desteği başladığında 400 bin öğrenci varken özel okullarda, şu an özel okullardaki öğrenci sayısı 1 milyon 170 bin. Yani yüzde yaklaşık olarak 300-350 artmış durumda. Destekler ne kadar çok artarsa yatırımcı buna bu kadar tevessül gösteriyor ve biliyorsunuz özel sektörün bir de şöyle bir yönü var, göç ne tarafaysa çok hızlı bir şekilde yapılıyor ve hemen oraya okulunu kurabiliyor. Ardından da bizim ihtiyacımızı çok daha hızlı bir şekilde sağlayabilmiş oluyor. Artı böyle bir yönü de var.

Yine burada bizim dedim ya biraz önce, sadece OSB ve OSB içi okullar değil, diğer mesleki teknik eğitim okullarımız da var aynı zamanda, bunlar doğrudan öğrenci teşviki kişi başına almıyorlar fakat genel bizim eğitim öğretim desteği dediğimiz teşvikten yararlanmak suretiyle bir teşvik alıyorlar. Yine 2012'den itibaren gördüğünüz gibi ciddi manada bir artış var. Bu sağlık meslek liselerinin özel olarak açılmasına fırsat verilmesiyle birlikte ciddi manada bir açılış geldi, ardından da Sağlık Bakanlığı, şu anki hem üniversitelere hem de bizim özele ve devlete zaten resmi aldığımız öğrenci sayıları değerlendirildiğinde, bu bizim ihtiyacımızı 2023 yılına kadar en azından sağlayacağıyla ilgili bir görüş oluştuktan sonra da artık sağlık alanlarında teşvik oranlarını biraz durağanlaştırdık. Bunda aynı zamanda devlet personelinin 2018'lerden itibaren artık lise mezunları değil, daha çok üniversite, ön lisans ya da lisans mezunlarının devlete atanmasıyla ilgili bir kanaat oluşmasının da etkisi olduğunu düşünüyoruz.

Ben zamanı çok daha fazla kullanmayayım, biraz sonra yine soru cevaplarda sorulacak bir durum olduğunda tekrar konuşmuş olurum. Ben çok teşekkür ediyorum, ilginiz ve dinlediğiniz için.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; Celal Bey'e çok teşekkür ediyoruz. Şimdi Şennur Hanımı dinleyelim.

ŞENNUR ÇETİN; Değerli katılımcılar, öncelikle Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü adına sizleri saygıyla selamlıyorum, hoş geldiniz. Adım Şennur ÇETİN. 1971 Samsun doğumluyum. Meslek lisesi mezunuyum, Mesleki Teknik Eğitim Fakültesi Hazır Giyim Bölümü mezunuyum ve 2011'den beri de projeler ve protokoller daire başkanı olarak Genel Müdürlüğümüzde görev yapmaktayım. Tekrar hoş geldiniz demek istiyorum.

Sayın hazirun, ben kısaca Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü olarak son yapmış olduğumuz çalışmalar ve bu kongrenin de asıl amaçlarından olan farkındalığı biraz daha artırmayla ilgili ihtisaslaşmış okullarla ilgili kısa bilgi vermek istiyorum sürem dâhilinde. Öncelikle

son olarak şu anki sayısal verilerimiz ile ilgili kısaca bilgi vermek istiyorum. 2016-2017 öğretim yılı içerisinde sektörlere göre öğrenci sayımıza baktığımızda, şu an itibarıyla hizmet sektörü, imalat sektörü, sağlık sektörü, finans sektörü olarak toplam öğrenci sayımız 1.520.536, sadece kamudaki bizim öğrencilerimiz. Bunun sadece 474.955'i 9. sınıf, bunun dışında kalan 1.050.188 öğrencimiz 10-11-12. sınıf öğrencimiz. Yani öğrenci sayısal olarak baktığımızda bayağı bir büyük meblağ. Özel mesleki ve teknik liselerindeki öğrenci sayımız ise şu an itibarıyla 112.131, yani orada da azımsanmayacak kadar sayılarımız yükseliyor. Burada da şu anda içimizde birçok özel meslek lisesi hem yanımda müdürümüz var hem de müdürlerimiz ve öğretmenlerimiz burada içimizde.

Mevcut durumda Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü olarak 53 alanda 205 dalda eğitim veriyoruz. Program olarak baktığımızda sizin de bildiğiniz gibi okullarımızda aynı anda birden fazla da program uygulanıyor, ihtisaslaşmış okulla ne demek istiyoruz. Bu okullarda sadece belli alanda eğitim verilen mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları olarak tasarlanan bir yapı. Çok yeni bir yapı. Bu yapıyla ilgili çalışmalarımız da halen devam etmekte. Buradaki amacımız ne ve nerelerde açılacak? İlk etapta ihtisaslaşmış meslek okullarımız 30 büyük sanayisi gelişmiş ilde, 30 büyük şehrimizde açılacak, ilk planlamalar da o şekilde. Buradaki amacımız ise meslek liselerinin bulundukları şehrin Türkiye ekonomisine katkısı doğrultusunda bölgenin ihtiyaçlarına duyarlı, eğitilmiş işgücünün sağlanması, bu anlamda kilit rol oynayacak ve gelişen teknolojinin ihtiyaç duyacağı nitelikte mezunlar vermesi ve bu mezuniyetler doğrultusunda istihdamın artırılması hedeflenmekte. Sektörün istihdam edeceği alanda eğitim veren meslek liselerinin açılmasını sağlamak, bu kapsamda da tüm meslek liseleri revizyon çalışmaları da şu anda Genel Müdürlüğümüz olarak yapılarak tamamlandı. Alanlar bazında, mezunların istihdamı bazında, okullarımızdaki alanlar analiz edildi ve revizyon çalışmaları şu anda gerçekleştirildi. Tematik liselerin alanları, liselerin kontenjanları, hangi alanda ya da alanlarda eğitim yapacağıyla ilgili de tabi ki normal okulların ya da alanların açılmasıyla ilgili olan süreç aynı devam edecek. İl istihdam kurul kararları doğrultusunda Bakanlığımız tarafından değerlendirme yapılacaktır.

Peki, "ihtisaslaşmış okullarımız nedir?"in cevabını aldık, ne değildir ona baktığımızda; ihtisaslaşmış okullarımız mesleki ve teknik Anadolu liselerinin açılmasına yönelik çalışmaların mevcut bütün meslek liselerinin ihtisaslaşması anlamına gelmiyor. Yani bütün okullarımız bu revizyonlardan geçecek ve her okulumuzdaki mevcut alanlarımız kapatılıp bir iki alanda, bölgenin sektörün ihtiyacına göre ihtisaslaştırılacak, uzmanlık alanları olacak anlamına gelmemekte. Biraz önce söylemiş olduğum gibi, ilk etapta 30 ilde sektörün yoğun olduğu ve sektörel talebe göre belirlenecek alanlarda sektörün de desteğiyle bu okullarımız açılacak. Neden açıyoruz? Bölgesel kalkınmanın desteklenmesi ve ihtiyaç duyulan işgücünün nitelikli biçimde yetiştirilmesini amaçlamaktayız. Peki, bunu açarken ne yapacağız? Biraz önce de kısaca bahsettiğim gibi, sektör ile etkin bir iş birliğine gidilecek, sektörün bu okullarla açabilmesi, atölye donatımını yapabilmesi, öğrencilerimizin işletmelerce eğitim yapabilmesi ve mezunların istihdamını sağlayabilmesi için özellikle sanayi ve tarım sektörüne yönelik olarak açılmasının daha çok önceliğimizde belirtmek isteyip, bütün bu çalışmaların da protokoller kapsamında sektör okul iş birliği protokolleri kapsamında yürütüleceğini belirtmek istiyorum. 30 büyük şehrimizde açılacak dediğim gibi. Ekranda da gördüğünüz gibi ilk olarak Samsun, Bursa illerimizi görüyorsunuz.

Peki, bu ihtisaslaşmış okullarımızda neyi amaçlıyoruz, onlara kısaca bakacak olursak da; belirli bir alana yönelik veya o alana yakın birkaç alan da olabilir. Örneğin elektrik -elektronik alanımızda sektörün talebi varsa ve ihtisaslaşmış okul açılacaksa buna yakın olan aynı atölyeleri de kullanabilecek. Sektörün ihtiyacına göre mekatronik alanımız da o okulda açılacak olabilir.



Eğitimi yapacağı için kaynakların daha etkili ve verimli kullanılacağı beklenmekte. Okulların eğitim yapılan alanda ihtisaslaşmasıyla ilgili sektörün ihtiyacı olan işgücünün daha nitelikli ve daha iyi bir şekilde yetiştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmekte. Bu okullarda eğitim gören öğrencilerin tamamının hiç okulda kalmayacak, asıl hedef o, çünkü şu anki mevcut sistemde işletmelere yerleştiremediğimiz öğrencilerin bir kısmı okullarımızda işletmelerde beceri eğitimi, döner sermaye alan okullarımızda yapmak durumunda kalıyorlar. Buradaki amacımız, tüm öğrencilerimizin işletmelerde beceri eğitimi ve staj aynı zamanda, teknik lise öğrencilerimizin staj yapması, sektörde yapması sağlanacak. Mezunların istihdamı dedik. Türkiye ortalamasının üstünde olması bekleniyor. Bu hedefle de sektörle protokoller, biraz önce söylediğim gibi bu okullardan mezunların şu anki istihdamın çok daha üstüne çıkacağını ve yüzde 90'ların üzerinde hatta bizim hedefimiz yüzde 100'lerde istihdam edilmesini hedeflemekteyiz, bu okullarımız aracılığıyla. Sektörün ihtiyaçlarının etkili bir biçimde karşılanması, sektörün de bu okullara desteğinin artırılmasını istiyoruz. Bu hangi konularda olacak, atölye desteğinden tutun da atölye kurulmasından, öğrencilerin işletmede beceri eğitimi, eğitici eğitimi de dâhil olmak üzere, ayrıca sadece atölyelerden, makine, teçhizat, donanım anlamında değil, öğrencilerimizin de o mesleki yeterliliği kazanabilmesi için gerekli olan temrinlik malzemelerinin de öğrencilere sağlanması konusunda sektörün büyük desteği beklenmekte. Bu anlamda sektörle iş birliği yapıldığı an okullarımızda, öğrenci bizzat sektörün ihtiyacına, niteliğine ve standartlarına göre de yetişmiş olacak. Öğretmenlerimiz hizmet içi eğitim dediğimizde, bu da imzalanan protokollerde, öğretmenlerimiz normal bildiğimiz hizmet içi eğitim alsın istemiyoruz ve artık 2017 itibarıyla de Genel Müdürlük olarak planladığımız hizmet içi eğitimlerde, öğretmenlerimiz hizmet içi eğitim enstitülerinde PowerPoint sunum karşısında dinleyerek eğitim almasını istemiyoruz, özellikle bunu belirtmek istemiyorum. Bizzat öğretmenlerimiz, biraz önce bizden önceki oturumda da vardır, Türk Traktör gibi, Mercedes gibi, Man gibi, diğer ilgili sektörlerde reklamcılık alanında olsun, bilgisayar alanında olsun, öğretmenlerimizin bizzat sanayide iş başında yerinde yaparak öğrenerek yapmasını öğrenmesini, yeterliliğini artırmasını istiyoruz. Sadece şu şekilde, şu anki bulunduğumuz ortamdaki gibi dinleyen ya da izleyen olmasını değil, bizzat eyleme dönüştürüp o yetkinliği kazanmasını istiyoruz. Bunu da isterken ulusal ve uluslararası anlamda gene sabah dile getirildi, uluslararası projelerle de bu öğretmenlerimizin yurtdışında bunları yapmasını sağlamaya çalışıyoruz. Tabi o zaman biraz daha bazı problemlerle karşılaşıyoruz ama minimum düzeyde bu problemlerin çıkması için de elimizden geleni yapmaya çalışıyoruz, genel müdürlük olarak. Bölgelerinde bu okullarımızın marka haline gelmesini, ihtisaslaşmış okulların mesleki ve teknik eğitime ilişkin algının olumlu yönde geliştirilmesini istiyoruz. Bu kapsamda bu liselerimiz ve paydaşlarımızla iş birliğimizle Celal Beyin de söylemiş olduğu, teşviklerden bahsetti hem bu teşviklerimiz var hem de neden bu iş birlikleri bizim için bu kadar önemli, sektörde ortaya çıkan hızlı değişimleri ve gelişmeleri sektörle yaptığımız iş birliğiyle ancak okullarımız, öğretmenlerimiz yakalayabilir ve bunu öğrencilerimize yansıtabilir. O nedenle hızlı değişimi yakalamak için sektörün okullarımızın içinde olması gerekiyor. Biz Genel Müdürlük olarak sektörün, biz geldik ama okul kapısından içeri giremedik diye bir cümle kurmasını istemiyoruz. Bütün okul kapılarımızın sektöre açık olduğunu ve sektörün de eğitim içerisinde olmasını istediğimizi belirtmek istiyorum özellikle. Sektörde ortaya çıkan ihtiyaçları daha hızlı ve doğru tespit etmemiz için de sektörün talepleri ve çıktıları konusunda değerlendirmelerine gerçekten çok büyük ihtiyacımız ve bu anlamda da ihtiyaçlarımızı eğer bakanlık olarak dün de bakanımızın belirtmiş olduğu gibi, evet son yıllarda, özellikle de bu yıl eğitime verilen bütçe çok çok yüksek. Bu bütçe de yeri geldiği zaman yeterli olmayabiliyor. Birçoğunuz Avrupa'ya da gittiniz, gördünüz, sektör temsilcilerimiz de aynı

şekilde, öğretmenlerimiz, müdürlerimiz de aynı şekilde son yıllara baktığımız zaman, projelerle yurtdışına gidip yerinde görebiliyorsunuz ve gördüğünüz zaman da evet bizim okullarımızda, devlet okulu olsun, özel okul olsun ama devlet okullarımızdaki donanım da Almanya'da olsun, diğer ülkelerimizde olsun, birçok okulumuzdan çok daha güzel ve Avrupalıyı biz burada kendi okullarımızı gezdirdiğimiz zaman bu okul nasıl devlet okulu, gerçekten devletiniz o kadar zengin mi diyor. Gerçekten biz çok zengin bir devletiz fakat bunları biraz daha işgücüne yansıtmalı ve artık çok genç nüfusu olan, 3 milyon Suriyeliyi de düşünürsek, onları da düşündüğümüz zaman, istihdama öncelik vermesi gereken bir ülke durumundayız, bunu da hep beraber sektörle el birliğiyle yapabileceğimizi düşünüyoruz.

Bu nedenle yine sektörün işletmede beceri eğitimi uygulamaları ve staj uygulamalarının daha verimli hale gelmesi için rolü çok çok büyük. Geçmişte bildiğimiz gibi öğrencilerimiz işletmelere gittiği zaman yer süpürüyordu, çay taşıyordu, tepsi, evet bunu da yapacak, oranın havasını teneffüs edecek, ilk birkaç gün belki uyum sağlayacak ama öğrencilerimizin almış olduğu yeterlilik kapsamında sanayideki teknolojiyi kullanarak bu yeterliliğini göstermesini ve artı yeterlilikler öğrenmesini istiyoruz ki evet tamam üniversiteyi hedeflemiş olabilir ama herkes de üniversiteye gitmek zorunda değil, böyle de bir gerçeğimiz var Türkiye olarak. O nedenle de mezun olanlarımızın istihdamını artırmak için de sektörün de bizim mezunlarımızı tanıyarak iş teklifinde bulunması için bu anlamdaki iş birliklerine çok büyük ihtiyacımız var. İşletmelerin talep ettiği becerilerin belirlenmesinde de biraz önce söylediğimiz gibi program çalışmalarımızı sektörle ve üniversite hocalarımızla birlikte program dairemiz yürümekte. Sektör ne istiyorsa, bu yeterlilikleri belirtmesini ve bu belirtilen yeterlilikler doğrultusunda program içeriklerinin hazırlanmasını, hazırlanan program içeriklerindeki yeterliliklerin de yine sektörle beraber görevlendirilen öğretmenlerimizin bu modülleri yazmasını istiyoruz. Modüllerimizin, biraz önce beyefendi belirtti, Elginkan Vakfından, modüllerimizi bildiğimiz gibi hem yaygın eğitimde hem örgün eğitimde kurslarımız ve sertifika programlarımızda ve örgün eğitimde kullanıyoruz. O nedenle modüllerimizin sürelerine bakarak kurs sürelerimiz ya da eğitim sürelerimiz değişebiliyor. Örgün eğitimde değişmiyor ama yaygın eğitim boyutunda değişiyor ve dolayısıyla da özellikle de bir de şunu belirtmek istiyorum, Türkiye'nin e-yaygın sistemi diye bir sistem var, kuruldu, hayat boyu öğrenim genel müdürlüğünün koordinesinde yürütülen. Türkiye'de bütün verilen yaygın eğitim kurslarının, eğitimlerin bu yaygın eğitim üzerinden belgelendirilmesi gerekmektedir. Çünkü dünyaya baktığımız zaman hayat boyu öğrenim oran olarak baktığımızda sondan ikinci ülkeyiz Türkiye olarak ama aslında baktığımızda gerçeğe baktığımızda kayıt altına alınmayan gerçeğimize baktığımızda, özel sektör de, TİSK de, TESK de, belediyelerimiz de halk eğitim merkezlerimizin dışında bu kurumlarımız da bizim yaygın eğitimler veriyorlar. Ama belgelendirmeyi e-yaygın üzerinden yapmadıkları sürece de sayısal verilerimiz hala düşük düzeyde, bu sayısal verilerimizi de kayıt altına girmesi halinde yükseltmemiz gerekmekte.

Bu kapsamda buradaki teşvikler var, bu teşvikler kısaca şöyle anlatmak istiyorum; 2-3 dakikam var, şu anda bir kanun tasarımız var ve meclisin alt eğitim komisyonlarından da geçti. Bu kanun tasarımız kasım ayı içerisinde çıkacak, burada da çok büyük teşviklerimiz var. Öncelikle şu anki mevcut öğrencilerimizin, artık 10. Sınıftan itibaren atölyeye girmesinden dolayı, atölye de fabrika gibi işletme ortamı sizin de bildiğiniz gibi, 10. Sınıf öğrencileri 10. Sınıftan itibaren sigortalananaklar, iş ve kaza sigortaları şeklinde sigortalananaklar, işletmeye giden öğrencilerimiz sigortalaniyor ama okulda kalan öğrencilerimiz sigortalanamıyordu, bu artık 10. Sınıftan itibaren olacak. Artı, işletmelerde beceri eğitimine giden öğrencilerimiz küçük ölçekli işletmeye gitmesi halinde zaten bütün hepsinin küçük ya da büyük işletmeye giden öğrencilerin hepsinin sigortaları



devlet tarafından olmaktadır. Küçük işletmelere giden öğrencilerimizin, asgari ücretin yüzde 30 payının yüzde 20'sini yine devlet ödeyecek. Küçük işletmemiz öğrencimize maaş olarak sadece o yüzde 30'un yüzde 10'luk kısmın verecek. Eğer bu büyük işletmeyse orada da teşvik var, ne kadar büyük olursa olsun işletme, o yüzde 30'un yüzde 20'sini işletme verecek, yine yüzde 10'unu da devletimiz verecek öğrencimize maaş olarak. Bunlar şu anki çıkan tasarılarımızda. Çıraklık eğitimimiz dün de konuşuldu, bugün biraz değinildi, zorunlu eğitim kapsamına alınacak, artık öğrencilerimizin şu anki sistemde evet hep bildiğimiz gibi gelir düzeyi düşük velilerin ailelerin çocukları meslek eğitime geliyor, dershane eski adıyla söyleyeyim ya da kendisini yetiştirememiş çocuklarımız, sınavlarda düşük puan almış çocuklarımız gelebiliyor biliyorsunuz. 9. Sınıfta da en çok başarısızlık yaşamış olduğumuz sınıflarımız. 9. Sınıfta kalan öğrencilerimiz şu anki normal sistemde otomatikman açık liselere yönlendiriliyordu ve tabi ki açık liseye yönelen öğrencilerimiz de velilerimiz de aslında açık liseye gitmesine değil, bir meslek lisesinde olup yüz yüze eğitim almasını istiyor ama eğer TEOG puanı yeterli değilse bu çocuğumuz meslek lisesine gidemiyordu. Bu sistemde ise çocuklarımız başarısız olması halinde direkt açık liseye düşmeyecek. En azından mesleki yeterlilik kazanması için çıraklık sistemi üzerinden programlarda tekrar çıraklık programları da revize edilecek hem mesleki yeterlilik kazanacak hem de diploma alması halinde de diplomaya gidebilecek. Bu da istediği zaman diplomaya sahip olan öğrencimize üniversite sınavına girebiliyor anlamına geliyor. Bu gibi şu anki kanun tasarısında da yenilikler var. Bunların hepsinin de dediğim gibi gelecekte Türkiye'nin istihdamda mesleki eğitim mezunlarının artmasını hedeflemekteyiz. Benim kısaca sunumum bu kadar, sunumdan sonra sorularınız varsa da alabilirim. Teşekkür ederim.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; çok teşekkür ederim Şennur Hanım. Şimdi özel okullarımızın temsilcilerinden Rasim Beyin sunumunu birlikte izleyelim. Buyurun Rasim Bey.

RASİM ASLAN; değerli katılımcılar, Rasim ASLAN ben, 1975 Ağrı doğumluyum. Milli Eğitimde ve özel sektörde yöneticilik yaptım, devlette bir 10 yıla yakın bir çalışmışlığımız var. Ondan sonra özel sektöre geçtik, özel sektörde yöneticilik görevlerinde bulundum, şimdi Özel İkitelli OSB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinin okul müdürüyüm. Teşekkür ediyorum.

Çok kıymetli katılımcılar, özellikle meslek lisesinin bulunduğu OSB hakkında kısa bir bilgilendirmede bulunmak istiyorum. İkitelli Organize Sanayi Bölgesi bildiğiniz gibi Türkiye'nin en büyük organize sanayi bölgelerinden bir tanesi. Toplam 7 milyon metrekare civarında olması lazım, bir alana sahip. 30 bin kayıtlı işyeri var, toplam çalışan sayısı 300 bin civarındaki büyük bir organize sanayi bölgemiz. Şimdi bu sayısal veriler neticesinde kurulan okul da bu değerlere eşdeğer bir okul olduğunu söyleyeyim. İkitelli organize sanayi bölgesi mesleki ve teknik Anadolu lisesi, İstanbul'da açılan tek ve ilk okul. Burası Türkiye'nin en büyük organize sanayi bölgelerindeki mevcut sayısı bakımından dörtte birine sahip bir okul. Şimdi şekilde de gördüğünüz gibi bu bizim okulumuz, toplam 7 bloktan meydana geliyor. Şimdi bu sayısal verilerin bizim için önemli olduğuna inanıyorum, niye, çünkü okulumuzda toplam 99 dersliğimiz var, 37 tane atölyemiz, 10 tane laboratuvarımız, yemekhanemiz, kapalı spor salonumuz, bu sayısal veriler eşliğinde eğitim öğretim faaliyetine başlayan bir okul. Biz Celal Başkanın söylediği gibi 2012 yılında organize sanayi bölgelerinde açılan, hükümetimizin teşvikiyle kurulan bir okuluz. Ben şuna inanıyorum, eğitimde sessiz devrim cidden meyvelerini veriyor, hükümetimizin yaptığı en önemli çalışmalardan bir tanesinin, organize sanayi bölgelerinde açılan okulların olduğu kanaatindeyiz. Çünkü ilk sene 720 öğrenci aldık, ikinci sene 1860 civarında, üçüncü senemiz 2800, bu sene itibarıyla 3150 öğrenciye hizmet veren bir okul. Toplam 220 eğitimciyle faaliyet gösteren bir yapı. Şimdi organize sanayi bölgesinde okulu açarken her şeyden önce geçen hafta

sayın genel müdürümüz Osman Nuri Beyle sayın müsteşarımız okula geldiler, ben kendilerine de geldiklerinde paylaştım, organize sanayi bölgesine ben gelmeden önce cidden organize girssem kaybolurum mantığıyla, çünkü büyük bir organize. Ben de bir veliyim, her şeyden önce kendi çocuğumuza gelince biz diyoruz ki fen lisesine gitsin, Anadolu lisesine gitsin, hepimizin bildiği gibi meslek lisesine gelen kitle amiyane tabir olacak ama eleğin en alt kesimi geliyor. Benim kendimizi o velilerin yerine koyarak hareket ettik. Niye çocuğumu meslek lisesine göndereyim, benim çocuğum niçin otomotivin, kaportanın altına yatsın? Bu öğrenciler bundan hareketle İkitelli organize sanayi bölgesi meşelik ve teknik Anadolu lisesinin işletmeler Topkapı okulları, misyonu vizyonu şu; üretmek öğrenen bir nesil istiyoruz.

Çok değerli katılımcılar, çok samimi bir paylaşımda bulunmak istiyorum size, öğrencilerimin velilerimin en çok kızdığım nokta, ara eleman kelimesine kızıyorlar. Biz ara eleman değiliz, biz, dün bir sunumda geçiyordu, nitelikli aranan ana elemanız. Topkapı okullarının İkitelli OSB mesleki ve teknik Anadolu lisesinin ana vizyonu bu. 4 sene boyunca organize sanayi bölgesinin havasını teneffüs edip, o atölyelerin arasından geçen çocuk, sanayiye adapte olmakta kesinlikle zorlanmıyor. Biz öğrencilerimize şu vizyonu kazandırmak istiyoruz; hepimizin belki şikayetçi olduğu bir nesil var. Y kuşağı dediğimiz. Çünkü o Y kuşağı AVM’de çalışmak istiyor ama geçen sene 186 tane mezunumuzdan 180 mezunun sanayide işbaşı yapması, bizim gurur kaynağımız. Türkiye’nin en büyük sanayi bölgesinin içindeyiz, öğrenci 4 yıl boyunca cidden sanayiye geliyor, üretimle eğitim iç içe. Bir tane sanayicimiz geldi, sayın hocam diyor ben 1 milyon Euro’ya dışarıdan makine getirttim. 1 milyon Euro’luk makineyi çalıştıracak ben eleman için ülke ismi söylemeyeyim, bu ülkeden 14 milyon TL maaş veriyorum diyor. Benim bunu Türkiye’de çalıştıracak elemana vereceğim para 5-6 milyar para. Ben bunu öğrencilerimize, biz bunu aşmak istiyoruz. Sanayicimiz sürekli diyor ki bana nitelikli, aranan eleman istiyorum. Evet, organize sanayi bölgelerinde açılan okulların bunun tam reçetesi olduğuna inanıyoruz. Çünkü sürekli sanayinin atmosferinde bulunan öğrenci, bir daha sanayiye gelmekte zorlanmıyor. Biz özellikle atölye donanımlarımızı da kurarken, işletmelerin de isteklerini göz önünde bulundurarak o atölyeleri, cep atölyelerimizi o şekilde kurguladık. Şimdi değerli başkanlarım da buradayken, benim kendilerinden bir istirahatım söz konusu, özellikle müfredat konusunda biz kesinlikle zerre kadar taviz vermeden Milli Eğitim’in bize yapmamızı istediği müfredattan kesinlikle taviz vermeyelim ama bazı konularda esnek olalım. Çünkü öğrenci iki kere iki çarparken zorlanıyor, ama bunu yapamayan öğrenci, atölyeye indiği anda çok zor formüllerle çizimleri yapabiliyor. Şimdi biz alanlarımızı belirlerken İkitelli organize sanayi bölgesini göz önünde bulundurarak hareket ettik, yani İkitelli organize sanayi bölgesinde az önce söylediğim gibi pek çok sektör faaliyet gösteriyor ama özellikle sanayinin ihtiyacı olan makine, elektrik elektronik, motorlu araçlar, bu konuda çok iddialı olduğumuza inanıyoruz, endüstriyel otomasyon ve kimya teknolojileri alanında bizim alanlarımız mevcut.

Şimdi bu resimler, açık bir şey söyleyeyim, birebir çocuklarımızın uygulamaları sonucu çektiğimiz resimler. Bizim Topkapı okullarının ana misyonu şu; biz şuna inanıyoruz, yaparak yaşayarak öğrenme. Bizim 10. sınıf öğrencimiz, 11. sınıf öğrencimiz otomotivin motorun son parçasını söküp takmadan 11. 12. sınıfa geçemez. Şimdi özellikle bu organizasyonda da değişildi, teknolojiye sürekli ilerliyor. 4.0 dediğimiz teknoloji özellikle şu anda sanayide kullanılmaya başlandı. Bizim mekatronik bölümümüzde bizim yazılım yapabilecek, onların dizayn edebilecek parlak çocuklarımıza da ihtiyacımız olduğu kanaatindeyiz. Özellikle bizim bu bölümümüzde yazılım konusunda, fabrika otomasyon alanı konusunda ciddi bir yatırımımız söz konusu. Biz şuna inanıyoruz, meslek lisesi öğrencileri de olsa, yani bizim eleğin en altı dediğimiz



öğrenci kitlesi de olsa, öğrenci yaşayarak, laboratuvarları kullanarak, şu anda kendi parfümünü, kendi deterjanını üreten bir okul. Bu uygulamaların yaygınlaştırılması, ülkemiz sanayisinin ilacı olduğu kanaatindeyiz. Ben çok fazla uzatmayacağım zaten. Bu yapılan çalışmaları firmalar da görüyor. Örneğin iş birliği yaptığımız, stajyer verdiğimiz çok değerli firmalar var. Bunlardan bir tanesini sadece ben sunumuma eklemek istedim. Örneğin Axa Nobel firması, Axa Nobel firması Türkiye'nin bence ana lokomotif sanayilerinden biri otomotiv olduğunu düşünüyorum, boya ve kaporta bölümünü kendileri gelip ciddi bir yatırım yaptılar ve çünkü biz ilk başta şuna da zorlandık, kaporta bölümüne öğrenci bulmakta zorlandık ama çocuk bunun cazip hale geldiğini görünce ister istemez oralardaki başvuru sayılarımız arttı. Çetaş'la yaptığımız protokollerimiz söz konusu. Şimdi sunumumu en son şununla bitirmek istiyorum, biz sanayile iç içeyiz, çocuk atölye donanımlarında gördüğü uygulamaları aynı alet ve edevatla sanayide de uygulayabiliyor, biz buna da imkân sağlıyoruz. Çünkü pratik yaptığı sürece öğrenir. Topkapı okulları Özel İkitelli OSB Meslek Lisesi, biz öğrencilerimizin sportif faaliyetlerini de ön planda tutan bir okul olduğumuz kanaatindeyiz. 2015-2016 Türkiye grekoromen Türkiye şampiyonuyuz, bunu da belirtmeden geçmeyeceğim. En önemli bence bu işin eğitim bir süreç, ortaya çıkan öğrencilerimizin mezun takip, özellikle dışarıdan da sanayicilerimizi biz buraya alarak, öğrenciyle sanayicimizi kısacası yan yana getiriyoruz, iş başvurularında kesinlikle diyoruz ki şartları bu, firmayla öğrencimizi karşı karşıya getirerek, onların işe yerleşmelerine yardımcı oluyoruz. Nasipse bu sene 850 civarında bir öğrenci mezun edeceğiz, sanayicimiz bu öğrencilerin kalitesini gördükçe okula olan teveccüh de artıyor. Çünkü İkitelli organize sanayi bölgesi mesleki ve teknik Anadolu lisesini İstanbul'un her yerinde öğrenci geliyor. Karşıdan dahi, biz Avrupa yakasındayız, Anadolu yakasından bize gelen öğrenciler de var. Veli şunu görüyor; genel yapımızda herkes üniversite okumasın diyoruz, biz Türk sanayisinin mavi yakalarla büyüyeceği kanaatindeyiz. Ben hepinize dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; çok teşekkür ediyorum Rasim Bey. Şimdi yine bir OSB okulu örneği olarak Mustafa DAŞÇI Beyi dinleyelim. Buyurun Mustafa Bey.

MUSTAFA DAŞÇI: Mustafa DAŞÇI, 1958 Kahramanmaraş doğumlu. 1979 Yüksek Teknik öğretmen Okulu mezunu. Türkiye'nin değişik yerlerinde 32 yıl mesleki ve teknik eğitim okullarında okul müdürlüğü yaptıktan sonra, 2012 yılında emekli olarak Ankara Sanayi Odasının açmış olduğu bugün şu anda yöneticiliğini yürüttüğüm okul müdürlüğüne atandım. Halen bu göreve devam ediyorum. Teşekkür ediyorum.

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan. Tekrar haziruna hoş geldiniz diyorum. Bu ikinci eğitim kongresinin ülkemize ve Türkiye'de mesleki ve teknik eğitime hayırlar getirmesini diliyorum. Bu duygularla konuşmama başlıyorum. Ayrıca bir öğretmen olarak, yıllarını bu camianın içinde geçirmiş ama öğretmenleri de olan bir öğretmen olarak, öğretmenlerime de buradan bir mesajla başlamak istiyorum. Bizi yetiştiren öğretmenlerimizin, yaşayanların ellerinden öpüyorum, ahirete intikal edenlere de rahmetler diliyorum.

Bildiğiniz gibi daha önce açıklandığı gibi Ankara sanayi odası Anadolu teknik lisesi müdürüyüm, bir özel okul müdürüyüm ama düşüncelerimi de burada Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitimi adına belirtmek isterim. Önce bir sefer mesleki ve teknik eğitimin felsefesini çok iyi ayarlayabilmiş olmamız lazım. Bugün ülkemizin gerçeği olarak, özel mesleki ve teknik eğitim okulları var, resmi mesleki ve teknik eğitim okullarıyla özel mesleki ve teknik eğitim okulları aynı çatı altında olmalı ve ülkemizin kaynaklarını israf etmemek adına bir disiplin içinde ülkemiz bu işi yürütmeli diyorum. Eğer böyle olursa Türkiye adına gelecekte hükümetimizin devletimizin de belirttiği, dünyada 10 ülke arasında olma hedefini gerçekleştirmek konusunda daha ciddi bir adım

atmış oluruz. Ayrı ayrı yerlerde olmasının ben imkân ve zaman kaybı olacağı kanaatindeyim. Bundan hareketle, tabi son yıllarda bu eğitim kongresinin de içinde Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin iki temel ayak üzerinde hedefe doğru gitmesi kanaatindeyim. Buna katılıyorum, bu çalışmalarından dolayı da mutluluk duyuyorum. Nedir; bir, hedefi üniversite olan Anadolu teknik liseleri, iki, hedefi tabi kaliteli, nitelikli işçi, teknisyen olan aranan eleman, ara eleman da diyorlar, tabi bu konuda da ülkemizin karar vermesi lazım ama aranan elemanı yetiştirecek Anadolu meslek lisesi programı. Bu iki ayak üzerinde bu işin gitmesinin doğru olacağı kanaatindeyim. Belki bundan sonra endüstri 4.0 var dünyanın ve Türkiye’nin önünde, endüstri 4.0’ın şu anda bugün bizim bildiğimiz bütün bilgilerin yeniden gözden geçirilmesi, değerlendirmesi gerektiği kanaatindeyim. Buna bağlı olarak da mesleki ve teknik eğitim konuşulurken, mesleki ve teknik eğitimin içerisinde programın da konuşulması gerektiği kanaatindeyim. Program nedir, hangi noktadadır, endüstri 4.0 gerçekleştirmek için nasıl bir program dizayn etmemiz gerekir, buradaki öğretmenin rolü nedir, tabi öğretmeni de bunun içerisinde düşünmemiz gerekir. Bugün geldiğimiz noktada mesleki ve teknik eğitim alanında maalesef ülkemizde öğretmen yetiştiren okulumuz yok. Bunu söylediğimiz zaman, nedense biz geriye dönük tartışmayı çok seviyoruz, bunu söyleyince grupların aklına şu geliyor hemen, bu teknik öğretmen okulunu tekrar açmak istiyor. Benim bu mesleki ve teknik eğitim içerisine yıllarını vermiş bir öğretmen olarak benim söylemek istediğim şu; bugün şu anda mesleki ve teknik eğitimi tartıştığımız anda mesleki ve teknik eğitimde görev alacak öğretmen yetiştiren bir kurumumuzun olmadığı, ben böyle bir kurum istiyorum, evet. İki, bu yetmez, öğretmen yetiştiren bir kurumun olması isteği, onun yerine getirilmesi yetmez, öğretmenlerimizin hizmet içi eğitiminde sektörü de içine alarak bir disiplin içerisinde öğretmeni de gelecek çağa hazırlamamız gerektiği kanaatindeyim. Eğer bunu yapmazsak daha başa sıkıntılar da olur.

Bakınız, birçok konuşmacı şunları burada söylediler, biz de yaşıyoruz. Bugün şu anda muhatap olan öğrencilerimiz, çok fazla yorulmak istemiyorlar. Yani bu programlar sıkıcı olduğunu bize söylüyorlar. Ben buraya gelmeden önce bir okul müdürü olarak zaman zaman öğrencilerimizle kariyer günleri toplantısı yaparız, 9. Sınıf öğrencimin bana sorduğu soru; hocam o kadar yoğun bir program vermişsiniz ki her şeyi içine doldurmuşsunuz diyor. 9. Sınıftaki öğrenci bunu diyen, 14 yaşında. Tabi diyebilmeli, demeli. Bundan da mutluluk duyuyoruz. Ama o zaman biz yetişkinler olarak da bu programların içeriğini de çok ciddi şekilde düşünmemiz lazım. Eğer biz geleceğe bir program hazırlayacaksak, mesleki ve teknik eğitim içerisinde bir temel beceriler, programın bir temel beceriler kısmının, bir de ileri beceriler kısmının olması gerektiği kanaatindeyim. Temel beceriler kısmı Türkiye’nin her tarafında olabilir ama ileri beceriler kısmı okulun bulunduğu bölgeye, çevreye, şartlara göre içeriğini öğretmenin dolduracağı bir programın, müfredatın da bu çalışmalarla hayata geçmesi gerektiği kanaatindeyim. Bunu gerçekleştirmezsek ne olur, bunu gerçekleştirmezsek bu hantal bir programla o söylenen endüstri 4.0’ı Türkiye’nin yaşayabileceğine tecrübem olarak ümidim kıt. Başka bir şey var, endüstri 4.0’ın en temel öğelerinden biri, bilişim teknolojilerini her sınıfta hayata geçirebilmek. Eğer biz bugün mesleki ve teknik eğitimi dizayn eden gruplar olarak, bütün sınıflarda sadece mesleki ve teknik eğitimde değil, ülkenin bütün sınıflarında ülke insanlarını endüstri 4.0’a taşıyabilecek programları hemen hayata geçirmemiz lazım, bugün beklemeden hayata geçirmemiz lazım. Neden bugün diyorum, biz bugün şu anda elimizdeki öğrencilerle 2023’te görev alacak çocukları eğitiyoruz. Ülkemizin 2023 hedefleri var. Eğer 2023 hedeflerini biz gerçekleştireceksek, çocuklarımızı 2023’ün şartlarına göre eğitmemiz gerektiği kanaatindeyim. Bunu da mutlaka mesleki ve teknik düşünülürken birlikte değerlendirilip düşünülmesi gerekir.



Ben bir organize sanayi bölgesinde müdürlük yapıyorum. Şunu da belirtmem lazım ülkemizin insanlarına, Ankara Sanayi Odası Başkanı ve arkasında gerçekten eğitime gönül vermiş çok kaliteli bir sanayici iş adamları grubumuz var. Ben istenirse Türkiye'nin bütün gelişmiş illerinde böyle bir grubun oluşturulabileceği ve mesleki teknik eğitimde hiç olmazsa idol okul olma adına gelişmiş yerlerde böyle bir okulu sanayicilerle devletin ortaklaşa götürebileceği kanaatindeyim. Dünya örneklerini incelediğimizde ki bu mutlaka Millî Eğitim Bakanlığımızın ve devletin elinde çok fazla miktarda var, bizde ek olarak fazlası var, oralarda özel okulların öğretmenlerinin maaşlarını devlet veriyor. Ama diğer kısımlarında o özel okulu hangi grup veya hangi kesim gerçekleştirmişse o ödüyor. Dolayısıyla bugün şu anda devlet okullarını, işte hemen bu kongrenin de açılışında sayın bakanımız ne dedi; biz devlet okullarını, meslek liselerini devretmeye hazırız. Devrederiz, devralırız cümlesinden öte, ben devletle birlikte özel sektörün, sanayicilerimizin, iş adamlarımızın içinde birlikte olduğu bir komisyonda ortak çalıştığı ama öğretmen ücretini de devletin verdiği bir modeli Türkiye'nin gerçekleştirebileceği kanaatindeyim. Konuşmalarımız çok net olması lazım, devrederim devretmem cümlesinin içerisinde hiç devredilemeyecek bir dönem de yaşayabiliriz veya devrettiğimiz zaman da aklımıza hayalimize gelmedik başka problemleri de birlikte yaşayabiliriz. Bunları da görmek lazım, mesleki ve teknik eğitimin içinden bakan bir kardeşiniz olarak ben bunları belirtmek zorundayım.

Yine mesleki ve teknik eğitimde tabi ki kalite, kalite hep konuşuluyor ama şunu söylememiz gerekir kıymetli hazırun, eğer biz mesleki ve teknik eğitimde bir başarıyı yakalayacaksa, orta ve üst zekâ öğrencilerimizin mesleki ve teknik eğitime yönlendirilebilmesi gerekir. 30 sene önce de ben birçok genç öğretmenken şu cümleyi büyüklerim bana söylemişti, ben de hala söylemeye devam ediyorum. Bugün ülkemizin bütün illerinde sağlıklı bir yönlendirme yapacak, teknolojiyi, bilişim teknolojilerini kullanabilecek, kurulabilmiş bir yönlendirme sistemimiz yok. En azından illerde, gelişmiş ilçelerde öğrenciyi yönlendirebilecek bir sistemi kurabilmemiz lazım. İki, idol okulları gerçekleştirebilmemiz lazım. Ben bazı yerlerde okul müdürü olarak şu cümleyi kullandım, burada da kullandım, okulumuzda bu sene mezun olan çocukların yüzde 100'ü üniversiteye gitti dediğimde, hemen karşıma şunları söylüyorlar, canım sizin göreviniz üniversiteye öğrenci yetiştirmek değil ki, ya, işçi yetiştirmek, eyvallah. Kabul ediyorum. Biz Türkiye'de mesleki ve teknik eğitime zeki öğrencilerin gelmesini istemiyor muyuz? Eğer biz Türkiye'de mesleki ve teknik eğitime zeki ve akıllı çocukların gelmesini istiyorsak, 350-400 puan üzerindeki çocukların gelmesini istiyorsak, veliye, topluma ve bütün gruplara şu mesajı vermek zorundayız; ben çocuğumu Anadolu teknik lisesine verirsem mühendis olur, ben çocuğumu Anadolu meslek lisesine verirsem Türkiye'nin en iyi fabrikasında usta olur, ustabaşı olur, tabi oradan da çalışarak mühendis olur dedirtirebiliyorsak biz mesleki ve teknik eğitimde bir kalite anlayışını yükseltebiliriz. Eğer bunu diyemiyorsak bunu yükseltmeyiz kıymetli hazırun, bunu yükseltmekten çok uzak olduğumuzu söyleyebiliriz. Bir taraftan öğrencilerin çok zayıf, hatta özürli grubu öğrencilerin de aynı sınıfta okuduğunu söylüyoruz, şikâyet ediyoruz ama bu şikâyetten kurtulmak için de doğrusu mesleki ve teknik okulların üniversiteye öğrenci göndermesine itiraz ediyoruz. Ben burada affınıza sığınarak şunu söylemek istiyorum, bu tür itirazların bilgiye dayalı olması gerektiği kanaatindeyim. Bilgiye dayalı olmayan, gösterişli ama çok güzel cilalı sözlerin hiç de Türkiye'yi mesleki ve teknik eğitim açısından ileri noktalara taşıyacağını sanmıyorum. Bugün mesleki ve teknik eğitimin içinde biri olarak ve okul müdürlüğü yaptığı okulun öğrencilerin yüzde 100'ü üniversiteye gitmiş bir öğrenci olarak, bilirsiniz TEOG sınavında 430 ve 488 puan arasındaki öğrencileri kaydetmiş bir okulun müdürü olarak, ben mesleki ve teknik eğitimde bu tür model okulların mesleki ve teknik eğitimin itibarını yükselteceği kanaatindeyim. Dolayısıyla burada Türkiye'nin keşke sanayide gelişmiş

bütün ilçe ve illerinde bunlar yapılabilse. Bunlar yapılırsa, merak etmeyin mesleki ve teknik eğitimde göreceksiniz ki vatandaş koşarak gelecek. Niye, 488 puanlık öğrencimle konuştum ben. Evladım sen 488 puanla hemen git şu Kazan'daki fen lisesi var, fen lisesine git kaydını yaptır. Hayır hocam, ben makine mühendisi olacağım, dolayısıyla makine mühendisi olmak için araştırdım, en iyi okul bu, bu çok güzel bir şey. Hemen özel okullarda kaliteyi artırmaya yönelik bir şey var, işbaşında eğitim ama bir şeyi unutmamamız gerekir, gerçek iş üzerinde mesleki ve teknik eğitim yapabilmemiz lazım. Bu konuda Ankara Sanayi Odası Başkanımız ve arkasındaki eğitim kurulu heyeti bugün şu anda mecliste bekleyen torba yasa içerisinde bütün özel mesleki ve teknik eğitim okullarının, gerçek iş üzerinde eğitim yapmasına yönelik kanun taslağı var. Bakanımız arkasında, iktidar arkasında, ümit ediyorum ki o yasa çıktığında özel mesleki ve teknik eğitim okullarının gerçek iş üzerinde mesleki ve teknik eğitim, gerçek projeler üzerinde mesleki ve teknik eğitim yapmasını gerçekleştirmiş oluruz.

Buraya kadar gelmişken, ihtisas okulları veya özel meslek okulları, daha doğrusu özel temalı okullar mesleki ve teknik liseler düşünülürken, geçmişte bunlar vardı oraya gitmek istemiyorum, kimya meslek liseleri, yapı meslek liseleri, motor meslek liseleri vardı ama biz ülke olarak nedense bir Molla Kasım geliyor, ben böyle yaptım diyor süpürüyor gidiyor, arkasından gelenler yıllarca onu toparlamaya çalışıyor ama her şeye rağmen bu çalışmanın, bu eksenin doğru olduğu kanaatindeyim ama bunu düşünürken bakınız Türk sanayinde kümelenme diye bir şey var. Türk sanayinde kümelenme var, yani elektronikçilerin bir arada olduğu, mobilyacıların bir arada olduğu, makinecilerin bir arada olduğu, işte eğer temalı okullar düşüneceksek, sanayinin kümelenmesine paralel olarak kümelenmiş sanayinin içerisinde elektronik meslek lisesi, makine meslek lisesi diye meslek liseleri açılmasının da yararlı olacağı kanaatindeyim. Şennur Hanım yüreğimize su serpti, bazen temalı okul deyince sadece bir bölümün olduğu okul anlaşılıyor, bunun da böyle anlaşılması gerekir. Bir bölümün olduğu okul olabilir, kimyanın meslek lisesine itirazımız olamaz, motor meslek lisesine itirazımız olamaz ama makine grubu meslek liselerine, elektronik grubu meslek liselerine de ihtiyaç olduğunu söylememiz gerekir. Çünkü Türk sanayi, dünya oraya gidiyor, kümeleşiyor, dolayısıyla kümeleşmiş sanayinin içerisine o kümeyi gerektirecek, o şartları oluşturacak mesleki teknik eğitim okullarının da açılmasını diliyorum. Dolayısıyla başkanım uyardığı için de fazla şey yapmak istemiyorum, beni sabır ve metanetle dinlediniz, hepinize teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; çok teşekkür ederim, değerli panelistlerin değerli görüşlerini aldık. Yorumlanacak çok şey var, tartışılacak çok konu var ama zamanımız çok çok kısıtlı. Benim de sorularım vardı, notlar da aldım ama ona bile belki de zaman bulamayacağız. Birkaç soru ama net soru olsun, değerli katılımcılar.

SORU; teşekkür ederim. Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfını burada temsil ediyorum. Benim sorum şöyle; biz endüstri 4.0'e doğru birlikte ilerliyoruz ve tabi ki endüstri 4.0 bazı yetkinliklere ihtiyaç duyuyor sanayide. Bu yetkinliklere dayalı olarak da müfredatların geliştirilmesi lazım. Bunlardan bazıları matematik bilgisinin örneğin çok iyi olması gerekiyor öğrencilerin, teknisyen olarak sanayide çalışabilmek için veya dijital okuryazar olmaları gerekiyor, kodlamalar yapabilmeleri gerekiyor fakat biz kendi öğrencilerimizde, makine bölümünde, elektrik elektronik bölümünde, sadece IT bölümündeki değil, öğrencilerimize baktığımızda matematik konusunda özellikle çok zayıf olduklarını görüyoruz, fizik konusunda çok zayıflar. Benim sorum şu yönde; eğitime genel olarak baktığımızda mesleki eğitime, kültürel derslerin ve akademik eğitimin çok ağırlıklı yer aldığını, zaman açısından ağırlıklı olarak yer aldığını görüyoruz. Fakat buna rağmen matematik ve fizik bilgileri son derece zayıf. Biz özel okullarda, yeni açılacak özel okullarda



müfredatı okulların içerisinde bu yönde nasıl geliştirebiliriz, buna bir imkân var mı yoksa eskiyi devamlı yaparak yeni bir şey elde etmeye mi çalışıyoruz?

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; teşekkür ederim. Soruyu kime yöne yönelttiniz Lale Hanım?

SORU; Bence Celal Bey ve Şennur Hanım eğitim konusunda.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; peki, teşekkür ederim. Bir iki soru daha alalım, sanayicimizin önemli temsilcisi Orhan Bey, OSTİM OSB yönetim kurulu başkanı Orhan Bey'e bir söz verelim.

SORU; hocam teşekkür ediyorum. Çok kısa bir iki sorum var. Şimdi Millî Eğitim Bakanlığımız bu meslek eğitimiyle ilgili olarak organize sanayi bölgelerini muhatap alıyor. Kendileri bu okulları kurmaları konusunda teşvik ediyor, teşekkür ederiz. Bu iki günlük şeyde de epey bir bilgilerimizi tazelemiş olduk. Şimdi yalnız burada bir iki tane kavram iç içe giriyor. Topkapı okullarının yapısını merak ediyorum, sorum da Rasim Beye. Organize sanayi bölgesi, bizzat okulu kuran organize sanayi bölgesi kurumu mu yoksa orada mekân olarak organize sanayi bölgesinde bir özel kurum mu o okulu kuruyor, bunu öğrenmek istiyorum. Bu okulları kurduk, şu anda sürdürülebilirliğini Millî Eğitim Bakanlığının verdiği kaynaklarla devam ettiriyoruz. Buralarda değişiklik olursa bu okulların sürdürülebilirliği konusunda endişelerim var. Bakın bunları böyle kuruyoruz ama bu sürdürülemiyor. Türkiye'de Almanya'daki ikili eğitimin ilk geldiği yer benim bölgem. OSTİM organize sanayi bölgesi, GTZET'in yaptığı organizasyonla ama şu anda bu okul kapalı. Neden kapalı, kurulurken o sürdürülebilirlik mantığıyla kurulmadığı için Millî Eğitim Bakanlığı, TESK, MEKSA vakfı ve OSTİM'in beraberinde kurulmuş ve şu anda organizasyonel olarak sürdürülebilir yapı olmadığı için de şu anda okul faaliyet göstermiyor. Bu okulları kurarken Millî Eğitim Bakanlığı çok net organize sanayi bölgeleri tüzel kişiliğini mi muhatap alıyor, orada yapılacak herhangi bir okulu mu muhatap alıyor? Çünkü bize özel okullardan da şöyle teklif geliyor, siz organize sanayi bölgesi olarak bizim elimize bir yazı verin, biz buraya okul kuracağız, burayı ticari olarak işleteceğiz diyorlar. Dolayısıyla buradaki bu şeyi çok net bakanlığın çizmesi lazım ve bunun sürdürülemez haline geldiği zaman da ne olacağını bizim bilmemiz lazım. Ben Mustafa Hocama katılıyorum, bakanlık burada net bir politika çizmesi lazım çünkü şu anda bu olay sağlık meslek lisesindeki gibi bir furya şekline dönüşüyor, bunun net bir politikası çizilmediği zaman kötü sonuçlar da çıkabilir. Burada Millî Eğitim Bakanlığı olayın dışına çıkmaması gerekiyor, ben de hocam gibi düşünüyorum, bu sadece okul yönetimi, oradaki öğrencilerden ibaret değil, organize sanayi bölgesinden ibaret değil, hocalar ve bunun başı sonu hepsinin planlanması gerektiğini düşünüyorum. Okulların statüsünü de öğrenmek istiyorum. Organize sanayi bölgeleri kendi statüsü dışında mesela Ankara Sanayi Odası vakfı olarak bunu çözdü, ben nasıl çözeceğim? Ben, Millî Eğitim Bakanlığının okulları var, bunları size vereceğiz diyorlar, nasıl verileceğine dair hiçbir bilgi yok. Bekliyoruz. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; soru anlaşıldı başkanım. Teşekkür ediyorum. Daha önceden işaret etmişti, beyefendiyi de alalım.

SORU – MUSTAFA KOÇ; ben başkanlarımızın ilgi alanlarına göre yöneltiyorum, onların hangisi cevap verirse teşekkür ederim. Mustafa KOÇ, Memur-Sen temsilcisi. Birincisi, müfredatlarımız MEGEP bir projeydi, modülde bunun kitabı ve sistemiydi ama şu an melez bir eğitim yapıyor ne modüler eğitim ne sınıf geçme. Sınıf geçme şeyine göre modül kitapları okutuluyor, tamamen boşa gitmiş bir proje gibi görünüyor, bunun bir doldurulmasını istiyoruz, bir. İkincisi, destekleme kurslarında olduğu gibi meslek kurslarının da aynı kapsama alınması gerekiyor ki onların da bir derecede önem arz ettiği için bu aşamada da daha yeterli öğrenciler yetiştirilmesine inanıyoruz.

Üçüncüsü, teknik öğretmenlerin özlük haklarının korunarak çalışma saatlerinin haftada 5 gün 8 ile 17 olmasını istiyoruz, bu da daha iyi bir okul ve sanayi arasında iyi bir iş birliği sağlanacağına inanıyoruz.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; tavsiyeler bunlar, soru yok herhalde.

SORU; İstanbul Türkiye Hazır Beton Birliğinden katılıyorum ben, mesleki yeterlilik belgesi veriyoruz, MYK tarafından yetkilendirildi. Ben bir teknik öğretmenim, Afyon Kocatepe Üniversitesi mezunuyum. İki gündür mesleki eğitimlerle ilgili, onların kalitesiyle ilgili konuşuyoruz fakat mesleki liselerde eğitim vereceklerle ilgili konuşmuyoruz, yani meslek liselerine teknik öğretmen atamaları olacak mı, onların mağduriyeti ne olacak, bunun hakkında bilgi almak istiyorum.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; teşekkür ederim. Belki ona cevap verecek başka merciler vardır ama. Ben nereye bakacağımı da doğrusu şaşırdım, kısa bir soru.

SORU; Gaziantep Binbaşı Dünder Taşer Sağlık Meslek Lisesi müdürüyüm. Kamu adına bir soru da ben almış olayım dedim. Mesleki eğitimde sağlık, turizm otelcilik, kız teknik nerede efendim, Sayın Şennur Başkanımıza sormak istiyorum.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; teşekkür ederim. Evet, en son beyefendiden alalım, tamamlayalım arkadaşlar.

SORU – SATI ÇALIŞKAN; Satı ÇALIŞKAN, İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi Nedim Uysal Teknik Lisesi Müdürü. Şimdi Celal Hocama yöneltmek istiyorum. Özel öğretim kurumlarında biz biraz üvey evlat durumundayız. Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğümüzde bir mesleki teknik eğitim şubesi kurulması düşünülüyor mu? Bunu çok önemsiyoruz, iletişimde güçlük çekiyoruz. Bir diğer husus, bu tür okullar 33'e çıkmış, bu çok iyi bir gelişme ancak bunun gelişmesi, daha da artması için bu okulların açılmasında bazı kolaylıklar sağlanması gerekiyor. Maarif müfettişleri geldiklerinde diyorlar ki efendim okulu açtığınızda 4 yıllık donanımı, mesleki teknik eğitim genel müdürlüğümüzün hazırlamış olduğu 4 yıllık donanımı kenarda hazır edeceksiniz, geldiğimizde biz bunu göreceğiz. Şimdi son teknolojiden bahsediyoruz ve benim 4 yıl sonra kullanacağım ekipmanı bugünden hazırlanması isteniyor, bu her yıl bir gün önceden hazırlatılabilir mi? Daha kolaylıklar sağlanabilir mi? Mesleki rehberlik konusunda da, ortaokuldaki rehber öğretmeni ve yöneticilerinin mutlaka bilgilendirilmesi gerekiyor, bu hususta da Şennur Hanımdan destek bekliyoruz. Teşekkür ederim.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; teşekkür ediyorum. Arkadaşlar lütfen kusura bakmazsanız burada kesmek zorundayım, gerçekten bitti, süre bitti. Ben birkaç soruya kendim cevap vermeye çalışayım. Başta öğretmen yetiştirme ile ilgili konu vardı. Bu konu, bizim de gündemimizdedir. Gazi Üniversitesi olarak 3 tane çalıştay yaptık bu konuda. Bu okullar kapandı, bundan sonra ne olacak? Tabi ki burada ihtiyaç sahibi kurumların talep etmesi lazım. Bizden talep yok inanın. Ne Millî Eğitim Bakanlığından talep var, bize şu nitelikte öğretmen yetiştirin diye ne de diğer kurumlardan var. Demin beyefendi söyledi, biz kendi öğretmenimizi yetiştiriyoruz dedi, herhalde eğitici ustalıktan bahsettiniz. Evet, peki. Onu tartışmayalım.

Diğer bir konu, farklı bir mühendislik eğitiminden söz ettiniz. Bunlar da uzun uzun tartışıldı ve farklı bir mühendis tipi yetiştirecek kurumlarımız artık var, sanayiciler destek verdiği sürece de oradan gerçekten elinden iş gelen mühendisleri yetiştirmek için biz elimizden geleni yapacağız, teknoloji fakülteleri bunun için kurulmuştur. Buna ihtiyaca cevap verecek mühendisler yetişeceğine ben inanıyorum. Zaten bizim mezunlarımızın çoğunun da iş bulduğunu söyleyebilirim.

Diğer bir konu, değerli arkadaşlar, ben en iyi eğitimi veriyorum demek yetmiyor. Bu eğitim kurumlarımızın çıktılarının ölçülebilir, niteliklerinin ölçülebilir hale getirilmesi mutlaka gerekli. Mesleki



Yeterlilikler Kurumu burada devreye girebilir. Mezunların yeterliliklerini ölçerek, mesela şöyle bir mekanizma oluştursa; yüzlerce okuldan mezunlar var, değişik alanlarda, sektör veya alanda dal bazında da bu sınavlar yapılabilir, elbette yeterlilik sınavı şeklinde düzenlendiği için, benim mezunum ne kadar sertifika almış, hangi okulun mezunu mesleki yeterlilik sertifikası almış, çıktının bir ölçütüdür. Bunlar ortaya konulabilir ve okullar yarışa sokulabilir bu şekilde. Ve denetim mekanizması, elbette devlet ciddi bir para veriyor, sanayici de mutlaka katkı sağlıyor, işte bu iki katkının da denetlenmesi mutlaka gerekli. Acaba yerli yerinde kullanılıyor mu, nitelikli insan gücü yetiştirmek için bu paralar, bu kaynaklar yeterince harcanıyor mu, denetim mekanizması da son derece önemli diye düşünüyorum.

Şimdi panelist arkadaşlarımız sorularınıza cevap, siz de bir hemen kısaca sorunuzu alalım arkadaşlar. Hakikaten süreyi çok aştık.

SORU – MEHMET ÖZTÜRK; adım Mehmet ÖZTÜRK, Türkiye'deki Tarım TV'lerini kuran kişiyim. İki gündür beraber izliyorum, sadece Celal Beyle Şennur Hanım üç kelimeyle tarımdan bahsetti. Bütün konuşmalar üstü kapalı alanlar için geçerli sanayi olarak ama lütfen tarımın da üstü açık bir sanayi olduğunu söylemek istiyorum. Lütfen Sayın Celal Bey ve Şennur Hanım bundan sonraki toplantılara bir çiftiçi çağırıp çağırmayacağını merak ediyorum. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; peki, teşekkürler, sağ olun. Evet, zaten ihtisas okullarından maksat, o tür alanlara yönelik de programların olacağı yönünde tabi ki bir çalışma olduğunu düşünüyorum. Celal Bey sizden başlayalım sorulara cevapları hızlı bir şekilde.

CELAL KILIÇ; teşekkür ederim sayın başkanım. Arkadaşlar hızlı bir şekilde cevap vereyim. Birincisi tarımla ilgili, evet, doğru söylüyorsunuz, Türkiye'nin yaklaşık olarak 150 milyar dolar civarında bir tarım üretimi var, onunla ilgili daha en azından eğitim bağlamında farklı kalite geliştirme sistemlerinin ciddi ciddi uygulanması gerekiyor bu teşviklerle birlikte. Diğer, şimdi biz özel öğretim kurumları olarak arkadaşlar okul kalite geliştirme sisteminde yeni bir sistem üzerinde çalışıyoruz. Bu sistemle artık okulları akredite etmiş olacağız. Şöyle ki, eğitim öğretim yönetimi gibi alanlarda okullara diyeceğiz ki eğer şu şu şu sistemlerin sende varsa şu akreditasyon varsa sana bu kadar vereceğiz. Böylece eğitim öğretimde olduğu gibi her ikisi değil, bizim istediğimiz tarzda ve birazcık tematik okullara benzer şekilde teknoloji okulları gibi gelecekte hayalini kurduğumuz okul sistemini bize yaparlarsa, biz bunlara daha çok teşvik vereceğiz. Yok yapmazlarsa daha düşük oranlarda bunlara teşvik vermiş olacağız. Bir diğeri, şimdi en son Japonya, Almanya, İngiltere hem alan bazlı olarak programlarını inceliyoruz, bu programlarla tabi mesleki teknik eğitimi biz çok yakinen çalışıyoruz, bizim bulduğumuz bulgularda, mesleki teknik eğitimle görüşmek ve tartışmak suretiyle de eğer bunlarla ilgili yeni değişiklikler yapılması gerekiyorsa bununla ilgili çalışmalarını da yapmış olacağız. Diğer, bizim yine bu ay sonunda standart donanım mimari plan çalışmalarımız var. Yani bu verdiğimiz teşvikler rastgele değil, aynı zamana mesleki teknik eğitim okulları kurarlarken nasıl bir donatı koyacaklar, alanlarda neler bulunacak, ne tür bir öğrenci yetiştirecekler, bunlarla ilgili şu an çalışmalar da devam ediyor. Yine bir diğeri, mesleki teknik izleme sistemi çalışmalarımız devam ediyor, kurma çalışmalarımız. Bundan sonra hem üniversiteye yerleşenler hem de mezun olduğu alanlarda ve hangi alanlarda çocuklar çalışıyor, bunları da izlemiş olacağız ve bundan sonra politikalarda bu etkili olmuş olacak. Bir diğeri, evet çok teşekkür ederim onun için de, mesleki teknik eğitimle ilgili bizim bir şube müdürlüğü kurup belki daha profesyonel anlamda bu alanı en azından yönlendirme noktasında rehberlik noktasında böyle bir çalışma yapmamız gerekiyor. Ben çok teşekkür ederim.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; ben teşekkür ederim. Evet, diğer sorular için Şennur Hanım.

ŞENNUR ÇETİN; evet, ben kısaca birkaç başlıkta notlarımı aldım ama öncelikle üretimi yapacakların patent ülkesi, evet patent ülkesi değiliz, patent almıyoruz, tasarımlarımız maalesef sanayiciler tarafından da kullanılıyor. Patente ilgili çalışmalar hakkında, okullarımızda ya da dışarıda AR-GE birimlerimizin oluşturulması hakkında bilgi vermek istiyorum, bir de mezunlarımızın izlenmesiyle ilgili sorumuz vardı. Şu anda patent enstitüsüyle birlikte tasarım ve patent strateji eylem planı, bir de sanayi bakanlığımızla fikri ve sınai haklar eylem planları var. Bu kapsamda temel eğitimden başlamak üzere temel eğitim, ortaöğretim ve meslek liseleri de dâhil olmak üzere programlara tasarımla ilgili, fikri sınai haklarla ilgili konular konu ve patent konusunda da okullarımıza resmi olarak yazılar da yazıldı. Patent konusunda okullarımızın başvurması halinde, çünkü patente belli bir ücret var ödenmesi gereken, bunun ne kadar patent enstitüsüyle görüşmüş olsak da bunu çözümleyemedik maalesef, ne kadar söylesek kurumsal olarak okul olarak başvurduğumuzda bunu almayın, biz de kamuyuz dediğimiz halde bunu talep ediyorlar. Ama bu şekilde patent başvurusu yapacak olan okullarımızı da genel bütçemizden de Genel Müdürlük olarak destek vereceğiz. Bunun bilgisini de vermek istiyorum. Ayrıca da mezunlarımızın istihdam olması, sayısal veriler sordu hanımefendi, şu anda sayısal veriler yanımda olmadığı için bu sayısal verileri veremeyeceğim ama bir e-mezun sistemimiz var. Bu e-mezun sistemimiz maalesef tam istediğimiz gibi yüzde 100 başarılı yürütebildiğimiz bir sistem değil, ne kadar da toplantılar, eğitimler vermiş olsak da bilgilendirmeler de yapmış olsak da resmi yazı yazsak da sektörün de bu e-mezun sistemine giriş yapması gerekiyor, çalışan kişi bizim öğrencimizse ve sektör eğer meslek lisesi mezunu çalıştırdığında sisteme girmemişse biz bu kişiye ulaşamıyoruz çünkü kişi de okula bu bilgiyi vermiyor. Okulumuzda mezun olurken eğer okulun bilgisi dahilinde yerleşmişse sektöre ya da üniversiteye gitmişse, okul idaremiz de bu bilgileri giriyor. O nedenle bu çok nitelikli bir e-mezun izleme yapamıyoruz ama bunu sistem olarak kurgulamaya, kurmaya çalışıyoruz, halen de devam ediyor. AR-GE'lerle ilgili okullarımızda AR-GE birimlerini oluşturmak istiyoruz, bununla ilgili TÜBİTAK'la da görüşmelerimiz devam ediyor. AR-GE'lerimizin olması ve bu AR-GE'lerde de çalışmaların yapılması gerekiyor ama genel müdürlük olarak genel bütçeden de bunu karşılamadan da, gittiğimde birkaç hafta öncesinde de Bursa'da ziyaret ettiğim okulumuzda da gördüm, okulumuzun da TÜBİTAK'a sunmuş olduğu projelerle çok güzel bir AR-GE birimi oluşturmuş ve okula gelen öğrenciler 9. sınıftan itibaren düzenli olarak o AR-GE birimini diğer bölümlerde neler üretildiğini, nasıl tasarımlar yapıldığını da AR-GE birimi yerinde görerek, inceleyerek de öğrenciler de neler yapabileceklerini hayal edebilir duruma geliyorlar, 9. Sınıftan itibaren. Bunları okullarımız da çok rahatlıkla yapabilir, genel müdürlük olarak da ama destekler veriyoruz. 4.0 ile ilgili Lale Hanımdı sanırım, bir şeyleri vardı, evet burada programlar anlamında hem özel öğretimde olsun hem bizde olsun, matematik okuryazarlığı, sadece dijital okuryazarlığı değil, bu anlamda da çalışmalar yapılması gerekiyor ve kültür derslerinin ağırlıkları ve meslek derslerinin ağırlıkları, bunları da ilerleyen süreçte, biraz önce söylemiş olduğumuz gibi üniversiteyi hedefleyen, akademik kariyer yapacak olanların uygulayacağı programda çıraklık bize geldiği zaman, ondan sonrasında bu anlamda programlarda da revizeler olacak ve gerçekten sektörde istihdam olacak olan, çalışacak kişi o alandaki yeterlilik ne kadar matematiği, ne kadar kimyayı gerektiriyorsa o kadarını görüp, daha ağırlıklı olarak sektörde işbaşında yeterlilik kazandırılacak şekilde planlanacak. Atladığım soru var mıydı? Öğretmen alımıyla ilgili ona bir cevap veremeyeceğim. Hatice hanımın sorusu var, mesleki teknik eğitim şemsiyesi altında birleşmesi ben de eski kız teknik kökenliyim, giyim öğretmeniyim kendim de, öyle bir ayrım hiçbir zaman düşünülmedi. 2011'den beri bu birleşimle yapılırken de geçmişte yaşamış olduğumuz birçok problemlerimiz vardı. Evet, bizim hizmet sektörlerimiz, bunlar çocuk gelişiminden tutun



da sağlık sektörüne, hasta yaşlı bakımından tutun da büro yönetimi muhasebe alanlarımız da dahil olmak üzere, otelcilik alanlarımız dahil olmak üzere hepsini bir bütün olarak düşünüyoruz. Ve 4 sektörde biz okullarımıza eğitim veriyoruz, finans sektörü, hizmet sektörü, üretim sektörü olarak. Şu anda en çok problem istihdam ya da işletmelerde beceri eğitimi anlamında gerçekten bu mavi yakalı dediğimiz, işletmelerde eli boyaya giren, eli tezgâha girdiği zaman tozun talaşın içinde olan çocuklarımız bu alanlara girmek istemiyorlar. Bu anlamda belki fazla vurgulanmış ama mesleki teknik eğitim çatısı altında hepsi bizim okullarımız ve hepsi bir bütün. Bu bütünlük bize şunu da sağlıyor, geçmişte biliyorsunuz geçmiş ya da kız teknikse o okulda atıyorum bir kimya alanına ya da bir motor teknolojisi otomotiv teknolojisi de açamazdınız. Mesleki teknik adı altında birleştiği zaman bir sağlık meslek lisesini de o ilçede bir tane okul varsa, bir çocuk gelişimi açılmasına ya da elektrik elektronik acımasına ihtiyaç varsa bölgesel ihtiyaçsa, sektör de bunu istiyorsa, rahatlıkla açılabilir. Geçmişte bunları açamıyorduk biliyorsunuz, farklı genel müdürlükler ve farklı isimler olduğu için. Bu anlamda öyle bir ayırım genel müdürlük olarak asla ve asla düşünmüyoruz, öyle bir şey olamaz. Atladığım soru varsa kusura bakmayın, özür dilerim. Tekrar katıldığınız için de çok teşekkür ederim, ilgi ve alakanıza da.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; evet, çok teşekkür ederim. Cevaplanmayan soru kaldı mı bilmiyorum, ben de kısaca.

RASİM ASLAN; Başkanım, iki tane soru var doğrudan hemen müsaadenizle. Sayın başkanımın başlıyayım ben. Topkapı okulları özel teşebbüs tarafından açılan bir yapı, öyle söyleyeyim. İkitelli organize sanayi bölgesi bina olarak yapıldı, özel teşebbüse devredilen bir okul, onu söyleyeyim. Biz şuna inanıyoruz her şeyden önce; yasanın ruhuna göre faaliyet gösteren bir yapı olduğumuz kanaatindeyiz, öğrenciden zerre kadar bir ücret alınmadan, sayın genel başkanım ücretleri söyledi, 4 bin ile 6 bin civarında öğrenci başına verilen paralar var. Öğrenciden bunun haricinde eğitim öğretim ücreti altında bir kuruluş dahi istemeden faaliyet gösteren bir yapıyız. Beyefendinin şeyine gelelim. Her önüne geleni almıyoruz okula, onu söyleyeyim. Çünkü şuna da inanıyoruz, olmazsa olmazımız TEOG değil, biz kayıt kabul komisyonumuz, rehberlik servisimiz, bölüm şeflerimiz, mesleğe yeterlilik ve isteğini değerlendirerek biz öğrenciyi alıyoruz. Bizim ana düşüncemiz şu, Türkiye’de meslek lisesi açısından her konulan tuğla bizim için değerli. Evet, üniversiteye giren öğrenci de olsun ama bizim vizyonumuzda benimsediğimiz nitelikli aranan ana eleman da olsun. Biz bu hareketle yapıdayız. Evet benim 186 tane öğrencimin 180 tanesi sanayiye çıktı, 6 tanesi de akademik. Ben bu oranın Türkiye’nin mavi yaka sayısını yakalaması için ideal bir rakam olduğu kanaatindeyim. Nasipse bu sene vereceğiz, 850 öğrencimin içinde akademik başarısı çok yüksek öğrencilerim de var. Ben şuna inanıyorum, bu işi sürekli olabileceğine inanıyorum. Millî Eğitim Bakanlığımızın, organize sanayi bölgelerinde açılan bu okullara, çok fazla istemiyoruz, yüzde 15-20 oranındaki bir katkının dışarıdan örneğin bizim haricimizde bizzat organizelerin işlettiği, destek olduğu vakıfların okullar var, İkitelli OSB Meslek Lisesi herhangi bir vakıf veya destek almadan sadece devletin verdiği ücretle eğitim öğretim faaliyetini devam ettiren bir kurum. Teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

PROF. DR. DURAN ALTIPARMAK; sanıyorum cevaplar tamamlandı. Değerli katılımcılar, katılımınızdan, katkılarınızdan dolayı hepinize çok çok teşekkür ediyoruz. Ben eğer çıkmazsanız çıkmadan önce panelistlerimizin katılım belgelerini takdim etmek istiyorum ama kapatmadan önce kısaca şunu söyleyelim; ben 43 yıl önce Adana motor sanattan mezun olmuştum, tematik okullar diye şimdi gündeme aldığımız mesele o zaman çözülmüştü diye aklıma geliyor. Acaba 43 yıl önce iyisini yapmış da karar vermiş de sonra mı bozmuşuz diye de düşünmeye başlıyorum. Ama iki çeşit programı, Sayın Daşçı’nın önerdiği iki çeşit programı mutlaka yapmalıyız. Ben

motor teknisyen okulu mezunuyum, motor meslekle motor teknisyenlik ayrıydı, birisi üç yıllık program, birisi dört yıllık programdı. Birisi akademik program, diğeri el becerisine ve yine nitelikli insan yetiştirmeye yönelik programdı, yine bunun ayrımını belli kriterler, sağlam kriterler koyarak bunun ayrımını yapabiliriz diye düşünüyorum. Sanayicimiz elbette çok büyük destekler veriyor ancak staj gibi düşünmeyip endüstri stajında da bizim işyeri eğitimimiz vardır, bir yarıyıl teknoloji fakültesi öğrencilerini gönderdiğimiz, sanayicilerimizin bazıları tabi ki birçoğunu tenzih ediyorum, onlara yasal zorunluluk olmasına rağmen, 3308'in gereği olarak asgari ücretin üçte birini çok görüyorlar, bir cep harçlığı bile vermiyorlar. Sanayicilerimize buradan böyle bir çağrıda da bulunmak istiyorum. Hepinize çok çok teşekkür ediyorum.



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Serdar YÜCESU - Gazi Üni. Teknoloji Fakültesi Öğretim Üyesi

Panelistler

Mehmet ORDUKAYA - MYK Mesleki Yeterlilikler Daire Başkanı

Şahin SERİM - HAK-İŞ Projeler Koordinatörü

Saygın BABAN - TOBB MEYBEM Genel Müdürü

Halil AKDAŞ - UGETAM Temsilcisi



PANEL 11

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; değerli misafirler, saygıdeğer katılımcılar, eğitimden üretime sektörlere iş birliğine temalı 2. Eğitim Kongresine hoş geldiniz. Bu panelin konusu, mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesi. Panelde dört saygıdeğer konuşmacı var. Mesleki eğitim ile ilgili yapılan toplantılara yaklaşık 15 yıldır katılıyoruz, katılanların yüzde 70'i aynı, yüzde 30 civarında bir değişiklik arz ediyor katılımcı profilinde. Bu süreklilik açısından iyi bir şey, hafıza oluşturulması açısından da iyi bir şey. Mesleki yeterlilik konusu da Türkiye'de son 10 yıllık bir periyoda dayanıyor gelişmesi, bugüne gelmesi. Aslında 2004 yılında MEGEP projesiyle başlayan bir süreç var. O süreç sonunda 2006 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumu kuruldu, meslek standartlarının hazırlanması, yeterliliklerin belirlenmesi, belgelendirme vs. bayağı bir yol alındı. Mesleki Yeterlilik Kurumunun web sayfasına baktığımızda, 341 dalda ulusal yeterlilik hazırlandığını görüyoruz. Aslında sektör bu meslek standardını, işlerin standart bir halde yürümesini bir şekilde kendi içerisinde hallediyor. Mesela ben otomotiv alanındanım, otomotiv sektöründe mesela aracınızı hangi ildeki servise götürürseniz götürün, aynı işler yapılıyor çünkü bunlar mesela büyük firmaların kendi mesleki eğitim merkezleri var, bütün bu mesleki eğitim merkezlerine alıp, burada işlerin belli standartta yapılmasına dair gerekli yeterlilikler kazandırılıyor. 10. Kalkınma planı için mesleki yeterlilik konusunda raporu biz hazırlamıştık. Bir hanım vardı Avustralya'dan gelen, onlar da burada bir mesleki eğitimle ilgili vakıf kurmuşlardı, orada bir şey söyledi; Türkiye'de işlerin aslında belli standartlara uygun yapılmadığına dair. Dedi ki burada çok lüks beş yıldızlı bir otele gidiyoruz ama bakıyoruz duvar kâğıdı düzgün değil, priz düzgün değil, lamba düğmelerinin yerleri uygun değil vs. bir dolu eleştirilerde bulunmuştu. Gerçekten de işlerin belli standartlara uygun olarak yapılmasının çok önemli olduğunu, bunlar da bize gösteriyor.

Şimdi ilk sunumu Mesleki Yeterlilik Kurumundan Mehmet ORDUKAYA Bey yapacaklar. Mehmet Bey kısaca kendisini de tanıtsın, çünkü özgeçmiş almadık. 15 dakika süre kullanalım hocam, süreye de dikkat edersek.

MEHMET ORDUKAYA; teşekkürler Sayın Başkan. Sayın Başkan, değerli katılımcılar, hepinizi şahsım ve kurumum Mesleki Yeterlilik Kurumu adına saygıyla selamlıyorum. Tabi sözlerime geçmeden önce 2. Eğitim Kongresinin başta Ülkemize ve Milletimize, sonrasında ve özelinde mesleki teknik eğitim sorunlarının çözülmesine faydalı bir etkinlik olacağını umuyor ve temenni ediyorum. Tabi kendimizi tanıtmamız istendi. Ben 2013 yılından itibaren Mesleki Yeterlilik Kurumu Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanı olarak görev yapıyorum. 2008 yılından itibaren Mesleki Yeterlilik Kurumunda bilişim kademesinde elektronik mühendisi olarak göreve başlamıştım. Elektronik yüksek mühendisiyim, aynı anda da elektronik alanında doktora devam ediyorum.

Şimdi Eğitim Kongresinin temel problemlerinden bir tanesi mesleki teknik eğitimin sorunları. Yani bizler sorunları iyi analiz edemezsek, teşhislerimiz de sıkıntılı olabilir. Onun için ilk olarak bugün mesleki yeterlilik sistemine neden ihtiyaç duyduğumuzu anlatmaya çalışacağız, klasik sunumlarımızın haricinde bir sunum yapmaya çalışacağım. Sorunu doğru çözebilirsek, ben bu kongre sonunda çıkacak çıktılarının da teşhise yönelik olacağını düşünüyorum.

Neden mesleki yeterlilikler? Bu noktada kalkınma ve refah konusunda belirli sıkıntılarımız var, yani sektörlerde verimlilik konusunda, katma değerün ülkemize kazandırılması ve rekabet gücünün artırılmasında, bu sadece mesleki ve teknik eğitimin değil, hemen hemen tüm sektörlerin problemi. İş sağlığı güvenliğinde biliyorsunuz özellikle 2014 yılında çok acı olaylar yaşadık, maden faciası, asansör kazası, her gün yenileri eklenebiliyor. İş sağlığı güvenliği



noktasında da temel sıkıntılarımız var. Demek ki burada en büyük sorunlardan biri, bireylerin yetkin olmadıkları işlerde çalıştırılması. Kişiler beceremedikleri işlerde çalıştıkları için iş kazaları oluyor. Kalifiye ve belgeli personelimizin olmaması yine bütün sektörlerin temel problemi. Peki, istihdama ilişkin problemlerimiz, sorunlarımız nelerdir, onlara bakalım hızlıca. Eğitim istihdam arasındaki uyumsuzluk. Eğitiyoruz kişileri ancak iş dünyası diyor ki eğitimden gelen kişiler bizim istediğimiz nitelikte olmuyor. Meslekte dikey ve yatay ilerleme yollarının tanımlanmamış olması. Yani bir kişiye biz diyoruz ki sen ustasın, ustasın sen usta kal. Ya da işçisin sen işçi kal diye bir tanım vardır bilirsiniz. Yatay ya da dikey ilerleme yollarını tanımlanmamış olmamız, bu da temel problemlerinden bir tanesi istihdamın. Meleği yaparak öğrenenlere karşı uygulanan ayrımcılık, yani bir kişi eğitim alanlardan daha çok işi işbaşında öğrenmiştir, belki daha iyi biliyordur ama onlara bir ayrımcılık var, bu da tabi sıkıntı. Belgelerde uluslararası geçerliliğin ve kıyaslanabilirliğin olmaması, bu da ülkemizin problemlerinden biriydi. Nitelikli personel ayrımını yapmada yaşanan zorluklar. Güven veren bir ölçme değerlendirme sisteminin, belgelendirme sisteminin olmayışı. İşsizlik sorununa etkin çözüm üretilmemesi. Aslında ben gittiğim her yerde bunu söylemeye çalışıyorum. Türkiye İş Kurumundan değerli katılımcılar da var burada, zaten oranları paylaşıyorlar. Evet, ülkemizde işsizlik var mı? var ama biz şunu söylüyoruz, ülkemizde işsizliğin yanında bir de mesleksizlik problemi var. İşte dün panellerde söylediler, çalışacak kişi arıyoruz, ilana çıkıyoruz, kimse gelmiyor, bu da bunların göstergesi. Ve daha burada sayamayacağımız birçok problemimiz var. Ve genelinde baktığımız zaman, bu saymış olduğum bütün problemler birbirleriyle maalesef ilintili. Sorunların öznesinde de ortak noktası da insan. Mesleki eğitimi kişinin yok, belgesi yok ama yetkinliği olabiliyor ya da eğitimi belgesi var ama yetkinliği olamıyor. Bu kapsamda da kişilerin iş güvencesinde de ciddi sıkıntılar yaşıyoruz.

Çözüme giden ilk adım, burada meslek standartlarının tanımlanması, yani yapılan işin bir kere tanımının olması gerekiyor. Meslek standartlarının tanımlanması gerekiyor. Peki, meslek standartları nasıl tanımlanıyor, önce biz meslekleri mesleki haritalandırmaya tabi tutuyoruz, bu bir meslek mi, uluslararası sınıflandırmadaki yeri nedir, bunları kontrol ediyoruz. Eğer ki bir meslekse meslek standartlarını hazırlıyoruz. Meslek standartlarını Mesleki Yeterlilik Kurumu oturup masa başında kendisi hazırlamıyor. İş dünyasıyla birlikte hazırlıyoruz. Meslek standartlarından sonra o standarda uygun kişileri nasıl ölçeriz, nasıl belgelendirme faaliyetlerine tabi tutarız, bu sorunun cevabını aldığımız ulusal yeterlilikleri hazırlıyoruz, sonra da yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları aracılığıyla, uluslararası personel belgelendirme akreditasyonuna sahip kuruluşlarla belgelendirme faaliyetlerini yapmaya çalışıyoruz.

Peki, neden standartlaşma bu kadar önemli? Standart bir kere bilgidir ve bilgi de güçtür. Bu çok net dünya genelinde kabul edilmiş genel bir prensiptir. Temelinde standart, bir şeyi yapmak için kararlaştırılan yoldur. Bu bir ürün imalatı da olabilir, bizim alanımızda da personel belgelendirme noktasında standartlarla karşı karşıyayız. MYK'ya giden yolu çok hızlıca geçelim, 1992'de İŞKUR kapsamında toplantılar yapıldı, meslek standartları komisyonu oluşturuldu, 1995-2000 yılları arasında yine İŞKUR istihdam eğitim projesi kapsamında uygulamalar yapıldı, 250 taslak standart hazırlandı, 2000'de ulusal meslek standardı kurumu kurulmasına ilişkin kanun taslağı hazırlandı. 2006'ya kadar MEGEP kapsamında belirli projeler yapıldı. En sonunda, 20 Eylül 2006 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumu kuruldu. Yönetim yapımız, normal kamu kurumlarından çok farklı, buraları çok hızlı geçeceğim. Mesleki Yeterlilik Kurumu bir kamu kurumu ama yönetim kurulunda iş dünyasından, sendikalardan, Millî Eğitim Bakanlığında, YÖK'ten kişiler bulunuyor. Genel kurulunda da yine sivil toplum örgütleri yer aldığı için aslında Mesleki Yeterlilik Kurumu herkesin temsil edildiği bir kurum. Peki neden mesleki yeterlilik sistemi ve Mesleki Yeterlilik

Kurumu? Önceki projeler neden başarıya ulaşamadı? Önceki projede geliştirilen standartlar kamu eliyle geliştirildi, yani kamu dedi ki ben standardı hazırlayacağım, toplandık, standartları hazırladık, bu sektöre yansımadı ve standartların devamlılığını ve güncelliğini sağlayacak bir kurum olmadığı için hepsi sahipsiz kaldı. Peki neden MYK'nın yönetim modeli bu şekilde? Çünkü sektörlerin temsil edilmediği bir kamu kuruluşunun yapacağı meslek standartlarının kabul görmesi çok riskli bir durum. Peki neden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili kurumuyuz da Millî Eğitim Bakanlığının değiliz? Eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi noktasında Mesleki Yeterlilik Kurumu tam arasına kurulmuş bir kurum olduğu için, istihdam sektörünün bakanlığı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak kurulduk, bence de doğrusu buydu. Peki, neden belgelendirmede girişimcilik modeli uygulandı? Bu biz her zaman söylüyoruz, sadece hak eden kişinin belge aldığı bir sistem. Hak etmeyenlerin belge alabileceği bir sistem varsa bu zaten bizim sistemimiz bile olsa, hakikaten boşuna uğraşmak demektir.

Şimdi kalite güvencesinden bahsedeceğim, zaten benden sonra yetkilendirilmiş kuruluşlarımızın değerli personel belgelendirme yöneticileri anlatacaklar kendi sistemlerini. Biz temel olarak hangi kalite güvence ölçütlerine sahibiz, onları anlatacağım. Biz bir kere meslek standartlarını için en başında sektörle birlikte hazırlıyoruz. Sektör hazırladıktan sonra rakipleri olsun, paydaşları olsun, bir ay kamuoyunun görüşüne sunuluyor bu standartlar ve sektör komitelerinin onayına sunuluyor. Sektör komitelerinde de Millî Eğitim Bakanlığımız, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığımız, ilgili sendikalar, meslek kuruluşları yer alıyor ve bu sektör komiteleri de bu standartları onaylıyorlar. Ve burası çok önemli, en geç 5 yılda bir bütün standartlar revize ediliyor.

Sınav ve belgelendirme sistemine biraz değinmek istiyorum. Standartlar, yeterlilikler aynı şekilde hazırlanıyor. Yeterliliklerden sonra biz sınav ve belgelendirme faaliyetleri için başvuru alıyoruz. Bir kuruluş sınav belgelendirme başvurusu yapıyor kurumumuza, ilk önce onları iki gün eğitime tabi tutuyoruz, meslek standardından yeterliliklere kadar sınav ve belgelendirme faaliyetleri ve yetkilendireceğimiz kuruluşlardan hangi kriterleri istiyoruz, bunları anlatıyoruz iki gün boyunca. Nihayetinde elektronik platformda ön yetkilendirme başvurusu yapılıyor. 12 ay kuruluşlara yetkilendirme ön sözleşmesi imzalıyoruz, diyoruz ki size seçtiğiniz mesleklerde belgelendirme kuruluşu olabilmek için geçici bir izin verdim, şu an Türk Akreditasyon Kurumuna gidebilirsin. Türk Akreditasyon Kurumu da diyor ki Mesleki Yeterlilik Kurumu size izin vermiş, ben akreditasyon işlemlerini başlatıyorum diyor. Akreditasyon başvurusu ve 17024 denetimlerinden sonra kuruluş uluslararası bir alanda akredite oluyor. Yeterli mi, tabi ki değil. Yine belge düzenleyemiyor. Bu sefer Mesleki Yeterlilik Kurumuna diyor ki sen bana bir ödev vermiştin, ben ödevimi tamamladım, akrediteyim artık, uluslararası akreditasyona sahip bir kuruluşum diyor. Nihai yetkilendirme başvurusunu yapıyor, yine Mesleki Yeterlilik Kurumu yerinde inceleme ve değerlendirmelerden sonra uygun bulunan kuruluşlar yetkilendiriliyor.

Adaylar, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarına başvuruyorlar sınavlar için ve kuruluşlarımızın hepsi iç kalite güvencesi uygulamak zorunda, hem Mesleki Yeterlilik Kurumu mevzuatında hem 17024 uluslararası personel belgelendirme standardında bu tanımlı. Tüm sınavlar, başından sonuna kadar teorik ve performans sınavları, görüntülü ve sesli olarak kamera kaydı altına alınıyor ve bu kayıtlar 1 yıl saklanmak zorunda. Mesleki Yeterlilik Kurumu olarak çeşitli aralıklarla belirlenen risk kriterleri kapsamında belgelendirme kuruluşlarımızdan sürekli görüntüleri istiyoruz. Ve en nihayetinde bunun merkezi bir belgelendirme sistemi var. Adana'da yetkilendirilmiş bir kuruluş başka bir belge, İstanbul'da yetkilendirilmiş kuruluş ayrı bir belge vermiyor, belgenin formatı uluslararası standartta belirlenen özelliklere sahip ve tek belge formatında, merkezi sistemden bu belgeler üretiliyor. Bugün itibarıyla 55 yazıyor ama bir



kuruluşumuzu daha yetkilendirdik, 56 kuruluşumuz devam ediyor ve 70 kuruluşun da sınav ve belgelendirme kapsamında yetkilendirme işlemleri devam ediyor.

Demin de söylemiştim, bütün işlemleri elektronik portaldan yapıyoruz. Portal demek, otomasyon, hız, güvenlik, kolaylık, izlenebilirlik, burası çok önemli ve doğrulama anlamında, belgelendirme kuruluşlarımızın yaptığı bütün faaliyetler portaldan yapılmak zorunda. Sınav girişleri, sınav sonuçları, belgelendirme kararları, kimleri belgelendirdiler, hangi sınavlarda kimler görev yaptı, hepsi mesleki yeterlilik kurumu web portalında izleniyor. Belgelerde de kalite güvencesi var, ilgili standart ve MYK kapsamında. Zaten kâğıtları özel, hologram güvenlik önlemleri var, kare barkod belgelerin arkasında ve her kişi almış olduğu belgeyi kare barkodları okutarak Mesleki Yeterlilik Kurumu portalından da onaylayabiliyor.

Belgelendirme kuruluşlarını yetkilendirdik, TÜRKAK'ta akredite ettik, peki bitti mi, portaldan da izliyoruz, bütün istatistiklerini tutuyoruz, yine yetmedi. TÜRKAK ve MYK'nın yılda bir kez gözetim denetimleri olur. Mesleki Yeterlilik Kurumu 2015 yılından itibaren belgelendirme kuruluşlarının sınav programlarına habersiz denetimler, programsız denetimler icra etmeye başladı, bu kapsamda önümüzdeki günlerde de bu denetimlerimizi hızlandıracğıız. Yapılan sınavlara hiç kimseye haber vermeden, sınav anında denetçilerimiz gidip sınavları izliyorlar ve eğer varsa bir uygunsuzluk, bunu belgelendirme kuruluşlarına bildiriyorlar, bu kapsamda da bazı kuruluşlarımız yetkilerini askıya alabiliyorlar, bazılarında yetkisi tamamen kaldırılıyor. Şunu söylemek istiyorum, 56 kuruluşumuz var, bugüne kadar mevzuata uygunsuzluk içeren 4 kuruluşun da yetkisini kaldırmak zorunda kaldık. Kalite güvencesinden taviz verirse, ülkemizde birçok belge enflasyonu var, verilen diğer belgelerden mesleki yeterlilik belgesinin bir farkı kalmaz. Onun için bu bizim en önem verdiğimiz nokta. Tabi mesleki yeterlilik belgeleri hepiniz biliyorsunuz, 2015 yılında çıkarılan 6645 sayılı Kanun kapsamında tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde zorunlu oldu. Peki, iş sağlığı güvenliği nedir, hemen hızlıca bir göz atalım. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünden aldığımız veriler çok kötü, 6,7 milyon kişi bu tehlikeli işlerde çalışıyor, iş kazalarının yüzde 2'si kaçınılmaz durumlardan meydana geliyor. Yani ne yaparsak yapalım bunu çözemiyoruz. Yüzde 10'u tehlikeli durumlardan, yüzde 88'i de tehlikeli davranışlardan. Yani yüzde 88'i insan kaynaklı. Biz diyoruz ki insanımızı düzgün eğitebilirsek, mesleki ve teknik eğitim, işverenin ihtiyacına göre verilirse ve uluslararası belgelendirme sistemine sahip nitelikli işgücü, belgeli işgücü istihdam edersek, bu noktada iş kazalarını azaltabiliriz. İşte görüyorsunuz, dünyadan ve ülkemizden iş kazalarına davetiye çıkaran iş sağlığı güvenliği önlemleri, aslında bunlar önlem değil ama bu noktada Mesleki Yeterlilik Kurumunun özellikle 2014 yılında yaşanan iş kazalarından sonra bu işin çözülmesiyle ilgili bir yasama gerekiyordu, bu da 6645 sayılı Kanun kapsamında Meclisten geçti. Bu Kanun kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirlediği mesleklerde, tebliğlerin yayın tarihinden itibaren 12 ay içerisinde hiç kimse mesleki yeterlilik belgesi olmadan çalışamaz diyor. Bu noktada tabi Millî Eğitim Bakanlığımızla birlikte çıkarıldı bu Kanun, 3308 sayılı Kanun kapsamında alınan ustalık belgeleri ve mesleki eğitim diplomaları belge muafiyeti sağlandı. 25 Mayıs 2015 tarihinde 40 meslekte belge zorunluluğu başladı, 24 Mart 2016'da da 8 meslek ilave edildi. Bu kapsamda 40 meslek genelinde şu an mesleki yeterlilik belgeleri zorunlu ama biz Bakanlık olarak sektörlerin henüz olmadığı için yılsonuna kadar bir geçiş süreci, müfettişlerimize Teftiş Kurulu Başkanlığımızda görev yapan denetmcilerimize yılsonuna kadar cezai müeyyide uygulamamaları ancak bu konuda işverenleri uyarmaları noktasında Bakanlığımız iç içtihadına uygulamaya konuldu. 2017'nin başından sonuna kadar herhangi bir erteleme olmayacağını söyleyebiliriz. Tabi Kanunun çıkıp çıkmayacağını ben söyleyemem ama uygulamanın başındaki kişi olarak, biz Mesleki Yeterlilik

Kurumu olarak bu kanunun ertelenmesinden yana değiliz. Maalesef ve maalesef birçok sektördeki işverenlerimiz bu nasıl olsa ertelenir şeklinde kişilerin belgelendirilmesinde yavaş davranıyor. Bu belge zorunluluğu kapsamında devlet bir işi zorunlu kıldı ama bir taraftan da ceberut bir devlet anlayışında uygulamadı bunu. Bir taraftan da elini cebine attı, ben bu kişilerin belgelendirme masraflarını da işsizlik sigortası fonundan karşılayacağım dedi. Bu noktada her kişi sadece birer kez yararlanabiliyor bu teşvikten. Brüt asgari ücretin yarısını yaklaşık 850 TL civarında sınav ücreti, işsizlik sigortası fonundan yararlanılıyor. Peki, mesleki yeterlilik belgesine ilişkin teşvikler sadece belge zorunluluğu kapsamında mı? Biz bugün itibarıyla 186 meslekte belgelendirme yapıyoruz, yetkilendirme kuruluşlar vasıtasıyla. 6111 sayılı kanun kapsamında da 4447 sayılı Kanunun geçici 10. Maddesine eklemeler yapıldı. Mesleki yeterlilik belgeli kişileri istihdam eden işverenlerin 48 aydan 54 aya kadar işveren prim katkısı da devlet tarafından ödenebiliyor. 48 alanda sınav ücretlerini iade ettiğimizi söylemiştim ama 186 alanda belgelendirme yapıyoruz. Diğer alanları da bünyemizdeki Avrupa Birliği fonlarından destekliyoruz. Kişiler herhangi bir belgelendirme kuruluşuna gittiğinde, bu Avrupa Birliği formlarını doldurarak bu teşviklerden, sınavları kazanmaları halinde sınav ücretlerini iade almalarıyla birlikte yararlanabiliyorlar. 5 milyon Avro tutarında bir Avrupa Birliği projesini tamamladık. Önümüzdeki günlerde daha büyük Avrupa Birliği projelerini de almak için şimdiden çalışmaları başlattığımızı ifade etmek isterim.

Bugün kapsamında sayılara baktığımız zaman, yaklaşık 42 bin kişinin işsizlik sigortası fonundan yararlandığını, 6500 kişinin de Avrupa Birliği projesinden yararlandığını, yaklaşık 50 bin kişinin sınav ve belgelendirme masraflarının iade edildiğini söylemek istiyorum. Bu noktada milyonlarca kişi tehlikeli işlerde çalışıyor. Gelineen noktada şu an 87 bin civarında mesleki yeterlilik belgesi düzenlendi. Aslında 3 yıl önce bu sayı 5 bindi. Hızlı bir şekilde ilerliyoruz ama ülkemizdeki ihtiyacı karşılama noktasına hala yeterli olduğumuzu düşünmüyorum. Onun için 2016 yılının sonuna kadar en az 150 bin kişiyi belgelendirme hedefimiz var.

Şimdi bu noktada yine çok sayılara girmeyeceğim. Ulusal yeterlilik sistemi ile mesleki ve teknik eğitim müfredatları standartlara göre güncellenecek ve kalite güvencesi teşvik edilecektir. Konuşmaya başladığımda anlatmış olduğum projelerin aslında kaynağında ve membasında bu var. Mesleki ve teknik eğitim faaliyetleri yürütüyoruz ancak standarda ve işverenin istediği özellikte değil. 6645 sayılı Kanunun önemli bir maddesi var, diyor ki Millî Eğitim Bakanlığı ve YÖK, ulusal meslek standardı yayınladıktan sonra 12 ay içerisinde programlarını standarda göre güncelleyecek diyor. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığımız, Millî Eğitim, Mesleki Teknik Eğitim, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğümüz bir çalışma başlattı, bu çalışmaları takip ediyoruz ancak 655 standardımızın yayınladığını düşünürsek, şu an yaklaşık 150 mesleğe ilişkin müfredat güncellenmesi yapılmış, bir an önce bu çalışmaların da tamamlanmasını bekliyoruz. Bireyler iş piyasasının taleplerini karşılayacak, güvenilir, uluslararası geçerliliği olan mesleki yeterlilik belgelerine sahip olacak. Nitelikli, belgeli işgücünün istihdamı kolaylaşacak, mesleki ilerleme yolları ve hareketlilik sağlanacak. Eğitim istihdam arasındaki ilişki güçlenecek, bu ulusal yeterlilik sisteminin tüm bileşenlerinin kanunda ve mevzuatta belirtilen düzeyde yapıldığı müddetçe. Böylece ne olacak, Ülkemizin toplam rekabet gücü yükselecek. Ben sunumumu burada tamamlıyorum. Beni sabırla dinlediğiniz hepinize teşekkür ediyorum. Saygılar sunuyorum.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; Mehmet Bey'e çok teşekkür ediyoruz bu değerli sunumundan dolayı. Dün de mesleki yeterliliklerle ilgili zaten başka bir panel vardı. Mesleki Yeterlilik Kurumu Sayın Başkanı Âdem CEYLAN Bey orada konuşmacıydı, ÖSYM Başkan Yardımcısı Prof. Metin TOPRAK ve İstanbul Ticaret Odasından Erhan Bey vardı, orada benzer konular zaten konuşulmuştu. Ama belgelendirme konusunda herhangi bir panelist yoktu. Bundan



sonraki üç panelistimiz bu belgelendirme kuruluşları olan kurumlardan. İlk olarak Şahin SERİM Bey, Hak-İş Projeler Koordinatörü. Hak-İş de bir belgelendirme merkezine sahip. Şimdi herhalde oradaki işleyişle ilgili bu işlerin yürütüldüğüne dair bize bir sunum yapacaklar. Buyurun Şahin Bey. Kendinizi de tanıtırınız.

ŞAHİN SERİM; herkese merhaba arkadaşlar, Şahin SERİM ben, Hak-İş Konfederasyonu mesleki belgelendirme ve yeterlilik merkezinin yöneticisi, müdürlüğünü yapıyorum. Ben Hak-İş MEYEB'i size biraz anlatıp biraz sistemde geldiğimiz nokta itibarıyla aksamaları, umutlarımızı ve umutsuzluklarımızı biraz paylaşmak istiyorum, bu sistemle ilişkili.

Evet, 2009 yılında başlayan bir öykü bu. 2009'da MYK'nın oluşması, son derece demokratik bir yapıda, son derece tarafsız bir yapıda bir MYK sisteminin oluşması, sektör komiteleri, 22 sektör komitesi var, yanılmıyorsam, 26'yımış, Mehmet Bey uyardı. Yönetimin ve genel kurulda işçi işveren esnafın temsili, STK'ların ağırlığı, aslında tüm Türkiye'deki kurumlar için özlenen, beklenen etkin bir kurum, iftiharımız, göz bebeğimiz, bu iltifat olarak algılanabilir ama biz öyle görüyoruz, kendi kurumumuz kadar da sahipleniyoruz MYK'yı. Dar bir kadroyla mucizeler gerçekleştiriyorlar, daha da önemlisi bir anlayış devrimine de aracı oluyorlar. Biz bir düş kurduk, dedik ki gelişmiş Batı ülkelerindeki sistemi Türkiye'ye taşıyalım, işgücünün bilgi beceri ve tutum davranışlarını belgelendirelim. Şimdi bizim işgücü öyle Avrupa'daki gibi kolay bir işgücü değil. Almanya'daki işgücü dual eğitim, kodları çok belli, okula gideceksin, hadi şimdi çıraklığa gideceksin, şunu yapacaksın, işyeri organizasyonları mükemmel, işbaşı eğitimleri modülü var, programı var. Fransa'da keza öyle, İtalya, İspanya o zamanlar bizden daha iyiydi 6-7 sene önce fakat bizde bir Türk tipi anlayış var, bunu olumsuz anlamda söylemiyorum, her şeyi bilirim, bildiğim bir şeyi niye ispatlayayım ki sana. İkinci olarak da Akdeniz toplumundan gelen bir refleksle, hallederiz, belgeyi hallederiz, bizim akrabalarımız var, tanıdık var, Şahin Beyi ben iyi tanıyorum, 20 senedir, belge işini hallederim ben şeklinde bir belgelendirme sürecine girdik. Dolayısıyla buradaki anahtar kelime, Sayın Ordukaya çok güzel söyledi, kalite sisteminin güvencesi buradaki anahtar kelime. En az standart ve yeterlilik kadar önemli bir anahtar kelime. Büyük bir düş kurduk, aslında bu düşü bir fıkrayla anlatmak isterim sizlere. Nasrettin Hoca çok bizim mazimizde önemli bir kişilik, fıkra Nasrettin Hocayla başlasa da Nasrettin Hocayla bitmiyor, şu şekilde; Akşehir'de Nasrettin Hoca, göle maya çalışıyor. Akşehirli diyor ki ne yapıyorsun, işte ben yoğurt yapacağım, maya çalışıyorum. Akşehirli diyor ki tutmaz diyor. Olacak iş mi bu diyor. Peki, diyor o zaman. Çekiyor gidiyor Nasrettin Hoca Trabzon'a. Denizin kenarına geliyor, denize maya çalışıyor yoğurt yapmak üzere. Temel geliyor. Hocam ne yapıyorsun burada diyor. İşte ben denize maya çalışıyorum, yoğurt yapacağım diyor. Temel diyor ki vay hocam diyor, bu kadar yoğurdu kime satacağız diyor. Dolayısıyla biz de 12 milyon kişiyi nasıl belgelendireceğiz, aslında soru bu. 12 milyon SGK'lı çalışan insanı belgelendirmek istiyoruz. Pek tabidir ki tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerle çok hızlı bir şekilde başladık. Fakat büyük bir direnç var. İşçi de direnmiyor, işveren de direnmiyor efendim. 23 Mayıs itibarıyla 01.01.2017'ye ertelendi. Ekim bitti, Kasım Aralık kaldı. Şimdi Aralık'ta işverenimiz müracaat edecek, benim 300 kişiyi belgelendir diyecek, çünkü zorunluluk başladı, nasıl? Nasıl belgelendireceğiz? Bir kaynakçı sınavının 1,5 saat sürdüğünü, bir makine bakımcı sınavının 3,5 saat sürdüğünü biliyor musunuz arkadaşlar? Her bir değerlendiricinin ancak 2 kişiyi sınav yapabildiğini biliyor musunuz? Dolayısıyla çok ortalama bir rakamla Sayın Ordukaya dedi ki biz 75 bin belge verdik, 80 bin belge verdik, 42 bin işsizlik sigortasından karşılandı. Bu 42 bin kişiyi tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalıştırdığını var sayalım ki öyle. Sadece 1 milyon 200 bin metal sektöründe çalışan işçi var. Basit oranla biz 50 senede belgelendirebiliriz. Dolayısıyla bu sistemi yaygınlaştırmamız fakat yaygınlaştırmadan önce işgücünü ve işvereni ikna etmemiz

gerekiyor. Şimdi bir ay sonra yine telefonlar hızlanacak, işte şu fabrikaya gelin, şu kadar makine bakımcı var, şu fabrikaya gelin şu kadar kaynakçı var, şu fabrikaya gelin şu kadar mekatronikçi var diyecekler fakat olayı anlamak istemiyorlar ki. Bugün başlasak bu sistemde 30-40-50 sene sürecek bu iş. O yüzden bizden daha istekli olmaları gerekiyor. Fakat geldiğimiz noktada da bu 80 bin kişinin belgelendirmesini göz ardı etmeyelim. Bu 80 bin kişi Avrupa yeterlilikler çerçevesine göre uyumlaştırılmış, Türkiye yeterlilikler çerçevesine göre uygun belge aldılar. Bu belge, belge ekleriyle birlikte serbest dolaşımı sağlayacak bir belge. Bu belgeye işgücü olarak büyük önem addediyoruz. Serbest dolaşımın, öteden beri savunduğumuz işgücünün serbest dolaşımı için en önemli argümanın bu belgeden geçtiğini düşünüyoruz. Fakat hala bu kurultayda bile bazı konularda kafa karışıklığı olduğunu görüyoruz. Dünkü bir toplantıda çok değerli bir hocamız haklı olarak çıkış yaptı, daha önce sistemi belki inceleme fırsatı olmadı. Dedi ki bu yeterlilik ne oluyor dedi. Hiçbir eğitim almadan sınav alıyorsunuz dedi, MYK'ya gidiyorlar dedi işgücü dedi, iki tane nokta kaynağı yapıyor, bir tane dikişli kaynak yapıyor dedi, MYK'da yapıyor dedi, belge alıp gidiyor. Ne eğitim almış dedi ne diyor onu bilmiyor diyor. Bu yeterlilik işi ne diyor. Bu yeterlilik diyor, mesleki eğitimin önünde bir engeldir diyor hatta. İddialı da bir siyasi yorum getiriyor. Hocam öyle olmadığını söyledik. Dedik ki hayır, MYK sınav yapmıyor, MYK'nın yetkilendirdiği kuruluşlar yapıyor. Evet bir konuda haklısınız. Bu sınava okuyazar olan da girebiliyor, kaynakçılık sınavına, metal yüksek mühendisi de girebiliyor, hiçbir engel yok. Sadece iddia ettiği bilgi ve becerisini ispatlamasını istiyoruz. Yeterliliklerde tarif edildiği ölçüde. Bu yeterliliği kim yapıyor, lütfen bunu okullarda duyurun arkadaşlar. Bu yeterliliği işçi, işveren ve Milli Eğitim temsilcileri, Çalışma Bakanlığı temsilcileri yeterliliği oluşturuyor ve onaylıyor. Artık 2009 tartışmalarına dönersek, zaten daha 80 bin kişiyeyiz, yol alamayız diye endişem var.

Evet, Hak-İş bu konuda bir öncü rolünü oynamak istedi. Aslında haddimizi aşan bir iş bu. Çok iktisadi işletme kurduk, sonuçta biz bir işçi sendikasıyız ve bu konu için 17025 iktisadi işletme kurmamızı öngördüğü için büyük bir risk aldık, bizim de bir kendi rekabet ortamımız var, işçi sendikası olarak iktisadi işletme kurduk. Bu bir problem, işçi sınıfı açısından bir problemdir bu. Fakat biz bunu problem olarak görmeyip, işgücünü doğru yönlendirmek ve yeterlilik belgelerini işgücüne katkıda bulunmak üzere biz bu sistemi kurduk. Altıncı kuruluşuz zannediyorum Mehmet Hocam, altıncı yetkilendirme kuruluşuyuz ve Türkiye'de işçi sendikası olarak bunu yapan işçi sendikası kesiminde yalnızız, tek kişiye. 2013 Şubat'ta akredite oluyoruz, MYK'nın bizi yetkilendirdiği tarih 16 Mayıs 2013. Evet, tarafsız bir yapı kurmak zorundayız. Hak-İş'in yönetim kurulunu bu sistemden tarafsız ve bağımsız hale getirmeliydik ve bu şekilde bir şema kurduk. Fakat MYK portaline bağlı olduğumuz bilgi işlem sistemi esas tarafsızlığı sağlayan kısımdır. Şöyle ki; ben sistemin müdürüyüm, kurduğumuz yazılım sisteminde değerlendiricinin, müdürün, karar vericinin ayrı ayrı yetkileri var. Kimse bu yazılımda her yere giremiyor. Cümle Türkçeye belki aykırı oldu ama herkesin bir yetkisi var. Ben yarınki sınavda çıkacak soruları bilemiyorum, sadece tuşa bastığım zaman rastgele örneklem metoduyla soru kitapçığı online ortamda oluşuyor ve adaylara gidiyor. Ben müdür olarak bilmiyorum yarınki makine bakım sınavındaki teorik soruların ne olacağını bilemiyorum, yazılım biliyor. Bu nedenle soru bankasını çok hızlı bir şekilde revize ediyoruz, zenginleştiriyoruz. Ankara'da Hak-İş genel merkezinde koordinasyon yapıyoruz sadece, 3 tane tam zamanlı personelimiz, 3 yarı zamanlı karar vericimiz var. Şu anda sabit olarak Ankara OSTİM'de, Kayseri Merkez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde, Hatay Dörtöyöl Meslek Eğitim Merkezinde sabit olarak bu sınavları yapıyoruz ancak işverenin talebi üzerine işyeri sınav için uygunluk belgesini bize ibra ettiği takdirde ve biz bu sınav uygunluk yerini onayladığımız takdirde, işyerinde sınav yapabiliyoruz. Bu arada tabi konfederasyon olarak demir çelikte örgütlülüğümüz



son derece geniş. İskenderun demir çelik fabrikaları, Karabük demir çelik fabrikası, Seydişehir alüminyum, Sivas demir çelik ki kapandı, buralarda örgütlü olmamızın da adaylara ulaşmamızda büyük kolaylık sağladığını söyleyebilirim.

20 kişi olduğu takdirde ve sınav yeri uygunsa bu sınavları gerçekleştiriyoruz. Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden 15 kişiden oluşan bir değerlendirici havuzumuz var. Bu size az gelebilir ama çok ince eleyip sık dokuyoruz. Senede iki ya da üç kere Türkiye'nin belirli bölgelerinde değerlendirici adayları için eğitimler düzenliyoruz. Değerlendiricilerimiz, yılların teknik öğretmenleri, önlerinde saygıyla eğiliyorum, önümü ilikliyorum. Bu sistemi Türkiye'de mesleki eğitim sistemini bu hale getiren çok değerli hocalarımız fakat kendileri de zaman içerisinde anılıyorlar ki yeterlilik odaklı bir eğitim kültürüne ihtiyaç var Türkiye'de. Biz bu hocalarla, bu değerlendirici hocalarımızla 2-3 gün standart yeterlilik soru bankası, yeterlilik odaklı ölçme ve değerlendirme konuşuyoruz. Daha sonra hocalarımıza 10 tane sınavda bize eşlik etmesini istiyoruz sadece, izlemesini. 10 sınav sonrasında da eğer kabul görüyorsa, uygun görüyorsa, biz sistemimize değerlendirici olarak hocalarımızı akredite ediyoruz. Dolayısıyla değerlendiricinin yaklaşımı, belgenin kalitesi için vazgeçilmezdir.

Şimdi biraz dertlerimizden bahsetmek istiyorum. Pek tabi ki serbest piyasa ekonomisi bu işi ticarileştirmek istiyor. MYK çok doğru bir yaklaşımla, bu işin başında kâr amacı gütmeyen kuruluşları yetkilendirdi. Kimler var? MESS var, kim var, Ankara Sanayi Odası, Hak-İş, Tekstil İşverenleri, Kimya İşverenleri, ticaret ve sanayi odaları, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar. Fakat MYK da haklı olarak endişeyle kendini ispat eden, 17024'te akredite olan bazı kuruluşlara da yetkilendirme yaparak bir özel sektör yaklaşımı da sergiledi bazı yerde. Bunlarda çok iyi örnekler var, takip ediyoruz ancak Türkiye'nin bazı bölgelerinde elinde çantayla gezen, bu işin de çantacıları çıktı Sayın Ordukaya, maalesef çantacılar çıktı, yetkilendirme çantacısı. Hatta bizden habersiz MYK'nın logosunu basmış, dosya yapmış, üzerine bir de Hak-İş MEYEB'in logosunu basmış, hiç biz tanımıyoruz, sizler de karşı karşıya gelmişsinizdir. Ben size müşteri bulurum, ben sınavı hallederim, ben şu kadar komisyon isterim şeklinde bir çantacı grubu var. Önümüzdeki dönemki mücadelemiz bu grupla ilgili iletişimi artırmak ve niyetlerini tam olarak öğrenmemiz gerekiyor, MYK'nın koordinasyonunda. Kaliteden taviz veremeyiz yoksa bu düşümüzü gerçekleştiremeyiz. Biz ne dedik düşümüzde, eğitimle sınavı ayıracağız, ben bu işi biliyorum, ispat etmek istiyorum diyen işgücünün de bilgi, beceri, tutum ve davranışını ölçeceğiz. Biz makine bakım sınavını 2,5-3,5 saat arasında yapıyoruz ve bu sınavı kolaylaştırmak ve çabuklaştırmak için de aylık toplantılar yapıyoruz değerlendiricilerle. Mümkün değil. Eğer yeterlilikteki hususları tam anlamıyla ölçeceksek 2,5 saatten önce bir makine bakım sınavı yapamayız. Lütfen, 25 dakikada makine bakım sınavı yapanlar bize bu işin sırrını öğretsin de belge verelim. Biz bulamadık bu işin sırrını. Lütfen bu işin sırrını bizimle paylaşın, Türk işgücü için paylaşın.

Sunumum, maksat dostlar sunumda görsün diye hazırlanmış bir sunum. Hepimizin bildiği cümlelerden ibaret, hatta demin Mehmet Ordukaya'nın söylediği, sevgili arkadaşımızın söylediği belge zorunluluğu sunumuna bakmadan geçiyorum. Sınav ücretlerini kim karşılıyor? Zorunluluk kapsamındaki meslekler için işsizlik sigortası, zorunluluk kapsamında olmayan meslekler için demin Sayın Ordukaya'nın söylediği AB fonları, bireysel hibelerle karşılıyor. Ya arkadaşlar, sevgili arkadaşlarım diyorum, çoğunuzla 20-25 yıldır beraberim, belge ücretini işsizlik sigortası veriyor zorunlu meslekte. Zorunlu olmayan meslekte AB veriyor. Bu işvereni anlamak mümkün değil. Umurunda değil. Daha 1 Ocak'a çok var diyor. 2 ay varmış. Durun bakalım diyor, ne olacak, ertelenecek diyor. Tabi aslında işveren de haklı. Her yıl SGK vergi borcu ertelenirse, belge zorunluluğu haydi haydi ertelenir. O bakımdan da işverene hak vermek lazım. Evet, biz

8 meslekte veriyoruz. Fakat beşinci ve sekizinci mesleğimiz, tabloda gözüken, sadece biz olduğumuz için ağır ve tehlikeli meslek olmasına rağmen belge zorunluluğu kapsamında değil. Lütfen sayın sınav merkezleri, dördüncü, beşinci ve sekizinci meslekle ilgili lütfen yetkilendirme alın, Sayın MESS, bu meslekleri zorunluluk kapsamına alalım. Çünkü eğer meslekler tek bir sınav merkezinin tekelindeyse, centilmenlik gereği bunu zorunluluk kapsamına alınamıyor, bunu da özel bir duyuru olarak paylaşayım. Sınav ücretleri çok pahalı sınavlar. Gerçekten çok pahalı. Fakat bu parayı işsizlik sigortası ya da Avrupa Birliği veriyor. Biz Hak-İş Konfederasyonu olarak asla ve asla bu işten para kazanma peşinde değiliz, kazanmıyoruz da. 2013'ten bu yana Hak-İş kendi kaynaklarıyla finanse etti. Bu rakamlar başa baş noktalarıdır, bunu da paylaşmak istiyorum. Gerçek çelik, gerçek kaynak, gerçek laboratuvar da bu sonuçları ortaya çıkarıyor.

Evet, şurada bir sonuca geleyim. Şu makine bakımla ilgili biz de kendimizi geliştirdik, prototipler yaptırдық. Her merkezde, bunu da bir know-how olarak paylaşabiliriz, makine bakım diye bir sınav aleti ortaya çıkardık. Bu konuda diğer makine bakımla ilgili sınav yapan arkadaşlarla paylaşabiliriz hem taşınabilir hem de yeterliliğin tamamına ölçülebilir nitelikte. Refrakter, yalnızız bu konuda, zorunluluk kapsamında değil, AB fonlarından işgücünü belgelendiriyoruz, zor bir sınav. Sadece fabrikalarda yapabiliyoruz, bunu da entegre demir çelik fabrikalarında yapabiliyoruz fakat OSTİM'de kurmak istiyoruz böyle bir sistemi. Şimdi şuraya gelmek istiyorum, bakın 3 yılda 1383 başvuru var, belge almaya hak kazanana bakın arkadaşlar, 535 kişi belge alıyor. Şimdi, bu 535 zannediyorum bu hafta 700'e çıkacak, bazılarının üçüncü sınavları. Şimdi birinci sınavı yapıyoruz, bu değerlendiricilerimiz teknik eğitimcilerimiz, öğretmenlerimiz ya okuldan izin alıyorlar ya eşlerinden izin alıyorlar. Böyle bir sorun var. Bir mühendis, bu işe çok fazla sıcak bakmıyor açık söylemek gerekirse. Bu işe gönül vermiş teknik öğretmenler eğer motive olurlarsa, ikna olurlarsa bu işe son derece sıcak bakıyorlar. Fakat onlar da dolu. 30 saat zorunlu ders var, akşam 5'ten sonra da eş ve aile durumu var. Adaylar sınavları geçemiyor. 20 yıllık refrakterci gözü kapalı 70-80 derecede refrakter malzemesini fırının içinde değiştiren formen, teorik sınavdan geçemiyor. Ne yapacağız? Çok üst düzey bir usta ama sınavı geçemiyor, sınav kaygısı, eli ayağı titriyor. A, B, C, D, bir tanesini işaretle, iş sağlığı güvenliği baraj, bunu geçemezse pratik sınavı geçemiyor. Kalite sistemi bunu gerektiriyor. Eli ayağı titriyor, ne yapacağız? Lütfen ama lütfen yeterlilik odaklı İSG modülleri, 40 saat, 50 saat, 60 saat, neyse, bütün hayat boyu öğrenme merkezlerinde ve eski adıyla endüstri meslek liselerinde, eski adıyla çıraklık ve yaygın eğitim merkezinde, yeni adıyla meslek eğitim merkezlerinde, kolejlerde, dershanelerde, nerede olursa olsun, 60 saat yeterlilik odaklı İSG modülüne ihtiyacımız var. Diğer mesleklerin ana mesleğin standart ve yeterliliğe odaklı müfredata ihtiyacımız var ama bunda vaktimiz bile yok, hemen lazım, bir hafta sonra lazım, bu pazartesi lazım. Çünkü 20 yıllık ustalar sınavı geçemiyor. Biz de asla kaliteden taviz veremiyoruz, kendileri de biz de son derece zor durumdayız. İkinci sınav hakkı var. Aynı prosedürü, aynı şekilde değerlendirici okuldan ve evinden izin alıyor, aynı sınavı iki kişi için 3,5 saatte yapıyor, aday yine geçemiyor. Arkadaş üçüncü sınav hakkı geldi, üçüncü sınav hakkı. Sistem iflas etmek üzere, psikolojik olarak da iflas etmek üzere. Bu konuyu lütfen tartışmaya açıyorum, üçüncü sınav hakkını tartışmaya açıyorum. Evet, 1383 kişi başvurdu, 535 kişi belge aldı. Hala ikinci ve üçüncü sınavlar.

Bitti hocam artık, bundan sonrası lafûgüzaftır Sayın Başkan. Önümüzdeki 2 aylık sürede yılbaşına kadar 750 kişi sınav kotasında, belge vermeyi planlıyoruz. Rakamlarımız 1200-1300 olacak. Sistemi genişletiyoruz, değerlendirici kriterlerinden, kalitesinden ödün vermeden değerlendirici havuzunu artıracamız. Sabit sınav merkezi sayısını artırmak istiyoruz. Ben tekrar teşekkür ediyorum arkadaşlar, dertlerimiz budur.



PROF. DR. SERDAR YÜCESU; biz Şahin Beye çok teşekkür ederiz, bu değerli sunumundan dolayı. İlk 10 dakika birinci slayttaydı dikkat ederseniz, öyle bir şey vardı. 25 dakika süre kullandı Şahin Bey. Çantacılarla ilgili bir ihbar vardı. Bir de teknik öğretmenlere söz hakkı doğu, bu eş ve aile durumundan dolayı, çok teşekkür ederiz. Şimdiki panelistimiz, Sayın Saygın BABAN, TOBB MEYBEM Genel Müdürü. MEYBEM de 19 farklı alanda tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında belgelendirme yapıyor. Saygın Bey kendinizi bir kısa tanıtırsanız, ondan sonra sunumuza buyurun.

SAYGIN BABAN; teşekkürler, sağ olun. Değerli katılımcılar hoş geldiniz, sizleri şahsım ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği adına saygıyla selamlıyorum. İsmim Saygın BABAN, TOBB MEYBEM genel müdürüyüm. Daha önce de Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, MYK, Millî Eğitim Bakanlığı iş birliğinde yürütülen UMEM projesinin özel sektörde koordinasyonundan sorumluydum. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği çatısı altında da mesleki eğitim ve istihdam projelerinin yürütülmesinden sorumluyum. Şimdi de TOBB MEYBEM mesleki yeterlilik ve belgelendirme merkezleri çatısı altında özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde sınav ve belgelendirme hizmeti veriyoruz.

Sunumumun başında bir istatistik paylaşmak istiyorum siz değerli katılımcılarla. Tabi her konuşmacı bu tehlikeli mesleklerle ilgili istatistiklerden bahsetti. Ben biraz daha detayına gireceğim. Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde gördüğümüz gibi 7 milyonluk bir çalışan var. İstihdamın yüzde 51'i tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışıyor, toplam işgücüne baktığımızda. Bunları SGK'dan, Sosyal Güvenlik Kurumundan alınmış rakamlardır. Ve her yıl 750 bin yeni istihdam, yeni kişi istihdam piyasasına katılıyor. Bunların da yarısı neredeyse tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerle giriyor. Özellikle 2014 yılında yaşanan vahim ölümlü iş kazaları sonucunda, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak 81 il, 160 ilçede ticaret ve sanayi odaları olarak örgütlüyüz. Bu mesleki yeterlilik farkındalığını illerde ve yerelde kazandırmak ve fabrikaların veya inşaatların ayağına giderek hizmet verme felsefesiyle bu sistemi kurduk. Amacımız da tehlikeli, çok tehlikeli mesleklerin tamamında bu işlemleri yürütmek. Mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu daha önce anlatıldı, tekrar olmaması açısından bunları geçeceğim. Fakat bu özellikle 5544 sayılı kanuna biraz değinmek istiyorum. Millî Eğitim Bakanlığının diplomaları, meslek lisesi diplomaları ve ustalık belgeleri aslında tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde geçerli. Daha önceden Millî Eğitim Bakanlığıyla yaptığımız istişarelerde, Mesleki Yeterlilik Kurumuyla yaptığımız istişarelerde...

Ben de kendi kendime anlatıyorum, dinliyorsunuz, şey yapıyorsunuz ama şu istatistiği ben tekrar göstereyim, siz görüyorsunuz diye ben hızlı geçtim. Burada özellikle önemli bir potansiyel var. Mehmet Bey'in biraz önce sunumunda da belirttiği, aslında tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde iş kazaları yaşanıyor ve özellikle iş kazaları istatistiğine baktığımızda da iş kazaları en yoğun olarak nitelsiz çalışanlarda, düz işçilerde, düz inşaat işçilerinde, düz metal işçilerinde yaşanıyor. Belgelendirmemiz gereken alanlar aslında bunlar. Mesleki eğitimle ilgili gördüğünüz gibi ustalık belgesi ve meslek lisesi diploması zaten geçerli. Bu kanun görüşmelerinde, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak, Millî Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Bakanlığı, MYK ile birlikte zaten kanunun bu şekilde çıkması yönünde yoğun lobi faaliyetinde bulunmuştuk. Fakat özellikle burada işverenler de var, işveren temsilcilerimiz de var, onlar için bu slaydı koydum, çünkü çok kafa karıştırıyor. Hangi belgelerin geçerli olmadığı yönünde, bu 48 meslekte tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerin sadece 48 mesleğinde ki bunlar doğalgaz, inşaat, makine, metal kaynakçılık alanlarını kapsayan 48 meslektir. Burada özellikle çalışanların düz lise diplomaları,

geçici ustalık belgeleri, kalfalık belgesi, İŞKUR'la daha önce düzenlediğimiz kurslar, bunların belgeleri maalesef geçersiz. Bu kursları düzenledikten sonra mesleki yeterlilikle ilgili sınav ve belgelendirme hizmeti vermemiz gerekiyor. bu belgeyi almaları gerekiyor. İşverenlerden şöyle de bir görüş geliyor bize; ben tekstil sektöründeyim, bu belge alınmalı mı? Ben turizm sektöründeyim, bu belge alınmalı mı? Burada işverenin sektörüyle çalışanların hangi meslekte çalıştığının karıştırılmaması lazım. İşveren tekstil sektöründe çok az tehlikeli bir iş yapıyor olabilir ama bünyesinde kaynakçı çalıştırıyorsa bu belgenin alınması gerekiyor, bu önemli bir husus, onu da belirtmek istedim.

Biz, TOBB MEYBEM olarak aslında yeni bir şirketiz, şöyle süreci de göstereceğim. MYK ile Ocak 2015'te tanıştık, daha önceden tabi faaliyetlerimiz özellikle ulusal yeterlilik meslek standardı hazırlama konusunda iş birliğimiz vardı fakat sınav belgelendirme konusunda Ocak 2015'te faaliyete aslında geçildi ve MYK'dan yetkimizi 28 Aralık 2015 tarihinde aldık, yani aslında 2016 yılından bu yana ocak ayından bu yana sınav ve belgelendirme hizmetlerini tüm Türkiye'de yürütüyoruz. TÜRKAK'tan ISO-17024 personel belgelendirme akreditasyonumuz var. Bunun zaten olması gerekiyor, katılımcılar zaten söylemişti. 19 meslekte, sektör olarak baktığımızda, inşaat, asansör, metal ve makine sektörlerinde yoğun olarak sınav ve belgelendirme faaliyetini yürütüyoruz. Avantajımız da her ilde her ilçede olmamız. Bugün bu katılımcılar arasında ticaret odalarımız, sanayi odalarımız da var, bizim her ticaret odamızda, her sanayi odamızda mutlaka mesleki yeterlilikle ilgili bilgi verecek, uzman, yönetici arkadaşlarımız mevcut, bu avantajımızı kullanıyoruz. İnşaat grubunda ben tek tek saymayacağım, inşaat grubunda yoğun bir belgelendirmemiz var. Özellikle kaba ve ince inşaat işleri dediğimiz gruplarda belgelendirme yapıyoruz. Metal grubunda çelik kaynakçısı, metal sac işlemeci yetkimiz var. Makine grubunda makine bakımcı ve CNC programcısı yetkimiz var. Biraz önce Şahin Bey 2,5-3 saatten bahsetti, evet haklısınız, eğer adayın yabancı olduğu bir ortamda sınav yaparsanız, 2,5-3 saat sürüyor ama özellikle mesela bir tekstil firmasında 40 kişilik bir talep olduğu zaman ve kendi bildiği makinede periyodik bakımlarını yaptığı zaman çok daha hızlandırma şansınız olabilir. İsterseniz sunumdan sonra genel bir istişare yapalım ama söylediklerinize de harfiyen katılıyorum. Özellikle çantacılar konusunda, o konuya hiç girmeyelim zaten. Asansör grubunda bakım onarımcısı seviye 3 ve 4, toplam 19 meslekte sınav ve belgelendirme hizmeti veriyoruz ve her geçen gün kapsamımız artıyor, genişliyor. Özellikle yeni hedefimiz metal sektörün, dökümcü, izabeci, metal levha pres tezgâhı operatörleri kısmını tamamlamak ve inşaat sektörünün diğer kalan alanlarını tamamlamak. Hedefimiz de 2017 yılının sonuna doğru 48 mesleğin tamamında da sınav ve belgelendirme hizmeti vermek. Biz sadece Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak bu çalışmalarını yürütmüyoruz, bize üye olan bildiğiniz üzere ticaret sanayi odaları var, Antalya Ticaret Sanayi Odamız, Alanya Ticaret Sanayi Odamız, Bursa Ticaret Sanayi Odamız mevcut durumda sınav ve belgelendirme yapıyor aktif olarak. Şimdi yeni Mersin geliyor, Mersin Ticaret Sanayi Odası, Ankara Ticaret Odası, Eskişehir geliyor. Onlar da dış ticaret, madencilik alanlarında faaliyet gösterecek. Biz Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak elimizi gövdemizi bu konuda taşın altına koyduk. Bu haftaki mesela programımızdan bahsedeyim. Bu hafta Çanakkale'deyiz, Kütahya'dayız, Artvin Yusufeli şantiyesindeyiz, Ankara'dayız, Samsun'dayız, Rize'deyiz, İzmir'deyiz, Adana'dayız, yani 8-9 farklı ilde her hafta sınav belgelendirme yapıyoruz, özellikle de yoğun bir sınav belgelendirme çalışmamız var.

Mesleki yeterlilikle ilgili ülke genelinde farkındalığı artırıyoruz. Özellikle Mesleki Yeterlilik Kurumumuzla birlikte ticaret sanayi odalarında çok yoğun bilgilendirme faaliyetleri yaptık. Mesleki yeterlilik sınavlarımızı TOBB Başkanımız Rifat HİSARCIKLIOĞLU da ziyaret ediyor, bu konuda da



yoğun ilgi görüyor sınavlarımız, inşaat sınavımızı gösterdik. Başbakanımızı, Sayın Başbakanımızı mesleki yeterlilik süreciyle ilgili ve TOBB'un bu konudaki faaliyetleriyle ilgili bilgilendirdik ve genel olarak 81 il, 160 ilçede bu faaliyetleri yürütüyoruz. Sınav sürecine çok kısaca değinecek olursak, zaten başvuru esaslı bir sistem olduğunu biliyoruz. Öncelikle bir başvuru olması lazım ki biz ona göre sınav belgelendirme sürecini orada tanımlayalım. Bizim Meybem olarak tüm illerde, şu anda 40 ille yaptık ama meslek liseleriyle protokolümüz var, milli eğitim il müdürlükleriyle protokolümüz var, özellikle bireysel taleplerde veya bir firmadan ki biliyorsunuz Türkiye'deki işletme yapısında yüzde 99,5'i KOBİ'dir, bunların da yüzde 90'ı mikro ölçekli, 9 çalışana kadar olan KOBİ'lerdir. Mikro ölçekli KOBİ'lere baktığımızda 2-3 kişi çalıştırıyorlar, onların da taleplerini bir şekilde karşılamamız gerekiyor. O yüzden bireysel taleplerde meslek liselerimizi kullanıyoruz. Kurumsal talepler geldiğinde daha çok firmaların alanı uygunsa, şantiyelerinde, fabrikalarında, eğitim merkezlerinde teorik ve uygulamaları olarak bu sınavları yürütüyoruz ve her ilde neredeyse her ilçede ticaret sanayi odalarımız olduğu için orada da teorik ve mülakat sınavlarını da gerçekleştirebiliyoruz.

Ben kafanızda canlanması açısından sınavlarla ilgili, uygulamalarla ilgili fotoğraflar koydum. Bu mesleki yeterlilik sınavları uygulamada nasıl yapılıyor? Bu mesela ahşap kalıpcı sınavımız, Fethiye'de gerçekleştirdiğimiz. Gördüğünüz gibi bütün emniyet şeritleri, kişisel koruyucu donanımlar, hocalarımızda da değerlendircilerde de mutlaka olmazsa olmazımız, iki grup halinde sınavları yürütüyorlar. İskele kurulum elemanı aynı şekilde, iskele kurup söküyorlar uygulama sınavında. Yüksek güvenlikli son yönetmeliğe uygun iskele olması gerekiyor. Sıvacı sınavımız, gerçekleştirdiğimiz, her sınavdan bir tane fotoğraf paylaştık. Asansör bakım onarımcı sınavımız, özellikle en zorlandığımız alan ki bunun ulusal yeterliliğinin revizyonunu isteyeceğiz, asansör bakım onarımcı sınavı tek kişiyle yapılıyor, üç değerlendiriciyle yapılıyor ve yaklaşık 3 saat sürüyor. Günde 2-3 kişiden fazla alamıyorsunuz asansör bakım onarımcı sınavında. Bu konuda bir çalışma yapacağız, Mesleki Yeterlilik Kurumuna müracaatta bulunacağız. Çelik kaynakçısı sınavımız, betonarme demircisi sınavımız, uygulama birliği sağlıyoruz, diğer merkezlerde de aşağı yukarı bu şekilde yapılıyor. Metal sac işlemeci sınavımız, makine bakımcı sınavımız ki burada özellikle adayların kendi bildikleri, periyodik bakımlarını yaptıkları makinelerde yapması, sınav süresi açısından avantaj sağlıyor. Yine kapsam genişleme yaptığımız seramik karo kaplamacı sınavımız, CNC programcı sınavımız. Mesleki yeterlilik belgesiyle ilgili katılımcılar göstermedi ama ben bir tane örnek getirdim, kişisel bilgileri de tabi koruyarak. Mesleki yeterlilik belgesi bu, önlü arkalı, arkasında hologram olan, MYK ve TÜRKAK'ın logolarının olduğu ve sınav belgelendirme merkezinin de logosunun olduğu bir belge. Bunun yanında bir de kimlik kartı veriliyor, ehliyet gibi kimlik kartı veriliyor. Genelde de uygulamamız bu şekilde yapılıyor. Türkiye genelinde de yaklaşık 6-7 aydır aktif olarak sınav yapıyoruz. Sınav yapılan kişi olarak 3 bin kişiyi geçtik, yeni bir merkez olmamıza rağmen hızlı bir şekilde sınav belgelendirme sürecine adapte olduk.

İş dünyası açısından bize göre avantajları, özellikle bu sistemin, adayların tarafsız ve adil bir şekilde değerlendirilmesine imkân sağlaması. Bizim açımızdan özellikle iş dünyası olarak firmalar açısından önemli bir avantajdır bu. İş kazalarının azalması, özellikle ölümlü iş kazalarının ki inşaat ve asansör alanlarında yapılan sınavlarda özellikle iş sağlığı güvenliğiyle ilgili uygulamalara dikkat ediliyor ve bu kurallara uymayan kişiler sınavlarından başarılı olamıyorlar. Sınavlara katılan ustaların nitelik seviyesi yükselmiş oluyor. İş sağlığı ve güvenliği konusunda 81 ilde bir farkındalık oluşturmuş oluyoruz, bir de bu konuya hiç değinilmedi, istihdam teşvikleri var. Mesleki yeterlilik belgesi olan bir kişiyi işe alan bir firma, 4,5 yıl boyunca ki İŞKUR'a kayıtlı olması

halinde 4,5 yıl, 4,5 yıl boyunca SGK işveren primini ödemiyor. Mevcut çalışanlarınıza veya mevcut çalışanlara bu belge aldırıldığında da 12 ay boyunca yine bu teşvikten yararlanılması mümkün. Bu zaten otomatik çıkıyor, T.C. kimlik numarasına bağlı olduğu için bu sistem, otomatikman yararlanması söz konusu oluyor.

Sonuç olarak ben de Mehmet ORDUKAYA'ya ve Şahin Beye katılıyorum. Hızlı olmak zorundayız, hızlı olurken de mutlaka mesleki yeterlilikle ilgili sınav kalitesini belli bir seviyede tutmak zorundayız. İşgücümüz var 25 milyonluk, yüzde 60'ı lise altı mezuniyete sahip. Biz meslek lisesi mezunlarını bu işten muaf tutuyoruz ama istihdamımızın yüzde 60'ı eğitim seviyesi maalesef çok aşağılarda. Stokta da şu anda 13 milyon kayıtlı çalışan var. Zaten tehlikeli, çok tehlikeli istatistiklerini biraz önce paylaşmıştım. Bir de yine değinilmedi, kayıt dışı çalışanlar var, özellikle 8,5 milyonluk bir stoktan bahsediyoruz. Yani bu rakamları topladığımızda 25 milyonluk bir belgelendirme potansiyeli var, her yıl da 750 bin kişi iş dünyasına katılıyor. Bu kapsamda biz Türkiye Odalar Borsalar Birliği olarak mutlaka nereden talep gelirse, talep sayısına bakmaksızın, 2 kişi, 3 kişi, 4 kişi, bizim 15-20-30 kişilik gruplar oluşturmamız gerekmiyor çünkü mutlaka orada bir sınavımız oluyor. Üyelerimizin yüzde 99,5'i KOBİ olduğu için, mutlaka 1-2 kişilik talepleri bile bizlere ilemesi isteniyor firmaların. 40 ilde bugüne kadar sınav belgelendirme hizmeti verdik ve TOBB olarak da özellikle kanun değişikliklerinde bu konuyla ilgili ve ikincil düzenleme konusunda lobi desteği yapıyoruz, firmalardan bu konularla ilgili görüşleri alıp kamu kurumlarına iletiyoruz ve TOBB olarak da güçlü bir taahhütte bulunduk, inşallah özellikle bu belgelendirme tarihi ertelenmez ise önemli bir belgelendirme kapasitesine ulaşacağız. Ama şu anda şunu da hatırlatmak lazım, herhangi bir kanun değişikliği olmadı, yani şu anda uygulamada eğer bir müfettiş gittiği zaman mutlaka ceza yazacaktır, uyarıyla geçiştiremiyorlar şu anda. Bazı illerde uyarı veriliyor ama bazı illerde de gerçekten cezalar yazılabilir. Bu kanuni zorunluluk şu anda yürürlükte, onu da tekrar hatırlatmak istiyorum. Beni sabırla dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; biz de Saygın Beye çok teşekkür ediyoruz bu değerli sunumundan dolayı. Son panelistimiz, İstanbul Büyükşehir Belediyesi kuruluşu olan UGETAM temsilcisi

Halil AKDAŞ. Buyurun Halil Bey, kısaca kendinizi de tanıtırırsanız memnun oluruz.

HALİL AKDAŞ; Sayın Başkanım, değerli katılımcılar, hepinizi saygıyla selamlıyorum, şahsım ve şirketim adına hepinize de hoş geldiniz diyorum. Öncelikle bu değerli katılımcı ve panelistlerle bu kongreyi düzenleyen eğitim ve üretim dünyasını bir araya getiren, bu çalışmalara katkı sağlayan herkesi tebrik ediyorum ve teşekkür ediyorum şahsım adına da çünkü gerçekten ihtiyaç duyulan bir konu, eğitim ve üretim sektörünün bir araya gelmesi, sorunlarını konuşması. Fakat şöyle bir durum var, aslında burada konuşulan konulara baktığımızda aslında bilinmez hiçbir şeyi konuşmuyoruz, yeni bir sorun tespit etmiyoruz, çözümü olmayan bir sorun da bulamadık. Bunları bir araya gelip nasıl çözebiliriz aslında, neler yapabiliriz belki kararlaştırabiliriz. Bu kongrenin de bu minvalde düşündüğümde önemsiyorum. Bu kongrenin sonucunda ortaya çıkacak eylem planında yapılabilirler aslında sorunlar ve çözümler, neler yapılabilir, hangi kurumlara hangi görevler düşüyor, bunlar üzerinde konuşulabilir.

Ben size kısaca şirketimi tanıtacağım, neler yaptığımızı anlatmayacağım ama uzatmayacağım bu işi. Belgelendirme sürecini, sınav sürecini yetkilendirme süreçlerinizi anlatmayacağım sizlere. Diğer arkadaşlar anlattılar, aynı minvalde ve aynı mevzuatlar, kurallar çerçevesinde bizim de işleyişlerimiz var. Bizler UGETAM olarak İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bir iştirak şirketi. İstanbul gaz dağıtım anonim şirketi altında çalışmalarını yürüten, daha sonrasında talep doğrultusunda 17024 akreditasyonu alan ve ayrı bir şirket olarak İstanbul



Büyükşehir Belediyesinin bir anonim şirketi olarak faaliyette bulunan bir şirketz. 2006 yılından itibaren personel belgelendirme konusunda akrediteyiz, TÜRKAK'tan akredite üçüncü kuruluşuz, Mesleki Yeterlilik Kurumundaki çalışmalarımız ve MEGEP'te pilot kurum olarak da yer aldık. 2009 yılında ilk defa belgelendirme yapan, ilk belgelendirilmiş kuruluşuz Mesleki Yeterlilik Kurumu nezdinde de. Şu ana kadar da akredite belge olarak 30.100'e yakın şu anki durum, akredite belge vermiş durumdayız, 6 bine yakın da mesleki yeterlilik belgesi vermiş bir kurumuz, belgelendirme işlemlerini yürüten kişi olarak burada sizlere bilgiler vereceğim inşallah.

Şimdi aslında belgelendirme kuruluşlarının sorunları, belge zorunluluğu, yeterlilik süreci, birçok konu konuşuluyor, belge zorunlu olsa mıydı olmasa mıydı, olması gerekir, bir yerden mutlaka başlamak gerekir. Tamam, milyonlarca ifade ettiğimiz bir arkada kitle var bir yerden başlamak gerekiyor, başlamazsak ortada olan durum belli. Biz ilk akreditasyona başladığımızda 2006 yılında, biz bundan öncesinde İstanbul gaz dağıtım anonim şirketinin, yani doğalgaz işi yapan, dağıtım işi yapan bir şirkette eğitim biriminde bu görevi yapıyorduk ve gaz dağıtım firmasının tamamen kendi inisiyatifleri doğrultusunda kaynakçıları, mühendisleri ve bu alanda özellikle yatırım yapan, bu güvenli gaz arzını sağlayacak şekilde yapan kişileri belgelendirme yöntemine gidiyorduk. Akreditasyon yok, belgelendirme yok, tamamen gaz dağıtım firmasının kendi kaynaklarını kullanarak eğitimler verip belgelendirmeler yapıyorduk. Belgelendirme yaparken neler yapıyorduk, meslek liselerinde tesisatçı belgelendirmelerini yapıyorduk, mühendisleri kendi eğitmenlerimizle eğitiyorduk, belge veriyorduk, kaynakçıları bir teknik üniversitemizden anlaştığımız, teknik üniversitemizdeki kaynak bölümündeki hocalarımız sınav yapıyorduk. Fakat bunların hiçbir tanesi bir standarda dayalı değildi, en temelde olan standart da eski ismiyle 287, yeni ismiyle 9606'ydı. Şimdi üniversiteye 287-1 standardına göre belgelendirme yaptırıyorduk. Şimdi 2004 yılında bu işlemleri eğitim müdürlüğü altında yürütelim, akreditasyona, yani bu belgelendirmelere bir geçerlilik kazandıralım, artık gaz dağıtım firması olarak niye belge veriyoruz biz, bir geçerlilik kazandıralım diye yönetsel bir yaklaşımla yola çıktığımızda akreditasyon önümüze çıktı, akreditasyonu araştırdık, standartları araştırdık. Bir baktık ki üniversitede verdiğimiz, yani en temeldeki standardı olan biz kaynakçı belgesinde bile aslında standardın birçok gereklerini yerine getirmeden belge veriyormuşuz, üniversiteler adı altında. Onun için şunu niye anlattım, standartların önemi büyük, bir belgelendirme yapıyorsanız, bir kişinin niteliğini belirliyorsanız artık bu işin bir standardı olması gerekiyor. Bir standarda dayalı olması gerekiyor. Aslında iki gün boyunca konuştuğumuz konulara baktığımızda, ben aslında temel bir tespitim var, o tespit üzerine konuşup konuşmamı da bitirmek istiyorum.

Şöyle düşünün, bir meslek standardı var, yayınlanmış, tüm kesimlerin, Sayın Ordukaya'nın da Mehmet Bey'in de belirttiği gibi, tüm tarafların, kesimlerin üzerinde anlaştığı, uzlaştığı, bir şekilde içinde olduğu, katkı sağladığı, kimsenin ben bu işin içerisinde yoktum, bu işleyiş buradaki belirlenen süreç, buradaki belirlenen işlemler bana uygun değil, benim işverenime, çalışanıma, sektörüme uygun değil diyemez, çünkü hepsi içinde yer aldı. Öyle bir meslek standardı var, MYK çok kısa bir zamanda bence çok büyük işler başardı. Şu ana kadar 655 adet yayınlanmış meslek standardı, 800-900'e yakın projelendirdiği, çalışmasını yürüttüğü protokol imzaladığı meslek standardı, 350'ye yakın ulusal yeterlilik bir sürü sayabiliriz. Bu alanda çalışmaları var. Bunların denetimleri var, mevzuatları var, uygulaması var, ülke için yeni bir uygulama. Buradan baktığımızda, MYK aslında üzerine düşeni bence fazlasıyla yaptı. Bir meslek standardımız var. Bir ulusal yeterliliğimiz var, kişiyi belgelendireceğimiz ulusal yeterliliklerimiz var elimizde. Peki, biz bunlar var olduğu müddetçe bir mesleği yapan kişinin hangi normlarda çalışacağı, çalışanın mesleğin ondan ne istediği belli. Belgelendirme yapacağız, o kişinin

niteliğini kanıtlayacağız, ortaya sunacağız, işverene eline bir kanıt sunacağız, bu kişi yeterlidir, bu niteliklerde, bu vasıfta elemandır diyeceğiz. Tamam, yeterlilikler de belli, belgelendirme yapan şirketler de var, hepsi var. Peki, sorun nerede o zaman, niye biz toplanıyoruz, konuşuyoruz, sorundan bahsediyoruz? Mesleki eğitimden üretimdeki istihdam şeyinden bahsediyoruz? O zaman bunların bir araya gelmesinde, uygulamalarda sıkıntı var. Bunu niye önemsiyorum, şöyle önemsiyorum; bir meslek standardı olursa bu çıktıdır aslında, eğitim veren kurumlar da bu mesleğe eleman yetiştiren kurumlar da bu meslek standartlarına göre müfredatlarını güncelleyip oraya göre müfredat hazırlayıp, içeriklerini, programlarını müfredatlarını buna göre hazırladıkları takdirde, işverenin de istediği normların üzerinde anlaştıkları bir personel, eleman, teknisyen, teknik eleman, meslek sahibi kişi yetişmiş olacak. Orada da bir sorun yok, o müfredatı hemen güncellememiz lazım. Belgelendirmeye geldiğimizde belgelendirme yapan kuruluşlar da ortada zaten, yeterlilikler de nitelikler de belli. Belgelendirme şirketleri de sorun yaşamayacak. Meslek liselerini belgelendirmiyoruz ama meslek liselerinde yan dala geçenlerde belgelendiriyoruz, ilgili alana hepsi denk gelmiyor, o yine belgelendirme ihtiyacı hissediyor, hissediliyor meslek lisesi mezunlarında da. Bu kapsamda baktığımızda o zaman biz de rahat edeceğiz, belgelendirme kuruluşu, hiçbir sıkıntı yok, tüm mesleğin gereklerini bilen, süreçlerini bilen, kişisel koruyucu donanımını kullanan, iş güvenliği kurallarına riayet eden, kalite çevre ve diğer etkileri bilen, uygulayan bir personel geldiğinde bize, biz de öyle iki saat üç saat da kimseyle uğraşmayacağız sınav yapmak için, bir daha tekrar tekrar sınavları konuşmayacağız, üçüncü sınav hakkını belki hiç konuşmayacağız, gerek kalmayacak. Böyle olunca hepsi aslında sorunlarımızın hepsi çözülmüş gibi duruyor.

Onun için önemsedğim konular, burada da değinmek istediğim konu, kısaca meslek standartları, mesleki eğitimin müfredatına girmeli, bu birinci öncelik. Bu bir yerde bir katkı nasıl sağlayacak, çıraklıktan gelen alaylı olarak yetişen kişilere de meslek lisesi mezunlarının çalışmaları onlara da bilinç kazandıracak. Sektörde siz iyi bir meslek sahibi, meslek lisesi mezununu, iyi bir meslek sahibi yapıp uygulayıcı olarak sahaya gönderirseniz, çalışmaya gönderirseniz, arkadan gelen çıraklık, usta çırak ilişkisiyle yetişen, çıraklıktan gelen, hayat boyu öğrenmeyle gelen kişiler de bu minvalde bilinçleri artıp doğru bir meslek sahibi olup, doğru çıktılar üretecekler. Bir diğer konu da bu yaptığımız sınavlarda başarı oranımız çok temel mesleklerde sınavlar yapıyoruz aslında, makine bakımcısı gibi çok temelde şu an yeni çıkan ortaya bilinmeyen meslek demeyeyim de belgelendirme diyeyim daha net anlaşılır, çok temel konularda belgelendirme yapmamıza rağmen, kişisel koruyucu donanımı konusunda, kalite ve çevre güvenlikleri konusunda bir dirençle karşı karşıyayız. Başarı oranı yüzde 80, her sınavdan başarı oranımız ortalama yüzde 20-25 arasında değişiyor fakat bu kişisel koruyucu, iş güvenliğine doğru giden noktada meslek sahiplerinde bir direnç var. Bu direnci yıkmamız lazım, bu direnci meslek standartlarının uyumlaştırılmış mesleki eğitimle yıkmamız lazım. Mesleki eğitimi meslek liselerinde de çözemiyoruz, bu sahadan yetişen, hayat boyu öğrenme içerisinde yetişip usta çırak ilişkisiyle yetişip gelen, Saygın Bey de bahsetti, önemsenecek bir düzeyde bir arkada potansiyelimiz var. Bunları da bir şekilde, Şahin Bey de bahsetti, eğitmemiz lazım ama eğitmek deyince de 60 saat, 80 saatlik eğitimler deyince ne işveren bu personel size veriyor, gerçekçi olalım, ne de personel bu kadar zaman ayırıp bu işe geliyor. Biz bir günlük, iki günlük eğitimler konusunda bile işverenle atışıyoruz. Şöyle, vardiyadan çıkan eleman ya da mesaiden çalışan eleman geliyor, eğitim verdiğiniz kişi eğitimde verimsiz bir şekilde, uyuklar bir şekilde eğitim vermeye çalışıyorsunuz, bir şeyler kazandırmaya çalışıyorsunuz, bu da anlamsız bir hale geliyor. Onun için bence temel konular, aslında ihtiyaçlar belli, kişisel koruyucu donanımı kullanımı, iş güvenliği, kalite ve çevre kalite güvenlikleri. Bunları



kısa öz tüm meslekler birbirine yakındır bu konularda, özel o mesleğe yönelik alanlar vardır, mesleki eğitim merkezlerini devreye sokup bu alanlarda kısa ve öz eğitimler verip, bu sahadan gelen personelimizi de bu konularda bilinçlendirmemiz lazım, bilgilendirmemiz lazım.

Benim söyleyeceklerim bu kadar. Zaman konusunda da şeyimiz var, aynı konulara girmeyeceğim diye başkanımıza da söz verdim burada, aynı tekrar şeyleri yapmayacağım zaman açısından. Onun için soru cevap konusunda varsa sorularınız cevaplayabilirim. Hepinize bu değerli katılımınızdan dolayı, bu konuya özen göstermenizden dolayı teşekkür ediyorum. Hayırlı günler diliyorum.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; biz de Halil Bey'e gösterdiği anlayıştan ve değerli bilgilerden dolayı çok teşekkür ediyoruz. Bir hatırlama yapmam gerekiyor, sabah Antalya Ticaret Odası civarında bir patlama oldu, ondan dolayı transferlerde bazı transfer saatlerinde bazı değişiklikler olması muhtemel. Bu konuda saatlerinizi tekrar kontrol edin. Çok şükür ki ölen yok, biraz 8-9 yaralanan var, geçmiş olsun diyelim bu vesileyle de.

Panelistlerimize çok teşekkür ediyoruz, Şahin Beye, Mehmet Bey'e, Saygın Beye, Halil Beye, hepsine ayrı ayrı çok teşekkür ediyoruz değerli bilgilerinden dolayı. Varsa birkaç soru da almak isteriz.

SORU – MEHMET TEZCAN; ben Mehmet Başkanımıza sormak istiyorum. OSTİM Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü Müdür Yardımcısı Mehmet Tezcan. Bu az önce mesleki yeterlilik belgesi olmayanlardan dördüncü seviye, ustalık belgesi ve meslek lisesi diplomasının yeterli olduğu söylendi ancak yeterlilikler boyutunda ikinci seviye ya da üçüncü seviye test merkezleri sınav yapıp belgelendirme faaliyetini yapıyor. Neden kalfalık belgesi alanların belgesi kabul edilmedi, onlar da biliyorsunuz ikinci üçüncü seviye düzeyinde, onunla ilgili bir açıklama yapar mısınız?

MEHMET ORDUKAYA; şimdi 6645 sayılı Kanun kapsamında bu konular uzun uzadıya başta Millî Eğitim Bakanlığımızın kendisi olmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız, Mesleki Yeterlilik Kurumumuz, Maliye Bakanlığımız, ilgili üniversiteler, Yükseköğretim Kurumu Başkanlığı, hatta ötesinde, daha üstünde Ekonomi Koordinasyon Kurumunda başta sayın Bakanlarımız ve Başbakanımızın katıldığı toplantılarda ve bir tık ötesinde de Bakanlar Kurulu toplantılarında belge zorunluluğu konuşuldu, tartışıldı. Belge zorunluluğu kapsamında, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinde de şu an yürütmekte olduğumuz çalışmalar kapsamında sadece kalite güvencesinden emin olunan belgelerin belge zorunluluğu kapsamında muafiyet sağlanması noktasında bir duruş sergilendi. Bu noktada ustalık belgesini ve mesleki eğitim diplomalarının haricindeki belgelerin kalite güvencesi konusunda benim bir Mesleki Yeterlilik Kurumu temsilcisi olarak yorum yapmam doğru değil ama bu kanun çalışmalarında sadece kalite güvencesi sağlanan belgelere muafiyet verilmesi noktasında bir duruş sergilendi. Bu noktada kalfalık belgeleri, çıraklık belgeleri, diğer kurs bitirme belgeleri, hayat boyu öğrenmenin vermiş olduğu belki yüz binlerce mesleki yeterlilik belgesi, meslek kursu belgeleri, bunlar belge zorunluluğu kapsamında kabul edilmedi. Bu noktada Mesleki Yeterlilik Kurumu aslında sorunun muhatabı değil, onu anlatmaya çalışıyorum, belge zorunluluğunu getiren, öneren kurum da biz değiliz, bu bize önerildi, hep birlikte Millî Eğitim Bakanlığı ve diğer ilgili kuruluşlarla bu uzun uzadıya tartışıldı ve üst akıl bu belgelerin geçerli olması noktasında bir duruş sergiledi. Sadece bunları söyleyebilirim size. Millî Eğitim Bakanlığımıza bu sorularımızı sorabilirsiniz.

SORU – MEHMET TEZCAN; Millî Eğitim Bakanlığına da soracağım da şimdi o zaman o ustalık belgesinin de bir geçerliliği yok. Çünkü sistem aynı, kalfalık belgesinin sınav sistemiyle ustalık belgesinin sınav sistemi aynıdır. Sadece arada iki yıl mesleki eğitime, ustalık eğitimine

katılırsa iki yıl süreç geçmesi lazım ya da sigortalı olarak 5 yıl işyerinde çalışıyor olması gerekiyor ama yapılan sınavlar programa göre süreç, objektiflik boyutu aynı, bu da ya ustalık belgesi de kabul edilmeyecek bunda ya da kalfalık belgesi de kabul edilecek çünkü önerim şu, Avrupa Yeterlilik Çerçevesinde hazırlanan bizim ulusal yeterliliklerimiz bu kapsamda da hazırlanan bizim hayat boyu öğrenme e-yaygın sisteminde hazırlanmış programlar, bu programlara göre yapılan kurslar ya da ustalık sınavları ya da çıraklık eğitimi diyelim, sonunda alınan belgelerin de bu yeterliliklere uygun olduğunu düşünüyorum ben. Ya kalfalık belgesi de bunun içerisine dahil edilsin veya ustalık belgesi de çıkarılsın, sadece meslek yeterlilik belgesi geçerli olsun.

MEHMET ORDUKAYA; açık söyleyeyim, yüz binlerce kişinin mesleki yeterlilik belgesi verilmiş olsaydı bu söyledikleriniz konuşulabilirdi. Mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu kapsamında piyasayı kilitlememe adına bazı belgelere muafiyet sağlandı. Diğer belgeler niye bunun içerisine katılmadı? Sonuçta ülkemizde bir belge enflasyonu var, dış doğrulama diyoruz, akreditasyon diyoruz, kendini dış doğrulamaya aç diyoruz, kalite güvencesi kapsamında belirli kriterleri yerine getir diyoruz, TYÇ ile bunlara başladık, Millî Eğitim Bakanlığımız da kendi yeterlilikleri, çıraklık belgesi olsun, ustalık belgesi, kalfalık belgesi ya da okul öncesi vermiş olduğu belgelere kadar kalite güvencesi sağlanmış tüm yeterlilikler, Türkiye yeterlilikler çerçevesinde yer alacak. Ama kanunda da belirli belgelere muafiyet sağlanıp bazılarını da sayılmaması gerekiyordu.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; Teşekkür ederiz Mehmet Bey. Buyurun hocam.

SORU – CEMALETTİN KUTLUCA; Cemalettin KUTLUCA, Kazan ve Basınçlı Kap Sanayicileri Birliği Genel Koordinatörüyüm. Burada konuşulan konularla ilgili ne kadar hızlı olmamız gerektiğiyle ilgili sadece bir cümle edeceğim. Bu panel başlamadan yaklaşık 2 saat önce İstanbul Avcılar'da bir buhar kazanı patlaması meydana geldi ve maalesef bir kişi hayatını kaybetti, 2 de yaralı var. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; Geçmiş olsun. Buyurun.

SORU – KAAAN BEY; benim sorum değerli başkanımıza. Şimdi bizim hasretle beklediğimiz bir şey var aslında, özellikle bu belgelendirme sayısını artıracaklarını düşündüğümüz bir durum var. Kendisi de aslında biraz bu konuda bilgili, çalışmalar devam ediyor. Bu Avrupa Birliği'nde de aslında bunun bir örneği var. Konu şu, işverenin parasını yatırarak, şu andaki sistem şu şekilde yürüyor, işçi parasını yatırıyor ve işçi geri alıyor, bizim isteğimiz de bunu işverenin yatırıp yine işverenin alması, toplu olarak bu işin yürütülmesi. Öncelikle ilk sorum başkanımıza. Siz buna şahsi olarak ve daire başkanı olarak sınav belgelendirme daire başkanı olarak nasıl bakıyorsunuz? İkincisi de kurumun bu konuyla ilgili nasıl çalışmaları var, bu konuyla ilgili bir ilerleme sağlanacak mı? Teşekkür ederim. İNTES'ten Kaan.

MEHMET ORDUKAYA; bu sadece İNTES'in sorusu değil, bütün belgelendirme kuruluşlarımız bunu söylüyor. Bakın ben 2008 yılından beri Mesleki Yeterlilik Kurumunda çalışıyorum, 2013 yılında sınav belgelendirme daire başkanı olduğum zaman yaklaşık 5 bin belge verilmişti, bunun 4500'ü iş ve meslek danışmanına verilmişti. 8 kuruluşumuz vardı, hepsi açılıyorlardı, hiçbir belgelendirme teşviki yoktu. Şimdi ise birden fazla teşvik var ve teşvikleri neye göre veriyoruz, uluslararası akreditasyon kuralları ve MYK mevzuatı. Yani verilen hiçbir teşvik, sizin tarafsızlığınızı, eşitliğinizi etkilememeli, eşit davranmalısınız. Uluslararası akreditasyon kuralları kapsamında da biz MYK mevzuatı kapsamında uyuyoruz. Çünkü uluslararası standartlar, bizim kanunlarımızın yeri geldiğinde üstünde oluyor. Avrupa Akreditasyon Birliği de Türk Akreditasyon Kurumu yetkilileriyle de görüşüyoruz, Avrupa Akreditasyon Birliği toplu başvurulara izin verilmemesi noktasında her ülkedeki akreditasyon kuruluşunu uyarıyor. Şimdi bu noktada toplu başvuru yapılmıyor ama toplu ödemelerde de belirli çekinceleri var. Bu noktada



biz pilot başlattık, Avrupa Birliği projemizde biliyorsunuz, bireysel belgelendirme, doğrudan hibe kapsamında, işverenlere geri ücret iadeleri yapabiliyoruz. Ama ben hep şunu söylüyorum, bir yerde kalite güvencesi sağlanmış bir sistemden bahsediyoruz. İşverenler muhasebe birimlerine, çalışanlarına avans verilmeye bir saat, iki saat uğraşmıyor diye tabiri caizse bakın biraz daha sinirliyim bu noktada, tembellik yaptığı için bizim işverenimiz, bizim sistemde kalite güvencesinde ya da uluslararası akreditasyonlarında esnetmeler istiyorlar. Öyle bir şey yok. Uluslararası kurallar buna izin verdiği sürece biz bunu açabiliriz. Ancak çok zor değil, eskiden para sayma şeyleri vardı, şimdi bankalar çok net, bir işverenin çalışanına avans vermesi 5 dakika. Bunun bir noktasının daha altını çizmek istiyorum, maalesef bazı işverenlerimiz çalışanına mesleki yeterlilik belgesini vermiyor. Bu noktada da biz Mesleki Yeterlilik Kurumu olarak personel belgelendirme yaptığımız için, vatandaşa bu belgenin gitmesi gerekiyor ve biz vatandaşlara kanunda düzenlenen hususlar doğrultusunda işsizlik sigortası fonundan geri iadesini yapıyoruz, vatandaşlarımıza da bilgilendirme SMS'leri atıyoruz. Birçok belgeli kişilerle muhabbet ediyorum bu SMS'lerden önce. İNTES'ten belge aldım diyor, İNTES'in Mesleki Yeterlilik Kurumundan yetkilendirildiğini bilmiyor. Ama 2016 yılından itibaren SMS bilgilendirmeleri de yaptığımız kapsamda, kişi kanun kapsamında kendi haklarının da korunduğunun farkında oluyor. Kurallar, mevzuatlar buna uygun olduğu sürece biz önümüzdeki yıllarda yapacağımız teşviklerde işverene de bir şey getirebiliriz. Ama Avrupa Akreditasyon Birliği ve akreditasyon kuralları noktasında ciddi sıkıntılar var, onları aşamıyoruz.

SORU – KAAN BEY; aslında hiç kızmayın çünkü sadece işverenle ilgili değil bu konu, işveren işçiye şöyle davranıyor ve ona mecbur kalıyor aslında, şöyle düşünün, belge parasını sen yatıracaksın diyor, adam götürüyor bankaya ve biliyorsunuz, Saygın Bey de biliyor, yaklaşık 680-780 lira arası değişiyor. 680 lira yatırıyor, bankaya da 35 lira havale parası veriyor. Şimdi bu adamlar bundan çok yüksünüyorlar ve şunu da söylüyorlar...

MEHMET ORDUKAYA; hiç teşvik yoktu eskiden. Devlet şunu diyebilirdi, bu mesleki yeterlilik belgesi zorunlu, kardeşim işverene ben ceza veriyorum, parasını da sen karşılayacaksın diyebilirdi. Ama dedi ki devlet, ben kalite güvencesinden ödün vermeden bunun parasını karşılıyorum. Bunun yolları da var. İşveren işçisine avans verecek, kişi gidecek belgesini aldıktan sonra da avansı kapatmak zorunda biliyorsunuz. İşten ayrılrsa dahi avansı kapatmadan gidemeyeceği için şu an kalite sistemlerine bir zarar vermeyecek şekilde yapı bu şekilde.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; Hocam buyurun Halis Bey.

SORU – HALİS YEŞİL; Halis YEŞİL, Ankara Sanayi Odası mesleki yeterlilik ve sertifikalandırma merkezi müdürü. Ben belge geçerliliğiyle ilgili bir soru soracağım. Bilindiği gibi ilgili kanuna göre mesleki yeterlilik belgesi, ustalık diploması veya meslek lisesi diploması, üç meslek yeterlilik belgesi, belki atladım, üç belge geçerlidir, tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında. Daha önce şöyle bir şey vardı, ilgili kanuna göre diyordu ki alan ve dal yazmak suretiyle diplomada ve ustalık belgesinde ancak son olarak MYK sitesinde yayınlanan bir duyuruya göre, diplomaların ve ustalık belgelerinin hangi mesleki yeterliliklerde geçerli olacağına dair bir kapsam aralığı yayınlandı. Benim tenkidim bu noktada olacak, bu kapsam aralığı çok geniş. Örnek veriyorum, avizecilik ustalık belgesine sahip biri kaynakçılığın tamamından muaf. Veya elektrik bölümünden mezun birisi, endüstri meslek lisesi diplomasına sahip birisi asansörden muaf. Avizeci ne yapar, sert lehim yapar, yumuşak lehim ya da bir punta gibi bir kaynak yapar ama çelik kaynakçı şudur, Yavuz Sultan Selim Köprüsünde kaynakçılık yapan adamdır. Burada bir teknik olarak doğruluk yok, bunun bir gözden geçirilmesi gerekiyor. Şu geçtiğimiz 3-4 ay süresince de, daha kısa bir sürede belge müracaatlarında bir yavaşlama oldu. Bunda olağanüstü durum, bayramlar girdi, iki

bayram arası sınav olmaz gibi birtakım şeyler oldu ancak en etkili sebeplerden birisi de. Bunda bir düzenleme yapılabilir, Millî Eğitim Bakanlığı tarafında da biliyorsunuz programların, yani eğitim standardına göre programların düzenlenmesi yapıldıktan sonra belki genel alan eğitiminin yanı sıra ihtisaslaşma olabilir, diplomaya sahip kişi birkaç dalda muafiyet alabilir ama bu ileri aşamada bir düzenleme. Artı, Mehmet TEZCAN'ın sorusuna bir katkıda bulunmak istiyorum. Neden kalfalık belgesi geçmez diyor. Şimdi Türkiye yeterlilik çerçevesinde biliyorsunuz kalfalık üçüncü seviyeye denk geliyor. Ustalığı kabul ediyorsak, dört olarak düşünürsek, orada da öyle geçiyor.

MEHMET ORDUKAYA; Ama daha çerçeveye yerleştirilmedi ki. Bakın, Avrupa yeterlilikler çerçevesi dediğiniz şey Avrupa'yı ilgilendiriyor, biz onu referanslandırıyoruz şu an. Türkiye yeterlilikler çerçevesinde sadece seviyeler ve öngörülen noktalar var, şu an yayınlanmış, genel kabul görmüş bir şey yok.

SORU – HALİS YEŞİL; muadil anlamına gelmiyor ama genel olarak öyle bir eşleştirme var.

MEHMET ORDUKAYA; şimdi muafiyet tablosu yayınlandı, biz muafiyet tablosunu Millî Eğitim Bakanlığımızın değerli genel müdürlüğü kapsamındaki daire başkanları ve altındaki uzmanlarla birlikte çalıştık. Mesela çok toplantı yaptık, bir tane revize edilen husus söyleyeyim, radyoculuk bölümünden mezun olan kişiler asansör montajcısından muafı bize gelen ilk listede. Bunun sebebini sorduğumuz zaman Millî Eğitim Bakanlığındaki arkadaşlarımız bize şunları söylediler; 1960'lı yıllarda elektrik elektronik kapsamında yürüttükleri tek program radyoculuk bölümüymüş. Radyocuların, eğer bugün yaşıyorlarsa bu mesleği yapabileceklerini iddia ettiler. Biz tabi belirli noktalarda itirazlarda bulunduk ve bu yayınlanan muafiyet tablosu dört defa revize edildi. Ben de şahsen belirli alanlarda sıkıntılar olduğunu düşünüyorum. Ancak biz şunu söyledik, Mesleki Yeterlilik Kurumunun yayımladığı hiçbir doküman ilanihaye bir doküman değildir. Belgelendirme kuruluşlarımız, sivil toplum kuruluşlarımız, bir resmi kurum olduğumuz için bize resmi yazıyla bu muafiyet tablosundaki tutarsızlıklar konusunda bizleri bilgilendirsin, itirazlarını yapsınlar ki biz Millî Eğitim Bakanlığıyla bize gelen itirazlar noktasında tekrardan bir değerlendirme yapalım ve o değerlendirme tablosu revize edilebilir.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; teşekkür ediyorum.

SORU – MUSTAFA KURT; Sayın Başkana ben bir soru sormak istiyorum. Mustafa KURT, Marmara Üniversitesi. Şimdi meslek lisesi mezunu, aynı alanda meslek yeterlilik belgesi almasına gerek yok, öyle anladım, değil mi Sayın Başkan?

MEHMET ORDUKAYA; çalıştığı alan ve dallarda çalışıyorsa, o diplomasıyla ilgili alanlarda.

SORU – MUSTAFA KURT; şimdi şöyle bir çalışma var mı acaba, diyelim ki yıllarını vermiş uygulama açısından da çok mükemmel, uygulama becerisi var olan bir kimse mesleki yeterlilik belgesini aldı. Acaba bu arkadaşların meslek liselerindeki teorik dersleri uzaktan alıp da uygulamalı derslerden muafiyet olup meslek lisesi mezunu olma şanslarıyla alakalı böyle bir çalışma var mı? Onu öğrenmek istiyorum.

MEHMET ORDUKAYA; şu an böyle bir konu bizim hiç gündemimize gelmedi.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; bir de Millî Eğitimin konusu, bunu yapacaksa da Millî Eğitim Bakanlığı düşünecek hocam.

SORU – MUSTAFA KURT; tabi şimdi yapılanma, meslek liselerindeki, biraz evvel de konuşuldu, belki ihtisaslaşma ve mesleki eğitim yeterlilik çerçevesinde meslek liselerinde programların yapılanması lazım dedik, o açıdan da düşünülmesi gerekir diye arz ediyorum. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; teşekkür ediyorum, sağ olun. Buyurun.



SORU – NİHAT AKBULUT; Nihat AKBULUT, Millî Eğitim Bakanlığı İç Denetim Biriminden. Bizim de bu konularla ilgili çalışmalarımız var yıl içinde. Benim sunulardan görebildiğim kadarıyla belgelendirme konusunda sıkıntının kaynağı, denetimlerinin yaptırımlarının yeterince yapılmıyor veya takip edilmiyor olabileceği yönünde. Çünkü sunuda geçti, 6 milyon tehlikeli işlerde çalışan işçimiz varsa ve iş güvenliği yasası da tehlikeli sınıftaki işler için şu anda yürürlükte olduğunu bildiğimize göre, bu insanların belgelendirilmesi yasal zorunluluk oluyor. Dolayısıyla farkındalık yaratmaktan ziyade onun ötesine geçmiş, yaptırımı uygulanması gereken bir aşamaya gelmişiz. Ama tabi ki bir ikinci nokta da biraz önce sınavlarının ne kadar zaman aldığı, bu konudaki akredite sınavları yapacak kurumların kapasiteleri, yani istediğimiz ne kadar bir zaman aralığında 6 milyon insana bu sınavlardan geçirip belgelendirebiliriz, kurumsal kapasite sorunu da olabilir belki ama benim temelde en bariz gördüğüm şey, yasağını çıkarmışız ama takibinde zayıfız gibi düşünüyorum.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; bir soru yoktu. Teşekkür ederiz yorumunuzdan dolayı.

MEHMET ORDUKAYA; şimdi şöyle, 6 milyon kişi diye bir sayı yok, bu tamamen uydurma bir rakam. Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışan 6,7 milyon kişi vardı o geçen seneydi. Ancak tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde belki 300'den fazla meslek var. Bizim belge zorunluluğumuzun alanı ise 48 meslek. Burada biz Sosyal Güvenlik Kurumundan kaç kişinin çalıştığını zaten tespit ettik. Ancak Millî Eğitim Bakanlığımızdan kaç kişiye belge verildiğini ve diploma verdiği sayısını bulamadığımız için, hala bekliyoruz cevap, bu cevabı aldığımız zaman kaç kişinin belgelendirilmesi gerekiyor, bu noktada bir yaklaşım sergileyeceğiz. Denetim yapılmıyor dediğiniz, belge zorunluluğu kapsamında iç müfettişlerinin de yapması gereken denetimleri kastettiğini sanıyorum. O şu an başlatılmadı. Çünkü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız 2017 yılının başında bu denetimlerin yapılıp cezaî müeyyidelerin yapılması noktasında, şunu katılımcılara ifade etmek istiyorum; belge zorunluluğu ertelenmedi, kanunen hala yürürlükte, sadece Bakanlık dedi ki bunun cezalarını ben 2017'den itibaren uygulayacağım. Nitekim bize gelen bilgiler doğrultusunda geçtiğimiz haftalarda bazı iç müfettişlerimiz, mesleki yeterlilik belgesi olmayan işverenlere cezalar uyguladılar. Kanunen zaten böyle olması gerekiyor ama bakanlık 2017'ye kadar rehberlik yapalım şeklinde müfettişlerimizi uyarmıştı. Buna kimi müfettişlerimiz uydular, kimileriye uymadılar, fiili olarak belge zorunluluğu şu an hayatta ve bazı müfettişlerimiz de yapmış oldukları teftişler kapsamında cezaları vermeye başladılar. Ancak 01.01.2017'den itibaren zaten iş sağlığı güvenliği kapsamında yapılan iç teftişlerin hepsinde belgesiz kişilere 500 TL idari para cezası uygulanacak.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; teşekkür ederiz Mehmet Bey. Hocam, süremizi bir hayli aştık. Son soru, buyurun.

SORU – SERKAN DÖNMEZ; merhaba, Petlas insan kaynakları, Serkan Dönmez ismim. Biz de tabi daha önce Hak-İş ile çalıştık bu uygulamalarla ilgili. Bizim tek şu problemle karşılaştık, sınav esnasında çalışanlarımız neyle karşılaşacaklarını bilmiyorlardı. Akredite olan şirketlerin sınavdan önce bir eğitim dokümanı hazırlaması bence hem sınav sürelerinin kısalmasına hem de çalışanların neyle karşılaşacağına, daha önce hazırlanmak babında bir ön ayak olacağına inanıyorum. Bir de bu belgelendirme yapıldıktan sonra özellikle bence sektörden geri bildirim alınmalı, bizlere sorulmalı, eksiklikler neler, neler daha iyi yapılmalı diye bir geribildirim bence alınmalı sektörden. Belgelendirme yapılan kuruluşlardan bu geribildirimi alırsanız daha çok işinize yarar. Teşekkür ederim.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; bunu Mehmet Bey cevaplandırarak ama dün mesela bu konu da konuşuldu. Zaten bu yeterlilik tablosunda bunlar şeyi vardı. Orada zaten hangi

yeterliliklerin kazanılacağı tablo halinde verilmiş değil mi?

MUSTAFA ORDUKAYA; şimdi şöyle, biz belgelendirme kuruluşlarını sınav ve belgelendirme faaliyetleri kapsamında yetkilendiriyoruz, eğitim konusunda bir yetkilendirmemiz yok ancak bunu yapabileceklerini, eğitim veren kişinin sınava girmemesi kuralına uyduğu takdirde bu eğitim noktasında yardımcı olabileceklerini söylüyoruz ama işverenlerin bence ulusal yeterlilikleri açıp okuduklarında, ki Petlas gibi bir yerde muhakkak bir eğitim birimi, insan kaynakları birimi vardır, birazcık da bu noktada işçi, ulusal yeterlilikler ve standartları serbestçe herkes internet sitesinden girip indirebiliyor, TSE gibi telif hakkı almıyoruz, birazcık da işverenlerimizin ustalarını madem ki sınavdan önce biraz eğitim istiyorlar, eğitim birimleri ve insan kaynakları bölümleri var, bu yeterlilikleri okuyup ustalarımıza bir özet geçebileceklerini düşünüyorum ama belgelendirme kuruluşları da bunu yapabilir. Buna bir engel yok.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; teşekkür ederim. Son soru demiştik ama sol tarafta da Ahmet MAHİROĞLU Hocamız var. Bizim de hocamız, mecburen son soru bu oluyor.

SORU – AHMET MAHİROĞLU; bir sınav kurumu, özellikle bu niteliklerle kurulmuş sınav kurumları, aynı zamanda eğitimci olursa bu şu anlama gelir hem hâkimsiniz hem savcısınız, dolayısıyla bizim MYK'nın bile aslında bu kurumlara eğitim tavsiyesinde bulunmaması gerekir diye düşünüyorum ve yeniden düşünmelerini tavsiye ediyorum. Şimdiye kadar biz eğitim kurumlarında bunu birlikte yaptık ama şimdi daha iyi bir şey yapıyoruz. İyi bir şey ne, birisi eğitimi veriyor, bir başkası bağımsız bir kurum sınav yapıyor. Bu sınavda ölçülmek istenen şeyi daha sağlıklı ölçmek anlamına gelir. Öbür türlü eğitimin kaynaklarına başvurursunuz, oralardaki eğitim kaynaklarından yararlanırsınız. Sınav yapan kurumların bunlara eğitim belgesi diye bir kitap hazırlama zorunluluğu olmamalıdır, hatta uzak durmalıdırlar. Teşekkür ediyorum.

PROF. DR. SERDAR YÜCESU; Hocam biz teşekkür ederiz. Tüm katılımcılara çok teşekkür ediyoruz, değerli zamanlarından dolayı, fikirlerinden dolayı, katkılarından dolayı. Afiyet olsun efendim.



Oturum Başkanı: Yrd. Doç. Dr. Süleyman ÜSTÜN - Celal Bayar Üniversitesi Öğretim Üyesi

Panelistler

Ömer Faruk YELKENCİ - İstanbul Millî Eğitim Müdürü

Özgür NURDOĞAN - AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı Uzmanı

Esat AKTAŞOĞLU - ÇSGB AB ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı Koordinatörü

Fatih TOKATLI - MESS Dış İlişkiler, Eğitim ve Projeler Müdürü

Özgür Doğaç GÜRSEL - TİSK-GAN-TÜRKİYE Projesi Uzmanı



PANEL 12

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; bugünkü oturumumuzda mesleki ve teknik eğitimde proje uygulamaları ile ilgili oturumumuzu yapıyoruz. Çok değerli panelistlerimiz var. Ömer Faruk YELKENCİ Bey, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürümüz. Özgür NURDOĞAN, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı uzmanı. Esat AKTAŞOĞLU, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı Koordinatörü. Özgür Doğa GÜRSEL, TİSK-GAN-TÜRKİYE projesi uzmanı. Fatih Tokatlı, MESS Dış İlişkiler Eğitim ve Projeler Müdürü.

Değerli katılımcılar ve sayın panelistlerimiz, hoş geldiniz diyorum. Faydalı bir meslek eğitim adına oturum olmasını temenni ediyorum. Değerli katılımcılar, mesleki ve teknik eğitimde proje uygulamaları, birçok açıdan mesleki teknik okullarımıza çok değerli ve mesleki eğitime katkı sağlamıştır. Özellikle okulların standart donatılarının altyapılarının hazırlanmasından tutun, eğitimcilerin eğitimi, yöneticilerin eğitimi ve sürekli öğrenmenin etkin hale getirilebilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Bizler açısından da ben de uzun yıllar kendim okul yöneticiliği yaptım, mesleki eğitimin içerisinde bulundum, değişik projelerle birlikte çalıştık ve kendimin yöneticilik anlayışında da büyük değişikliklere katkı sağlamıştır proje çalışmaları ve ben bunu kendim yaşadım ve bizzat da çalıştığımız kurumlarda uyguladık. Ulusal ve uluslararası projeler, Avrupa Birliği kalkınma ajansları SODES, UMEM vb. projeler ile sektörle yapılan iş birliği protokolleri kapsamında birçok okulun altyapısı yenilenmiştir, öğretmenler eğitilmiştir ve işletmelerde meslek etkinliği artırılmıştır. MEB, Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yürütülen ve geliştirilen hayat boyu öğrenme kapsamındaki çeşitli projelerde sosyal ortakların karar mekanizmalarına katılmalarının sağlanması, değişik seviyelerde öğrenme çıktılarının sektör yardımıyla hazırlanması, örgün ve yaygın eğitim programlarının modül kredi değerlerinin belirlenmesi, staj ve işbaşında eğitim gibi faaliyetlerin kredilendirilmesi, danışmanlık ve rehberlik bilgilendirme sistemleri, önceki öğrenmenin tanınması, değerlendirilmesi ve geçerliliği belgelendirme, kalite ve güvence konularına öncelik verilmektedir. Özellikle mesleki ve teknik eğitimde birçok projeye katkı sağlamıştır ama MEGEP projesi gerçekten mesleki eğitimde bir dönüm noktası olmuştur. Mesleki Yeterlilik Kurumu biliyorsunuz 2006 yılında kuruldu ve bununla ilgili mesleki standartlar ve mesleki yeterlilikler gündeme geldi ve dolayısıyla Europass CV ile ilgili birtakım çalışmalar, Europass dil yeterlilikleriyle ilgili gündeme geldi. Dolayısıyla proje çalışmaları mesleki ve teknik eğitimde ciddi katkı sağlamıştır değerli arkadaşlar.

Şimdi var olan projeler belli ve bu projelerde nasıl bir uygulama yapılması gerekiyor, mevcut projeler yeterli mi mesleki teknik eğitimin gelişmesi için, yoksa daha farklı bir uygulama, daha farklı bir yaklaşım mı olması gerekiyor, bunları görüşeceğiz. Öncelikli olarak ben kısaca kendimi tanıtayım. Ben Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulunda öğretim üyesiyim. Uzun yıllar mesleki eğitimde yöneticilik yaptım, okul müdürlüğü, müdür yardımcılığı, bölüm şefliği ve değişik projelerde çalıştık, Avrupa Birliği, MEGEP projesi, METEK projesi ve değişik epey bir projenin içinde bulundum. Dolayısıyla projelerde epey şey öğrendik ve katkı sağlamıştır hem şahsımıza hem de kurumlarımıza ve mesleki eğitim adına. Şu an itibarıyla çalışmalarımız da aynı mesleki eğitim meslek yüksekokulunda devam ettiriyoruz. Değerli katılımcılarımız, kısaca kendini tanıtsın, daha sonra söz vereceğiz, bu söz kapsamında da belirlenen süre dâhilinde de arkadaşlarımız mesleki ve teknik eğitimde proje uygulamalarıyla ilgili düşüncelerini, fikirlerini ve bizlere vermiş olduğu değerli katkılarını bizlere sunacaklar. Evet Ömer Faruk YELKENCİ Hocam, kısaca kendinizi bir tanıtır söz alabilirsiniz. Buyurun hocam. Ya da hocam ilk sözü orada verelim,



evet Sayın Ömer Faruk YELKENCİ Hocam, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürü, hocam buyurun süreniz 12 dakika.

ÖMER FARUK YELKENCİ; değerli Başkan, değerli katılımcılar, öncelikle hepinizi saygıyla selamlıyorum. Kısaca Ömer Faruk YELKENCİ, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Tarih bölümü mezunuyum, yüksek lisansımı eğitim yönetimi alanında, devam eden doktoram da tarih eğitimi alanında. Türk modernleşmesi ve II. Abdülhamid'in eğitim hamlesi isimli bir kitabım var. Bu görevden önce Millî Eğitim Bakanlığı, Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü görevini yürütüyordum, Mart 2016'dan beri de İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü görevini yürütüyorum.

Öncelikle ben bir hatırlatmak istiyorum, mesleki teknik eğitim nasıl yapılır, nasıl yapılmalı, nasıl planlanmalı. Devletin, hükümetlerin belirlediği bir hedef olmalı, sanayide, teknolojiye nerelere gelmek istiyorsunuz, hangi alanlarda atılım yapmak istiyorsunuz, bunun belirlenmesi lazım. Mesleki teknik eğitimin reel olması lazım, sektörün ihtiyaçlarına yönelik olarak planlanması lazım. Esnek olması lazım çünkü diyoruz ki teknoloji hızla geliyor, her şey hızla değişiyor, dolayısıyla esnek olmalı ki bu değişime ayak uydurabilmeli mesleki eğitim ve istihdama yönelik olmalı. Bunu kimler yapacak, politika yapımcılar, kamu kuruluşları, iş piyasası, eğitim kurumları, çatı örgütler, sivil toplum kuruluşları, bunlardan herhangi biri eksik olursa bu iş olmuyor. Mesela hep örnek verilen Almanya'nın mesleki eğitimdeki başarısına liderlik eden, öncülük eden bir adam Almanya'nın geleceğinin meslek eğitiminde olduğunu, buna yönelik eğitimin kurgulanması gerektiği noktasında ve öğrencilerin de köylerde festivaller yoluyla, şehirlerde balolar yoluyla da sosyalleşmeleri gerektiği noktasında yöneticileri ikna ediyor ve Almanya'nın hikâyesi o şekilde başlamış oluyor. Dolayısıyla burada politika yapımcılar çok önemli ama politika yapımcıların da danışacağı, onlara liderlik edecek insanlar da çok önemli. Biz de işte bu kongre o amaçlı düzenlenmiş bir kongre olarak biz hep beraber buradayız.

Şöyle bir hatırlayalım, İstanbul'daki özellikle mesleki teknik eğitimdeki öğrenci sayısı itibarıyla İstanbul ne durumda. Yaklaşık 1 milyon 734 bin mesleki teknik eğitimdeki öğrencinin 335.526'sı İstanbul'da, yani yüzde 19,12, yaklaşık yüzde 20'si İstanbul'da. İstanbul'daki mesleki teknik eğitimin oranı da yüzde 55. Şimdi 15 milyon nüfusu olan, öğrenci sayısı 2 milyon 750 bin olan bir şehirde ve Türkiye'nin lokomotifleri olan bir şehirde her anlamda mesleki teknik eğitimi merkezi politikalar çerçevesinde ne kadar doğru planlayıp götürebilirsiniz, sadece mesleki teknik eğitimdeki öğrenci sayımız 335.526, yeterli mi, biraz daha artması gerekir ama asıl önemli olan hedefe yönelik bir eğitimi alıyor olmaları. Bunun için de az önce mesleki teknik eğitim nasıl olmalıyı özellikle anlatmamın sebebi, yapacağımız projelerin o çerçeveye uygun olması, oradaki temel değişkenlere parametrelere uygun olması gerektiği için onu hatırlatmış oldum. Bakalım peki bizim projelerimiz buna uygun mu, bu parametrelere uygun mu ya da şöyle söyleyelim, biz projeleri hazırlarken özellikle bu parametrelere uygun olması hususunu ön planda tuttuk. Okul sanayi iş birliği İstanbul modeli projemiz Ekim 2015'te hayata geçirilmiş İstanbul'da. Amacı, iş piyasasının ihtiyacı olan nitelikli işgücünü yetiştirmek, tabi ki mesleki teknik eğitimin amacıyla örtüşmesi gerekiyordu. Burada bu projede taraflar İstanbul millî eğitim müdürlüğü, kamu kuruluşları, iş piyasası, eğitim kurumları, meslek çatı örgütleri, sivil toplum kuruluşları. Az önce yukarıda saydığım bütün o tarafları burada görebiliyoruz, bunun içinde rol almasını sağlamaya çalıştık. Yöntem olarak da İstanbul'daki sektörlerdeki firmaların kurumlarla eşleştirilmesi yöntemi üzerinden bu şekilde hamiler ya da hami sektörler oluşturulmasını sağladık. Burada iş birliği alanları aslında alt amaçlarımızdı, bunlardan birincisi teknolojik iş birliği, tabi ki teknoloji hep diyoruz da değişiyor, yine diyoruz ve burada bu hızlı değişime devletin ayak uydurması mümkün değil. Mutlaka bunu sektörün desteklemesi gerekiyor. Dolayısıyla hami firmalar, hamileri oldukları

okullarda donanım ve teknolojik altyapının sektörle uyumlu hale gelmesini sağlamak noktasında büyük bir görev üstleniyorlar. burada iki taraflı bir deneyim paylaşımı var. Sektör, sektördeki deneyimini okula, okul da eğitimdeki deneyimini sektöre aktarıyor, böylece simbiyotik bir iş birliği, yani birbirinden beslenen bir iş birliğini sağlamış oluyoruz. Üçüncü nokta da istihdam odaklılık. Elbette ki burada yetiştirilmiş işgücünün öncelikle o hami firmalarda istihdam edilmesi fakat bu eğitimden geçmiş oldukları için çocuklarımız, diğer firmalarda da aranan, ilk gün söylendiği gibi ara eleman değil aranan eleman olarak sektöre dâhil olmalarını sağlamış oluyoruz.

Peki, kazanımlar neler oluyor, okul kazanımlarına bir bakalım. Az önce de söylediğim gibi, devletin güncel bilgi ve teknolojiye ulaşması zor olacağından sektörle beraber bu bilgiyi edinmiş oluyor. Meslek liselerine karşı oluşan toplumsal algı, yani bir düşünün herhangi bir tabela var mesleki teknik Anadolu lisesi, ama bir de falanca firmayla ilişkilendirilmiş spesifik alanlarda eğitim yapan meslek lisesi. Velilerde oluşan “öğrenci iyi bir yeri kazanamadı mı? bari meslek lisesine gitsin” algısını kırmanın en önemli yollarından biri, bu projemizin içinde saklı diyoruz. Öğretmen nitelikleri artar, öğrenci nitelikleri artar, doğal olarak az önce söylediğimiz sebeplerden dolayı. İşletmelerin kazanımları, bir kere nitelikli insan kaynağına ulaşmış olur işletme ve bu insan kaynağına ulaşma maliyeti azalır. Ben bunu futbol takımlarının altyapılarına benzetiyorum. İnsan kaynağı maliyeti azalınca üretim maliyeti azalır, üretim maliyeti azalınca rekabet gücü artar, rekabet gücü artınca da marka değeri yükselir ve kurumsallaşma yolunda önemli adımlar atılmış olur. Bu noktada projenin başlamasından bugüne kadar 80 protokol imzalanmış, bunun yansıması somut göstergeleri olarak. 80 protokol imzaladık, bu bağlamda da açılan atölye ve laboratuvar sayısı da 32 oldu. 2017 Haziranına kadar, yani eğitim öğretim yılı dönemi sonu itibarıyla de 200 protokolle 80 atölye laboratuvar teknoloji altyapı vs. halletmiş olmayı umuyoruz.

Burada birkaç örnek aldık, Türk Hava Yolları'yla, Vakıf Emeklilik'le, Sodexho'yla, Ortadoğu Enerji'yle yapılan protokollerle hami kuruluşlarımız, hami firmalarımız oldu. Burada hangi firmanın, hangi şirketin hangi okulla eşleştiğini görüyorsunuz ve yanında da hangi alanlarda iş birliği yapıldığını görüyoruz. Bu noktada genelde üç iş birliği alanında seçmiş oluyor firmalar. Ben bu noktada şunu söylemek istiyorum, bu projenin en önemli tarafı ya da doğurduğu sinerji bağlamında, etki bağlamında en güzel tarafı, 1 Mart 2016 tarihi itibarıyla bakanlığımız tarafından bütün Türkiye'ye yönelik olarak uygulanmak üzere bakanlığımız tarafından sahiplenip bakanlığımız projesi haline getirilmiş olması, İstanbul'un ülkemize katkısı açısından da çok önemli diye düşünüyorum. Bu anlamda da fotoğrafta birkaç örneğimiz var. Mesela Samsung Akademi ile yapılan iş birliğiyle okullarımızda akıllı teknolojiye yönelik çalışmalarda ya da elektronik teknolojisine yönelik çalışmalar da hızla devam ediyor. Hatta buna yönelik ekstra çalışmalarımız da var.

Şimdi bu projede eksik olan bir taraf vardı. Bu projenin bir çatısı olarak biz, benim hikâyem olarak anlatmak istiyorum bunu çünkü böyle gelişti. Ben İstanbul Milli Eğitim Müdürü olarak İstanbul'a gittiğimde bana üç tane önemli insan geldi, bunlardan biri İstanbul Sanayi Odası Başkanı Erdal Bey, bir tanesi Mücevheratçılar Birliği Başkanı, bir diğer arkadaş da geldi, asansörcüler geldi, alüminyumcular geldi, onları ekstradan saymıyorum ama bu görüşmelerin sonucunda bana sıkıntılarını anlattılar. Mesela İstanbul Sanayi Odası Başkanı bize falanca meslek lisesini verin, biz orada teknoloji meslek lisesi açalım dedi. Mücevheratçılar başkanı dedi ki bizim okulumuzda farklı bölüm açılmak isteniyor, sadece kuyumculuk kalsın orada istiyoruz, öğretmenlerimizi seçmek istiyoruz, öğrencileri seçmek istiyoruz, mesela bana dedi 500 puan, 490-480 puan almış öğrenci lazım değil, bana altını işleyebilecek öğrenci lazım, öğrencileri seçebilmeliyim bu yüzden, bütün bunlar bizim aklımıza tematik meslek liseleri diye bir çalışmanın



yapılabileceğini getirdi ve bu noktada sayın bakanımıza ve sayın müsteşarımıza bu durumu anlattık. Proje okulları yönetmeliğine alınıp alınamayacağı hususunu arz ettik kendilerini ve 1 Eylül 2016'da yayınlanmış olan proje ve özel program uygulayan okullar yönetmeliğinin 6. Maddesinin d bendine ya da fıkrasına bu konmuş oldu. Şimdi basında yazılanlardan değil de özellikle bizzat birinci ağızdan ben tematik meslek liseleri nedir, onu özellikle paylaşmak istiyorum.

Bu bizim okul sanayi iş birliği İstanbul modelinin çatısı olan proje. Şimdi tek alanda, tek bir temada mesleki eğitim yapacak okullar. Bu proje okul sanayi iş birliği İstanbul modelinin tamamlayıcısı. Daha reel çünkü sektör sadece kendi alanında ve okulu tamamen sahiplenecek, hamiliğin de ötesinde bir durum bu. Daha esnek çünkü dün yine söyledi Canan Hanım, küresel akıldan istifade ediyoruz diye, hem bundan dolayı hem büyük değişimlerin takip edilebilmesi açısından çok daha esnek. Yönlendirici sektör, firma oradaki tecrübeleri paylaşacak, daha özgür, yönetiminde sivil toplum olacak ve doğrudan istihdama yönelik, olacak. Beşiktaşlı olarak Beşiktaş'ı biliyorum, Beylerbeyispor'u altyapısı olarak satın aldı, oradan yetiştiriyor ya da aldığı futbolcuları orada oynatıyor, yetiştiriyor, tamamen böyle bir şey. Kesinlikle kendi elemanını yetiştirecek, onun için çok daha nitelikli, okulun nitelikli olması için daha fazla çaba harcayacak. Burada işte görüyoruz, ortaklaşa yönetim, yönetici ve öğretmen seçimi, beceri odaklı öğrenci tespiti, uygulama sınavları yapılacak burada. İstihdam odaklı yaklaşım. Bu noktada bunun bir tematik meslek lisesi açılabilmesi için birkaç şeyin beraber olması gerekiyor. Son olarak bunu söyleyerek sunumumu bitirmek istiyorum. Birincisi, proje okulu olarak başvurusu ve daha doğrusu temayı tespit etmesi, bir firmayla protokol yapması, o protokolda bütün detayları, öğrenci anlamına kadar belirlemesi gerekiyor. Daha sonra o temayla proje okulu olmak için başvurusu gerekiyor. Dolayısıyla Türkiye'de gerçek tematik meslek liseleri ocak ayından itibaren açılmaya başlanacak, bizim tespit ettiğimiz İstanbul'da şu an için dönüştürebileceğimiz 15 meslek lisemiz var ama görüştüğümüz onlarca sektör var, bu tematik meslek liselerini açmak isteyen. Ülkemize hayırlı olsun diyoruz. Teşekkür ediyorum.

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; Ömer Hocam, çok teşekkür ediyorum verdiğiniz değerli bilgiler için. İkinci panelistimiz, değerli arkadaşlar, Özgür NURDOĞAN, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı uzmanı. Buyurun Özgür Bey.

ÖZGÜR NURDOĞAN; değerli misafirler, ismim Özgür NURDOĞAN, Türkiye Ulusal Ajansından, yani uzun adıyla Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığından katılıyorum. Bu başkanlığın altında yürütülen mesleki eğitim programları var, daha önce Leonardo da Vinci'yi belki duymuşsunuzdur, bu programda uzman olarak görev yapmaktayım.

Tabi süre çok kısıtlı, gönül arzu eder ki böyle sizlerle uzun sürelerle konuşalım, buradaki projeleri anlatalım. Ben mümkün olduğunca süreyi çok etkin kullanmaya çalışacağım, onun için biraz hızlı gidebilirim, biraz hızlı konuşabilirim. Bazı slaytları atlayabilirim, şimdiden affınızı diliyorum ama inanın bu salonda bile çok tanıdık simalar var, birlikte projeler yürüttüğümüz geçmiş yıllarda, 2004 yılından bu yana, oturma başkanımız da dahil olmak üzere. Sadece onlara söz versek, inanın yarım günü tamamlayabiliriz, kendileri deneyimlerini anlatsalar. Onun için biraz daha tempolu anlatacağım.

Başkanlığımız 2004 yılında kuruldu ve Türkiye ilk defa 2004 yılında bu programlara, çoğunuzun Erasmus diye bildiği programlara dâhil oldu. 2011 yılında da, daha önce Devlet Planlama Teşkilatıyla birlikte oraya bağlı kuruluş olarak çalışırken, 2011 yılında Avrupa Birliği Bakanlığının ilgili kuruluşu olduk. Programların biz dâhil olduktan sonraki seyrini burada görüyorsunuz. Tabi Avrupa Birliği'nde bu programlar devam etmekteydi biz 2004'te dahil olduğumuzda. Şu yukarıdaki üç program, 2004-2006 arası uygulanan programlar, daha sonra

bunlar hayat boyu öğrenme adını aldı 2007-2013 arasında. Şu anda da 2014-2020 arasında Erasmus+ programı uygulanmakta. Her 7 senede bir Avrupa Birliği bu yürüttüğü programları revize ediyor, güncelliyor, hedefleri öncelikleri günün şartlarına göre güncelleyerek bu programlara devam ediyor. Biraz 2014 öncesine bakarsak, bu programlarda neler oldu, şu ana kadar 100 bine yakın başvuru almışız ki bu birazdan göreceğiniz tablolarda da hiçbir Avrupa ülkesinin ulaşabileceği rakamlar değil, gerçekten ülkemizdeki hem eğitim camiasının hem de diğer paydaşların bu programlara teveccühü üst düzeyde. Kullanılan hibe tutarı 650 milyon Avro, gerçekten büyük bir rakam, 300 binden fazla vatandaşımıza yurtdışında eğitim faaliyet fırsatı tanındı. İşte o küresel lafı çok geçiyor, farklı ülkelerde farklı uygulamalar nasıl yapılıyor, onu görme noktasında önemli bir destek sağladığımızı düşünüyoruz, eğitim camiamıza.

2014'ten sonra bu Erasmus+ programı hayata geçti, biz de ona dâhil olduk. Temelde bu program iş piyasalarının ve rekabetçi bir ekonominin ihtiyaç duyduğu becerilere sahip, hep burada tartıştığımız konu o. Beşerî ve sosyal sermayenin gelişimine katkı sağlamayı hedeflemekte. Günümüzde de bu Avrupa Birliği'yle ilgili çok tartışmalar oluyor, ülkemizin Avrupa Birliği üyeliği çeşitli dönemlerde hararetili ama arka planda baktığınız zaman Avrupa Birliği dediğimiz mekanizma hep birtakım hedefler koyarak hareket ediyor. Şu anda mesela 2020 hedefleri var, Erasmus+ programı o hedeflere ulaşmada araçlardan bir tanesi. Bu hedeflere baktığınızda aslında ülkemiz için de çok geçerli olan hedefler. Nedir, okul terklerin yüzdesini azaltmak, bu bizim de memnun olacağımız bir şey. Dün birtakım rakamlar verildi, sayın müdürümüz bu rakamlara benden daha hâkimdir, özellikle meslek okullarındaki terkler, 9. Sınıftan sonra oldukça yüksek düzeylerde. Bunu aşağılara çekmek için çalışmak. Hedeflerden bir diğeri, AR-GE'ye ayrılan payın artırılması, bunlar hep bizim de hoşlanacağımız, bizim de ülkemiz için, bizim de insanlarımız için iyi olacak şeyler, bu hedefleri kovalamak da bu anlamda önemli. Bir yeni yaklaşım, diyoruz 7 yılda yeniliyor kendisini, bu yeni yaklaşımın en temel noktalarından biri Avrupa Birliği'nin içinde bulunduğu kriz. Yüksek genç işsizliği oranı var. Şimdi ben tabi görevimiz icabı pek çok toplantılara katılıyoruz aynı buradaki gibi, Avrupa Birliği'nin çeşitli ülkelerinde de mesleki eğitimle ilgili toplantılar düzenleniyor, orada bu konunun uzmanları bir araya geliyor ve ben orada tartışılan konularla buradakilerin benzerliğini görmekten inanın mutlu oluyorum. Şöyle düşünmeyin, Avrupa Birliği, tabi buradaki insanlar için pek geçerli değil ama biz proje yapacak insanlarla bir araya geldiğimizde, Avrupa Birliği dediğimizde, zannediyorlar ki çok gelişmiş, aman işte çok ileri, öyle değil, pek çok ülkenin, özellikle mesleki eğitim konusunda çok farklı uygulamaları var. Şu dönemde mesela gündemde olan iş dünyasıyla daha yakın iş birliğini nasıl sağlarız ve biz bu öğrencilere acaba işbaşında eğitimin saatlerini nasıl artırabiliriz, hep bu Almanya'dan örnekler gidiyor, dual sistem çok başarılı şöyle böyle filan. Bu yaptığımız toplantılarda Almanya'nın da eksiklikleri tartışılıyor, Almanya da kendi eksikliklerini ortaya çıkarıyor çünkü hizmet sektörüne örneğin öğrenci bulamıyor, yetiştiremiyor, bu konuda açıkları var. Bunu göçmenlerle ya da farklı politikalarla biraz da gidermeye çalışıyor. Başka ülkelerde de verilen örnekler vardı, İtalya, İspanya, gerçekten de bu ülkelerde genç işsizliği oldukça yüksek düzeylerde, ülkemizin de üzerinde. Onlar bunu gidermenin en önemli yolunun mesleki eğitim ve mesleki eğitime sanayi dünyasını çekmek olarak gördüler. Şu anda hep stratejilerinde, biz acaba öğrencilerin teorik eğitimlerinin saatlerini nasıl pratiğe daha fazla kaydırırız derdindeler ve buna uğraşıyorlar. Erasmus+ programının da temel öncelikleri aslında bunlarla çok paralellik gösteriyor. Tek tek bunları size okumayacağım ama bu program birtakım şeyleri tek bir çatı altına topladı. Başvurular daha basitleşti, tamamen online başvurular artık alınıyor. Peki, bu başvurular hangi alanlarda yapılıyor? Burada hep detayları görüyorsunuz, böyle ağaç yapısı içinde ama ben size şöyle özetleyebilirim, buraları biraz kısa



geçmek adına. Temelde iki faaliyet var, bizim Ulusal Ajansa başvurabileceğiniz. Bunlardan bir tanesi hareketlilik ki bütün bütçenin, Avrupa Komisyonunun ayırdığı bütçenin yüzde 65'i buna gider Erasmus+ kapsamında. Diğer de ortaklıklar. Bu ortaklıklardan kastım, tecrübelerin paylaşımı için kurumların iki yıl boyunca bir araya gelip birtakım ürünler ortaya çıkarması. Bu programların tabi yararlanıcı ülkelerini ekranda görüyorsunuz, AB üyeleri var, biz varız, Makedonya var, İzlanda, Leictehtein ve Norveç gibi ülkeler de yine bu program ülkeleri olarak adlandırıyoruz. Hedef kitle çok geniş, birinci hedef kitlemiz elbette eğitim dünyası ama bu programın az evvel gördüğünüz önceliklerinden bir tanesi iş dünyası ile iş birliğiydi. Özellikle stratejik ortaklık projelerinde, sanayi kuruluşları, sanayi temsilcileri, ticaret odaları, meslek örgütleri gibi kurumların bir arada projeler sunması çok önemseniyor, bu projeler desteklenme oranları daha yüksek.

Biraz bütçelere bakalım, şu ekranda gördüğünüz 14,7 milyar Avro, 2014-2020 arasında Avrupa Birliği'nde harcanacak olan rakam, 7 yıllık bütçe. Bu bütçe 2007-2013 arasında bunun yarısı kadardı. Hemen hemen Avrupa Birliği'nin yani Komisyonun ayırdığı bu bütçeler arasında bu kadar yüksek oranda artan başka hiçbir kalem yok. Bu biraz ülkelerin krizden çıkışı eğitimde gördüklerine de bir işaret aslında. Bir takım rakamsal hedefler de var. Ülkemiz olarak da 861 milyon Avro daha fazlası muhtemelen bu hibeler kapsamında kullanılacak. Ekranda ben hızlı hızlı geçeceğim ama 15 binden fazla başvuru aldık, genel olarak sadece mesleki eğitim değil, bu rakam Avrupa Birliği ülkelerine baktığınızda, şu kırmızıyla gördüğünüz yüzde ülkemizin aldığı başvuru sayısı, toplam başvuru içindeki pay. Bu inanın mesleki eğitim hareketlilik projelerine baktığınızda üçte bire filan yükseliyor, her üç başvurudan bir tanesi neredeyse Türkiye'den alınmakta. Fakat bütçemiz maalesef o kadar yüksek değil, onun için kabul oranları içinde bu rakamımız biraz daha düşüyor, kabul edebilme oranlarımız. Gerçekleşme durumlarını görüyorsunuz ekranda.

Şimdi şeyi de çok kısa anlatayım, sektörler var bizim programımızda, bu hem hareketlilikte var hem ortaklıkta. İki temel proje tipi vardı, hareketlilik ve ortaklık. Her ikisinde de bunu yatay kesen sektörler var. Yükseköğretim, mesleki eğitim, okul eğitimi, gençlik ve yetişkin eğitimi, burada bütçe sırasına göre dizilmişler. Yükseköğretim zaten hepinizin bildiği Erasmus, öğrencilerimizi bir dönem ya da bir yıl boyunca yurtdışındaki muadil üniversitelere gidip okuyup dönüyorlar. İkinci sırada gelen ise mesleki eğitim. Şunu söyleyebiliriz, bu mesleki eğitim kapsamında her sene aşağı yukarı biz 10 bin öğrencimize yurtdışında staj imkânı sağlıyoruz, sunulan projelerle. Bunu normal liselerimiz, Anadolu liselerimiz, genel liselerdeki öğrenciler bu rakama ulaşamıyor, meslek liselerinin böyle pozitif bir şeyi var bizim programlar içinde hareketlilik kapsamında. Aynı zamanda yine 2014 yılında mesleki eğitime IPA kapsamında da ciddi bir rakam ayrıldı, aşağı yukarı 22-23 milyon Avroluk ek bir hibe de kullandırıldı 2014 yılında, yüksek bir katılımcı sayımız oldu.

Ben hareketlilikten biraz bahsedeceğim ama bu çok bizim aslında ülkemizin yabancı olduğu bir kavram değil. Cumhuriyet döneminin öncesinde hatta ilk defa Osmanlı döneminde, biraz tabi askeri alanda bu fark ediliyor, Avrupa'yla makasın açılmaya başlandığının görülmesiyle bizim öğrencilerimiz yurtdışına gönderilmeye, burada mühendislik eğitimi, burada askeri alanda eğitimler almaya gönderiliyor ve isteniyor ki oradaki yeni gelişen teknolojileri öğrensinler ve ülkemize döndüklerinde bunu kendi ülkelerine adapte edebilsinler. Cumhuriyet döneminde de bu devam ediyor, yine ülkemizden pek çok öğrenciler gönderiliyor, 30'larda, 40'larda devam ediyor. Bu hareketlilik projelerinin çok büyük faydalarını ülkeler görmüşler Avrupa Birliği'nde, ilk defa Roma Anlaşması'nda mesleki eğitime atıflar bulunurken, giderek 80'li yıllarda sadece üniversite öğrencisiyle başlayan, sonra mesleki eğitim, gençlik diye gelişen bir hareketlilik var. Peki, bu hareketlilik nedir, çok kısa bir katılımcının ülkesinden yurtdışında bulunan ortak bir kuruluşa düzenlenen bir etkinliğe katılmak üzere. Bu düzenlenen etkinlik bizim meslek lisesi öğrencileri

için staj oluyor, teorik eğitimler de alabiliyor zaman zaman ama ağırlıklı olarak staj, yaptığı yurtdışı seyahatidir. Biz de burada kurumlarımızın bu mahiyette hazırladıkları projelere destekler sağlıyoruz. Tabi bu projelerin çok amaçları var; katılımcıların yeterlilik edinmelerini desteklemek, uluslararası iletişim ağıları oluşturma, yabancı dile ilgilerini artırmak, bunları geliştirmek, diğer kültürler ve ülkelerle ilgili farkındalığı artırmak gibi birtakım amaçlar var. Peki, biz nasıl destek veriyoruz kurumlarımıza? Ekranda bu desteklerin kalemlerini de görebiliyorsunuz, amacımız burada yurtdışına giden öğrencin konaklamasını, yemesini içmesini, ulaşımını, barınmasını sağlama, bu mahiyette desteklerimiz var. Ekranda da bir örnek görüyorsunuz, yine mesleki ve teknik eğitim genel müdürlüğünün bir projesi, bu çok enteresan, çok da büyük bir projeydi. Pek çok farklı meslekte pek çok okula öğrencilerimiz gönderildi 2014-2016 yılları arasında. 750 bin Avroya yakın bir destek sağlandı bu projeye. İtalya, Almanya, İngiltere’de ortaklar vardı. Çocuklarla görüştüğümüzde, hep ülkelere döndüklerinde artık mesleklerini daha benimsediklerini, kendi alanlarıyla ilgili yeni çalışmalar yapmak istediklerini, dil becerilerini yükseltmek istediklerini gözlemledik, böyle pozitif katkıları da oluyor bu projelerin.

Çok kısa olarak bu stratejik ortaklık projelerine de hazır burada yöneticileri, idari kadrodaki kişileri de bulmuşken değinmek isterim, bu biraz daha onları da ilgilendiren bir alan. Tespit edilen eğitimle ilgili bir ihtiyaç var ise il müdürümüz ben çok değerli buldum tematik liselerin oluşmasını, Avrupa’da bunun benzer uygulamaları da var bölge bölge diyelim. İstanbul’dan başka başka illerimize de bu projenin yaygınlaştırılması arzu edilir, önemli bir konu. Bu bir ihtiyaçtır. İşte bu ihtiyaç acaba başka ülkelerde nasıl giderilmiş diye kafa yorduğunuzda ve araştırdığınızda, buralarla temasa geçebilirsiniz. Diyelim Danimarka’da bu ihtiyaç şöyle çözülmüş. Acaba bu kurumla biz çalışabilir miyiz, oradaki modelden kendimiz neyi alabiliriz, onlar bizden neyi alabilir, böyle 3-4 kurum bir araya gelerek bir stratejik ortaklık projesi geliştirebiliyorlar. Sonunda birtakım yönergeler, müfredat eğer daha böyle yoğun çalışmalar varsa ya da bir kılavuz gibi dokümanlar oluşturabiliyorlar. Biz bu kurumların iki yıl boyunca bir araya gelmelerine destekler sağlıyoruz, yenilikçi yaklaşımları, iyi uygulamaları yaygınlaştırmaları için fırsatlar sunuyoruz ve girişimciliği de tabi bir yandan da teşvik ediyoruz. Ben bu amaçlar, öncelikler, yeni 2017 rehberimiz de yayınlandı, onları biraz böyle okumanıza bırakıyorum. Burada da ekranda hibe kalemlerini görüyorsunuz, stratejik ortaklık kaleminden verdiğimiz destekler. Burada hemen şu örneği vererek tamamlayayım sözlerimi; burada Akdeniz Üniversitesinin koordinatör olduğu bir proje var. Proje amacı, özellikle kanser tanısı konulan hastalarda ortaya çıkan yan etkilerin tamamlayıcı tedavi yöntemlerinin azaltılması. Antalya Valiliği, Antalya kamu hastaneleri kurumu gibi farklı kurumlar bir aradalar burada ve yine İtalya’dan, Almanya’dan, İngiltere’den ortaklarla 250 bin avronun üzerindeki bir hibeyle projeler yürüttüler. Beni sabırla dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Soruları herhalde sonra alacağız.

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; evet, teşekkür ediyoruz hocam. Söz konusu proje olunca arkadaşlar başladı mı bitmek bilmiyor. Biraz süreyi geçti Özgür Hocam, soru cevapta telafi ederiz. Değerli katılımcılar, üçüncü panelist arkadaşımız Esat AKTAŞOĞLU, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından uzman arkadaşımız. Buyurun hocam.

ESAT AKTAŞOĞLU; teşekkürler sayın başkan. Değerli katılımcılar, Sayın Milli Eğitim Müdürüm, çok kıymetli katılımcılar, öncelikli hepinizi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız adına saygılarımla selamlıyorum. Önce sunumuma genelde ve sıklıkla karıştırıldığı için Avrupa Birliği ile ülkemiz arasındaki finansman kaynaklarının ayrımını yapmaya çalışmakla başlamak istiyorum. Bildiğiniz gibi Avrupa Birliği ile ülkemiz arasında veya Avrupa Birliği’nin ülkemiz ve diğer aday ülkelere, diğer ülkelere yaptığı finansman kaynakları veya fon kaynakları üçe ayrılabilir.



Bunlardan ilki Avrupa Yatırım Bankası kredileri. Bunlar uzun vadeli, düşük faizli kredi şeklinde kullanılan fonlardır. Avrupa Birliği'nin topluluk programları dediğimiz programlar vardır ikinci sırada. Bu programlardan faydalanmak için katılım sağlamak isteyen ülkeler belli aidatlar vererek katılım sağlayabilirler. Bu aidatlar topluluk programları kapsamında bir havuzda toplanır ve ülkeler yapabildikleri projelerin kalitesine ve sayısına göre bu havuzdan faydalanmaya çalışırlar üye ülkelerin kurumları. Üçüncü fon kaynağı Avrupa Birliği'nin hibe nitelikli mali yardımlarıdır. Bunların hepsi aslında birbirinden farklı. İkincisinde topluluk programlarında katılmak için önceden ülkelerin aidat vermesi gerekiyor. Ama ikincisinde hibe nitelikli mali yardımlarda adı üstünde hibe nitelikli, bizim katılmak için herhangi bir aidat vermemize gerek yok. Topluluk programlarına örnek olarak Ulusal Ajansın projelerini gösterebiliriz, TÜBİTAK'ın yürüttüğü projeleri gösterebiliriz. Yine her bakanlığın kendi tematik ihtisaslaşmış olduğu alanlarla ilgili fonlar söz konusudur. Mesela bizim İAŞİ adında istihdam ve sosyal içermeye dediğimiz bir programımız var, yine burada da topluluk programları kapsamında proje geliştirmek, fonlardan yararlanmak mümkün. Hibe nitelikli mali yardımlarda da 2007'den itibaren Avrupa Birliği bir yaklaşım değişikliğine giderek, mali yardımları hibe nitelikli mali yardımları tek bir kaynaktan topladı. Burada örneğin projeniz ulaştırma alanındaysa ulaştırma bakanlığı, çevre alanında mesela bir atık su arıtma tesisi yapacaksanız çevre bakanlığına gitmeniz gerekecek. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi alanı da bakanlığımıza verilmiş oldu. Dolayısıyla bu IPA kapsamında hibe nitelikli mali yardımlar kapsamında yararlanılabilecek birçok kanal var, merkezi finans ve ihale biriminin, Sanayi Bakanlığının, Ulaştırma Bakanlığının ve diğer Çevre Bakanlığının ve bizim bakanlığımızın sıklıkla çağrıları söz konusu. Yine tarım ve kırsal kalkınma destekleme kurumu var, özellikle kırsal kalkınma bileşeni kapsamındaki projelerin sözleşme makamı olarak görev yapıyor. Bütün bu çağrıların ilanları Avrupa Birliği'nin kendi web sitesinde de yayınlanıyor. Artık biliyorsunuz ulusal kalkınma ajanslarımız da ulusal bütçeyle proje yaklaşımı kapsamında projelere destek veriyor. Burada kalkınma ajanslarından söz edebiliriz. Hatta İŞKUR da artık yavaş yavaş sıklıkla çağrılara çıkmaya başladı, KOSGEB'in çağrıları var, hatta Dernekler Dairesi Başkanlığının bile proje çağrılarını çıktığını görüyoruz. Dolayısıyla aslında bu fonlardan yararlanarak okullarımız, sivil toplum kuruluşlarımız, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi alanındaki projelerini bu fonlardan yararlanarak gerçekleştirme imkânına kavuşabilirler.

Özellikle Avrupa Birliği'nin desteklediği projeler aslında ülkemizi Avrupa Birliği üyeliğine hazırlamak amacıyla veriliyor. Bunlardan önce Avrupa Akdeniz Programı, MEDA, katılım öncesi mali yardım gibi çeşitli adlarla anılan programlar vardı, dediğim gibi bunlar 2007'den sonra IPA kapsamında birleşti. Katılım öncesi mali yardım aracı, Avrupa Birliği standart ve normlarının ülkemize kazandırılması, o standartların uyumlaştırılması, uyumlaştırma yetmiyor, aynı zamanda hayata geçirilmesi, uygulanması için veriliyor. Dolayısıyla üyelik kriterlerini yerine getirmede ülkemize yardım amacı güdüyor. 2007 ile 2013 dönemini kapsayan ilk programlama süreci 2017'nin sonuna kadar tamamlanmak zorunda, buna IPA 1. Dönem diyoruz. IPA 2. Dönemi de bu arada başladı, bu IPA 2. Dönemi de 2014 ile 2020 programlama dönemlerini kapsayacak. Bunlar karşılıksız olarak veriliyor, IPA'nın 5 bileşeni olduğundan bahsedebiliriz. Birincisi kurumsal kapasitenin artırılmasıyla ilgili bileşen, sınır ötesi iş birliği bileşeni, bölgesel kalkınma kapsamında 3 tane ayrı operasyonel program var, Ulaştırma Bakanlığının, Çevre Bakanlığının ve Sanayi Bakanlığının operasyon ve programları. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi 4. Bileşen ve kırsal kalkınma. Şimdi bu programlar kapsamında operasyonlar geliştiriliyor, operasyonlar programlama süreci dediğimiz bir süreç çerçevesinde geliştiriliyor. Burada az önce saydığım bakanlıklar program otoritesi ve sözleşme makamı olarak görev yaparken, öncelikle bir operasyonel program

hazırlıyorlar. Operasyonel programda hangi projelere ne kadar miktarda ne kadar süreyle destek verileceği operasyonel programda anlatılmış oluyor. Bu programların her bakanlıkların yazdığı bu operasyonel programların Avrupa Komisyonu tarafından onaylanması gerekiyor. Burada operasyonel program onaylandıktan sonra program otoriteleri operasyonların belirlenmesi için iki yol izleyebilirler. Birinci yol güdümlü operasyonlar dediğimiz projeler. Burada aslında ulusal çapta faaliyet gösteren ve kamu kurumları olan özellikle merkezi kamu kurumlarının makro ve şemsiye dediğimiz, şemsiye projeler dediğimiz, majör projeler de diyebiliriz, projeler üretmesi. Burada Millî Eğitim Bakanlığı gibi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu gibi hem ulusal çapta faaliyet gösterecek hem merkezi kamu kurumu olacak, bu tür kurumları biz doğrudan operasyon faydalancısı olarak belirleyebiliriz ve çağrıya çıkmadan, herhangi bir yarışma veya rekabet söz konusu olmadan istişare içerisinde bu projeleri operasyonları onlarla beraber güdümlü operasyonlar altında geliştirebiliriz. İkinci yöntemimiz, operasyon çağrısı, burada da adından da anlaşılacağı üzere bir çağrıya çıkılıyor ve burada yarışma ve rekabet söz konusu oluyor. Operasyonların altında aslında daha alt projeler söz konusu uygulamada görülebilir. Örneğin teknik destek projeleri, hizmet alımı kapsamında operasyonlar kapsamında yapılabilir, tedarik sözleşmesi dediğimiz mal alım sözleşmeleri yapılabilir. Yine inşaat işleri, bizim programda özellikle insan kaynaklarında sınırlı ve kısmi şekilde de olsa uygulanıyor. Hibe projeleri faydalancılarının belediyeler, sivil toplum kuruluşları, ticaret odaları, üniversiteler, sendikalar olduğu programlardan oluşuyor. Bir de eşleştirme dediğimiz, Avrupa Birliği'nin üyelerinden bir ülkenin kurumlarıyla eşleştirme söz konusu olabilir bu operasyonların altında. Özellikle hibe programlarındaki projelere biz mikro projeler diyoruz. Hizmet alımı kapsamında bir iş tanımının hazırlanması söz konusu, mal alımları ve inşaat işleriyle ilgili teknik şartname hazırlanması söz konusu.

Avrupa Birliği projelerindeki genel ilkeler çok ayrıntılı ama ben hızlı hızlı geçmeye çalışıyorum. Şimdi programlama, tamamlayıcılık, ortaklık gibi prensipler var, bu prensiplere göre bu Avrupa Birliği fonlarının projelere bağlanması, harcanması gerekiyor. Örneğin programlama kapsamında hangi projenin hangi öncelikle nerelerde nasıl harcanacağını önceden programlanarak bir programa bağlanması gerekiyor. Tamamlayıcılık ilkesi gereği fonların tamamen Avrupa Birliği'nden alınarak bütün dertlerimizin giderilemeyeceği, dolayısıyla bunların sadece pilot şeklinde verildiği ve ek olarak ülkemizin de bu fonlara katkıda bulunmasının söz konusu olduğu bir prensip. Ortaklık prensibi de mesela okullarımız kendi kendilerine proje yapmasınlar, sektörden birileriyle beraber ortaklık kursunlar. Örneğin işgücü arz tarafıyla işgücü talep tarafı bir araya gelsin ve beraber projeleri yürütsünler şeklinde. Burada çok ayrıntıya girmek istemiyorum. Söylediğim gibi operasyonel programlar hangi konularda, hangi yerlerde, hangi koşullarda projelerin fonlanacağını bize söyleyen temel dokümanlar. Bizim operasyonel programımızın insan kaynakları geliştirilmesi operasyonel programının temel olarak üç adet teması var. İstihdam, eğitim ve sosyal içerme. Sosyal içermeyi sosyal kapsayıcılık da diyebiliriz. Bunların altında öncelikler ve tedbirler söz konusu. Burada özellikle baktığımız zaman istihdamın altında kadın istihdamının, genç istihdamının, kayıtlı istihdamın artırılması söz konusu, eğitim alanında okullaşma oranlarının, okula devam oranlarının artırılması ve özellikle bugünkü toplantının konusu olan mesleki ve teknik eğitiminin içeriğinin ve niteliğinin iyileştirilmesi adlı bir tedbirimiz var. Üçüncü öncelik ekseninde hayat boyu öğrenmenin geliştirilmesi ve işçi işverenlerin uyum yeteneklerinin artırılması var. Sosyal kapsayıcılıkta da dezavantajlı kişilerin topluma daha fazla entegre edilebilmesi için yapılacak tedbirlerin yer aldığı bir eksen.



Şimdi 2007'den bu yana bizim operasyonel programa insan kaynaklarının geliştirilmesi operasyonel programına yaklaşık 553 milyon Euro tahsis edildi. Bu 2007 yılından bu yana bir kısmı tamamlanmış, bir kısmı devam eden irili ufaklı yaklaşık 800 projeye başarılı bir şekilde yönetilmeye devam ediyor. Dediğim gibi 2017'nin sonuna kadar bizim bu 553 milyon Euro'yu harcamamız gerekiyor, bunların çoğu bitmiş projeler ve bir kısmı da devam eden projeler. Projelerle yaklaşık 700 bin vatandaşımıza ulaşabildiğimizi söyleyebilirim. Program sonunda bu fonun en az yüzde 85'inin kullanılmış olmasını hedefliyoruz, 2017'nin sonuna kadar. Tamamlanan operasyonlara baktığımız zaman iki adet mesleki ve teknik eğitim projesi olduğunu görüyoruz. Bunlar METEK olarak da söyleniyordu, METEK 1 ve METEK 2 projeleri. METEK 1'de bir adet teknik destek projesi ve 6 adet mal alım sözleşmesi vardı. METEK 2'de ise sadece hibe projeleri, 68 adet hibe projesi desteklendi. Yine Erasmus projesi, aslında burada Ulusal Ajansa bir fon aktarımı söz konusu oldu bakanlığımızın, yaklaşık 41 milyon Euro Erasmus programına aktarıldı ve burada yedek listede kalan yaklaşık 310 projenin desteklenmesi sağlandı. Bunlar dikkatinizi çekerse 2-2 tedbirin altındaki projeler. Bir de UYEP 2 dediğimiz ulusal yeterlilikler sisteminin geliştirilmesi ve Türkiye yeterlilikler çerçevesinin uygulanması operasyonu için operasyon. Bu operasyon kapsamında Mesleki Yeterlilikler Kurumumuza yine bir fon tahsisi söz konusu oldu, yaklaşık 10 milyon Euro'luk. Burada 3 adet tedarik projesi ve 14 adet hibe sözleşmesinin uygulanmasına devam ediyoruz. Diğer tamamlanan ve yürütülmekte olan projelerin listesi ekrandan görülebilir. Bu arada bütün bu projelerimize insan kaynaklarının geliştirilmesi, ikg.gov.tr adresinden ayrıntılarına ulaşabilirsiniz. Burada istihdam, eğitim, hayat boyu öğrenme alanlarında bugüne kadar 12 hizmet sözleşmesi, 45 tedarik sözleşmesi ve yaklaşık 500 hibe projesi tamamlanmış. Şu an uygulanmaya devam eden 400 kurumla, 60 farklı firmayla 18 proje ve yaklaşık 337 hibe projesinin uygulanması devam ediyor, yaklaşık 350 milyon Euro'yla. Bunlardan AYKİBET projesinde yapılanlar slaytta görünümü söz konusu. Bu operasyon kapsamında yaklaşık 6 milyon Euro'luk bir hizmet alımı söz konusu oldu, burada 91 adet meslek standardı geliştirildi ve müfredat geliştirme çalışmaları söz konusu oldu, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı eğitimlerine katılan 2.158 kişi söz konusu. Yine eğitimcilerin eğitimi gibi faaliyetler yapıldı, yine seminerler yoğun olarak düzenlendi. Kısacası projeler kapsamında yaklaşık 19 bin katılımcıya yüz yüze ulaşılmış oldu. Burada mal alımı kapsamında da 20 meslek yüksekokuluna ve METARGEM dediğimiz merkezlere donanım sağlandı. METEK 2 projesi kapsamında dediğim gibi sadece hibe projeleri söz konusuydu, burada 68 adet hibe projesi Türkiye'nin dört bir yanında uygulandı, yaklaşık 14,5 milyon Euro tutarında proje, bunlar 2015'te tamamlandı. Yine bu projelerin de tek tek her birinin ayrıntısına bizim ikg.gov.tr adresinden ve mistik.ikg.gov.tr adresinden ulaşabilirsiniz. Bu METEK 2 kapsamında çok ciddi program göstergelerine ulaşıldı. Örneğin eğitim almış öğretmen, usta öğretici gibi ve eğitim yöneticileri gibi kişilerin sayısı 7700 olmuş, yine kapasiteleri ve programlarını artıran eğitim kurumlarının sayısı 300'ün üzerinde söz konusu olmuş. Bu arada şunu söyleyebilirim, bizim operasyonel programımızın istihdam, eğitim ve sosyal içermesi bileşenleri kapsamında bizim göstergelere en rahat ulaşabildiğimiz, hatta göstergelerin üzerinde sayılara ulaşabildiğimiz bileşenimiz eğitim bileşeni ama yine de tabi bunun yeterli olmadığını düşünüyoruz, daha da göstergelerimizi bir sonraki programda artırarak devam ettirmek istiyoruz. Erasmus operasyonunda daha önceden söylediğim gibi projeler kapsamında yaklaşık 12 bin vatandaşa ulaşılmış oldu, Ulusal Ajansa yapılan fon aktarımı sayesinde. Yine Mesleki Yeterlilikler Kurumuna aktardığımız fonlarla 25 bin kişinin 35 yetkilendirilmiş sertifikalandırma kuruluşu aracılığıyla belgelendirilmesi ve sertifikalandırılması amaçlanmakta. Burada da 14 adet hibe projesi 3 milyon Euro ile uygulanmaya devam ediyor. IPA'nın ikinci

döneminde de bu mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılmasıyla ilgili projeler desteklenmeye devam edecek. Çok teşekkür ederim.

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; evet, Esat Beye verdiği değerli bilgilerden dolayı çok teşekkür ediyoruz. Dördüncü panelistimiz Özgür Doğaç GÜRSEL, TİSK-GAN-TÜRKİYE projesi uzmanı. Özgür Bey buyurun.

ÖZGÜR DOĞAÇ GÜRSEL; Merhabalar, Özgür Doğaç GÜRSEL ben, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu araştırma eğitim ve dış ilişkiler uzmanıyım. Ayrıca GAN-TÜRKİYE küresel işbaşında eğitim ağı çalışmalarında da mümkün olduğunca destek vermeye çalışıyorum. Bugün sizlere bu konu hakkında bilgi aktaracağım.

GAN-TÜRKİYE dediğimiz kısaca, küresel işbaşında eğitim ağı, 2013 yılında kurulmuştur, oldukça yeni diye düşünüyoruz biz kendi açımızdan. Uluslararası işverenler teşkilatı IOI ve OECD nezdinde de ticaret ve sanayi istişare komitesi BIAC ve ILO Uluslararası Çalışma Teşkilatının desteğiyle kurulmuştur. GAN, kâr amacı güden bir kuruluş değildir, kâr amacı kesinlikle güdülmemektedir ve sekreteryası Cenevre’de bulunmaktadır. Yönetim kurulu üyeleri ise özellikle altını çiziyorum, uluslararası şirketlerin üst düzey yöneticilerinden oluşmaktadır. Temel olarak amacı da gençler için iş yaratılması ve işverenler için de kalifiye eleman sağlanmasıdır. Yapılan faaliyetleri kısaca özetlersek, gençleri işgücü piyasasına hazırlamak, şirketlere görünürlük ve tanınırlık sağlamak, iyi örneklerin ve bilgilerin paylaşılmasını sağlamak, işbaşında eğitimin imajını yükseltmek ve GAN ulusal ağların kurulmasını teşvik etmek. Başta da söyledim, bunlar özellikle uluslararası düzeydeki üyelerdir, uluslararası işverenler teşkilatı BIAC, ILO ve OECD. Bunun yanında işveren çatı kuruluşları da GAN üyesidir. Türkiye, Fransa, Azerbaycan, Amerika, Arjantin gibi ülkeler özellikle vurgulamak gerekirse GAN üyesidir, küresel düzeyde. Bunun yanında da aynı şekilde uluslararası şirketler de GAN üyesidir, bunların başında Telefonica, Adecco, Ericsson ve Samsung gibi şirketler gelmektedir.

GAN, az önce söylediğim gibi küresel düzeydedir ve yapılan çalışmaların yerel düzeye aktarılması gerekmektedir. Bu açıdan da GAN’ın aldığı en başlıca kararlardan bir tanesi, öncelikle Türkiye’den bu çalışmalara destek vermesi oldu. Biz de 2014 yılında bu çalışmalara başladık ve küresel düzeyde ilk yerel ağı kurulmasını hedefledik ve 25 Şubat 2015 tarihinde bunu gerçekleştirdik. GAN’ın uluslararası düzeydeki ilk yerel ulusal örgütü olarak GAN Türkiye adıyla gerçekleştirildi, kuruldu. Bunu takiben, hemen söyleyeyim tabi bu arada, 21 kurucu şirket başlangıçta GAN üyesiydi ve bunu ayrıca törenle duyurduk. Aynı şekilde bu ağı bir anlamda başarısı olarak gördü ve küresel düzeydeki GAN yapılanmasının yönetim kuruluna ve tüm ağı temsilen yönetim kurulu üyeliğine getirilmesi söz konusu oldu. Halen bu çalışma devam etmekte, bunun bir avantajı, bütün diğer ülkelerde kurulacak yerel ağlara bir öncülük etmek, yol göstericilik sağlamak gibi bir avantajı oldu. Bu anlamda oldukça yüksek prestijli ve önderlik edici bir yapı kazandı. Az önce söyledim, yerel ağlar söz konusu, ilki Türkiye’de başladı, Endonezya, İspanya, Arjantin gibi ülkelerde devam etti, halen önümüzdeki sene içerisinde kurulması planlanan Fransa, Hollanda ve Tanzanya gibi ağlar söz konusu.

TR özelinde baktığımızda, GAN Türkiye’nin temel hedefleri, amaçları da en başta söylediğimiz genel amaçlara yakın bir yol izledi. Burada da temel olarak amaçlarımız, farkındalığın artırılması, iyi uygulama örneklerinin paylaşılması, işbaşında eğitimlerin geliştirilmesi ve desteklenmesi, beceri uyumsuzluklarının giderilmesi gibi yaklaşımlar benimsendi. Sözünü ettiğimiz GAN Türkiye’nin üye şirketleri, başlangıçta üç temel prensip kabul etti. Bunlar sırasıyla gördüğünüz üzere şirketlerin işbaşında eğitime katılım ve destek konusundaki taahhütlerini ve görünürlüklerini güçlendireceklerdir. Bunları şirketler kendileri taahhüt etti, tamamen gönüllülük



esasına dayalı olarak. İkinci olarak, işbaşında eğitim konusundaki iyi uygulamaların paylaşılması söz konusu. Üçüncü olarak da etkin bilgi paylaşımı faaliyetleri ve ortaklıkları güçlendirmek ve uluslararası iş birliğini artırmak için küresel ve ulusal düzeyde bir ağ kurulmasını desteklemek, yani her ülke, her ülkenin yerel ağı diğer ülkelerde de benzer ağların kurulmasını desteklemeye yönelik bir taahhüt vermektedir. Bu yönde de dolayısıyla şirketlerimiz diğer ülkelere örnek oluşturmaktadır.

Temel olarak işleyişimizden de bahsetmek istiyorum. En başta işbaşında eğitim elçisi sıfatıyla şirket yöneticilerimiz, CEO'lar bu noktada sorumluluk almaktadır. Faaliyetler, şirketlerin kendi bünyesindeki uzmanları, çalışanları kanalıyla yürütülmektedir. Bu faaliyetlerin koordinasyonu ise sadece konfederasyonumuz tarafından yürütülmektedir. Hangi şirkette neler yapıyor, biz sadece bilgi amaçlı koordine fonksiyonunu yürütüyoruz ve şirketler işbaşında eğitim çalışmalarını tamamen kendi koşullarına uygun biçimde tasarlamakta ve uygulamaktadır. Biz ise bunların paylaşılmasına aracılık ediyoruz. En alta da belirttiğim gibi, önceliklerin tespitinde ve faaliyetlerin yürütülmesinde temel rol yine üye şirketlere aittir, öncelik şirketlerdedir ve tamamen onların güdümünde hareket edilmektedir. Bunu niye yapıyorlar, şirketlere yönelik faydaları da kısaca bu konudaki özel bilgilere özel erişim, şirketlerin gençlerin istihdamı teşviki konusundaki katkılarının tanıtılması, ortaklık kurma, kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını geliştirme ve üyelerin tanınırlığının artırılması gibi birtakım faydalar sunmakta. Bunlar çok öncelikli olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar bunları biz öne sürsek de şirketler açısından bu faydalar öncelikli olarak düşünülmemekte, daha çok, birazdan bahsedeceğim kendi ihtiyaçlarını dikkate almaktadırlar. Başlangıçta söylediğim 21 şirketle başladık, şu an 32 üye şirket söz konusu, bunlar Adecco, Akçansa, Arçelik, Ford Otosan, Mercedes, Tofaş gibi kuruluşlar, bunlar bildiğiniz gibi yoğun biçimde zaten işbaşında eğitim veren kuruluşlar. Bunları öncelikle kabul etmemizin sebebi, bize özellikle bilgi paylaşımı, işbaşında eğitimin yaygınlaştırılması konusunda rehberlik edebilecek, iyi uygulamaları tanıtabilecek şirketler olmasından ileri gelmekte. Biz de bu yoldan bunların desteğiyle yola çıkarak bu çalışmaların daha fazla nasıl yaygınlaştırabiliriz, bu yönde çalışmalar yapıyoruz. Bununla birlikte biz İŞKUR'la bir protokol imzaladık, bu kapsamda 13 Mayıs 2015 tarihinde yapıldı. İşbaşında eğitim veren şirketlerin desteklenmesi ve ayrıca işbaşında eğitim alan öğrencilerin, çırakların desteklenmesi yönündeydi. Bugüne kadar eğitim verilen kişi sayısı 4200'ü aştı, halen sayı artmakta, istihdam edilen kişi sayısıysa sadece bu protokol kapsamında 1200'ü aşmış durumda. Sayının ilerleyen dönemlerde daha da artmasını bekliyoruz. Daha genel çerçeveden baktığımız zaman da GAN Türkiye üyesi şirketlerde şu an için çalışan toplam kişi sayısı 108.000'in üzerinde. İşbaşında eğitim verilen kişi sayısı toplamı ise 32.000'i aşmış durumda. Belirttiğim gibi bu sayının önümüzdeki dönemlerde çok daha fazla artmasını bekliyoruz. Şirketlerin neden buraya katıldığı konusunda size bir öncelik hatırlatması yapmıştım. Şirketler öncelikle tanıtım vs. değil, öncelikli olarak boş kadrolara personel yetiştirmek amacıyla bu çalışmaya katılmakta. 32 şirketin 21 tanesi şu an için böyle bir cevap vermiş durumda. Bu şirketlerin 17 tanesi sosyal sorumluluk faaliyetlerini artırmaya yönelik bu çalışmaya katılmış durumda ve 16'sı ise yeni yapılacak projelere personel yetiştirmek, işgücü ihtiyacını karşılamaya yönelik bir kaygıyla bu çalışmalara katılmakta.

Bu basit istatistiğe ek olarak, bizim yine şirketlerimizin desteğiyle tespit ettiğimiz birtakım sorunlar var. Ben buradaki sorunların hepsine girmeyeceğim çünkü konferans boyunca da pek çok defa çeşitli bakış açılarıyla dile getirildi. Biz de bu noktada hem şirketlerin çalışmaları hem öğrencilerin görüşleri doğrultusunda bu sorunların tespitine yönelik çalışmaları başlattık, devam ediyoruz. Henüz bunlar çok başlangıç aşamasında, dolayısıyla daha yapılandırılmış, daha

raporlandırılmış bir yapıya ileriki dönemlerde dönüştüreceğiz. Bazılarında dile getirmek gerekirse, en başında lise stajyerlerinin şirket kültürüne uyum sağlayamaması kılık kıyafet açısından falan gibi birtakım sorunlar var, pek çok da yabancı olmadığımız sorunlar. Bununla birlikte eleman ihtiyacı duyulan meslekleri de tespit etmeye çalışıyoruz şirketlerimiz kanalıyla. Bunların da bir anlamda daha yapılandırılmış bir istatistikî çalışmasını önümüzdeki dönemlerde hazırlamayı planlıyoruz. Elbette bu çalışmalar şirketlerimizin sağladığı destek ölçüsünde gerçekleşiyor. Bir de biz bunun sadece kendi şirketlerimiz değil, küresel boyutunu da düşünerek hareket ediyoruz. Yani bu ihtiyaç duyulan meslekler sadece bizde midir yoksa diğer ulusal ağlarda da aynı ihtiyaçlar var mıdır, bunun karşılaştırmasına yönelik de bir çalışmamız olacak. Dolayısıyla şu aşamada çok başlangıç olduğu için çok ham veriler dile getirebiliyorum sizler için. Ben bunları kısaca geçiyorum.

Önümüzdeki dönemde beklediğimiz adımlar, işbaşında eğitim günü adıyla çalışmalarımızın daha da yaygınlaştırılması, tanıtılması, konu hakkında daha fazla bilgi sağlanması. Buna ek olarak, GAN'a benzer bir yapıya sahip Avrupa işbaşında eğitim ağı da kurulmuş durumdadır, o da çok yeni bir çalışmadır. İlk üye kuruluşlardan bir tanesi Türkiye'dir, ulusal düzeyde üyedir ve Türkiye Hükümetimizin ardından Türkiye'den üye olarak ilk kuruluş TİSK'tir. Biz de bu doğrultuda bu çalışmalara destek veriyoruz. Ve size teşekkür ediyorum. Yalnız bu bir noktada, ben özellikle Milli Eğitim'e farklı bakış açılarını bir arada değerlendirme imkânı verdiği için çok teşekkür ediyorum. ve ayrıca bu konferansta gerçekleşmesini sağlayan tüm mesleki eğitim camiasına, özellikle daire başkanlarımıza, uzmanlarımıza çok teşekkür ediyorum. Saygılar efendim.

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; Özgür DOĞAÇ Beye çok teşekkür ediyoruz değerli bilgilerinden dolayı. Son panelistimiz Fatih Tokatlı Bey, MESS Dış İlişkiler Eğitim ve Proje Müdürü. Buyurun Fatih Bey.

FATİH TOKATLI; Sayın Başkan çok teşekkürler, Sayın İl Milli Eğitim Müdürüm, değerli katılımcılar, öncelikle bakanlığımıza bu kıymetli organizasyon için çok teşekkür ediyoruz. Aynı zamanda Genel Müdürlüğümüzden Recep ALTIN Hocama, Şennur ÇETİN Hocama bizleri de davet ettikleri için, sizlere hitap etme imkânı sundukları için bize çok teşekkür ediyorum.

Türkiye için mesleki eğitime tam destek adlı bir proje ile yola çıktık bu yıl içerisinde. Adım Fatih Tokatlı, MESS Metal Sanayicileri Sendikasının dış ilişkiler ve eğitim ve projeler müdürüyüm ama bugün MESS'in eğitim ve projeler müdürü şapkamla karşınızdayım. Türkiye için mesleki eğitime tam destek. Neden tam destek, onu ilerleyen safhalarda açıklayacağım size ama öncelikle yola çıkarken nereden hareket ettiğimizi size ifade etmeye çalışacağım. Tabi çok kısa bir bilgi de vereyim MESS hakkında. MESS Türkiye'nin ilk işveren sendikasıdır, 1959'da kurulmuştur, 1959'dan beri şu anda faaliyette olan Türkiye'de kurum çok azdır. Dolayısıyla sürekliliğimiz, kurumsallığımız yerleşmiş durumdadır. TİSK'in az önce temsilcisi Doğaç Bey burada sunum yapmıştı, TİSK'in kurucu üyesiyiz, aynı zamanda Avrupa'da Brüksel'de kurulu olan Avrupa metal sanayi işverenleri teşkilatının da bir üyesiyiz. TİSK üzerinden de uluslararası çalışma örgütünün ve uluslararası işverenler teşkilatının faaliyetlerine iştirak ediyoruz. Metal var ismimizde ama bu sadece klasik anlamda bir metalin işlenmesi, şekillendirilmesinden ibaret işlerle uğraşan firmalar değil, ana metal sanayi, fabrikasyon metal ürünleri, elektrikli tesisat imalatı, yani beyaz eşyayı kapsayan alan, makine imalatı, motorlu kara taşıtları, otomotiv ana ve yan sanayi gibi çok geniş bir alanı kapsayan şirketleri biz bünyemizde üye olarak barındırıyoruz. Dolayısıyla biz metal dediğimiz zaman bunları kafanızda canlandırmanızı rica ediyoruz. Üyelerimizin ölçek bazında dağılımına baktığımız zaman, yüzde 79 civarında 100'den fazla işçi çalıştıran şirketler, üyelerimizden 37 tanesinin çalışan sayısı 1000'in üzerinde. Ama az da olsa aramızda küçük



ölçekli ve orta ölçekli firmalar da yer alıyor. Üyelerimizin dağılımı kaçınılmaz şeklinde Türkiye’de sanayinin yoğunlaştığı bölgelere dağılıyor. Toplamda 200 tane üyemiz var, çok büyük bir üye sayımız yok ama bunlar Türkiye’de sanayinin en üst skalasında yer alan şirketler. 172 bin çalışanı bünyelerinde barındırıyorlar, bunlar daha çok sendikalaşmış, toplu iş sözleşmesi olan firmalar ama 200’ün içerisinde sendikası olmayan firmalar da var. Bizde MESS’e üye olmak için mutlaka sendikalı örgütlü ve toplu sözleşmeli bir işyeri olmak zorunda değiller şirketler. Çok kısaca bu alt sektörlerin performansını, ben size aynı zamanda imalat sanayi ortalamasına göre 2009’dan itibaren mukayeseli olarak da göstermeye çalışacağım. Şimdi burada kırmızıda imalat sanayi ortalamasını görüyorsunuz, sanayi üretimi endeksi bakımından. Ana metal sanayi, fabrikasyon metal ürünleri, makine ve ekipman, motorlu kara taşıtları, yani imalat sanayi ortalamasını da yukarı çeken üst performans gösteren alt sektörlerden bahsediyoruz. Keza istihdamda da bunlar imalat sanayi ortalamasının üzerinde performans gösteren alt sektörler. Gördüğünüz gibi son senelerde özellikle motorlu kara taşıtları ve makine sektörlerinin performansının ivmesinin artarak yükseldiğini görüyoruz.

Şimdi bir önceki oturumda da Necdet Bey bahsetmişti, yola çıkarken bizi teşvik eden bazı fikirler, bazı sorunlar var. Bunlardan bir tanesinde, biz iki gündür burada çok karamsar tartışmalarla mesleki eğitimi adeta yerden yere vurduğumuz oluyor ama bizim üyelerimiz büyük işletmelerin yarısı, yüzde 47, imalat sektörü işletmelerinin yüzde 43’ü de diyor ki AR-GE’de mesleki ve teknik lise mezunları bizim elimiz ayağımız, mühendislerden daha iyi diyorlar. Buna karşın işletmelerin ortalama yüzde 87’si meslek liseleri ve meslek yüksekokullarıyla iş birliği yapmıyor, burada çuvaldızı kendimize batırmamız gerekiyor. bu müdahale gerektiren bir alan olarak görünüyor. Yine TÜSİAD’ın yakın zamanda yaptığı bir araştırma, sanayi 4.0 dediğimiz kavramın etkisi işgücünün yüzde 20-30’unu etkileyecek diyor. Türkiye özelinde 10 yılda 400-500 bin insan nitelsiz işgücü olarak devre dışı kalacak. Bu belki kendi başına çok olumsuz bir şey olmayabilir, bu insanları doğru olarak eğitirseniz daha verimli alanlarda da kullanabilirsiniz, daha yüksek katma değer yaratmakta da kullanabilirsiniz. Vasıfsız işler azalırken nitelikli işler artacak demiş ama mesleki ve teknik bilgi ve yetkinlikler önem kazanacak diyor TÜSİAD sanayi 4.0 raporu. Daha yakın zamanda da bizim üyesi olduğumuz CMET’in bir raporu yayınlandı, bu tam 20 Temmuz tarihinde yayınlandı, biz bunun Türkçesini de hazırladık fakat malum ihanet hareketinden ötürü memleketin gündeminin meşgul olmasından dolayı biz bunu kamuoyuna lanse edemedik. Ama bizde Türkçe ve İngilizce olarak da var, arzu edenlerle paylaşırım. Şimdi burada da bu dijitalleşme raporunun üçte birinden fazlası tamamen beceri ve yetkinliklere ayrılmış, etkinliğin en büyük kısmı oradan geliyor çünkü. Teknolojiyi alırsınız almazsınız mesele ama her hâlükârda beceri ve yetkinlikleriniz büyük bir etkileneceği altında kalacak çünkü ürün, süreç ve iş organizasyonu aynı anda dijitalleşiyor, başa çıkması çok zor bir durum. Metal sanayinde gerek eski ve gerek yeni mesleklerde beceri setleri değişiyor, her seviyede güçlü temel beceriler önem kazanıyor, mevcut teknolojiler için de spesifik beceriler işyerinde geliştirilecek diyor ve çalışanlar da kariyerleri boyunca teknolojik ilerlemeye ayak uydurmak için öğrenmeye devam etmek zorunda kalacaklar diyor bu rapor. Beceri ve yetkinlik ihtiyaçlarının tespiti derken de jenerik teknik beceriler öne çıkacak diyor, yazılım ve donanım entegrasyonu en fazla ihtiyaç duyulan beceriler olacak, analitik beceriler olacak, siber güvenlik becerileri çok öne çıkacak. Bizim mesela şu anda mesleki eğitimde bilgi teknolojileri alanımız var ama bizim üyelerimizden aldığımız feedback, onların mezunlarını çok fazla kullanmıyorlar çünkü artık makinecinin de otomotivcinin de diğer bütün alanların da içselleştirmesi lazım IT becerilerini. Ama belki bilgi teknolojileri alanının tamamen siber savaş yetiştirmeye odaklanmamız lazım. Ama bunların yanında sanayinin soft

becerilere olan ihtiyacı devam edecektir çünkü iletişim insan unsuru halen orada devam ediyor.

Avrupa'daki bakış şöyle, bütün bu tartışmaların sonucunda; bir kısım işler tahrip olacak, ortadan kalkacak, bir kısım iş de bu dijitalleşme ve sanayi 4.0 sonunda yeni işler yaratılacak. Biz yeni işler yaratılan yeni işler tahrip olan işlerden daha fazla olmasa bile bir şekilde idare edebiliriz, doğru hamleyi yaparsak, insanları eğitirsek, işini kaybedecekleri eğitirsek ayağımızın üstünde durabiliriz, büyük bir kayba uğramayabiliriz. Ama bizim açımızdan şöyle bir durum ortaya çıkıyor, bizim böyle bir lüksümüz yok. Biz hem mevcut işgücümüzü dönüştürmek zorundayız hem de alttan gelen yeni nesli de bu yeni becerilere göre yetiştirmek zorundayız, bizim işimiz iki kere daha zor. Bir yandan da görüyoruz ki işletmelerimizin yüzde 87'si okullarla iş birliği yapmıyor gibi bir tablo ile karşı karşıyayız. Biz buralardan yola çıktığımız zaman mutlak surette işletmelerimizin tamamına yakınının mutlaka okullarla yapısallaştırılmış iş birliği içerisinde olması gerektiğine karar verdik ve bunun için bir program uygulamaya karar verdik. Ama bunun kısa değil uzun vadeli olması gerektiğini düşündük, palyatif değil, yani günübirlik değil sistemik değişiklikler aramasını istedik. Tek taraflı bir ilişki değil, karşılıklı olmasını istiyoruz. Bir defalık değil, sürekli olmasını istiyoruz. İddialı değil, yani şunları yapacağız bir yılda şunları başaracağız diye iddialarla ortaya çıkıp daha sonra kısa düşüp hayal kırıklığına kendimizi ve diğer tarafları uğratmak istemiyoruz ama sürdürülebilir olmasını istiyoruz. Tek boyutlu değil, meselenin tüm boyutlarını ele alan bir iş birliği modelini hedefliyoruz. Burada taraflarımız, ortağımız, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. Biz Türkiye metal sanayicileri sendikaları olarak tarafız burada, imzacıyız. Uygulayıcı olarak da MESS eğitim vakfımız bizimle beraber bu protokolda yer alıyor. İçeriğinde METAD'ın neler var; mesleki eğitime tam destek demiştik, sistemin bütün boyutlarına dokunmaya çalışıyoruz. Sektörün, işletmenin mikro düzeyde ihtiyaç analizi ki bunun için elimizde enstrümanlar var zaten, biz MESS olarak bugüne kadar 75 tane meslek standardı yaptık, 61 tane de ulusal yeterlilik geliştirdik, 11 tane daha yeterliliği şu anda geliştiriyoruz. Bunlar zaten bize ihtiyaç analizi için bir baz sağlamış oluyor. Okul işletme iş birliği komponenti olacak, bunun alt kırılımlarına bilahare geleceğim. Yönetici eğitimi olacak. MESS eğitim vakfının imkânlarını kullanarak yöneticileri eğitime tabi tutacağız. Öğretmen eğitimi olacak, öğretmenlerimizi MESS üyesi işyerlerinde dönüşümlü olarak bakanlıkla iş birliği halinde bir nevi güncelleme eğitimleri, adaptasyon eğitimlerine tabi tutacağız, orada bakanlık belirleyecek hangi okullar hangi öğretmenler olacaklarını ama daha çok bizim okul işletme iş birliği kapsamında devreye alacağımız okullar olacak bunlar. Okullarda bölüm açma ve müfredat geliştirme konusunda işletmelerimizle okullar arasında ve Bakanlığın ilgili birimleri arasında daha yakın bir iş birliği sağlayacağız. Öğrencilerin desteklenmesi var, burada burs desteği sağlayacağız öğrencilere, buna başladık 2015-2016 yılında. Kişisel gelişim ve kariyer rehberliği, koçluk, staj desteği ve istihdam önceliği sağlayacağız. Burs desteğine de 2015-2016 yılında başladık, 866 öğrenciye geçen yıl burs verdik, bu yıl bu rakamı 2500 mertebesine çıkarmayı hedefliyoruz, onun da çalışmalarına başladık, duyurularımızı yaptık, başvurular gelmeye başladık. MESS Türkiye metal sanayicileri sendikası MESS şartlı bir bağış olarak MESS eğitim vakfına veriyor ve MESS eğitim vakfı MESS'in belirlediği esaslar dâhilinde başvuruları alıp dağıtıyor. Okul işletme iş birliğinin içeriğinde neler var, okulların işletme ziyaretleri var, işletme yöneticilerinin okul ziyaretleri var, bölüm açma müfredat geliştirme var, işletmelerin okullara laboratuvar araç gereç desteği var, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün geliştirdiği modelin bir kısmının da biz burada uygulamış olacağız. Arzu edilen işletmelerimiz gönüllülük temelinde kendileriyle eşleştirilen okullara bu destekleri sağlayacaklar ve burada bir sınır yok artık, iş birliğinin sınırı yok.



MEB ile biz protokolümüzü 29 Haziran 2016'da imzaladık, 10 yıllık bir süre öngördük. Şennur Hanım 5 yıl olsun, uzun süreli olsun demişti, 5 yıl yetmez 10 yıl olsun dedik. Biz buradaki taahhüdümüzün ne olduğunun bilinmesini istedik, bu iş birliğinden korkuyor değiliz. Dediğim gibi 866 bursiyerimiz vardı geçen yıl, bu yıl 2500 olmasını istiyoruz. Bu yıl 10 okul işletme iş birliği yaratmayı, ortaya çıkarmayı hedefliyoruz. Protokolü imzalamadan önce de okul işletme iş birliğinin konsept geliştirmesi çalışmalarına destek olması için yine Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüyle bir ERASMUS+ projesi hazırladık, mart ayında onun da başvurusunu sisteme attık, o da tam iyi bir zamanlamayla Eylül ayı sonu itibariyle kabul edildi, onun da uygulamalarına başlayacağız önümüzdeki aylarda.

Ben çok kısaca anlatmaya çalıştım size ama ilave bilgi arzu edenler olursa her zaman için paylaşmaya hazırız. Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim.

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; evet, Fatih Hocama çok teşekkür ediyoruz. Değerli katılımcılar, son 5 dakikamız var. Bunu soru cevap olarak alacağız. Öne çıkan konularda özellikle işletmelerle ilgili yapılacak olan stratejik ortaklıklar büyük önem arz ediyor. Üst düzey sektör kümelenmelerinin olduğu birimlerin daha etkin bir şekilde mesleki eğitimde rol alması, şirketlerin özellikle sistem içerisine dahil edilmesi ve sayın hocamızın bahsetmiş olduğu tematik konulu okulların gündeme şu an itibariyle getirilmiş olması. Özellikle çevrelerin parametrelerine uygun olarak ihtiyaçlara cevap verebilen nitelikte projelerin daha öncelikli olarak ele alınması gerektiği, o ana başlıklardan birkaç tanesi.

Şimdi özellikle 12.30'da bitirmemiz konusunda uyarı geldi ve bizler sizlerden değerli katılımcı panelistlere sorularınız varsa, çok kısa olarak 3 tane soru alalım, daha sonra da panelimizi bitirelim. Buyurun arkadaşlar, soru sormak isteyen varsa buyurun.

SORU – BAYRAM GÖKBULUT; ben Özgür Bey'e bir soru sormak istiyorum. Bayram GÖKBULUT, Çorum İskilip Endüstri Meslek Lisesinde görev yapıyorum. Bir stratejik ortaklık projesi yürütüyoruz, geçen hafta Yunanistan'daydık, yaptığımız toplantıda şöyle bir şeyle karşılaştık; 15 Temmuz olayından sonra ortaklıktan çekilmemizi istediler, oradan gelecek öğrencilerin buraya gelmek istemediğini, hatta oradaki öğretmenlerin de buraya gelmek istemediklerini belirttiler. Biz onları ikna etmek için bayağı uğraştık, projemiz devam ediyor ancak bundan sonraki projelerde böyle bir sıkıntıyla karşılaşabiliriz. Orada öğrendiğimiz bir konu, İstanbul'dan geçen bir K2 projesini imzalamadıklarını söylediler. Bu konuyla ilgili ajansımızın bir çalışması var mı ya da bundan sonra ne yapılabilir, bu konuda görüşleriniz.

ÖZGÜR NURDOĞAN; teşekkürler sorunuz için. Gerçekten temmuz ayından sonra böyle bir süreç yaşadık. Maalesef tabi ülke olarak hiç arzu etmediğimiz durumlar. Ama ben bunu biraz zamanın çözeceğini düşünüyorum. Tahmin ediyorum sizin projeniz de iki yıllık bir projedir. Bu iki yıllık projeler planlanırken, toplantılar için birtakım tarihler öngörülüyor, örneğin Türkiye'deki toplantı için bir tarih öngörmüşsünüzdür mutlaka, koordinatör ortağınızla görüşüp bu tarihi gerekirse biraz öteleyebileceğinizi söyleyebilirsiniz, böyle bir anlaşma yoluna gidebilirsiniz ama resmi olarak sizi projeden çıkarma hakları kesinlikle yok. Eğer öyle bir durumla karşılaşırsanız, bize iletebilirseniz, biz gerekli girişimlerde bulunuruz. Şöyle durumlar olabiliyor, bunu anlayışla da karşılamak lazım; özellikle bu temmuz ayında İstanbul'daki havalimanına da olan saldırılar vs. bizim bu yaz döneminde Türkiye'de olacak olan toplantılarda ciddi aksaklığa uğrattı. Siz de inşallah süreçte bir şey olur, böyle bir erteleme talep edebilirsiniz. Ama dediğim gibi sizi çıkarma gibi bir şey yapamazlar.

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; teşekkür ediyoruz Özgür Bey. Buyurun.

SORU – MUSTAFA ÖZÜNLÜ; Mustafa ÖZÜNLÜ, Kütahya Mesleki Teknik. Biz bu

sene akredite projesini kabul ettiren tek okuluz mesleki eğitim olarak. Şu anda da Türkiye’de de ikinci okul oluyor. Bizim en büyük sıkıntımız şu, artık yurtdışına öğrenci göndermek değil de yurtdışından öğrencileri ve öğretmenleri getirebilmek noktasında ama biraz önce hocamın söylediği gibi yurtdışından büyük bir şey var, bizim bunu Ulusal Ajans olarak veya ne yaparsak, bir şekilde bu önyargıları kırmamız lazım. Aslında biz Türkiye’de onları daha iyi ağırlayacak ve staj yaptırarak bir eğitim verecek pozisyondayız. Hem teknoloji olarak hem de misafirperverlik olarak ama bu yolu nasıl açacağımızı bilmiyorum. Burada sizin yardımınıza ihtiyacımız var. Milli eğitim müdürümüze de şöyle bir şey sormak istiyorum, 2004’te 52 nolu genelge kalktı mı, biz şu anda yurtdışına gönderecek öğretmen bulmakta sıkıntıdayız çünkü öğretmenlerimiz ücretten dolayı yurtdışına gitmek istemiyorlar. Bu kalkan genelgelerin listesinde bunu gördük ama; uygulamamız doğru mu, bunu tam bilmiyorum. Teşekkür ederim.

ÖMER FARUK YELKENCİ; 28 Şubat sürecinden sonra uygulanan tüm genelgeler, çıkartılan tüm genelgeler yaklaşık iki sene evvel bir genelgeyle, Başbakanlık Genelgesiyle kaldırıldı. Dolayısıyla o kapsamda genelgeler geçerli değil, yeni oluşan duruma göre hareket etmek gerekir.

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; teşekkür ediyorum. Değerli arkadaşlar, son soru alalım. Buyurun.

SORU – JÜLİDE ÖZTÜRK; öncelikle tüm panelistlere teşekkür ediyorum. İsmim Jülide ÖZTÜRK, İstanbul il milli eğitim müdürlüğü AR-GE üyesiyim. Benim sorum Özgür Doğaç Beye olacak. GAN Türkiye hakkında verdiğiniz bilgiler için teşekkürler. Öğrenmek istediğim şu; yanılmıyorsa 32 bin kişiye eğitim verildi işbaşında eğitim, istihdam edilenlerin, eğitim verilenlere oranını merak ediyorum. Ayrıca eğitim verilecek kişi bulmakta çektiğimiz sıkıntılar başlığında, ücretlerin yetersiz bulunduğunu söylemişsiniz. Ücret ortalaması ne kadardır, belki sektörler göre değişir ama ortalama bir rakam verebilirseniz sevinirim. Ayrıca ücretler konusunda işletmeler bir teşvik alıyorlar mı yoksa ücretleri işletmeler kendisi mi ödüyor? Çok teşekkürler.

ÖZGÜR DOĞAÇ GÜRSEL; teşekkürler Sayın Hocam. Yaklaşık bu istihdam edilenlerin oranı yüzde 30 düzeyinde şu an için. Eğitim verilenlerin 32 bin içerisinde yüzde 30 fakat çok başlangıç olduğunu tekrar hatırlatmak isterim. Bu perspektifte, bu program çerçevesinde çok başlangıç, dolayısıyla önümüzdeki dönemlerde çok daha sağlıklı veriler veya çok daha değişken veriler karşımıza çıkacaktır. O yüzden emin olun. Ücret konusu da İŞKUR tarafından teşvikler var, bunlardan işletmeler yararlanıyor fakat biz o noktada çok fazla içine girmiyoruz, daha çok hem yasal teşvikler hem şirketlerin kendi uygulamaları var ve fiilen biz o noktaya çok girmeme taraftarıyız. Daha çok bizimki bu staj programlarının, işbaşı eğitim programlarının nasıl uygulandığı, ne ölçüde uygulandığı, nasıl yaygınlaştırılabileceği, nasıl artırılabilir, nasıl geliştirilebileceği doğrultusunda, dolayısıyla ücret maliyet unsurlarını hem hukuki mevzuata bırakıyoruz hem de şirketlerin kendi koşullarına bırakıyoruz. Sunumda da bahsetmiştim, çalışmalarımızı biz biraz daha küresel perspektife taşımaya çalışıyoruz, sadece Türkiye koşullarındaki şirketlerin bağlı olduğu kısıtlar çok daha farklı, Amerika’nın, Arjantin’in, Kenya’nın çok daha farklı. Biz bu noktada; yapımızdaki sıkıntılarla diğer yapılarıdaki sıkıntıları karşılaştırmaya çalışıyoruz ve eğer orada daha iyi bir uygulama varsa buraya aktarmaya, taşımaya çalışıyoruz, o şekilde şirketlere yol göstermeye çalışıyoruz. En önemli noktalardan bir tanesi üzerinde durduğumuz, halen işbaşında eğitim vermeyen veya bu işbaşı eğitimi vermeyi planlayan şirketlere yol gösterilmesi doğrultusunda ki daha fazla stajyer, daha fazla çırak, daha fazla işbaşında eğitim imkânı olsun. Çünkü zaten mevcutlar devam ediyor, bunları artırıyoruz ama yapmayan da bir kesim var, bunları artırmaya yönelik bir çalışmamız var. O yüzden finansal ve çok teknik koşullara çok kısıtlamama



amacıyla şirketleri zorlayıcı baskılayıcı bir yaklaşım olmaması adına çok girmiyoruz ve şirketlerin kendilerini gönüllü olarak buraya katılmalarını teşvik etmeye çalışıyoruz.

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; evet, Özgür Hocam çok teşekkür ediyorum. Değerli katılımcılar, peki en son soru, buyurun hocam.

SORU – SERKAN GÜL; ben Serkan GÜL, İstanbul İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısıyım, Fatih Bey'e bir sorum olacak. Bakanlıkla imzaladığınız protokol kapsamında sektörün okula yaklaştırılmasını hangi sistematikle yapmayı düşünüyorsunuz? Okul sanayi iş birliği istihdam modelini sayın müdürüm iletti, İstanbul'daki okulların alanlarını tanıyor musunuz ve bu alanlarla ilgili yakınlaşmada sektör olarak bazı uyumsuzluklar olabiliyor, bu anlamda da okul sanayi iş birliği İstanbul modeli ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürüyle görüşme yapmayı planlıyor musunuz ve sektör yakınlaşmasında onları bir araya getirmeyle ilgili uygulayacağınız formülasyon nedir, bunları merak ediyorum.

FATİH TOKATLI; formülümüz gönüllü ve MESS'in üyeleriyle olan iletişim. Bizim bünyemizde bir MESS eğitim komisyonumuz var, sizinle daha önceden de bu konuyu görüşmüştük, hatta bir toplantımızda sizi davet etmiştik ama iptal olmuştu o toplantı, bir türlü onu başaramadık. Şimdi MESS eğitim komisyonunda 100 civarında işletmemiz aktif olarak yer alıyor. 2014'ten beri de bu komisyonu çok aktif çalıştırıyoruz. Burada kurduğumuz bir iletişim platformu ve bilgi paylaşım platformu var, bunun üzerinden MESS'in üyelerine yaptığı bir telkin önemli. İkincisi, sistematik dediğiniz zaman sizinle ve yine Bakanlıkla merkezi düzeyde sürekli bir data alışverişimiz var, sizinle de bunu yapmamız gerekiyor tabi ki altını çizdiniz zaten. Bu safhaya zaten yeni giriyoruz, biliyorsunuz araya bu yaz dönemi malum olayların girmesiyle bir iki ayımızı kaybettik ama bu safhadan itibaren şu burs uygulamamızın da ikinci yılını uygulamasında şu anda yoğun dönemindeyiz, bunu da geçtikten sonra okul işletme iş birliği için düğmeye basmış olacağız. Burada bu yıl için hedefimiz 10, dolayısıyla 10'u tutturmak bizim için kendi hissiyatımız açısından çok büyük bir problem değil, 10 işletmeyi 10-15 okulla eşleştirmek açısından orada da kendimize açıkçası güveniyoruz, sistematik dediğimiz zaman biz çıkacağız, sizinle de dediğim gibi iş birliği halinde, özellikle de desteğe ihtiyacı daha çok olan okulları tespit ederiz. Çünkü iş birliğine doymuş, projeye doymuş okullardan ziyade, biraz daha ittirilmesi gereken, yukarıya çıkılması gereken okullar var, biliyoruz bunları da, kendi gözlemlerimizden de biliyoruz. Bunlara diyeceğiz ki bakın bu okullar var, bunların sektör eşleştirmesini yapacağız, üyelerimizle, kimler gönüllüdür, onları soracağız, gönüllü olanlarla bu eşleştirmeyi yapacağız, sistematik olarak bu şekilde ilerleyecek.

YRD. DOÇ. DR. SÜLEYMAN ÜSTÜN; evet Fatih hocam teşekkür ediyoruz. Değerli katılımcılar, çok değerli panteistlerimizle çok değerli bilgileri burada paylaştık. Ümit ediyorum ki mesleki ve teknik eğitime, bu projeler konusunda verilen bilgiler katkı sağlayacaktır. Gelecekte daha önce başlayan bu proje çalışmaları kat kat artıp, mesleki ve teknik eğitimi daha üst seviyelere, istenen nitelik ve kalite yönünden istenilen yere çıkaracağı konusunda kuşumuz yoktur. Değerli bilgilerden dolayı tüm katılımcılara, panelistlerimize teşekkür ediyor ve paneli kapatıyorum, saygılar sunuyorum.

Oturum Başkanı: Ali Rıza ALTUNEL - MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürü

Panelistler

Prof. Dr. Erdoğan KÖSE - İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürü

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN - Üniversiteler Sürekli Eğitim Derneği Yöneticisi Hacettepe Üniversitesi Öğretim Üyesi

Güven ÇALIŞKAN - İstanbul Meslek Edindirme Kursları Genel Koordinatörü (İSMEK)

Kıramen ÖNCEL - Ankara Büyükşehir Belediyesi Meslek Edindirme Kursları (BELMEK) Şube Müdürü





PANEL 13

ALİ RIZA ALTUNEL; değerli katılımcılar, eğitim kongremizin bir anlamda son oturumlarından birisini hep birlikte gerçekleştireceğiz. Öncelikle sayın konuşmacılarımıza ve katılımcılarımıza, hepinize hoş geldiniz diyorum, hepinizi saygıyla sevgiyle selamlıyorum. Hemen yanımda Kiramen Bey tabi Ankara Büyükşehir Belediyesi BELMEK'lerden sorumlu şube müdürümüz, inşallah kendisi Ankara Büyükşehir Belediyemizin uygulamalarıyla ilgili bizleri bilgilendirecek. Hemen sağımda Güven ÇALIŞKAN Bey, yıllardır İstanbul'da beraber çalıştığımız İSMEK'lerin genel koordinatörü, İSMEK'lerde çok büyük atılımlara imza atmış bir dostumuz, inşallah kendisinden İstanbul İSMEK uygulamalarıyla ilgili istifade etmiş olacağız. Hemen yanında hocamız Uğur Hocam da aynı şekilde sonuçta üniversiteler arası sürekli eğitim merkezimizin yöneticisi, aynı zamanda Hacettepe Üniversitesinde de öğretim üyesi, hocamızın da inşallah sürekli eğitim merkezleriyle ilgili değerlendirmelerini, deneyimlerini bizlerle paylaşmasını bekleyeceğiz. Hemen sol yanımda Erdoğan Köse Bey de hem hemşerim olması hasebiyle hem de özellikle daha önce Ankara BELMEK tecrübesi var, şu anda da yine İstanbul Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Müdürü olarak görev yapıyor. Hem Ankara'daki tecrübelerini şu an İstanbul Üniversitesindeki tecrübelerini inşallah bizlerle paylaşmalarını bekleyeceğiz.

Ben şimdi ilk sözü hemen Kiramen Bey'e takdim ediyorum, süremiz 10 dakika, süreyi aşmamaya özellikle gayret edelim. Buyurun hocam.

KİRAMEN ÖNCEL; Sayın Başkan, değerli konuklar, hepinizi şahsım ve kurumum olan Ankara Büyükşehir Belediyesi adına saygıyla, hürmetle selamlıyorum. Öncelikle kısaca kendimi arz etmek istiyorum. 1959 doğumlu, Eskişehir Mihalicçık ilçesinde dünyaya geldim. 1985 yılında Keçiören Belediyesinde başladım memuriyet hayatıma, 1997 yılına kadar Keçiören Belediyesinde çalıştım, 1997 yılında Büyükşehir Belediyesine geldim. 1997 yılından 2007 yılına kadar da belediyenin muhtelif birimlerinde şube müdürlüğü olarak görev yaptım ve en sonunda 2007 yılında halen yürüttüğüm meslek edindirme şube müdürlüğünü yürütüyorum. 32 yıllık belediyeciyim, belediyenin tüm aşamalarında görev aldım, çeşitli muhtelif birimlerde şube müdürü olarak görev yaptım.

Şimdi sayın başkan bizi uyardı, belki de 10 dakika bile sürmeyecek bizim sunumumuz ama Ankara Büyükşehir Belediyesinin meslek edindirme alanındaki hizmetleri hepinizce malumdur. Bizim iki adla meslek edindirme kurslarımız var. Bir tanesi BELMEK. BELMEK'in açılımı, Belediye Meslek Edindirme Kursları. Bizim diğer belediyelerden ve diğer halk eğitim faaliyetlerinden farklı yönümüz, BELMEK'ler sadece bayanlara yöneliktir ve tamamen el işleriyle istigal edilmektedir, 31 branşta. 1994 yılında serüvenine, eğitim hayatına başladı, bugüne kadar da yılda yaklaşık 15 bin civarında kursiyer mezun etmek şartıyla 265 bin kursiyerimizi mezun ettik. Şu anda 2016-2017 eğitim dönemini başlatmış bulunuyoruz, 16.700 civarında kayıtlı kursiyerimiz var. Bunların tamamı halk eğitimler aracılığıyla iş birliği halinde yürüttüğümüz için, verdiğimiz sertifikalar MEB onaylı, Türkiye'nin her yerinde geçerli.

Ayrıca BELTEK ile bilinen BELTEK kurslarımız var. BELTEK'in açılımı da Belediye Teknik Eğitim Kursları. Onun tarihçesini de kısaca arz etmek istiyorum. 1999 yılında Ankara'daki kaliteli eğitim veren Gazi Üniversitemizle iş birliği protokolü yapmak suretiyle 1999 yılında serüvenine başlayan teknik eğitim kursları. Şimdi kısaca daha ziyade programımızın sonuna doğru sunum şeklinde olacak ama daha ziyade şimdi metne dayalı BELTEK hakkında bazı bilgiler aktarmak istiyorum izninizle.

Değerli konuklar, küreselleşen ve sürekli kendini yenileyen dünya üzerinde bulunan

tüm uluslar, geleceğe katkıda bulunmak için kalkınmanın en önemli unsurunun insan olduğunu vurgulayarak, eğitimi en geçerli yatırım olarak görmektedirler. Ankara Büyükşehir Belediyesi olarak toplumda bilgiye ulaşmanın eşit şartlar altında sağlanabilmesi için vasıfsız insan gücünü, çağın ve kent yaşamının gereklerini yerine getirecek bilgiyle donatmak için mesleki ve teknik eğitim projeleri üretmekte ve uygulamaktayız. Bu projeler kapsamında, biraz evvel kısaca değindiğim gibi BELMEK, Belediye Meslek Edindirme Kursları üretim ekonomisi dışında kalan ev hanımlarını üretime dâhil ederek onların da ekonomik yaşamda var olmalarını sağlayacak mesleki bilgi ve beceri kazandırmaktadır. Bununla birlikte belediye, üniversite ve sanayi iş birliğiyle yaşama geçirilen BELTEK, yani Belediye Teknik Eğitim Kursları, sanayi alanında istihdam açığını gelişen teknolojiye ayak uyduracak şekilde işgücü ve ara elamanı yetiştirmekte, bu bireylerde çağın gerektirdiği bilgiyle donatılarak yeni bir meslek kazanarak üretime kazandırılmaktadır.

Değerli konuklar, sizlere yetişkin eğitimi ve hayat boyu öğrenme projemizin hedef kitlesi ve hedeflerinden bahsetmek istiyorum. Öncelikli hedefimiz her düzeyde insanımızın yenilik ve değişimlere uyum sağlamasına yardımcı olmak, yaşam boyu öğrenen olmalarını sağlamak için yol göstermektir. Mevcut bilgilere erişmenin kolaylaşması, her düzeyde eğitimi ezbere dayalı olmaktan kurtarıp mevcut bilgileri değerlendirme, özümseme, geliştirme ve kullanma yeteneklerini geliştiren yeni bir eğitim yapısı sunmaktır. Üniversite, sanayi ve yerel yönetim iş birliğini geliştirerek, insana yapılacak yatırımların verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamak, nitelikli işgücüyle ara eleman açığını kapatmak, işsiz gençlerimizin kalifiye eleman olmaları için çaba sarf etmek, gelişen teknolojide çalışacak insan gücünü eğitmek. Ankara Büyükşehir Belediyesi, günümüzde ülkeler arasındaki gelişmiş farklılığının azaltılması, temelde sahip olunan insan gücünün nitelik ve nicelik özelliklerinin artırılması ile mümkün olacağı düşüncesiyle, belediye teknik eğitim, yani BELTEK kurslarını Ankaralıların hizmetine sunmuştur. 1999 yılında Ankara Büyükşehir Belediyesi ve Gazi Üniversitesi arasında yapılan protokol çerçevesinde yürütülen BELTEK Belediye Teknik Eğitim Kursları, buradaki amaç kent halkını bilgi ve beceri sahibi yapmak, kentsel bütünleşmeyi sağlamak, küçük ve orta ölçekli işletmelerin ihtiyaç duyduğu kent ve meslek standartlarına uygun insan gücü ve ara eleman yetiştirmek amacıyla açılmıştır. BELTEK, Ankara Büyükşehir Belediyesinin kaynakları kullanılarak Gaz Üniversitesi laboratuvarlarında ücretsiz olarak eğitim vermektedir. Projenin esas amacı; üniversite, sanayi ve yerel yönetimler arasındaki iş birliğini geliştirerek, ülkemizdeki işsizlik problemine katkıda bulunmaktır. Meslek edindirme, geliştirme ve uyum kursları olarak tanımlanan BELTEK, kamu ve özel sektör çalışanları yanında, lise ve üniversite mezunları ile eğitim düzeyine bakılmaksızın işsiz ve meslek sahibi olmayan tüm vatandaşlara açıktır. Kurslar, yenilik ve değişimi kapsamı yanında, günün değişen ihtiyaçlarına uygun olarak piyasa isteklerine cevap verecek şekilde ayrıca düzenlenmektedir. Lise ve üniversite mezunu gençlerin büyük ilgi gösterdiği kurslar, Ankara'da faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekteki sanayi işletmelerinin ara teknik eleman ihtiyacına büyük ölçüde cevap vermektedir. Kurslara katılan üniversite mezunu kursiyerler, gelişen teknolojiyi yakından takip edebilmek ve farklı bir konuda kendini yetiştirmek amacıyla bu kurslara katılmaktadır. Kurslardan mezun olanların büyük bir çoğunluğu, organize sanayi bölgelerinde faaliyetini sürdüren küçük ve orta ölçekteki işletmelerde işe girmekte ve dolayısıyla da istihdama katkıda bulunmaktadır. Ayrıca kurslarımız, çalışan kesimin de yeni bilgilere ulaşma ve kişisel donanımını artırmakta önemli bir misyon üstlenmiştir. Kursların genel dağılımına baktığımızda, yüzde 60'lık bir dilimin 25-30 arası genç nesle hitap ettiği görülmekte olup, yüzde 15'lik bir dilimin ise 40-60 yaş arası, her yaşta ve her düzeyde insanımızın ilgi duyarak bu kurslara devam etmesi, projenin bir ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Emekli ve yaşlıların hobi sayılabilecek el becerisine



dayanan bu kurslara rağbet ettiği de bir gerçektir. Ayrıca üniversitelerden mezun olmuş mimar ve mühendislerimizin de gelişen teknoloji ve programlara uyum sağlayabilmeleri için bu kursları tercih ettikleri görülmektedir.

Sonuç olarak, Ankara Büyükşehir Belediyesi, insanımızın ve çağımızın gereksinimine ayak uydurması, çağdaş medeniyetler seviyesine ulaşmada hız kaybetmeden ilerleme kaydedilmesi, koşulsuz bir hizmet anlayışı içerisinde olduğunun altını çizerek eğitim faaliyetlerine devam etmektedir. Bu nedenledir ki toplumun beklediği hizmet çeşitliliğinin bir bölümü olan eğitime yapılan ve yapılacak yatırımların bizlere ne kadar büyük bir misyon yüklediğinin farkındayız. Gelişme ve yenilenme yolunda her geçen gün bir adım daha ileriye gitme çaba ve arzusu içinde bulunan Ankara Büyükşehir Belediyesinin bu konudaki kararlılığını siz değerli katılımcılar ile paylaşmış olmaktan duyduğum haklı gururu gelecek nesillere iletmeye olan inancımız tamdır.

Değerli katılımcılar, BELTEK 1999 yılında Ankara Büyükşehir Belediyesi ve Gazi Üniversitesinde yapılan protokolle eğitim faaliyetine başlamıştır. BELTEK kursları gerek 16 yılı aşkın bir süredir kesintisiz yürütülmesi, gerekse üniversite ve belediye iş birliğiyle örnek bir proje olması gerekse eğitim ve öğretimin kalitesi yönünden birçok ödüle layık görülen ve örnek alınan bir hayat boyu öğrenme programıdır. BELTEK, Millî Eğitim Bakanlığı onayıyla ulusal çapta geçerli sertifika verebilen bir kurs merkezi haline gelmiştir. 2016 yılı istatistiklerine bakıldığında, 140 bini aşkın kursiyerin katılımının sağlandığı görülmektedir. Eğitimlerimiz ve hedeflerimiz; belediyemiz ve Gazi Üniversitesi Türkiye'yi 21. yüzyıla taşıyacak nitelikli insan gücüne katkı sağlayacak her yaştan ve meslek grubundan insanın yararlanabileceği meslek edindirme kursları düzenlemektedir. Kurslarımız, genç bir nüfusa sahip olan Ankara'da yaşayan vatandaşlarımız ve toplumun tüm bireylerinin, çağımızda yaşanan hızlı değişimin gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılması hedeflenmektedir. BELTEK projesi kapsamında kursiyerlerimiz, yeni meslek edinebilmekteler, mesleklerini geliştirebilmekteler, kişisel gelişim sağlayabilmekteler, hobi amaçlı meslek edinmekteler. Üretim ve özgün düşünceyi yücelten bir anlayışla, teorik ile uygulamayı birleştirerek verilen eğitimlerimiz de katılımcılarımıza hayata dair bilgi ve beceriler kazandırmak. Kurs eğitimi sonrasında programı başarıyla tamamlayan katılımcılara, Millî Eğitim Bakanlığı onaylı BELTEK başarı ve katılım belgeleri vermek. İlkelerimiz; çevreye saygılı ve sosyal sorumluluğun bilincinde olan bir kurum olarak bireyler kurumlar ve toplumumuz için yüksek değer teşkil eden eğitimler sunmak. Eğitimlerimizde çağın gereksinimleri ve toplumun ihtiyaç ve koşullarını bütünleştirmek. BELTEK eğitim alanları, BELTEK projesi kapsamında yukarıda belirtilen alanlarda toplam 160'tan fazla farklı kurs programı yürütülmekte, bu sayı her yıl artmaktadır. Yeni oluşan meslek alanlarında modüler programlar hazırlanarak kurs faaliyetleri sürdürülmektedir. Yeni kurs önerileri Ankara milli eğitim müdürlüğü aracılığıyla, Ankara il istihdam ve meslek eğitim komisyonuna gönderilmekte, burada kabul edildikten sonra da eğitim faaliyetlerine devam edilmektedir. Kurs saatlerimiz, kurslar her gün iki aylık ve üç aylık kurslar halinde düzenlenmektedir. İki aylık kurslarımızın toplam süresi 72 saat, üç aylık kurslarımızın toplam süresi de 108 saattir. Kurs günlerimiz hafta içi pazartesi – çarşamba – cuma, salı – perşembe – cumartesi, bir de cumartesi – pazar olmak üzere üç grupta haftanın 7 günü mesai günlerinde akşamları, bir de cumartesi pazar olmak üzere sürdürülmektedir. Kurslarımızın ana başlıkları, bilgisayar, metalürji malzeme, elektrik elektronik, imalat, enerji, otomotiv, işletim ve yayıncılık, ağaç endüstrisi, inşaat ve yapı, turizm işletmeciliği, sağlığın altını çizmek istiyorum, sağlık alanındaki kurslarımız, evde çocuk bakımı, evde yatağa bağımlı hasta bakımı, hasta bakımı ve yaşlı hizmetleri, ilkyardım ve iş kazaları, anne üniversitesi. Kurslarımızdan görüntülerimiz, onu

hızlı hızlı geçtim. Hedefimiz; BELTEK'in ilk hedefi 100 bin kursiyer sayısını 2012 yılında aşmış bulunuyoruz, yeni hedefimiz de Ankaralıları 1 milyon kursiyer sahibi yapmak.

Sunumu bitirirken BELMEK ve BELTEK kurslarımızı Ankara'ya kazandıran Sayın Belediye Başkanımız Melih Gökçek'e, Gazi Üniversitesine ve emeği geçen herkese teşekkür eder, beni sabırla dinlediğiniz için hepinize teşekkür ediyorum.

ALİ RIZA ALTUNEL; Kiramen ÖNCEL Beye de ben teşekkür ediyorum, vakti biraz zorlasa da hemen fazla zaman kaybetmeden İstanbul Büyükşehir Belediyesi adına İSMEK'leri koordine eden Güven ÇALIŞKAN Beye sözü bırakıyorum. Buyurun Güven Bey.

GÜVEN ÇALIŞKAN; teşekkür ediyorum sayın başkan. Sizleri de saygıyla selamlıyorum. İstanbul Büyükşehir Belediyesi olarak 1996 yılında eğitim faaliyetimize başladık. Şu ana kadar toplam 2 milyon 318 bin İstanbulluya eğitim verdik. 235 ayrı merkezimiz var İstanbul'un dört bir yanına dağılmış, 35 alanda ve 540 branşta İSMEK olarak eğitim veriyoruz. Bu yılki kursiyer hedefimiz de 234 bin kursiyer. Bu 540 branşın 313 tanesi ISKO-08 kapsamında mesleki eğitim niteliği taşıyor. Bu yıl uzmanlaşmakla ilgili ben içinden bir bölüm olarak bugün dikkatinize sunacağım kısmı, mesleklerinde uzmanlaşmak isteyen kursiyerlerimize eğitim vermek için uzmanlık okulları açtık. Perakende okulu, mutfak sanatları okulu, fırıncılık ve pastacılık okulu, bu üçünü biraz daha detaylı anlatacağım; bilişim okulu, muhasebe ve finansman okulu, grafik tasarım okulu, güzellik ve saç bakım hizmetleri okulu ve moda okulu olmak üzere uzmanlık merkezleri açtık. İstanbul Büyükşehir Belediyemiz iş kapısı projesi altında İstanbul Ticaret Odası, İstanbul Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, İstanbul Bilumum Madeni Eşya Esnaf Sanatkarlar Odaları İMESOP, TÜRSAB, KOSGEB ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğüyle bir protokol yaptık ve bu protokolle mesleki eğitimi biraz daha artırmak, yoğunlaştırmak istedik. İş birliği olarak kastımız burada bir deminki iş kapısı projesinin altında, hangi meslek örgütüyle kurs açacaksak, onlarla bir protokol yapıyoruz. Burada amacımız şu, eğitimden işe geçişleri kolaylaştırmak ve iş dünyasıyla bağı, köprüleri güçlendirmek. Süreci şöyle yürütüyoruz, protokol yapacağımız ilgili meslek örgütüyle bir araya geliyoruz, önce karşılıklı sorumlulukları belirliyoruz. Kim bu projeye hangi katkıyı sağlayacak ve hangi hizmetleri yerine getirecek. İkincisi, hangi becerilere mesleğin ihtiyacı var, onları tespit ediyoruz. Arkasından buna uygun da müfredat çalışmaları yapıyoruz. Burada müfredatlar tabi hayat boyu öğrenme genel müdürlüğümüzün müfredatlarını esas olarak kullanmak istiyoruz ama bazen, ilerleyen slaytlarda da göreceksiniz, katılım belgeli kurslar da düzenlediğimiz oluyor. Ve yine meslek örgütleriyle kursiyer ön seçimini beraber yapıyoruz. Eğitim esnasında mesleki uygulamalar yapıyoruz, buna uygun mekânları oluşturduk ve eğitim bittikten sonra kariyer günleri yapıyoruz, sektörle tanıştırıyoruz, staj ve işbaşı eğitimleriyle de işe geçişleri kolaylaştırmaya çalışıyoruz. Geçen yıl faaliyete geçirdiğimiz perakende okulumuz var, bu perakende okulunda sektörün önde gelen firmalarının üye olduğu gıda perakendecileri derneği ve kategori mağazaları derneğiyle bir protokol yaptık. Merkezi bir yerde, Mecidiyeköy'de kursumuzu açtık, içerisini sektör donattı hem malzeme ekipmanı, eğitim araç gereçlerini, bizler binayı tuttuk ve eğitime başladık. Eğitimde toplam başvurmuz 673 kişi başvuru yaptı buraya. 144 kişiyi de kesin kayıtlı eğitime başlattık. Burada dikkatinizi çekecektir, bazı başlıklarımızda yeterli talep yok. Mesela meyve ve sebze satış elemanı bir kişi başvuru yapmış, reyon görevlisi bir kişi başvuru yapmış, mağaza elemanına 19 kişi başvuru yapmış, kasaba 9 kişiyi başlatmışız, yani bazı meslek gruplarında talep açısından sıkıntı yaşanıyor. Ama genel olarak 673 başvuru almışız Mecidiyeköy biliyorsunuz merkezi bir yer. Buradaki programlarla ilgili de şunu söyleyeyim, sayın genel müdürüm de burada, biz şimdi sektörle bir araya geldiğimizde programlar belirlerken öncelikle sertifikalı bir kurs olsun ve bu belgeyi ibraz edebilsin, kullanabilsin dedik ama süreler



biraz uzun geldi. Dediler ki biz şu anda hiç eğitimsiz insan arıyoruz, yine bulamıyoruz, bizim acilen elemana ihtiyacımız var, eğitimde geçirdikleri süre kısa olsun, biz de bir an evvel onlara iş verelim. Daha evvel zikretmiştim, İŞKUR da bu projemizde ortak, onların da işbaşı eğitimlerini firmalar kullanıyor ve işbaşı eğitimlerinde işe başlatıyorlar.

İkinci anlatacağım projemiz mutfak sanatları okulu, bunu da Üsküdar'da faaliyete geçirdik. Tüm restoranlar, lokantalar ve tedarikçiler birliği TÜRES, İstanbul Ticaret Odasının bir alt meslek örgütü bu, onlarla bir iş birliği yaptık. Yine içeriğinin malzeme ekipmanlarını TÜRES sağladı, biz de binayı ve diğer eğitmen ücretlerini karşıladık ve mutfak sanatları okulu açtık. Bu mutfak sanatları okulumuzdaki başvuru sayılarını da söyleyeyim. Toplam 2450 başvuru aldık okula, öne çıkanlar butik pastacılık 916, pastacı çırağı 523, biraz böyle popüler meslekler, daha çok talep görmüş. Burada kebabçı, ızgaracı, dönerci eğitimi veriyoruz, sebze meyve dekorasyon eğitimi veriyoruz, soğuk yiyecek hazırlama eğitimi veriyoruz, aşçı çırağı, pastacı çırağı, servis komisi, bulaşıkçı meydancı. Burada da bulaşıkçı meydancıya talep biraz az olmuş, herkes statüsü yüksek meslekler de istiyor tabi ki. Bu da mesleki eğitimin diğer salonlarda da tartışıldığı, önündeki zorluklardan bir tanesi.

Bir diğer projemiz de sizin dikkatinize sunmak istediğimiz fırıncılık ve pastacılık okulu. Bu da Davutpaşa'da, Yıldız Teknik Üniversitesinin hemen girişindeki arazide, 12 bin metrekarelik büyük bir arazinin 3500 metrekare kapalı alanda, içerisinde laboratuvar da olan yeni bir okul açtık. Buranın tamamını büyükşehir belediyemiz karşıladı, içeriğinin donatılması ve binanın yeniden yapılması dahil. Çok güzel modern bir tesis oldu. Burada da fırıncılık eğitimleri vereceğiz. Halk ekmek biliyorsunuz İstanbul Büyükşehir Belediyesinin bir markası, onlar yanımızda paydaş olarak ve bizim burada mesleki eğitimde iş birliklerinin işe geçişlerini kolaylaştırmak ve sektörün ihtiyaç duyduğu elemanları yetiştirmek adına önemli bir proje olduğunu düşünüyoruz. Bundan sonra da diğer ilçelerimizde de bu okulları artırmayı planlıyoruz. Buradaki başvurularımızdan da kısaca bahsedeyim, toplam 2219 başvuru aldık, temel ekmek yapımı, ekmek üretimi, Alman ekmek çeşitleri, ekmek stilistliği, Fransız, İngiliz, İtalyan ekmek çeşitleri ve Türk ekmek çeşitleri. Hocalarımızı yurtdışına gönderdik, Almanya'da eğitim aldırarak, şu anda başvurularımız başladı, kayıtlarımız derslerimiz başladı, burada da toplam 350 kişiyi derse başlattık. Bizim toplam sayılarımızı biraz evvel zikrettim, bir yıllık hedefimiz 230 bin, bunun yanında bunlar bizim biraz daha ihtisaslaşmış eğitimlerimiz ve burada istihdama yönelik kurslar olarak bakıyoruz bu başlığa, diğer genel kurslarımızın yanında.

Sonuç olarak, bu iş birliklerinin faydalı sonuçlar doğurduğunu, işe geçişleri kolaylaştırdığını ve kişilerin eğitim aldığı alanda çalışmalarına imkân sağladığını müşahade ettik ve bu okulları İstanbul Büyükşehir Belediyesi olarak artırıp, etkinliğimizi, verimliliğimizi geliştirmek istiyoruz. Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, sağ olun.

ALİ RIZA ALTUNEL; Güven Bey'e de süreye riayet ederek İSMEK çalışmalarını kısa ve öz güzel bir şekilde anlattığı için teşekkür ediyorum. Hemen sıradaki konuşmacımız Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN Hocamızı dinleyeceğiz. Hocam buyurun.

PROF. DR. UĞUR ÖMÜRGÖNÜLŞEN; teşekkür ediyorum sayın genel müdürüm. Ben de size kısaca üniversitelerde neler yapılıyor, ondan bahsetmek istiyorum. Aslında vaktimiz olsaydı eminim ki genel müdürümüz hayat boyu öğrenme üzerine daha genel bir çerçeve çizecekti, biz de onları daha rahat dolduracaktık ama yine de birkaç söz söylemek istiyorum.

Biliyorsunuz yetişkin eğitimi, eğitim sürecinde ya da eğitim sisteminin genellikle en zayıf halkalarından birisini oluşturuyor. O yüzden hayat boyu öğrenme bu zayıf halkayı nasıl güçlendiririz, esas bunun peşinde ve farklı zamanda edinilmiş kazanımları nasıl geliştirebiliriz.

Böylelikle rekabetçi bir ve ekonomik değişmeye uyum sağlayacak yeni bir nesil bir işgücü yaratmada ve sürdürmede önemli bir araç olarak karşımıza çıkıyor. Özellikle Avrupa'da Lizbon stratejisiyle 2010 yılına kadar 25-64 yaş aralığındaki neslin elde ettiği hayat boyu öğrenme faaliyetlerinin yüzde 12,5'a kadar çıkartılması hedefleniyor. Gerçi bu biraz gerisinde kalmış, 2020'de de bu hedef yüzde 15'e çıkartılmıştı. Türkiye'deki oranlar tabi bir miktar daha düşük ancak son yıllarda yapılan çalışmalarla oranlar hafif hafif yükselmeye başladı. Özellikle 2014-2018 hayat boyu öğrenme stratejisi bunun üzerine kurulu. Bundan birkaç yıl önce Güven Beyle beraber Boğaziçi Üniversitesinde uluslararası bir toplantıydık, Avrupa hayat boyu öğrenme merkezleri ve üniversitenin temsilcilerinin olduğu bir toplantıda Güven Bey İstanbul'u anlattı ve rakamları verince 100 binler, 1 milyon falan, oradakiler şaşırdılar. Dediler ki sizin niye rakamlarınız o zaman ülke genelinde yüzde 3'lerde 4'lerde çünkü kayıt yok bizde. Üniversiteler kayıt tutmuyor, çeşitli belediyelerin faaliyetleri var, ben eminim ki bizim rakamlarımız bunların çok ötesinde.

Hayat boyu öğrenme faaliyetleri hem ülkemizde hem dünyada merkezi ve yerel düzeyde yerine getirilen faaliyetler, o bakımdan hem merkezi hem yerel aktörler faaliyetler. Millî Eğitim Bakanlığı özellikle hayat boyu öğrenme genel müdürlüğü kurulduktan sonra bunları bir çatı altına toplandı, bu çok iyi bir çalışma oldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Mesleki Yeterlilik Kurumu, İŞKUR bizim hep merkezi aktörlerimiz, taşrada da il ve ilçelerde hayat boyu öğrenme merkezleri önemli faaliyetler icra ediyorlar. Yerel düzeyde ise üniversiteler, üniversitelerin SEM'leri, belediyeler, özellikle biraz önce iki konuşmacının açıkladığı gibi büyükşehir belediyelerinin faaliyetleri, ilçe belediyelerinin de tabi faaliyetleri var ve sosyo-ekonomik aktörler olarak sanayi ve ticaret odaları, esnaf kuruluşları, sendikalar, meslek kuruluşları önemli faaliyet icra ediyorlar.

Peki, üniversitelerde ne oluyor? Üniversitelerdeki merkezlerimiz bir kere bir örnek değiller, kimisi sürekli eğitim, kimisi yaşam boyu öğrenme, hayat boyu öğrenme, yaşam boyu eğitim gibi farklı isimleri içeriyorlar ama esas itibariyle yaptıkları faaliyet pek farklı değil. Bizim sürekli eğitim ya da hayat boyu öğrenme dediğimiz faaliyet. Bunlar arasında ücretli ve ücretsiz programlar yürütüyorlar, önemli bir kısmı farkındalığı artırma konferansları, ücretsiz olarak hem üniversite personeline hem de vatandaşlarımıza yöneltilen faaliyetler bunlar. Daha çok sağlık ve sosyal hizmet alanında yapılan faaliyetler, ana çocuk sağlığı, beslenme, diyet, bir ara özellikle AIDS'le mücadele, alkol ve sigara bağımlılığını azaltma gibi konular. Ama önemli bir bölümü ücretli programlar. Bunların bir kısmı sertifika programları. Örneğin bizim de Hacettepe Üniversitesi olarak düzenlediğimiz, yıllardan beri düzenlediğimiz ve pek çok SEM'in ortak olarak yaptığı insan kaynakları, sağlık kurumları yönetimi, dış ticaret, aile danışmanlığı, deney hayvanları sertifika programlarımız var. Bunun dışında beceri kazandırmaya yönelik programlar daha az. Mesela belediyelerin meslek edindirme ve beceriye yönelik programları ağırlıkta, bizde zaten üniversitelerde o tür öğretim elemanı çok az olduğu için ancak meslek yüksekokulları bazı programları destekleyebiliyorlar. Bir de kısa süreli kurslar açıyoruz, bunların kimisi ücretli, kimisi ücretsiz nitelikte.

Şimdi üniversitelerimizin sürekli eğitim merkezleri veya hayat boyu öğrenme merkezlerinin ciddi sorunları var. Bir kere kuruluş yapısı ve döner sermaye mevzuatıyla ilgili hukuki ve mali sorunlarımız mevcut. Bu merkezler uzun süre hor görülmüş, gerçek anlamı anlaşılmamış merkezler ancak daha sonra bunlar faaliyete geçip belli bir miktarda para getirdiği zaman rektörler tarafından dikkate alınan birimler olmaya başlamış. Vakıf üniversiteleri bunu hemen tabi keşfettiler. Ancak yine de merkezin yönetiminde sıkıntılar var, biz istiyoruz ki en az müdür yardımcılarından bir tanesi idari personel olsun ve uzman kişi olsun, hayat boyu öğrenmede. Çünkü öğretim üyeleri, rektörlerle beraber gidip geliyor ve değişiyor ve kurumsal hafıza kalmıyor. Ayrıca döner sermayeyle



İlgili mevzuat bizim elimizi kolumuzu bağıyor, çok ciddi kesintiler var, istediğimiz gibi üniversite dışından eğitim öğretim elemanı sağlayamıyoruz. Özellikle devlet üniversiteleri şirket şeklinde işleyen vakıf üniversitelerinin karşısında büyük bir handicap içerisindeler. Eğitim programlarında standardizasyon sorununuz var. Mesela aynı kursu veya aynı sertifika programı insan kaynakları diyelim, Ortadoğu Teknik Üniversitesi farklı saat ve içerikte, Boğaziçi farklı, Hacettepe farklı, Ahi Evran Üniversitesi farklı yürütüyor. Bu ciddi bir sorun ortaya çıkarmakta. Biz Mesleki Yeterlilik Kurumu ve diğer paydaş olan akreditasyon kurumuyla da iş birliği içerisindeyiz YÖK'le ama maalesef üniversiteleri bu konuda ikna edecek, onların üstünde bir yaptırım uygulayacak bir mekanizma yok. Vakıf üniversiteleri tamamen kendi çıkarları doğrultusunda ticari anlayışla programlar düzenliyor. Taşrada yeni kurulan üniversitelerimiz ve vakıf üniversitelerinin kapasite ve kalite sorunu var ne yazık ki. Mesela geçen yıl duyduk ve tepki gösterdik üniversiteler sürekli eğitim merkezleri derneği olarak. Bir üniversitemiz astroloji eğitimi açmaya kalkmış, bilim dalı değil bu, bu belki öğretilir ama en azından bunun üniversitede öğretilmemesi lazım. Sertifika programlarıyla zaman zaman açılan tezsiz yüksek lisans programları arasında rekabetler var. Çünkü öğrenci şöyle düşünüyor, biraz daha zahmete girerim, biraz daha para öderim, niye gidip bir sertifika alacağım, en azından YÖK'ten onaylı, üniversiteden imzalı bir tezsiz yüksek lisans programı alırım. Maalesef pek çok üniversitede tezsiz yüksek programına devam kaydı pek aranmıyor, bir kısmı zaten uzaktan eğitim olarak veriliyor, denetimleri az, bu bir sıkıntı. Bir de yereldeki diğer aktörlerle, özellikle mesela belediyelerle ciddi bir iş birliği sorununuz var. Belki sorun dememek lazım, biz birbirimizi pek tanımıyoruz ve gitsek mesela biz Güven Beye, muhakkak bize yardım edecek veya onlar bize gelebilirler. Fakat böyle bir iş birliği eksikliği, birbirini tanımazlık veya ayırdında olmama gibi bir durum var. Bunun muhakkak düzeltilmesi gerekiyor. Bu tür sorunlar karşısında biz ne yaptık, önce YÖK'ü zorladık, her YÖK başkanı bizi kabul etti, bir üst çatı kuruluşumuz var, Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri Konseyi, hiçbir tüzel kişiliği yok. Buraya 200'e yakın, şu anda tabi ki 170 civarında üniversite var, kapatılanların dışında, 100 kusura üye. YÖK başkanları bizi gayet iyi karşıladılar, tamam dediler fakat hiçbir gelişme olmadı bizim YÖK nezdindeki girişimlerimizden. Sağ olsunlar hayat boyu öğrenme genel müdürlerimiz hem mevcut hem bir önceki genel müdürler her türlü toplantımıza katıldılar, bizleri desteklediler, bizleri projeler yapmaya teşvik ettiler. O yüzden hem davet ettikleri için bu kongreye hem de bizlere destekleri için kendilerine teşekkür ediyoruz. Bu konsey 2010'da kuruldu, Türkiye'deki hem devlet hem vakıf üniversitelerinin yarısından fazlasını üye olarak barındırıyor ve bu standardizasyon ve akreditasyon konusunda bizi bir zapturapt almaya çalışıyor. Baktık ki bunun herhangi bir hukuki gücü yok, o zaman dernekleşelim dedik. Çünkü dernekler bazı şeyleri daha iyi yapabiliyorlar. 2014'te benim de öncülüğünü yaptığım, bir üniversiteler sürekli eğitim derneğini kurduk, henüz daha emekleme aşamasında. Bizim buradaki temel sorununuz, üniversiteler arasındaki eğitimlerde aynı tür eğitimlerde saat, içerik, değerlendirme ve sınav açısından bir örneklik sağlamak ve bu konuda tekliflerimizi hem hayat boyu öğrenme genel müdürlüğüne ve özellikle mesleki yeterlilik ve akreditasyon kurumlarına bildirmektir. Çabalarımız var, çok sayıda eğitim yapıyoruz, üniversiteler belli ölçüde para kazanıyor, yalnız maalesef özel şirketlerde olduğu gibi üniversiteler hem devlet ve özellikle vakıf üniversiteleri bunu sadece para kazanma aracı görüyorlar, bu da en büyük karşılaştığımız handikaplardan bir tanesi.

Teşekkür ediyorum, maalesef bir transfer servisi var, bir an önce ayrılmak durumundayım. Dinlediğiniz için hepinize teşekkür ederim.

ALİ RIZA ALTUNEL; ben de Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN Hocama teşekkür ediyorum. Yine vakit kıymetli, Prof. Dr. Erdoğan KÖSE Hocamız, İstanbul Üniversitesi Meslek Yüksekokulu

müdürümüz, sözü kendisine bırakıyorum.

PROF. DR. ERDOĞAN KÖSE; öncelikle bu kongreyi düzenleyen kuruluş, sayın bakanımız ve değerli bürokratlarımız adına, kurumum adına, kendi şahsım adına teşekkür ediyorum. Gerçekten güzel bir toplantı oluyor, öncelikle kendimden biraz bahsedeyim. Marmara Üniversitesi lisans 1989 mezunuyum, yüksek lisans ve doktora eğitimimi Gazi Üniversitesi, 1995-2015 yılları arasında Gazi Üniversitesinde çalıştım, 2015 yılından itibaren İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu yöneticisiyim. Konuşmacılarımızdan Sayın Kerami Beyin sunum yaptığı BELTEK projesinin 1999-2009 hem Gazi Üniversitesi hem büyükşehir belediyesi adına genel koordinatörlüğünü yürüttüğüm bir projedir. Ben arkadaşımızın gıyabında konuşmak olmasın ama en azından istatistiksel bilgileri vermesini dilerdim. Çünkü 1999-2009 arasında bu kursta katılanların ve mezun olanların yüzdelik dilimi yüzde 48'i üniversite mezunlarından idi. Böyle bir ihtiyaç demek ki ülkemizde var, başkentte bu kadar. 128 branşta bu kadar insan, 160 bin kişi eğitim aldı. İstanbul'umuzda İSMEK 2 milyon 318 bin kişiyle, 318 branşta insanları eğitiyor. Bu ihtiyaç insanların kendisini günün değişen, gelişen ihtiyaçlarına adapte olmak için gerçekleştiriyor. Böyle bir ihtiyaç ortaya doğuyor. Şu ana kadarki sunumlardan edindiğim bilgileri de toparlayarak, hemen sizi sıkmadan sunumuma geçeceğim.

Her türlü yaşam boyu öğrenim, hayat boyu öğrenim, sürekli eğitim merkezleri, hepsi dahil eğitim süreleri, veriliş biçimleri, programları birbirinden farklı. Bu ihtiyacın en önemli özelliklerinden ya da ihtiyacın nereden çıktığına çok çarpıcı bir örnek verecek olursak; halen günümüzde bilişim teknolojilerini kullanamayan, resmi devlet kurumlarımızda bilgisayar okuryazarı olmayan kişilerin oranı yüzde 13, 21. yüzyıldayız. Bunun aksini iddia eden kimse de yok. En önemlisi, İSMEK 2 milyon 300 bin, bu kurslar rağbet görerek devam ediyor, Ankara BELTEK devam ediyor, BELMEK devam ediyor, sürekli eğitim merkezleri devam ediyor ama bunun yanında bu işi sürükleyerek götürecek, kayıt altına alan, endekslere girecek bir istatistiksel yapıyla ilgilenen kimse yok. Umuyoruz ve diliyoruz ki sayın genel müdürümüz bu konulara çarpıcı bir şekilde el atmaya başlayacak ve bunları genel müdürlük süresi içerisinde bir çözüm yoluna kavuşturacaktır.

Sunumuma başlamadan önce, bütün bunların çözüm önerisini de üç cümleyle özetleyerek sunuma geçmiş olacağım. Türkiye genelinde örgün eğitim ile yaygın eğitimi bir arada yapan üniversitelere ihtiyaç var. Bu üniversiteler Türkiye'nin değişik bölgelerinde Ankara'da, İstanbul'da, Antep'te, Urfa'da, Trabzon'da var. Bize düşen, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün biraz daha bu kanunlar çerçevesinde, kanunlar yönetmelikler içerisinde boğulmadan kurtulup, eski yapıda kalan güncelleştirilmemiş programları güncelleyerek, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne gelen Avrupa Birliği fonlarını en azından Türkiye'nin en kalabalık şehri İstanbul'da bir okulu pilot okul seçip hayat boyu öğrenme modelini orada gerçekleştirip, belli pilot programlarda, ondan sonra da oradan bir yıl çıkan çıktılarla bu işi değerlendirip farklı illerde farklı bölgelerde bunları sıralayarak hayata geçirebilirler.

Üniversite sanayi iş birliğinde hayat boyu öğrenme modeli, hayat boyu öğrenme kavramı, Avrupa Birliği içerisinde bireyin yaşamı boyunca bilgilerini, becerilerini, yeterliliklerini bireysel, sosyal ya da mesleki olarak geliştirmeyi amaçlayan tüm etkinlikler olarak tanımlar. Kulish tarafından 1982'de bireyin tüm ömrüne eğitimin doğrultusu olarak, White gene 1982 tarafından bireylerin yaşamlarının yönetebilmeleri için hazırlamaları olarak ifade etmişler. 1929'da ise yaşamın bütünüyle özdeşleşmiş eğitim olarak tamamlamıştır. Doğumdan mezara kadar hayatımız eğitimden ibarettir. Bunun arasına farklı örgünü, yaygını, temeli, mesleki eğitimi, yetişkin eğitimi, her şeyi sığdırabiliriz. Hayat boyu öğrenmede amaç, bir haya boyu öğrenme modeli olarak projenin amacı, örgün eğitimin yanında yaygın eğitimin de başarıyla gerçekleştirilmesini



sağlamaktır. Projenin esas amacı, üniversite-sanayi iş birliği arasındaki iş birliğini geliştirerek, ülkemizdeki nitelikli, ara değil aranan eleman açığını kapatmaktır. Bilgisayar destekli eğitim, orta çağdan günümüze sistem kökten değiştirilerek eğitimde verimi yüzde 20'lerden 80'lere çıkarma kavramlarını hep duyduk, geliştirdik. Ama bugün eğitim sistemini temelden etkileyen her şeyin kodlama sistemiyle, yazılımla devam ettiği bir süreçten geçmekteyiz. Tamamen bütün hayatımızı etkilemekte olduğunu da biliyoruz, buradaki detaylara sizi boğmak istemiyorum. Yalnız kurslar kamu ve özel sektör çalışanları yanında lise, üniversite mezunları ile eğitim düzeyine bakılmaksızın işsiz ve meslek sahibi olmayan tüm vatandaşlara açık olması elzemdir. Kurslar, yenilik, değişimi kapsamı yanında günün değişen ihtiyaçlarına uygun olarak piyasa isteklerine de cevap verebilecek niteliklerde olması gerekir. Bu hayat boyu öğrenme projeleri içerisinde şöyle bir dağılımına bakıldığında istatistiksel araştırmalarda, yüzde 60'lık bir dilimin 21-30 yaş aralığı gençlerimize hitap edecek, diğer yüzde 15'lik bir diliminin 40-60 yaş arasına, her yaşta ve her düzeyde insanın ilgi duyacağı düşünülmekte. Bunlar uzun vadeli zamanlarda çalışılmış istatistiklerle ortaya konulmuştur. Ayrıca bu hayat boyu öğrenme projeleri emekli ve yaşlılarımızın da hobi sayılabilecek becerilerine dayanan, bu kurlara rağbet edeceği, onların sıkılmalarını, onların hayatlarını daha zevkli halde tamamlamaları için böyle bir modele ihtiyaç var. Ayrıca gençlerimiz içerisinde bu hobi kursları madde bağımlılarını, hobi kurslarında psikolojik açıdan rahatsızlıklarını ve zamanla kötü alışkanlıklarını da terk edecekleri sosyologlar tarafından tespit edilmiş bildiğimiz. İşsiz gençlerimizin kalifiye eleman olmaları için çaba sarf etmek ve ilgi duydukları alanlar ve yetenekleri doğrultusunda bulundukları bölgenin iş potansiyellerine göre seçim yapmalarını sağlamaktır. Her düzeyde insanımızın yenilik ve değişime uyum sağlamasına yardımcı olmak, yaşam boyu öğrenen olmalarını sağlamak için fırsat eşitliği çerçevesinde olma ve hedef göstermemiz gerekiyor.

Bu proje kapsamında sanayile de iş birliği içerisinde olmamız gerekiyor. Ülkenin teknolojiye dışa bağımlılıktan kurtulması ve gelişmiş ülkelerdeki teknolojik seviyeyi yakalaması için üniversite-sanayi ve devletin ortaklaşa uzun vadeli politikalar belirleyerek kaynakları doğru yönlendirmesi ve yerinde kullanması gerekir. Tüm sanayi işletmeleriyle üniversitelerin iş birliğinin kalkınmada, toplum kalite ürün ve standartlarının geliştirilmesi ve yükseltilmesinde itici güç olacağı hepimiz tarafından zaten bilinmekte. Yapılan yatırımların eğitim, sanayi ve üretim üçgeninde değerlendirilerek daha rantabl hale gerçekleştirilmesi artık kaçınılmaz olmuştur. Özellikle eğitim politikalarında yapılan yatırımlar, bunların üretimde nasıl kullanılacağını kapsayan geniş fizibilite çalışmalarıyla desteklenip projelendirilmesi gerekir. Buna bir örnek verebilirim ve toparlıyorum; biz önce bir şeyi kapatıyoruz, kanun çıkartıp kapatıyoruz, bir yıl sonra örnekleyerek söyleyebilirim, Türkiye'de matbaa bölümlerinin, matbaa eğitimi bölümlerinin 4 yıllıkları kapatıldı, yenisine bu teknik eğitim fakültelerindeki bütün branşlar konmuşken onun yerine hiçbir şey konulmadığı gibi, buradan mezun olmuş lisans öğrencilerine mühendislik tamamlama fırsatı da verilmedi. Bu bir manşet konusudur. Ama 2016 yılında İstanbul Yakuplu'da matbaa meslek lisesi açıyorsunuz, öğrenciler ful çakılı, Allah rızası için bir tane öğretmen yok, matbaanın m'sini bilen. Bu çarpıklıkları gidermek için bu tür toplantıların daha çarpıcı, daha örnekler içeren ve geniş kitle örgütlerini, sanayi sektör temsilcilerini de içine katan, burada olduğu gibi, daha daha çok toplantılar yapmaya ihtiyacımız var diye düşünüyorum. Zaman kısıtından dolayı burada kesiyorum. Saygılar sunuyorum.

ALİ RIZA ALTUNEL; ben de Erdoğan Bey'e, süreye de hassasiyetinden dolayı teşekkür ediyorum. Saygıdeğer katılımcılar, bu arada iki tane konuşmacımız zaman probleminde dolayı ayrılmak durumunda kaldılar. Soru sormak isteyen katılımcılarımız varsa, var mı soru sormak

isteyen? Evet, adınızı soyadınızı ve geldiğiniz kurumu da söylerseniz.

SORU – SİBEL MERT; merhaba, Keçiören İbn-i Sina Mesleki Teknik Anadolu Lisesinde müdür yardımcısıyım, Sibel MERT. Benim sorum Güven Beye olacak, ondan önce gerçekten çalışmalarınızı gıptayla izledik, özellikle pastacılık okuluna bayıldım, onu belirtmek istiyorum. Daha doğrusu kurslarınız da işverenlerin teklifiyle biraz daha kısa sürmesi talepleri olduğunu belirtmiştiniz. Hayat boyu öğrenme kapsamında da biz de biliyoruz ki sertifikalandırılabilmesi için belirli bir saati tamamlamaları gerekiyor. Peki, bu sorunu nasıl çözdünüz, bunu merak ettim. Aynı zamanda hocalarımı da sorum vardı ama onlar gittiler ama Erdoğan Hocam cevaplar diye düşünüyorum. Üniversitelerde açıkçası çok fazla bizim hâkim olduğumuz, hayat boyu öğrenme kapsamı hâkim olduğumuz bir konu değil. Daha çok hedef kitleniz kimler, kimlere siz daha çok hizmet veriyorsunuz ve aynı soruyu size sormak istiyorum, bu sertifikayla verdiğiniz belgeyi kimler onaylıyor, nerede kullanıyorlar, merak ettim açıkçası. Teşekkür ederim.

GÜVEN ÇALIŞKAN; ben öncelikle İSMEK’i şey yapayım. Öncelikle beğeniniz için teşekkür ediyorum, sağ olun. Sorunu çözemedik, sorun ortada duruyor, tabi. Genel müdürüme de yakalandık burada. Aslında biz sertifikasız eğitim yapıyoruz, büyükşehir belediyesi olarak katılım belgesi imzalıyoruz. Şimdi burada şöyle bir sorunumuz var, ben detaylara çok girmek istemedim zaman kısıdı yüzünden, şimdi işverenler diyor ki biz yeri geliyor hiçbir belge aramıyoruz çünkü eleman ihtiyacımız var, bir an evvel çalıştırmamız lazım, bu önemli bir sorun olarak zaten sürekli tartışıp konuşuyoruz. Süreyi, biz şu anda eğitimsiz elemanı bile almaya hazırken, 300-500 saatlik bir eğitim programını bekleyemeyiz diyorlar. Peki, ne yapalım, dediler ki bizim şu şu şu becerilere ihtiyacımız var, bunları yapsınlar yeterli bizim için. Ama siz belediye olarak halka ulaşmakta imkânlarınız var, insanları siz eğitim adında toplayın, hatta demin de belirttim, mülakatları beraber yapalım, beraber seçelim, ondan sonra kısa bir hızlandırılmış eğitimden sonra da işbaşı yapalım diyorlar. Şimdi buradaki sorunumuz şu; biz genel müdürümle daha evvel de konuştuk bu konuyu, modül programları ilk çıktığı zaman şöyle ifade edilmişti bir yazı eşliğinde, modül programların her birisi bir öğrenme birimidir, bölünebilir, parçalanabilir, sırası değiştirilebilir. Tamamlandığı zaman sertifikaya dönüşür, tamamlanmadığı zaman da transkript belgeleriyle elde edilen yeterlilikler belgelendirilir, daha sonra eğitimi tamamlandığında da sertifikaya dönüştürülür. Biz genel müdürlüğümüzle yaptığımız görüşmelerde, toplantılarda birkaç yıl sonra, daha o zaman genel müdürümüz başlamamıştı, rahat konuşacağım, dediler ki bu program bölünemez, parçalanamaz dediler, sırası da değiştirilemez dediler. Dolayısıyla bu sefer biz sertifikasız eğitim vermeyi seçtik, bu çözülmesi gereken bir sorun olarak duruyor. Bence transkript belgeleriyle belgeleyelim, ihtiyacı kadar eğitim alsın, daha sonra tamamladığı zaman da belgeye dönüşsün, lise diplomasına dönüşsün.

ALİ RIZA ALTUNEL; Güven Bey teşekkür ediyoruz. Evet, Erdoğan Beye sorulan soruyu bir sorumuz var, ondan sonra bitiriyoruz arkadaşlar. Buyurun.

PROF. DR. ERDOĞAN KÖSE; BELTEK projesi kapsamında kimler müracaat ediyor, kimin hangi alanda?

SORU – SİBEL MERT; pardon, soru yanlış anlaşıldı, üniversitelerdeki hayat boyu öğrenme kitlesini sormuştum.

PROF. DR. ERDOĞAN KÖSE; şu anda üniversitelerde sürekli eğitim merkezleri kapsamında devam ediyor, hocamızın da bahsettiği gibi bazıları ücretsiz, bazıları ücretli, bazıları sertifika programı. Hedef kitleler genelde üniversite mezunları. Zaten sürekli eğitim merkezlerindeki programlar incelendiğinde, bakıldığında herkes o programlara müracaat edemiyor, ihtiyacı olan insanlar belli bir ücretler karşılığında o belli periyotlar dahilinde sertifikaya kavuşarak alıyorlar



o hizmeti. Ya parasını ödeyerek aldıkları bir hizmet, üniversite de kendi açısından bir kaynak teşkil ediyor. Yani sürekli eğitim merkezlerini hayat boyu öğrenme modeli olarak tartışmak yanlış bence.

ALİ RIZA ALTUNEL; arkadaşlar, bu arada kapanış programı da bu salonda yapılacağından dolayı ben kapanış programını gerçekleştirmek üzere sunucu kardeşimize programı devrediyorum ve ben tekrar katılımlarınızdan dolayı en başta hocalarıma ve dinleyicilerimizin hepsine yürekten teşekkür ediyorum, hepinizi saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

Oturum Başkanı: Hakan ALTINAY - Sanayici, Altınay Grup Yöneticisi

Panelistler

Doç. Dr. Alp ÜSTÜNDAĞ - İstanbul Teknik Üniversitesi Öğretim Üyesi

Ercan CANER - BİTES Savunma Havacılık ve Uzay Teknolojileri Yazılım Elektronik Tic. Ltd. Genel Müdür Yrd.

Prof. Dr. Gültekin ÇETİNER - Marmara Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Öğretim Üyesi

Doç. Dr. Selçuk ÖZDEMİR - Gazi Üniversitesi Öğretim Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Erkan KAPLANOĞLU - Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi





PANEL 14

HAKAN ALTINAY; bu öğleden sonraki toplantımızı açıyoruz. Öncelikle hepinizi saygıyla selamlıyorum. İsmim Hakan ALTINAY. Tabi bugün burada adı son dönemde devrim olarak nitelenen sanayi 4.0 konusunu hem teknolojiye hem de eğitimde ne tür yansımaları olacak, onu konuşacağız. Birbirinden kıymetli çok değerli konuklarımız var. Şunu söylemek istiyorum; bilim ve teknoloji politikasıyla eğitim politikası birbirini tamamlayan iki önemli politika. Bu coğrafyada güçlü bir devlet olmamız için bizim ciddi anlamda bu iki politikaya sarılıp gelecekte açısından önemli bir yapı haline dönüştürmemiz lazım. Özellikle siyasi irade ve politika yapıcılarına ve sizlere bunun ne kadar önemli olduğunu bir kere daha vurgulamak istiyorum. Türkiye teknoloji üreten bir ülke olması gerekiyor, kullanan bir ülke değil. Eğer doğru bir strateji belirleyebilirsek, ülkemizi üreten bir ülke konumuna dönüştüreceğiz. Strateji üç temel altyapının bir bütün olarak çalışmasından ibaret sizin de bildiğiniz gibi. Birincisi istihbarat, bilgi toplama; bunu beceriyoruz, her türlü konuda bilgi toplayıp bilgiyi işleyebiliyoruz. İkincisi istikamet, yani hedef belirlemek. Son dönemlerde ciddi hedefler belirliyoruz, tek bir nokta kalıyor, icraat. İşte icra makamı anlamında bütün bunları gerçekleştirecek yönde karar alabilirsek, ülkemizi sosyo-ekonomik anlamda geliştirip daha müreffeh bir ulus olarak çocuklarımıza bırakabiliriz.

Ben burada konuşmamı tamamlıyorum, özellikle sanayi 4.0 başlığı altında ilk konuşmasını yapmak üzere BİTES'ten Sayın Ercan Beyi davet ediyorum. Ercan Bey çok kısa olarak kendinizi takdim ederseniz, buyurun.

ERCAN CANER; BİTES Savunma Havacılık ve Uzay Teknolojilerinde sanal bakım sistemi proje yöneticisi olarak çalışıyorum. Değişik bir ses, 36 yıl üniformayı giydikten sonra 3 yıl önce emekli oldum birazdan bahsedeceğim. Sayın Başkan, değerli katılımcılar, hepinizi başlamadan önce saygıyla selamlıyorum. Bahsettiğim gibi BİTES firmasında bir yazılım firmasıyız, havacılık alan uzmanı olarak çalışıyorum. 130 kişi ağırlıklı olarak yazılım üzerine çalışan bir firmayız. Bugüne kadar Türk Silahlı Kuvvetleriyle Skorsky kara ve deniz kuvvetleri için Cougar, hava kuvvetleriyle CN235 hava aracı, yine hava kuvvetleriyle temel eğitim uçağı ve temel jet eğitim uçağı, ilave olarak da Orman Bakanlığıyla orman yangınlarıyla mücadele, Ulaştırma Bakanlığıyla hala sitesinde çalışan, yakın yol kaptanı olmak isterseniz siz de ziyaret edip dersleri tamamladıktan sonra bilgisayar tabanlı ve web tabanlı eğitim sistemlerimiz mevcut. Perdede BİTES olarak yaptığımız bilgisayar tabanlı ve web tabanlı eğitim sistemlerinden örnekleri görebilirsiniz. Dün meslek ve teknik okullarda eğitim yardımcı malzemesi ve eğitim yardımcı levhalarının sadece posterlerinin kullanılmasından bahsedildi, motorların 40-50 yaşındaki motorların eğitim yardımcı malzemesi olarak kullanıldığından bahsedildi. Biz her türlü hava aracı üzerinde olan veya kara araçları üzerinde olan bütün sistemlerin en ince ayrıntısına kadar modelleme ve interaktif bir ortamda öğrencilerine sunma imkân kabiliyetinde olan bir şirketiz. Bunlar 2005 yılından beri ilk uygulayıcısı BİTES, 2005 yılından beri yapılmakta. Hem pilot hem de teknisyenler için hava aracı üzerindeki, helikopterler üzerindeki bütün sistemler bilgisayar tabanlı eğitim ortamına aktarılmış durumda. Yine Cougar helikopteri sanal bakım sistemi, yine meslek ve teknik okulları için çok uygun bir eğitim yardımcı aracı, dokunmatik ekranlarda istediğiniz parçayı gözünüzün önüne, öğrencinin önüne getirerek söküm, takma, bakım, onarım işlerini adım adım, sol tarafta kullanılması gereken alet edevat, özel setler, sağ tarafta adım adım uygulanacak işlemler, bunları yapabiliyoruz.

Endüstri 4.0 ve artırılmış gerçeklik. Artırılmış gerçeklikten hocalarım da bahsedecektir; çok kısa, sanal ortam veya daha sık kullanılan ifadeyle sanal gerçekliğin değişik bir uygulaması.

Kullanıcı gerçek ortam içerisinde bulunmaya devam ederken, bilgisayar tarafından yaratılan resim, ses, video gibi sayısal ve bilgisayar tarafından üretilen bilgileri ve dokunma hislerini gerçek ortama aktaran bir teknolojidir. Endüstri 4.0, ilk üçünü biraz geriden takip ettik ama dördüncüyü inşallah yakalar ve dünyayla aynı adımda, aynı hızda devam ederiz. Kusura bakmayın sunu planını tamamen hızlandırma üzerine dayandırıyorum için hızlı geçiyorum. Endüstri 4.0 ve artırılmış gerçeklik; artırılmış gerçeklik oyun, eğlence, durumsal farkındalık, çok kısa özetleyeyim, bir savaş uçağında bir pilot biliyorsunuz yeri göremez ama uçağın dışına takılan kameralarla gerçek zamanlı olarak aşağıya doğru baktığında yeri de görebilir veya başka bir örnekle zırhlı araç tank içerisinde bir personel dışarıyı göremez ama yine 360 derece kameralarla gerçek zamanlı olarak aktardığınızda başa monteli sistemlerle dışarıyı da içerideki personele gösterebilirsiniz.

Bugünkü konumuzda ben ürün tasarımı, üretim ve kalite kontrol alanındaki artırılmış gerçekliğin özelliklerinden bahsedeceğim. Ürün geliştirme perspektifinden baktığımızda, ürün geliştirme sürecinin erken safhalarında hassas düzenlemeler yapılmasına ve optimizasyona imkân sağlıyor. Tasarım konsept ve opsiyonları incelenebiliyor, tasarımı yapan farklı disiplinlerden ekip tarafından, yine ürün tasarımı aşamasında kullanıcının, müşterinin fikirlerinin de geri besleme olarak alındığında ortaya mükemmel ürünler çıkmasını sağlıyor. Üretim hatlarının inşa ve akışlarının düzenlenmesinde verimliliği ve etkinliği artırmak kadar, dün yine bahsedildi, envanter mevcutlarını azaltmak maksadıyla otomasyon hatları, robotlar, üretim hücreleri ve en önemlisi çalışanların pozisyonlarının belirlenmesi, çalışanlara sanal ortamda kullanacakları alet ve edevatı özel test cihazları önceden kullandırma, prova yaptırma, bakım temizleme ve ürün hattı desteği, fabrika ortamının taranarak yeni sanal üretim hatları ve donanım ile düzenlenmesi gibi alanlarda sanal ve artırılmış gerçekliğin üretim aşamasında kullanılabiliyoruz.

Üç konudan bahsedebildim; kalite kontrol faaliyetlerinde kullanılması da NIST tarafından yapılan bir araştırma var, bir 10/100 kuralı, bir ürünün üretim safhasında hatasının, probleminin belirlenmesi bir birime neden oluyorsa, üretim sonrası fabrikada üretilen yerde belirlenmesi 10 birime, piyasaya sunulduktan sonra, müşteriye sunulduktan sonra belirlenip düzeltilmesi ise 100 birime neden oluyor. Artırılmış gerçeklik ve sanal gerçeklik teknolojileri endüstri 4.0'ın yanı sıra bütün bahsettiğim kullanım alanlarında kullanıcıların yaptıklarının birebir takip edilmesi ve kayıt altına alınması ve bunların eğitimde geri besleme olarak kullanılması suretiyle de eğitime yardımcı olmaktadır. Biraz daha uzun detaylı anlatmak isterdim, kusura bakmayın. Dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

HAKAN ALTINAY; çok teşekkür ederiz Ercan Bey verdiğiniz bilgiler için. Şimdi Selçuk Hocamı alalım, buyurun hocam.

DOÇ. DR. SELÇUK ÖZDEMİR; masadaki herkes mühendislik kökenli, sadece ben eğitim kökenliyim, bu adamın burada ne işi var diye sorabilirsiniz belki. Sanırım çağırılma sebebim, şimdi size anlatacağım çalışmalarım diye düşünüyorum. Sanayi 4.0 biraz teknik gözle irdeleniyor ama sanırım biraz zihniyet dönüşümü, zihniyet değişimi gerektiren bir kavram. Biz biraz o boyutları ısıtıyoruz gibi geliyor bana. Yaklaşık 5 yıldır download toplumundan upload toplumuna sloganıyla bir proje başlattım, Gazi Teknoparkta, Gazi Üniversitesinde öğretim üyesiyim ben Doç. Dr. Selçuk ÖZDEMİR bu arada. 7-16 yaş arası nesillerimize bilişimle üretim becerileri kazansınlar diye kodlama, üç boyutlu tasarım, web tasarım, 3D tasarım, 3D üretim ve bunları kapsayacak şekilde girişimcilik eğitimleri başlattık. 10 bin sayfalık içerik geliştirdik ve şu anda şükürler olsun 20 bin öğrenciye ulaşmış durumdayız, yani bugün itibarıyla 20 bin öğrenci 12 ay boyunca bizim sitemizi kullanıyor. Ülkemizin en prestijli özel okulları ve oldukça dezavantajlı devlet okullarını biz destek sağlıyoruz. Onlarla beraber 7-16 yaş arası çocuklarımızın bilişimin



bir üretim aracı olduğunu fark etsinler diye çaba sarf ediyoruz. Bu okullarımızda ciddi şekilde bir zihniyet dönüşümü sağladık. Okullarımızın birçoğu bilişimi öncelikli hale getirmeye başladı ve buradaki bilişimden kastım, okullarda akıllı tahta, tablet kullanımından bahsetmiyorum, ciddi şekilde çocuklarımızın ilkokulda, ortaokulda, direncine kadar kendilerinin taktığı, tamamen kodlarını kendilerinin yazdığı akıllı cihazların tasarımından üç boyutlu parçaların tasarlanmasına ve üretilmesine kadar başladık. Matematik, fenle harmanlanması çalışmalarıyla beraber, gerçek hayat problemlerine çözüm üretmeleri, bilişimin aslında bir üretim aracı olduğunu fark etmeleri ve o Vizonte filmindeki meşhur sahne vardır ya, “şerefsizim aklıma gelmişti” sahnesi, bizim çocuklarımız bizim nesillerimiz gibi “şerefsizim aklıma gelmişti” deyip durmasınlar, akıllarına gelen şeyi onlar zihnin alet kutularından çıkartıp hayata geçirebilsinler diye bu çalışmaları yaptık. Oldukça fazla, 25 civarında dersimiz var, 10 bin sayfa içeriğimiz var, online’da çocuk okuldan bağlanıyor, evden bağlanıyor, çok yoğun bir kullanım söz konusu, ödüller kazandık, Orhan Bey de burada OSTİM başkanı, Tech Ankara 2014’ün birincisiyiz, 144 tane mühendislik projesi arasında ilginç bir şekilde bizi, Bilişim Garaj Akademisini birinci seçmişlerdi. Türkiye Bilişim Derneği bizi yılın web sitesi, eğitim amaçlı web sitesi olarak ödüllendirmişti. Ülkemizin en prestijli okulları kullanıyorlar, gayet keyifli gidiyoruz.

Derdimiz ne, neden böyle bir şey yapıyoruz? Ben bu karikatürü çok önemsiyorum. Selamünaleyküm Eray abi, bu nasıl araba böyle? Bu Google’ın sürücüsüz arabası Orhan’cım diyor. Orada bey girin tepkisi belki de bu sanayi 4.0’a verilen tepki. Önce bizden kurtuldular, şimdi sıra sizde Orhan. Orhan Bey, yalnız bu siz değilsiniz, genel bir isim. Çember daralıyor Orhan diye bir ifade. Ben çok önemsiyorum bu ifadeyi. Çember daralıyor, hele Türkiye gibi emek yoğun geçinen ülkeler için çember artık daralmıyor, neredeyse bitmiş durumda. Amerika gibi teknoloji geliştiren ülkeler bile 2025 yılına odaklanmış durumdalar. Nedenini açıklayalım. Yakın zamanda BMW bir anons yaptı, duymuşsunuzdur, dedi ki ben yakın zamanda yedek parça üretimini bırakacağım. Güzel, harika. Neden? 3D printer’la üretim yapacağım, arabayı servise götüreceksin, sen orada çayını kahveni içerken 3D printer’da baskı alacağım ve arabaya takacağım. Bursa’da bilmiyorum, benim bildiğim 3-4 tane BMW’ye yedek parça üreten fabrika var, Mercedes’e, Volkswagen’e, dünyanın sayılı araba firmalarına yedek parça üreten şirketlerimiz var. Şu anda o şirketlerde çalışanların çocukları o fabrikalarda çalışamayacaklar. Türkiye gibi emek yoğun geçinen ülkeleri bekleyen felaket, 10 yıl, 20 yıl, 30 yıl değil, hesaplar şöyle; önümüzdeki 10 yıl içerisinde teknolojiyi doğru kullandığı için insanlık tarihinin en rahat dönemini yaşayacak toplumlar ve teknolojiyi doğru kullanmadığı için işsiz değil, vasıfsız değil, işlevsiz kalan toplumlar olarak dünyanın ikiye bölüneceğinden bahsediliyor. Ne yazık ki bizim var olan yapımızla mesleklerin artık ortadan kalktığı veya ciddi şekilde şekil, biçim değiştirdiği bir süreçte ben iki gündür takip etmeye çalışıyorum konuşmaları, hala sanayi dönemindeki mesleki yapının geliştirilmesi çerçevesinde buradaki tartışmalar devam ediyor. Bu anlamda biraz vites yükseltmemizde büyük fayda var. Artık var olan mesleklerin, dün bakan bey söyledi, İstanbul’da ayakkabı meslek lisesi açılmış galiba, ayakkabı üreticiliği meslek lisesi, yakın zamanda ayakkabılarımızı 3D printer’la evde basmaya başlayacağız. Örnekleri var bunun bireysel sanayiye doğru çok yoğun gidişat varken, bizim çocuklarımıza çok daha farklı, şu andaki ilkokul ortaokul çocuklarına çok daha farklı beceriler kazandırmamız lazım.

Amazon’un bu insansız hava araçlarıyla teslimatını biliyorsunuz. Finlandiya benzer bir şey yaptı. Türkiye lojistik alanında Avrupa’nın en büyük şirketlerine sahip, kara araçlarına sahip. 2025’e dikkat çekiyor herkes. Howard Gardner ve Tony Wagner, Harvard’lı hocalar. Diyor ki Howard Gardner, yeni nesiller makineleri yapamayacağı işleri yapabilecek becerilere sahip olmalı.

Tony Wagner diyor ki Harvard'lı başka bir hoca, biz şanslı nesillerdik, bizim mesleklerimiz oldu, işlerimiz oldu ama muhtemelen çocuklarımızın bizim şu andaki bildiğimiz anlamda meslekleri olmayacak ve eğer çocuklarımızı kendi mesleklerini, kendi işlerini icat edebilir şekilde eğitemezsek, onları çok karanlık bir gelecek bekliyor. Bu kaygı Amerika gibi ülkelerde, Avrupa gibi kıtalarda var, Türkiye gibi emek yoğun geçinen ülkelerde bu kaygının çok daha yoğun olması lazım. Bu anlamda bu iki günlük mesleki gelişim çerçevesinin daha genişletilip, kaybolan mesleklerin yerine yeni nesillerimize hangi meslekleri kazandırmamız gerekiyor ve hangi altyapılara ihtiyacımız var, bunları çok daha yoğun tartışmamız gerekiyor diye düşünüyorum.

HAKAN ALTINAY; Selçuk Hocamıza çok teşekkür ediyoruz, özellikle eğitim konusunda sanayi 4.0'a verdiği yaklaşımdan dolayı. Şimdi konuşmasını yapmak üzere Doç. Dr. Alp ÜSTÜNDAĞ'ı davet ediyorum, buyurun hocam.

DOÇ. DR. ALP ÜSTÜNDAĞ; o zaman şöyle genel olarak bir tarihçeden hem de basit bileşenlerinden ve bazı uygulama alanlarından bahsedip toparlayacağım. Ben hem üretim süreçlerine değinmek istiyorum endüstri 4.0'ın hem de ürün tarafında yeni iş modellerini nasıl etkileyeceğinden biraz bahsedeceğim. Endüstri 4.0 devrimi, bildiğiniz üzere 18. Yüzyıl sonları birinci aşamayla başlıyor ki su ve buhar gücü bu aşamada devreye giriyor. İkinci aşama elektrik teknolojisi tetikleyici faktör, teknoloji faktörü olarak karşımıza çıkıyor ve 20. Yüzyıl başları seri üretim, Ford dönemi beraberinde getiriyor. Üçüncü dediğimiz bilgisayar ve otomasyona geçiş ki elektroniğin tetikleyici teknoloji olarak tanımlandığı dönem ve hemen ardından siber fiziksel dediğimiz fiziksel ve dijitalin birleştirildiği 4. Sanayi devrimi olarak bahsettiğimiz dönem.

Peki, IT fizikselle nasıl birleşti, siber fiziksel dediğimiz aslında dijitalin fizikselle birleşmesi. IT nereden geldi, fizikselle nerede buluştu, onu da anlamak için IT'nin geçişinin de bir üstünden geçmek lazım. IT'de temel 3 tane dönem yaşandı. Bir, 1960-70'ler, otomatikleşen iş süreçleri, operasyonel verimlilik artışı, ilk MRP sistemleri, ERP sistemleri, yani yazılımların ilk defa süreç otomasyonuna girdiği dönem. İkinci dalga 1980 ve 90'larda yaşandı ki o da internetin yükseldiği dönemdir tedarikçi, müşteri koordinasyonun ve entegrasyonun beraber gerçekleştirildiği dönem. Üçüncü döneme baktığınız zaman IT ve ürünün bütünleştiği aşama ki gömülü yazılımlar, sensörler, işlemciler ve kablosuz bağlantıların temel teknoloji olarak karşımıza çıktığı alan. Peki, ürün nasıl oluştu, ürün tanımı nasıl oluşuyor, bunun kapsamı nasıl oluşacak? Bu, akıllı ve bağlantılı olarak artık ürün tanımlanıyor. Burada temel gösterime baktığınız zaman artık ürün belli baz katmanlardan oluşuyor ki ürün yazılım ve donanımın ötesinde bir bağlantı katmanı ki ağ iletişimi, hemen üstünde ürün bulutu dediğimiz akıllı ürün uygulamalarının, kural analitik motorlarının ve uygulama platformlarının ya da ürün verisi veri tabanlarının yer aldığı katman ki bunların da dış dünyayla, dış bilgi kaynaklarıyla kimlik ve güvenlik üzerinden sadece belirli kullanıcıların kullanımına ve iş sistemleri entegrasyonuna olanak veren taraf.

Peki, bunları akıllı yapan ne, akıllı ve bağlantılı ürün haline getiren dört temel özellik var. Bunlardan birincisi izleme, izleme ki sensörler ve dış veri kaynaklarıyla ürünün durumunu, dış veri kaynaklarını, çevresel faktörleri izleme özelliği kazandırıyor. En basit örneklerden örneğin Metttronix'in geliştirdiği dijital kan ölçüm cihazı, deri altında ölçümü yapıyor, kendi içinde otomatik olarak şeker seviyesini ve doğrudan size veya doktorunuza haber verebilir vaziyete geliyor. Bu bir izleme özelliği. Kontrol özelliği ise ürün veya ürün bulutundaki yazılım ve ürün fonksiyonlarının kontrolünün sağlanması ki bu da örneğin Phillips Lightning ürünlerinden örnek verebiliriz ki cep telefonundan açıp kapatma özelliği, davetsiz bir kullanıcı geldiğinde haber verme özelliği gibi temel özellikler. İzleme ve kontrol özelliği tamamlandıktan sonra iki temel özellik kalıyor ki bunlardan biri optimizasyon. Optimizasyondan kasıt, ürünün kendi performansının iyileştirilmesi,



kendi parametre değerlerini, performansını en iyi hale getirecek şekilde belirlemesi, tahminsel teşhis ya da bakım onarım gibi temel süreçler yine bu aşamada. Otonomi dediğimizde artık geriye dönük olarak bu üç özelliği içinde barındıran ve artık karar verme yapısı içinde kendi kendine karar verebilip kendi kararlarıyla ilerleyebilen, otonom ürün faaliyetine sahip olan kısım.

Peki, iş yapış şekillerini nasıl değiştiriyor? Bir defa sektör sınırlarını kaldırıyor, değer zincirlerini değiştiriyor, rekabet farklılaşıyor, organizasyonel yapılar yeniden tanımlanıyor ve ürün temelli iş modellerinden hizmet temelli iş modellerine giriş yapıyorsunuz. Bu yine çok gösterilen örneklerden biri; örneğin birinci ürün sektör sınırlarında temelde bir traktör satıcısı bunu kendisine bağladığınız bir raporlama sistemiyle akıllı ürün hale getirebiliyorsunuz. Yine bir uzaktan bağlantı kablosuz bağlantı özelliğiyle akıllı ve bağlantı özelliği kazandırdığınız için akıllı ve bağlantılı ürün haline getirebiliyorsunuz. Traktörü tarım ekipman sistemleriyle konuşturup, tohum ekiciler, firezeler, hasat makineleriyle eş zamanlı çalıştırdığınız zaman bir ürün sistemi haline getiriyorsunuz ve bu ürün sistemini diğer sulama sistemleri, hava durumu sistemleri, tarım ekipman sistemleri, tohum optimizasyonu sistemleriyle konuşturduğunuz zaman da sistemlerin sistemini oluşturunuz.

Neydi, başta ürün olarak başladık, artık bütün sistemlerin bir arada konuştuğu sistemlerle beraber yeni hizmetlerin insanlara müşterilere sunulduğu yeni bir dönemi beraberinde getiriyor. Evet, akıllı bağlantılı ürünler yeni iş modellerini beraberinde getirecek, çok farklı alanlar var, tüketici elektroniğinden otomotive, sağlıklı yaşamdan üretime, ben bunlara tek tek girmeyeceğim, fazla zamanınızı da almak istemiyorum. Ama şöyle bir iki tane en azından mesaj açısından söylemek gerekirse, Almanya bunu çıkartırken dördüncü sanayi devriminin aslında isim babasının da tanımlayanı olarak söylenebilir, dual strateji olarak bunu ortaya koydu. Dual strateji hem üretim süreçlerindeki etkinliğin artırılması için bu mevcut teknolojilerin entegre edilebilmesi ve en son teknolojinin kullanılması, ikincisi de bu teknolojiyi üreten firmaların geliştirilerek dünyaya bu teknolojileri tedarik etmesi. Bizim de bu açıdan bakmamız lazım. İki alanda bakmamız lazım bir, üreticiler açısından nasıl endüstri 4.0 devrimine yaklaşabiliriz, nasıl verimliliği artırabiliriz, nasıl otomasyonu daha iyi devreye sokabiliriz. İkincisi de bu teknolojileri tıpkı diğer arkadaşlarımızın da belirttiği üzere o teknolojiyi geliştiren firmaları nasıl daha üst seviyelere çıkarabiliriz. Bence temel amaç bu olmalı.

HAKAN ALTINAY; Doç. Dr. Alp ÜSTÜNDAĞ'a çok teşekkür ediyoruz verdiği bilgiler için. Şimdi hızlandırılmış şekilde devam ediyoruz. Prof. Dr. Gültekin ÇETİNER Hocamızı konuşmasını yapmak için, buyurun hocam.

PROF. DR. GÜLTEKİN ÇETİNER; iki gündür duymak istediğim şey, biraz sabah Ahilerle ilgili bilgiler duyar gibi oldum fakat paradigma felcinden kurtulamamışlar, hala tarım uygarlığının nostaljisini yaşıyorlar. Az önce Selçuk Hocam sağ olsun girdi. Osmanlı'yı yıkan, tarım uygarlığını yıkan, batının sanayi devrimlerine dayalı seri üretim sisteminin ne kadar biz kölesi olmuşuz. Şu kaleme bakın, içinde tohum barındıran kalem, eskiden Ahiler, her bir çeşit tohum olarak bize teslim edebilirdi, değil mi? Seri üretimle üretilmiş. Üzerimize giydiğimiz, yediğimiz her şey GDO'lusuyla bilmem nesıyla tepede üretiliyor. Osmanlı'yı yıkan budur. Bakın, endüstri 4.0'ı size hemen görselle özetliyorum ne anlama geldiğini. Şu anda unutmayın, bir arabanın üretim süresi 45 saniyedir. Seri üretim tesislerinde bir arabayı 45 saniyede bitirirsiniz. Peki, 30 bin parçaya sahip bir arabayı içimizde hangimiz kaç saniyede bitirebilir? Bu sistemde tarım uygarlığını yıkan sanayi devrimine dayalı, dördüncüsünü konuştuğumuz sistem hepimizi köle ediyor. Bunun farkında olmalıyız. Bu sistem iki gündür, akreditasyonlarla bilmem ne, herkesi standartlaştırmaya çalışıyoruz çocuklarımızı. Çocuklarımız bunu yıkacak. Okul sistemine hayır diyecekler. Çünkü

okul hiçbir şekilde onların öğrenme ihtiyaçlarını karşılamıyor. Bu akreditasyonların bilmem ne hepsi hava cıva.

3D yazıcıyı biliyorsunuz bakın, bir taraftan şu 3D kendi okulda ürettiğimiz 3D yazıcıda elde edildi, 20-30 bin liraya belki her birisini yapabilirsiniz ancak. Ama biz istediğiniz ismi de verebiliriz, anında çıkarabiliriz. Şimdi bakın kendi kendine self-assembly dediğiniz, kendi kendine monte olan bir sistemi düşünün, araba fabrikalarının buna göre dizayn edildiğini düşünün, böyle bir fabrikada işçi bile ihtiyacı olmayacak. Self-assembly. Şimdi hangi çağda konuşuyoruz, hocam çok güzel söyledi. Bizim bir kısmımızı yok edecekler. İstihdam alanını artıracakız diyorlar, dün çok komik, kimse de itiraz etmedi. İstihdam alanların hepsini yok edecek veya 5 milyar şu an internete bağlı cihaz varsa, 50 milyara çıkararak ne yapacaklar, istihdamı güya artıracaklar. Ama her birimiz fabrikalarda çalışan köleler olmaya devam edeceğiz, çocuklarımız 12 sene okuyacak, yarış atı gibi yetişecek ve o yarış atı gibi yetişmenin sonunda ne kalacak çocuklarımızın hafızasında, üstüne 4 sene de okuyacaklar, 16 sene eğitim sistemine müşteri olacaklar. Bakın, buradaki Milli Eğitimin bütün yetkililerine sesleniyorum, iki günde ne kadar masraf yaptınız bilmiyorum, şu iki günde yaptığınız masrafın yüzde biri en az fiyatına ben buna getirdim, çok daha interaktif bir şekilde dizayn ederdim, insanların zaman ve mekanını da çalmazdım iki gün burada. Kaç lira masraf yaptınız, bu yüzde birden herkesin cebine de 100-200 lira para koyardım. Bakın, ben buralardaki izlenimlerimi cuma günü 8'de ve 10'da iki tane farklı şey halinde, 8'de 2. Eğitim Kongresinin özeti, 10'da endüstri 4.0'ın özeti anlatacağım. Nerede, Periscope'ta. Takipçilerime, buraya gelemeyen takipçilerime anlatacağım. Ama burada iki gündür kaç kere söz almaya çalıştım, söz alamadım. Çünkü kaç kişiden soru alabilirsiniz burada. Ama bu kadar uzman insanı bir araya getiriyorsunuz, interaktif bir çalıştay yapamıyorsunuz. Çünkü seri üretim çağı nedir, aynen şunun içerisinde kalemlerde gösterdik, aynı tohumu koyan seri üretim, burada böyle bir şey dizayn edemeyiz. Çeşitliliğin arttığı, mesleklerin yok olduğu bir çağdayız. İstedığınız Mesleki Yeterlilik Kurumu olsun, ne olursa olsun, 5 senede bir güncellenen mesleklerle veya başka bir şeyle bunların üstesinden gelemeyiz. Bu sanayi uygarlığı, ben endüstri mühendisliğinde bölüm başkanımı Marmara Üniversitesinde ama sanayi devrimlerine bunların adaletine dayalı mekanizma olmadığı için karşıyım. Bunları biz bilgi çağında insanlara en tabanda dört tane şey diyorum; bilgi, iletişim, lojistik ve enerji. Dört tane şeyi eğer bir tabanda üretebilirsek, o zaman nedir, biz bir numara belki olabiliriz, belki bunu yapmak için ama zorunlu okul sistemini kaldırmamız başta olmak üzere, birtakım başka şeyler düşünmemiz lazım. Ben tabi fazla vaktinizi almak istemiyorum, duygusal davrandım ve slaytlar üzerinden gidemedim. Anlatmaya çalıştığımız şeyleri, topluma yaymaya çalıştığımız şeyleri biz internet üzerinden anlatıyoruz, çare sizsiniz diye bir adres var, 20.sini yaptık. Kendi arabayı kendin üret, kendi enerjini kendin üret başta olmak üzere kendin yap çağı, insanların tabanda her şeyi kendilerinin yapabilmesi için bir Türkiye'de zemin oluşturmak istiyoruz. Eskiden bakın bizim medeniyetimiz Hazreti İbrahim'in, Hazreti İsmail'e baba oğul evini kurması üzerine dayalıdır. Hangi biriniz veya birimiz kendi evimizi yapabiliyoruz? Apartmanlara mahkûmuz, niye? 10 katlı evi kimse yapamaz. Ancak ve ancak bankadan kredi çekerek yapılabilir. Tepede birilerine muhtaç olarak yapılabilir. Endüstri 4.0 gelecekte, self-assembly dediğimiz kendi kendini monte eden fabrikalarla gelmesin. Asteroidde madencilik yapmaktan konuşuyorlar, dalga mı geçiyorsunuz ya? Asteroidde madencilik yapacak, insana ihtiyacı yok. Hâlbuki Allah Resulü ne dedi bize, hiç lanet etmeyen Allah Resulü dedi ki iki kişiye lanet ediyorum, birisi dinara kul olana, ikincisi de doğaya kirletene lanet olsun. 5 milyar cihazı 5 milyara çıkardığımız zaman biz endüstri 4.0 ile başımız göğe mi erecek veya çocuklarımız daha iyi bir dünyada mı yaşayacak bizim? Bu şekilde diyerek ben fazla da uzatmak istemiyorum. Zaten bununla ilgili Periscope da



yapacağız, twitter adresinden ulaşabilirsiniz.

HAKAN ALTINAY; size pozitif ayrımcılık yapıp bir dakika da fazla verdim hocam, konuşmanız için. Evet, son konuşmacımızı alıyoruz, hocamız çok dolmuş tabi, haklı olduğu birçok konu var. O yüzden anlayışla karşılıyoruz kendisi ama sağlığına dikkat etmesi lazım, tansiyonu çıkmaması açısından. Şimdi son konuşmayı yapmak üzere Doç. Dr. Erkan KAPLANOĞLU'nu konuşmasını yapmak üzere.

DOÇ. DR. ERKAN KAPLANOĞLU; akademisyenliğin yanı sıra basketbol antrenörlüğü yapıyorum o yüzden koşmayı biliyorum, koşturmayı da biliyorum. Biraz koşturacağız. Bu slaytlarla ilgili bir şekilde maille size ulaştırabilirim, içerisinde biraz özetlediğimiz şeyler var. Kaybolmasını istemiyorum, herkes tarafından kullanılmasını istiyorum, o yüzden mail ile isteyenlere verebilirim. Aynı zamanda bu değerli hocalarımı inşallah bizim düzenleyeceğimiz bir endüstri 4.0'da tekrar görmek isterim, özellikle Hakan Beyi de kendisi Türk sanayisine epey hizmet vermiş bir insan, onun da katılacağı, daha geniş konuşabileceğimiz, 7 dakikayla sınırlanmayacağımız bir düzenleme yapmak istiyoruz. Ne ismi verirse bilemiyorum, konferans olur, seminer olur, inşallah ileride bunu daha hızlı, daha güzel bir şekilde işleriz.

Tabi bir içerik planı vardı, bunların hepsi hikâyeye döndü. Çok temel bazı şeylerden bahsedeceğim. Bir kere bizim endüstri 4.0'a geçmek için ne yapmamız gerekir. Problem çözmenin aşamaları var. Bir problem geliyor, endüstri 4.0 bizim için bir problem, buna gelmek için önce bir planlama yapmamız gerekiyor. Ardından bir analiz yapmamız gerekiyor, sonra uyarlama, yani işi yapmamız gerekiyor. Maalesef genimizdeki şeyden dolayı biz direk uyarlamadan başlıyoruz, yani şu ampul bozuk oldu yanmıyor dediğimiz zaman hemen ayağımızı masaya koyup yapmaya çalışırız, plan analiz yok. Dolayısıyla endüstri 4.0'da buna dikkat etmemiz gerekiyor. Uyarlamadan sonra bir test süreci ve raporlama sürecinin olması lazım, o da bizim genimize aykırı bir şey. O yüzden Ahmet ustalara dayalı sistemler oluyor. Ahmet usta her şeyi biliyor, iyi raporlamadığı için yanına gelen Mehmet usta bir de onu öğrenmeye çalışıyor, epey bir sıkıntı yaşanıyor. Onu çektiğiniz zaman sistem çöküyor. O yüzden bu son iki aşamayı da iyi derecede yapmamız lazım. Dediğim gibi biz hemen böyle uyarlamadan başlıyoruz. Hemen ne gerekiyorsa onu yerine getirmeye çalışıyoruz. Bence buna dikkat etmemiz gerekiyor, endüstri 4.0'a geçişte hem sanayi hem de akademik açıdan planlama ve analiz kısmını iyi değerlendirmemiz gerekecek.

Tabi ki kaynaklarımız var, endüstri 4.0 uzaydan gelmiş bir şey değil, var olan teknolojilerin biraz daha geliştirilerek yeni bir konsepte sunulması, Alp Bey çok güzel değindi ama mecburen hızlı geçti biraz, benim dikkatinizi çekmek istediğim şeylerden bir tanesi kaynaklarımız. Ne kadar çok kaynağımız olursa olsun önemli değil, o kaynakları doğru kullanmadıktan sonra. Binlerce merdiveniniz olabilir ama merdiveni dik tutmuyorsanız bunun hiçbir anlamı yoktur. Tabi ki çok karmaşıklığa gitmemek lazım, sevdiğim bir laf; "simple is the best", basitçe bir çözümle en iyiye ulaşmamız gerekiyor. Eğer zaten bir şey yapamazsanız, çok basit bir şekilde anlatamazsanız, onu anlamamışsınız demektir. Tabi ki bir yerden bir yere ulaşmanın belli noktaları var ama o noktada siz en kestirme yolu bulmak zorundasınız, endüstri 4.0'da da bunu yapmamız gerekecek. Tabi ki bazen de kestirmeden giderken de zarar vermememiz gerekiyor. Doğruyu bozmadan istediğimiz yere en kısa şekilde ulaşmamız gerekiyor. Buralarla ilgili hızlı geçeceğim ama bir tek şu kısma önem vermek istiyorum; merkeziyetten kurtarıyor endüstri 4.0. Merkezi bir yapı yok, herkes kendi arasında bir merkez oluşturacak, temel felsefe bu neler olduğuyla ilgili, neler geçtiğiyle ilgili şeyler var. Basit bir hızla geçişimiz zaten belli, bunu tartışmaya da gerek yok. Burada biraz duralım, bir endüstri 3.0'da büyük otomasyon ölçekli sistemler filan derken bu sefer artık kendi kendilerine haberleşen yapılardan bahsettik. Bir dondurma makinesi, bir sistem, ben 30 Nisan'da üretildim,

3 Mayıs'ta gönderildim gibi bilgiyi saklıyor olması lazım. İlaç kapağının içerisinde ben iki dakikadır açtım, beni kapat gibi bir uyarı gelmesi gerekir. Hakan Beyler robotik teknolojisi üzerine çok çalışıyorlar biliyorum, insanla etkileşimli çalışan robot sistemleri gerekiyor. Artık böyle robotları kafeslere koymayacağız, robotlar artık insanlarla birlikte çalışacak duruma gelecek, endüstri 4.0'ın aslında temellerinden bir tanesi bu.

Biraz önce hocam da değişti, artırılmış gerçeklikle işçiye takacağımız bir gözlükle interaktif olarak işi nasıl yapacağını anlatıp, aynı zamanda yapacağı sistemler oluşacak. Birbirleriyle haberleşen yapılardan yine bahsettik. Burada, katılmadığım bir nokta var, insanın bir rolü var endüstri 4.0'da, tamamen yok etmiyor. Ne var, stratejide bir kere aktör rol oynayacağız. Yetki aşamasında bir sensör, bir izleyici durumuna geçecek. Karar verici mekanizmada kendisi karar vermiş olacak. Yani strateji ve yetkide biraz makineler veriyor ama neticede karar verici noktada tamamen insana bağlı bir sistem. Çeşitli özellikleri mevcut. Yaptığımız şey, ürüne zekâ katıp bir iletişimle bir ağ oluşturup akıllı sistemler oluşturmak.

Burası biraz önemli, eğitim; mesleki teknik eğitimle ilgili olduğu için söylüyorum, gereksinim olarak endüstri 4.0'ın gereksiniminde hayat boyu öğrenme ve disiplinler çalışma çok önemli, yani bir fabrikada da olsanız, bir okulda da olsanız, endüstri 4.0'ı koydum ben hadi bu kadarı yeter diye bir şey yok, onu devamlı hayat devam ettikçe öğrenme süreci gerekiyor. O yüzden şu iki madde bizim için önemli olacak.

Genel olarak siber fiziksel sistemler, yakın ağ haberleşme ve radyo frekansı ile haberleşmeler var burada biraz IT işin içerisine girecek, IT teknolojileri ön plana çıkacak. Ama bir kere hayatta kalması için bir bilgisayar teknolojisi sistemine gereği var.

Peki, ne bekliyoruz biz, mühendislikten, akademisyen olarak, endüstri 4.0 beklentisi olarak. Bir kere yeni bir kurumsal düşünce yeteneğine sahip olması lazım, yani bakış açısını değiştirmesi gerekiyor. Risk olarak belirsizlikle başa çıkması gerekiyor. Sorumluluk ve yaratıcı çözümlere hazırlıklı olması gerekiyor. Birkaç tane projeyi inceleme şansını buldum, Almanya'da bunlar endüstri 4.0 Almanya'dan çıktı, 2014'te başlangıcı, bazılarının söylediği gibi çok arkasında veya çok ilerisinde veya çok yanında değiliz, beraber gidiyoruz. Bir sürü eğitim programları var, bunlarla ilgili detaylar için de bana mail atabilirsiniz, size bilgi verebilirim, endüstri 4.0'ın gelişimiyle ilgili hem mesleki teknik eğitim açısından hem de sanayiler açısından.

Son olarak, bizim normalde burası mesleki teknik eğitimin tartışıldığı bir platform, onu da bahsedip hemen bitireceğim. Mesleki teknik eğitim alanında örnek aldığım iki alan vardı, biz bunları meslek liselerine nasıl indirebiliriz, hangi seviyelere indirebiliriz. İki tane alanı inceledim, bir tanesi endüstriyel otomasyon, diğeri ise bilişim teknolojileri. Bu derslerin hangileri endüstri 4.0'a uyumlu, onları çıkarttım, onlarla ilgili içeriklere baktık, o içeriklerde neleri değiştirirsek nasıl bir şey elde ederiz, onları inceledik. Sonunda şöyle bir karara vardık, aslında bir problem yok, birlikte çalışarak, düzgün bir şekilde planlı ve analitik çalışarak bu işi çözebileceğimizi, ders içeriklerinde köklü değişikliklerin yapılmaması gerektiğini, yani köklü değişikliklere gerek yok, sadece düzenlemeler gerekiyor, bunlar da yönetmeliklerle çok rahatlıkla aşılabilecek bir şey. Biraz bilgisayar teknolojilerini koymak, biraz önce değerli Selçuk hocam anlattı, işin içerisine bilgisayarın üretimde kullanılabileceğini hissettirecek yapıda, kablosuz RF iletişim, bulut haberleşmesi ve siber fiziksel sistemlerle ilgili konuların ilave edilmesi yeterli olacak. Bununla ilgili de çalışmalar devam ediyor. Bir Avrupa Birliği projemiz onaylandı. Ocak ayı itibarıyla gidip Almanya'da da bunları biraz daha paylaşacağız, sonra ülkemize inşallah katkıda bulunacağız. Çok teşekkür ediyorum.



HAKAN ALTINAY: Doç. Dr. Erkan KAPLANOĞLU'na çok teşekkür ediyoruz. Herkese adaletli bir konuşma süresi verdiğimizizi düşünüyorum. Çok fazla söyleyecek şeyimiz var ama şunu söyleyeyim; 7 dakika konuşmak için sabahleyin Alp Hoca benden sonra geldi, 1200 kilometre geldi, şimdi geri dönecek. Olsun, söyleyecek çok fazla şeyimiz olsa da söyleyeceklerimizin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Hepinizi saygıyla selamlıyorum, bu çalışmanın ülkemize hayırlar getirmesini diliyorum. Toplantıyı kapatıyorum. Teşekkür ederim. Soru alamıyoruz, kusura bakmayın, sağ olun.

Oturum Başkanı: Fadime ÖZKAN - Star Gazetesi

Panelistler

Nuran ÇAKMAKÇI - Hürriyet Gazetesi

Safure CANTÜRK - Sabah Gazetesi

Figen ATALAY - Cumhuriyet Gazetesi

İkram BAĞCI - Diriliş Postası Gazetesi





PANEL 15

Değerli basın mensuplarımız, kıymetli katılımcılar, basın gözüyle mesleki ve teknik eğitim temalı panelimize hepiniz hoş geldiniz. Kıymetli panelistlerimize bir kez daha huzurlarınızda hoş geldiniz demek istiyoruz. Sayın Nuran ÇAKMAKÇI, Hürriyet Gazetesi, alkışlarımızla, çok teşekkür ediyoruz nezaketiniz için. Sayın Pervin KAPLAN rahatsızlığından ötürü aramızda değil bugün, Haber Türk Gazetesinden, kendilerine geçmiş olsun dileklerimizi buradan iletmek istiyoruz. Sayın Safure CANTÜRK, Sabah Gazetesi. Sayın Figen ATALAY, Cumhuriyet Gazetesi. Sayın İkrâm BAĞCI, Diriliş Postası Gazetesi. Oturum başkanımız Sayın Fadime ÖZKAN, Star Gazetesi. Sözü kendilerine devrediyoruz, saygılarımızla, buyurun efendim.

FADİME ÖZKAN; çok teşekkür ederim. Çok saygıdeğer hazırun, herkesi saygıyla selamlıyorum. Arkadaşımızın da bahsettiği gibi ben Star Gazetesi yazarıyım. Burada bu oturumda medyada eğitim alanını özellikle takip eden uzmanlaşmış gazeteci arkadaşlarımızın bu alana nasıl baktığını dinleyeceğiz. Zaten oturum başlığı da bu anlamda çok isabetli seçilmiş. Basın gözüyle mesleki ve teknik eğitim başlığı, bu oturumun içeriğine ilişkin önemli bir veri gösteriyor. Ben çok temel olarak birkaç şey söyleyerek aslında sözü arkadaşlarıma teslim etmek istiyorum. Tabi benim uzmanlık alanım eğitim alanı değil, eğitimi siyaseti takip eden bir gazeteci olarak takip ediyorum ve bu alanda yazıp çizen gazeteci arkadaşlarımı da bu gözle takip ediyorum. Hepsinin alanında uzmanlaşmış olduğunu, gazetelerinin aslında bu çok önemli alanı onlara teslim ettiğini de biliyoruz. Hemen her gazetemizde, ulusal bazda yayın yapan gazetelerimizin hemen hepsinde sabit bir eğitim sayfası var. Bu ya her gün çıkıyor belli dönemlerde sınav dönemlerinin yoğunlaştığı günlerde sabitleşen ama onun dışında da hafta içinde periyodik olarak devam eden, haftada bir ya da iki gün olarak devam eden sayfalar var. Bu medyada elbette istenir ki umulur ki daha geniş alanlar açılabilsin ama bu devamlılık medyanın bu konuya gösterdiği önemi de gösteren bir durum. Her gazetenin tabi ki ayırabildiği insan kaynağı farklı olmakla birlikte, Nuran Hanımla konuştuk, 7 kişilik bir ekibi var Nuran Hanımın, hepsi bu alanda uzmanlaşmış, her şeyi çok anlık takip eden gazeteciler. Bu çok önemli bir durum ve bu uzmanlığın artıyor olması medya açısından önemli ama onların bu sahada olup bitenleri, yani sizin yaptığınız çalışmaları, eğitimcilerin ve sektör temsilcilerinin, sektörün yaşadığı sorunları, oradaki eşgüdüm sıkıntısını çok yakından belli bir mesafeye görebilmeleri ve onların bu alanda yapacağı tespitler ve önerilerinin çok değerli olduğu kanaatine sahibim.

Şimdi ben sözü hepsine sırayla takdim etmek istiyorum. Nuran ÇAKMAKÇI, Hürriyet Gazetesi yazarı hemen yanımda, Safure CANTÜRK Sabah Gazetesi, Figen ATALAY Cumhuriyet Gazetesi yazarı ve İkrâm BAĞCI Diriliş Postası Gazetesi yazarı. Hemen fark etmişsinizdir, bütün kongre boyunca oturumlarda ilk kez şu masada oturan konuşmacı sayısında bu kadar ağırlıklı kadın var. Bu, medyanın kadınlar her alanda belki daha detaycıdır, daha ısrarcıdır, medyada eğitimi takip edenlerin kadın gazeteciler olması, hakikaten buradaki bu spesifik önemi hassasiyetle gösteren bir şey. Tabi İkrâm BAĞCI oradakendiniyalnız hissetmesin, masanın bir ucunda olduğu için, o çok değerli bir yazar, önemli gözlemleri de var. Ben hemen Nuran Hanıma sözü bırakmak istiyorum. Buyurun.

NURAN ÇAKMAKÇI; merhabalar. Fadime Hanım güzel şeyler söyledi, evet, kadınız, anneyiz, algımız biraz daha farklı, onun için bence şanslı gazetelerimiz çünkü kadınların eğitime bakışı çok daha farklı. İki yıl önce Boğaziçi Üniversitesinde Prof. Fatma Gök ile bir röportaj yapmıştım ve bana söylediği şey şu, sistemden anneleri çıkarın, kadınları çıkarın, eğitim sistemi çöker dedi. Bence de çok doğru çünkü çocukları okula hazırlayan, ödevlerini yapmaya destek veren, takibi yapan, hatta veli toplantılarına gidip anneleri çoğunlukla görürsünüz, babalar burada

çoğunlukla parayı veriyor, planı yapıyor ama anne koşturuyor, bütün detaylarla anne uğraşılıyor.

Şimdi ben bugün konuşurken biz hep işin öbür tarafındayız, yani haberin peşindeyiz, nerede haber var, biz o taraftayız. Çok az işin bu tarafına, ahkâm kesme tarafına geçiyoruz. Aslında bu iki gün boyunca çok değerli akademisyenler, meslek mensupları, mesleki eğitimle ilgili bütün akademik şeyleri aktardılar sanıyorum. Sorunları, çözümleri, bilimsel olarak bizden daha iyi aktardıklarını düşünüyorum. Ben biraz gözlemlerimi paylaşacağım çünkü hem Türkiye’de hem dünyanın farklı ülkelerinde her tip okul gezdim. Japonya’ya gittim, 1,5 ay Japon hükümetinin davetlisi olarak meslek lisesinden okul öncesi eğitime kadar, İsviçre’de keza öyle, Türkiye’de de öyle. Şunu söyleyeyim, belki herkes aynı fikirdedir, farklı bir şey söylemeyeceğim ama meslek liseleri yıllarca ihmal edildi ve imam hatiplerin gölgesinde kaldı. Ne zaman biz meslek lisesiyle ilgili bir şey yazmaya, çizmeye ya da sorunu aktarmaya kalksak, hep imam hatipler gündeme geldi ama bir de şöyle bir şey var, ilk gün açılış şeyinde ara eleman değil, aranan eleman yetiştirmeliyiz dedi bir konuşmacı. Bence çok doğru evet ama bizim hakikaten bu ülkede önce algıyı tamamen değiştirmemiz lazım. Şu salonda ve bu kürsüde olanların kaç çocuğunu meslek lisesine göndermek ister, önce bunu değiştirmemiz lazım. Biz her sınav döneminde TEOG’da vs. şurada burada çocuğun neresi kazandı ya da ne oldu dediğinde insanlar, bir yeri kazanamadı işte meslek lisesine gidiyor, bu gerçekten korkunç bir algı. Bunu belki bizde de, medyada da suç var, bizim de payımız var. Ama eğitim sektörünün de payı var, iş sektörünün de payı var. Ben size önce kendi hayatımdan bir örnek vereyim, ben fen alanında birincilikle mezun oldum, tek tercih yaptım, o zamanki adıyla basın yayın yüksekokulu, Marmara Üniversitesi, şimdi iletişim fakültesi deniyor. Gittiğimde, tamamen akademisyenler vardı, çok da iyi akademisyenler vardı ama ben orada bir mesleği öğrenmeye gitmişim aslında ve birinci sömestr sonrası Hürriyet Gazetesine başladım, o başlangıç yaklaşık 30 yıldır oradayım. Ne öğrendiysem aslında Hürriyet’te öğrendim, yani sektörden öğrendim. Fakat üniversite yıllarında dersine girdiğin hocaların çoğu, sektörden gelen insanlardan. Şimdi meslek liselerine baktığımızda; meslek liselerinde evet, birçoğunu da gezdim gördüm, çok iyileri var, ihmal edilenler var, bence benim gözlemlerime dayanarak en önemli sorun şu; meslek liselerinde hakikaten altyapı sorunu var, bilmem kaç yılında alınmış bir makine, bazıları değişse de hala o şekilde veriyor. Müfredat eski ve sektör temsilcileri, sektörden insanların burada eğitim ya da usta öğretici, işin yapısını bilen insanlar maalesef çok yeterli değil. Şimdi meslek liselerinde son yıllarda en çok parlayan bence sağlık meslek liseleriydi, biz onların da canına okuduk. Benim ablam bir Şişli’de sağlık meslek lisesinde öğretmendi. Bir gün oturuyoruz, ya dedi biliyor musun benim öğrencilerim benden daha fazla maaş alıyor dedi. Bir anda o sağlık meslek liseleri çok ciddi bir artış gösterdi, hatta öyle bir artış gösterdi ki Anadolu liselerinden daha yüksek oldu bazılarının puanı, hatta özel sağlık meslek liseleri de açıldı, onlar da işin suyunu çıkardı. Şunu gördük ki hakikaten ara eleman, sağlık sektöründe bir sürü hastane yapılıyor ama ara eleman sıkıntısı ve orada da iyi ara elemanlar yetişiyor ve hemen iş buluyor. Üstelik ablamın dediği gibi, bir öğretmeninden daha mezun olmadan lise 2. Sınıfta, 3. Sınıfta öğretmenlerden daha fazla şey yapabiliyor. Çünkü bulunduğu o sağlık meslek lisesi ya da hepsi böyle, gidiyor bir hastaneyle anlaşıyor ve orada çocuk çalışıyor, hem pratiğini yapıyor, okulda teorisini öğreniyor, gerçek meslek eğitim böyle olmalı. Biz ne yaptık, o güzel giden şeyi de bir şekilde bozduk, işin içine özel sağlık liseleri girdi, evet girmeli tabi özel giriyorsa demek ki bu meslek liseleri için avantaj ama işin ticarileşme boyutuna gelirse orada sorun yaşanabiliyor.

Şimdi şöyle bir şey var, ben Doğan Grubuna bağlı bir gazetede çalışıyorum, bizim gazetenin sahibinin bir meslek lisesi var ve bu çok iyi bir şey çünkü bütün Doğan Grubuna, bütün medyaya iletişim meslek lisesinden, adını taşıdığı iletişim meslek lisesinden öğrenciler geliyor.



Bir yıl boyunca staj yapıyor çocuklar. Her öğrencinin hayalidir bu. Şimdi benim servisime de yılda 1 ya da 2 öğrenci geliyor. Çocuklara geldiği zaman benim ilk sorduğum soru şu; sen medyanın hangi tarafını istiyorsun, gazeteci mi olmak istiyorsun, işin teknik kısmını yani sayfa sekreterliğini mi istiyorsun, hangi tarafına ilgi çekiyorsun. Ya aslında ben üniversiteyi kazanmak istiyorum diyor çocuk. Girmiş hasbelkader, bu yaklaşık bize benim yanıma 7 yıldır böyle çocuklar geliyor, istisnasız diğer departmanlara da geliyor. Bir kere staj her meslek lisesinde aynı mı, şunu gördüm, son sınıfta staj yapılmaması gerekiyor. Çünkü çocuklar ne dersiniz deyin, çocuklar üniversite sınav telaşına giriyorlar. Zaten bir meslek liseli, öğretmenleri bile ona diyor ki sizin şansınız az ya da kendileri öyle bir toplumdaki yerlerini daha da yükseltmek için bir üniversiteye odaklanma var. Ve hakikaten bu çocuklar okuldaki altyapıları da, Doğan Grubunda ne varsa o okulda çok iyi, gazete çıkarıyorlar, radyoları var, şahane bir okul. Çocuklar da yüksek puanla giriyorlar ama nedense böyle Hürriyet gibi bir gazetede ya da Kanal D, CNN neyse oranın imkânlarından faydalanıp bu mesleği öğrenebilecekleri en iyi yer varken, onlar üniversiteye odaklanıyorlar. Biz de tabi bildiğimiz her şeyi onlara aktarmaya çalışıyoruz ama çocuklar gizli gizli test çözüyor çalışırken. Haftanın 3 günü geliyor, habere gönderiyoruz, hatta motive etmek için böyle imzalı fotoğraflarını filan koyuyoruz ama nedense görüyorsunuz, kız ya da erkek, ne olursa olsun, bu çocuklar ya isteyerek seçmiyorlar, mecbur kaldıkları için ya gerçekten bizim toplumun bir üniversite diploması hevesi var ya ne olursa olsun, ya ondan, bir şekilde motive olamıyorlar.

Sonuç olarak, ben sadece dediğim gibi burada size bir akademik, bilimsel bir şey söylüyorum, gözlemlerimi paylaşıyorum. Hep beraber sektörle, bakanlıkla ve medyayla bizim bu algıyı değiştirmemiz şart. Meslek liseleri öyle birden olmaz, bizim de iyi örnekleri lazım ki ben buradan çıkardığım ders bu iki gün sonunda, bizim gerçekten iyi örnekleri teşvik etmemiz lazım. Çok teşekkür ederim.

FADİME ÖZKAN; Sayın Safure CANTÜRK, Sabah Gazetesi yazarı, buyurun. Süreniz 10 dakika.

SAFURE CANTÜRK; teşekkür ederim Fadime Hanım. Öncelikle beni ve bizi medya konusunu buraya getirdiğiniz için kongre kapsamında, kongre başkanına ve düzenleyenlere teşekkür ederim. Ayrıca kongrenin ikinci günü son oturumunda sabır gösterip buraya geldiğiniz için dinleyicilere de teşekkür ediyorum. Evet iki gün boyunca mesleki teknik eğitimin her kısmı, sorunları, çözüm odakları konuşuldu, konu döndü dolaştı medyaya geldi, algıyı değiştirmeye. Nasıl değiştireceğiz? Sihirli değnek medya var, medya algıyı değiştirebilir ama nasıl? Şimdi ben konuşmayı biraz interaktife çevirmek istiyorum. Lütfen bu konuşma sürerken panel boyunca, sizce mesleki teknik eğitimle ilgili nasıl haber yapılır? Siz gazeteci olsanız, mesleki teknik eğitimle ilgili bir haber başlığı, bir manşet önerisini bir kaleme not alın not defterinize. Toplantının sonunda konuşalım. Hatta güzel önerileri buradaki herkes de o başlıklarla yazma sözü versin, ben kendi adıma şahsım adına elimden geleni yapacağım. Çünkü zor, düşündüğümüzden daha fazla zor. Örneğin buraya gelirken bugüne kadar yaptığım eğitim haberlerine baktım. 7 yıldır Sabah Gazetesindeyim, mesleki teknik eğitimle ilgili yazdığımız haberler en azı ve sadece bakanlık politikalarındaki değişikliklerle ilgili.

Evet, medya önemli ve eğitim muhabirleri önemli ama bunun kadar mesleki teknik eğitimde kalkınma, ekonomi, sosyal politikalar, bilim teknoloji, piyasanın kendisi de önemli. Bu alanlarda da kongreler yapılması lazım. Listeye baktığımda Kalkınma Bakanlığından kimse yoktu. Halbuki eğer kalkınma hedeflerimizden bahsediyorsak ve mesleki teknik eğitiminde buna öncelikli rol verdiğimiz, Kalkınma Bakanlığının da böyle bir kongre yapacağını ümit ediyorum. Çünkü mesleki teknik eğitimle ilgili sorunun sosyal bir sorun olduğunu düşünüyorum ben. Nasıl bir sosyal sorun,

işte malum istihdam sorununuz, orta gelir tuzağımız, işsizlik, toplumsal şiddet, aile içi şiddet, hepsi birbiriyle bağlantılı, birbirinden uzak değil. Medya burada ne yapabilir, medya şuna bakar; soruna bakar, bir de sonuca bakar. Sorunları yazıyoruz, hepimiz konuştuk iki gün boyunca, medya da bunları güzel güzel yazar. Ya sonuçlar? Sonuçlar gelecek, biliyorum çünkü çok çalışılıyor, sorunların özeti de geçiliyor, organize sanayi bölgelerinde kurulan, özel sektördeki desteklerden.

Belki şu olabilir, Nuran Hanım söyledi Japonya örneğinden; Japonya'da mesleki teknik eğitimle ilgili düzenli tematik proje yarışmaları düzenleniyor. Bizde de düzenleniyor, düzenlenmediğini söylemiyorum ama bunları daha çok gündeme getirmeliyiz. İnanılmaz çalışmalar yapılıyor, bunlar gündemde değil. Hatırlıyorum Japonya'da benim gittiğim yılda da bir öğrencinin ceketindeki düğmeye güneş paneli yapmış, bunun şuradaki cebine de telefonu şarj etme cihazı koymuş. Büyük bir ödül değildi, büyük bir şey değildi ama inovatifti ve bu meslek lisesinden çıkmıştı ve ihtiyacı gideren bir durumda, günlük ihtiyacımızı. Bunun gibi örnekleri artırabiliriz.

İkinci konu, sosyal konu. Algıyı nasıl değiştireceğiz mesleki teknik eğitimle ilgili, Nuran Hanım sordu hangimiz gönderiyoruz diye. Niye göndermiyoruz çünkü bu ülkede sınıf ve statüyü sadece eğitimle değiştirebileceğimizi düşünüyoruz. Eğitimi nasıl değiştireceğiz, eğitimdeki durum nedir, altın bilezik olan meslekleri çıkardık, diplomalı işsizler yaptık. Diplomalı işsizlik daha çok tercih edilir duruma geldi. Bu duruma gelmesindeki sebep, mesleki teknik eğitimdeki öğrencilerden beklentilerimiz. Üniversite sınavı, eliminasyon, buradan sadece beklentimiz var. Bütün çocuklar mühendis olmalı ama fen lisesinden de ben bir Steve Jobs çıktığını görmedim ve çıkmayacak çünkü hayatları boyunca test çözecekler. Daha sonra çıkacaklar, buradaki işte piyasadaki bir fabrika sahibinin yanında işletme müdürü, üretim müdürü olarak çalışacaklar, yeni yaratıcı inovatif hiçbir şey çıkaramayacaklar. Kim çıkartabilir bunu? Steve Jobs nasıl çıkardı, üniversiteyi terk ettiğinde? Fen lisesinden mezun olup test yaparak çıkarmadı emin olun. Çıkısa çıkısa şuradan çıkar, organize sanayi bölgelerinde kurduğumuz okullardan çıkar. Ama bunun da bir şartı olduğunu düşünüyorum. Şöyle ki kapitalizmin her şeyini eleştirebiliriz, kötü olduğunu düşünebiliriz, birçok konuda katılıyorum ama bence tek bir konuda iyi. Birim maliyetten maksimum fayda. Hele bunu da bir insan sermayesi, beşerî sermayenin en iyisi olduğunu düşündüğümüzde. Nasıl olabilir? Geçmiş dünya yıllardır şunu yaptı, biz hala bunu yapıyoruz; toplumun yüzde 2'si çok yeteneklidir, üstün yeteneklidir, üstün zekalıdır, bu yetenekli bireyleri bulalım, seçelim, bunlara üstün eğitimler verelim, üstün ortamlar hazırlayalım, en iyi imkanları onlar için hazırlayalım. Bu yüzde 2'lik kısım hem idareci olsun hem üretici olsun hem akademisyen olsun, toplumun geri kalan kısmını bunlar sürüklesin ki sürükledi. Nereye sürükledi? Orta gelire. 10 bin dolara çıkardı. Çünkü yüzde 2, yüzde 98'i daha fazla çekemez. Ama yeni dünya, kapital dünya şunu diyor; eğer biz bütün öğrencilere yatırım yapıyorsak, bütün bireylere, öğrenciye devlet okulda eğitim yapıyor, ailesi ekstra yapıyor, devlet her alanında yapıyor, toplum yapıyor bu yatırımı, niye biz sadece yüzde 2 için uğraşıyoruz, eleyerek bunları? Fark yaratmış ülkelerin tamamında şunu görüyoruz; bir öğrencinin maksimum değerine, maksimum yeteneğine ulaşmamız lazım. Çünkü keza biz o öğrencilerin tamamına yatırım yapıyoruz. Dün bakan bey açıkladı, anaokuluyla birlikte 13 yıl üniversite haricinde, 18 milyon öğrenci 13 yıl. Bunları elemek için mi bu kadar yatırım yapıyoruz ve âtil durumda, sadece yüzde 2'sini bulmaya mı çalışacağız yoksa tamamından maksimum değer mi kazanacağız? Maksimum değeri kazanabilmemiz için bu çocukların tamamından, hepsini üstün yetenekli olarak görmemiz gerekmiyor ama hepsinin üstün yeteneğine, maksimum yeteneğine ulaşabiliriz verdiğimiz yatırımla. Bunu da ancak meslek liselerinde algıyı değiştireceğiz, nasıl değiştireceğiz? Meslek liseleriyle ilgili algıda sosyal sorun şuradan ortaya çıkıyor; herkes mühendis olacak değil ya birilerinin de ara eleman olması lazım. Kusura bakmayın ben arada kalmak istemem, hiç kimse



arada kalmak istemez. Ara eleman nedir, arada kalan, eğer elemana ihtiyacımız varsa ve bu bir teknik elemansa orada kalırım ve burada bir yeteneği varsa da üniversiteye gidebilir, kendisi bir işletme açabilir, bunların yollarını açmamız lazım, bunlara imkan tanımamız lazım. Tamirci parçası anlamına geliyor meslek lisesi. Bu değil. Bu olmamalı çünkü verdiğimiz yatırım belki fen lisesinden daha çok yatırım yapıyoruz maddi anlamda da ama sadece statü olarak bugün TEOG sonuçları, PISA sonuçları, TIMSS sonuçlarında şunu görüyoruz; sosyal ekonomik gelir düzeyi yüksek ailelerin çocukları akademik sınavlarda daha başarılı. Düşük olanlar da meslek lisesine gitsin, yani ötekiler gitsin. Biz mesleki teknik eğitimdeki öğrencilerin hepsini ötekileştiriyoruz. Ötekileştirdiğimiz çocuklardan gelecekte Microsoft, Apple gibi ürünler beklemeyin. Bunlardan bekleyeceğimiz ancak ne olur ya bir terör örgütüne kalır ya FETÖ gibi örgütler bunların zihinlerini bulandırır, emirleri altına alır çünkü ötekileşmiş insanlar kendi içinde mutlu olmadığı için toplum için de mutlu olacağı bir şey yapmaz. Aidiyet duygusuyla bir yere gider. Bir örgüte gider, bir etnik kimliğin içerisinde kendini temsil etmeye çalışır, ötekileştirilmiş dini grupların içerisine girmeye çalışır. Buradan da topluma yararlı insanlar çıkmadığını hepimiz işte kötü örneklerle şahit olduk. Dolayısıyla hepimizin sorumluluğu, mesleki teknik eğitimdeki öğrencileri ötekileştirilmiş öğrenciler değil, değerli öğrenciler, hepimizin çocukları kadar ve bir sonraki kongrede hiçbirimiz utanmadan, sıkılmadan, başarısız neden başarısız olsun mesleki teknik eğitimdeki öğrenci, çünkü çocuk hem akademik eğitim alıyor hem mesleki teknik eğitim alıyor hem de staj yapmaya gidiyor sahada. Ama biz bu çocuğa diyoruz ki üniversite sınavında başarı düşük oldu, niye bu kadar test çözmedi çocuk, mümkün mü, değil. Ya bunlara ekstra puanlar, destekler vereceğiz ya da ayrı sınavlara alacağız. Yoksa bunların IQ'larıyla ilgili bir sorun yok, sosyal politikada biz araştırmaları yapıyoruz, mesleki teknikteki öğrencilerin IQ'ları düşük değil, üniversite sınavında az soru cevaplamalarının sebebi, fen lisesindeki çocukların bütün gün günlerce test çözmeleri. O yüzden algıyı değiştirmek sadece medyanın görevi olamaz, bu tamamen toplumsal olarak topyekûn yapabileceğimiz bir dönüşüm olabilir, eğer 2023 hatta 2071 hedeflerine ulaşmak istiyorsak. Bu kadar benim söyleyeceklerim. Teşekkür ederim.

FADİME ÖZKAN; çok teşekkürler. Aslında anlaşılıyor ki 10 dakikayı aşacak bir zamana ihtiyaç var anlatmak istediğiniz şeyler için ama mecburen burada kesiyoruz. Şimdi sözü Sayın Figen ATALAY'a, Cumhuriyet gazetesi yazarına teslim ediyorum. Buyurun 10 dakikanız var ne yazık ki.

FİGEN ATALAY; tamam, hiç merak etmeyin. Herkese merhaba. Ben yaşadığım bir olayı anlatmak istiyorum. Bundan 2-3 hafta kadar önce ODTÜ'nün Kuzey Kıbrıs kampüsündeydim, orada Yeşil Beyin adlı bir proje yarışması var. Hem üniversite öğrencilerine hem de lise öğrencilerine. Bu projenin, bu yarışmanın esas amacı, uluslararası bir yarışma, yaşamsal üçlü olarak nitelendirilen sürdürülebilir su kaynakları, sürdürülebilir çevre ve sürdürülebilir enerjiyle ilgili uluslararası bir bilinç oluşturmak ve bunun için de öğrencilerle iktisat kişilik takımlar halinde özgün proje üretmeleri isteniyor ve bu projelerin de uygulanabilir olması lazım mutlaka ve düşük maliyetli olması lazım. Muhteşem, şahane bir proje yapabilirler ama onu hiç kimse uygulamaz, o zaman hiçbir işe yaramıyor, jüri bunu kabul etmiyor. Geçen sene bunun jürisindeydim ben, uluslararası bir jüri var hem Türk hem yabancı profesörler var. Çok ciddi bir araştırma yapıyorlar. Sonra 5'er kişi finale kalıyor, sonra onların sunumları izleniyor. Hatta geçen sene bir İngiliz profesör, Hollandalı çok da iyi bir ekibin bir cümlesinin sonlarındaki, ben bunu falanca makalede gördüm dedi ve elendi o proje, bu kadar ciddi bir yarışma. Bu yarışmanın ödül törenini izliyoruz, finallerini izledik, ödül törenini izliyoruz ve bu yarışmada lise kategorisinde üçüncü olan ekip Mersin Abdülkadir Perşembe Vakfı Meslek ve Teknik Anadolu Lisesinden Samet Can ŞEN ve

Serhat KESER adlı pırıl pırıl iki tane meslek lisesi öğrencisi. Öğretmenleriyle birlikte sahneye çıktılar, çok heyecanlılardı, çok gururlandılar, öğretmenleri de onlarla çok gurur duydular. Ben de doğrusu çok etkilendim, çok mutlu oldum çünkü o yarışmanın lise kategorisinde birincisi Gazi Üniversitesi Vakfı Özel Fen Lisesiydi. Şimdi burada çok da fazla lafa gerek yok, o çocuklara sunulan olanaklara, okulları bilmiyorum belki altyapıları ikisinin de iyi, öğretmenlerini de bilmiyorum ama en azından şunu bilebiliriz ki bir tanesi özel fen lisesi ve ona sunulan olanaklar, ailesinin sosyo-kültürel düzeyi vs. kıyasladığımız zaman çok eşit bir şey olmadığını görürüz ama kıyasıya rekabet ettiler ve bu çocuklar bu projeyle üçüncü oldular. Şunu da söylemek istiyorum, 328 tane proje vardı ve bu projeler arasında Amerika, Kanada, Hindistan, Endonezya, bir sürü ülkeden uluslararası nitelikte bir proje. Çok gurur verici bir şey. Sonra ben ondan sonra izledikten sonra bu panele çağırıldım konuşmacı olarak, dedim ki benim bu çocuklardan başka anlatacak bir şeyim olamaz. Sonra biraz okullarını inceledim, oradaki öğretmenlerle konuştum. Sonra bir baktım ki orada mesela Yusuf Karadağ bir öğrenci de geçen sene Türkiye birincisi olmuş, bir slogan yarışmasında. TÜBİTAK'ta Türkiye ikincisi olmuşlar, ondan sonra Sanayi Bakanlığı bir yarışma açmış, orada da Türkiye birincisi olmuşlar. Sonra dedim ki bu çok özel bir meslek lisesi herhalde ben duymadım ama başka meslek liselerine baktım. Sonra bir tane Ankara'da mesleki ve teknik Anadolu lisesi, bu da dünyada ilk kez lise düzeyinde medikal cihazlarda uluslararası akreditasyon almış. Bu müdür de diyor ki biz diyor, bu çok büyük bir başarı diyor, tansiyon aleti mesela, biz okulda yapacağız bunu ve dünyada yok böyle bir şey, sadece üniversite düzeyinde yapıyorlar ve biz diyor ailelerin tercih ettiği okul değiliz, aileler diyor fen lisesi tercih eder, Anadolu lisesi tercih eder, biz son umuduz diyor, son umut olarak görülen bir okuluz ama biz de kaliteli eğitim veriyoruz diyor. Parantez içinde diyeyim ben son umudu ve o öyle görülen çocuklar, desteklendikleri zaman, motive edildikleri zaman aslında çok iyi işler yapıyorlar. Öncelikle söylemek istediğim şey, bu projeden, bu meslek lisesi yarışmasında çok önemli bir derece bunların aldıkları ama ben oraya gitmeseydim, benim muhtemelen haberim olmayacaktı, benim gazetemın okurlarımın da haberi olmayacaktı, belki sizlerin de haberi yok. Bir kere bizim haberimiz olmuyor çoğu zaman. Özel okullar çok minicik başarılarını böyle bize yolluyorlar ve biz de yerimiz oldukça yer veriyoruz ama meslek liselerinden başarı öyküleri gelmiyor ki eminim çok başarılı öğrenciler, okullar var. Onlardan bize ulaşması, başarı öykülerinin ve bizim de bunları haberleştirmemiz lazım.

İkincisi, akademik olarak daha başarısı olabilir, TEOG'da çok düşük puanla gitmiş olabilir, ders kitabı gitmemiştir, sınıf çok kabalalıktır ama öğretmen gerçekten mucize yaratabiliyor sınıfta, ben orada o öğretmeni gördüğüm zaman da bunu gözümle gözlemlemiş oldum, gerçekten iyi bir öğretmen isterse en düşük puanla girmiş bir meslek lisesi olsun, oradaki öğrencileri heyecandırabiliyor, destekleyebiliyor ve onlar da özel fen lisesi yahut çok yüksek puanla not almış Anadolu liseleri düzeyine gelebiliyorlar.

Bir başka söyleyeceğim de bu yarışma uluslararasıydı ve aslında İngilizce sunuldu ama Kuzey Kıbrıs'ta olduğu için bir çocuklar Türkçe sundular, İngilizceleri yeterli değildi ama eğer İngilizce sunabilselerdi uluslararası başka projelerde de muhtemelen, çünkü çok iyi bir proje, ben de öneririm size internete bakmanızı, başka yarışmalara, uluslararası yarışmalara katılabilirlerdi ve yine dereceyle dönebilirlerdi. Bir İngilizce sorunu da olduğunu hepimiz biliyoruz zaten. Ama son söyleyeceğim, bir itibar sorunu olduğu çok açık, meslektaşlarımız da söylediler, o itibarla ilgili bir çalışma yapılması gerektiği de çok açık. Siz bunu yapacaksınız, biz de elimizden geldiği kadar destek vermeye çalışacağız. Çok teşekkür ederim.

FADİME ÖZKAN; bahsettiğiniz haber konusu olan öğrenciler. Tamam. İkrâm Beye sözü verelim. Şimdi sıra Diriliş Postası yazarı Sayın İkrâm Bağcı'nın masadaki tek erkek uzman



gazeteci olması hasebiyle de dikkatle dinliyoruz kendisini.

İKRAM BAĞCI: herkese merhabalar diliyorum ilk başta, Sayın Millî Eğitim Bakanlığı bürokratlarına böyle bir kongreden dolayı teşekkür ediyorum. Bu benim üçüncü gazetem, uzun zamandır köşe yazıları yazarken bile bu masada oturan duayenleri takip edip onların fikirlerinden yola çıkarak kendimize bir istikamet çizmeye çalıştık. Özellikle böyle kıymetli insanlarla da bir araya getiren değerli bakanlık çalışanlarına da ayrıyeten teşekkür ediyorum.

Şimdi babam annem hep küçüklükten beri hissettiğim kadarıyla kendi özledikleri eğitim hayatını bana directmeye çalışmışlardı. Ben bunu hissettiğimde Allah'tan iş işten geçmemişti de kendi yolumuzu çizip kendi yolumuzu bulabildik. Aslında ebeveynler olarak, bakanlık bürokratları olarak, öğretmenler olarak biz gençlere kendi özlediğimiz veya kendimizin istediğimiz eğitim hayatını yaşatmayı istiyoruz. Ve öyle bir yol çiziyoruz, öyle bir harita çiziyoruz. Evet, bu kongre belki onlara bir şeyleri dayama veya bir şeyleri istikamet etme anlamında değil ama Türkiye Cumhuriyeti'nde 1940'lerden beri bizim yapmış olduğumuz müfredatlardan tatalım da her şey aslında gençleri anlamadan, onların ilgi ve ihtiyaçlarını tanımadan, onlara bir istikamet çizmekle geldi. Bu zaman zaman çatıştık, zaman zaman müfredatların başarısız olması, programların başarısız olmasıyla beraber farklı sonuçlar karşımıza çıkardı.

Diğer bir nokta da özellikle sayın genel müdürüm de buradayken, ben aslında mesleki eğitimde Ankara'dan tutun da İstanbul'a kadar meslek alanında kim varsa onlardan böyle duyup da kulağıma gelen sorun olabileceğini ve burada dile getirilebilecek birkaç maddeyi özellikle söylemek istiyorum. Mesela ilk oturumda Antalya'dan katılan bir beyefendi vardı, zannedersem Akdeniz Bölgesi Sanayi Başkanıydı. Kalktı ve şunu söyledi, ben iki tane kalfa arıyorum, üç tane usta arıyorum, dört tane çırak arıyorum, bulamıyorum. Bahçede bir beyefendiyle konuştuk. Tornacı ustası arıyorum, 5 milyar maaş vereceğim, ev tutacağım, tüm masraflarını karşılayacağım ama bulamıyorum. Peki, bu işsizlik neden yüzde 10 sınırlarına dayandı? Bir yandan böyle her türlü imkânı sunup milyarlar harcayıp çalışanların her türlü ihtiyacını gidermeye çalışan işverenlerimiz ama bir yandan işsizlik sınırimız yüzde 10'a geldi. Bundan sonra artık zaten mesleki eğitimin önemi tamamen devreye giriyor. Babam bana demişti ki oğlum sen çok becerikli değilsin ki seni meslek yüksekokuluna göndereyim. Liseyi ikinci sınıftayken karnemde beş zayıfla gelmiştim, babam bana söyledi, bir yandan diyorum ki iyi ki söylemiş, ondan sonra üniversite hayatını kazanıp hem bölümü hem fakülteyi birincilikle bitiren bir süreç yaşadım, babamın o sözünden sonra. Demek ki ben de kendimi tanıyordum, evet becerikli değildim ama üniversitede okumam gerektiğini o zaman anlamıştım. Yıllardan beri ebeveynler böyle söylüyor, becerikli olursan seni meslek yüksekokuluna gönderirim, hayır. Biz becerikli, artı akademik beceriye de sahip olabilecek, akademik çalışmalar da yapabilecek öğrencilerimizi buraya yönlendirmemiz lazım. Ebeveynlerdeki bu algıyı da kırmak, yine o okullarda görev yapan öğretmenlerimize düşüyor.

Aynı zamanda, sayın genel müdürüm de buradayken, çıraklık eğitim merkezi, çocuğunuz nereye gidiyor, çıraklık eğitim merkezine gidiyor, bir veli bunu söylerken veya öğrenci bunu söylerken; nereye gidiyorsun, çıraklık eğitim merkezine gidiyorsun, o çıraklık sözünün altını çizmek istiyorum, çok kulağa hoş gelmiyor, hoş gelen hocalarımız vardır mesleki eğitimden, bunun nesi var diyebilir ama toplumun genel algısı olarak söylersek, o çıraklığı yumuşatabiliriz, farklı bir kelimeyle ifade edebiliriz diye düşünüyorum.

Yine bunun yanında biz çok yakın bir zamanda teknik eğitim fakültelerindeki arkadaşlara mühendislik tamamlama hakkını verdik. Bu arkadaşlar mühendislik fakültelerini tamamladılar ama mühendisler odası o arkadaşları mühendis olarak görmüyor. Nasıl ifade edip bu çelişkiyi nasıl ortadan kaldıracabilecek bir çözüm önerisi de sunmak istiyorum ama belki bu Millî Eğitim

Bakanlığının politikasıyla beraber hükümetimizin de devreye girmesi gereken bir nokta. Yine bunun yanında okullarda özellikle ve il milli eğitim, ilçe milli eğitimlere bakıyoruz, vardır mutlaka ama yüzde 10 oranında olduğunu bile zannetmiyorum, il milli eğitim müdürleri ve ilçe milli eğitim müdürlerinin yüzde 10'u bile bugün meslek liselerinden çıkan öğretmenlerimiz değil. Okullarda bir proje geliştiriyorlar, ilçe milli eğitim müdürüne sunuyorlar, il milli eğitim müdürüne sunuyorlar, affedersiniz, tabiri caizse belki argo olacak ama yanlış anlaşılmasın, ilçe milli eğitim müdürü il milli eğitim müdürü kendi alanı değil ki o projeyi anlamıyor ki o projeyi yapan hocamıza destek versin de mesleki eğitimi kalkındırılım veya mesleki eğitimin şöyle bir sıçramasına sebep olalım. İl milli eğitim müdürümüz x bölümünden teknik veya mesleki alanda hiç alakası yok, mesleki alandaki hocalarımızın projelerini belli bir zamana kadar dinliyor, belli bir zaman sonra o dinledikten sonra kopuyor, ondan sonra ne kadar destek verecek? Burada artık en önemli temel nokta, belki de il milli eğitimlerde mesleki alanda o hocaların projelerini hem milli eğitim müdürlerine hem de bakanlığa direk aktarabilecek insanların devreye girmesi diye söyleyebilirim.

Ve önemli noktalardan bir tanesi de şu; takip ettiğim kadarıyla yarisına çözüm bulundu ama özellikle berber çırakları ve berber ustaları, berber kalfaları bu durumda tabiri caizse büyük bir sıkıntı içerisinde. Biz bu insanlara bir yıl boyunca ustalık eğitimi verdik, üç yıl boyunca kalfalık eğitimi verdik ama bu arkadaşların lise diploması yok. Bu eğitim lise yerine geçmeyecek mi, meslek lisesinde okumuş gibi bu arkadaşlar tecrübe ve deneyim kazanmadılar mı, bunların da mutlaka bir şekilde meslek liselerinde okumuş gibi diploma sahibi olmaları gerekiyor ve yine bu arkadaşlar için kötü bir durum var, bir iş başvurusu yapsalar lise diploması istiyorlar. Peki, bir yıllık çırak eğitimiyle üç yıllık kalfalık eğitimi neden verdik biz bu arkadaşlara, ayrıyeten tekrar lise diploması olacaksa? Ondan da özellikle acilen belki lise diplomaları almaları Türkiye'deki tüm berberlerin ortak noktasıdır diye düşünüyorum.

Tematik liselerle ilgili bir panelimiz de oldu ama özellikle bu liselerdeki görev yapan müdürlerimizin CV'leri çok önemli olmalı. O CV konusunda öğretmenlerin derdini anlayabilecek, projesini anlayabilecek, dilini anlayabilecek, öğrencisiyle öğretmeniyle ellerinden tutabilecek müdürlerin seçilmesi, bence mesleki eğitimde bu kongreden sonra en önemli adımdır diye düşünüyorum. Ve özellikle ülkemizde sayın genel müdürüm, Çalışma Bakanlığında veya Kalkınma Bakanlığında mutlaka arkadaşları vardır, mutlaka irtibata geçtiği insanlar vardır, hala işyerleri maalesef stajyer çalıştırma konusunda isteksiz, kanuna rağmen isteksiz. Sen gel, 15-20 günlük biz senin staj dosyanı doldururuz, evrakı da imzalarız, ondan sonra sen sağ ben selamet anlayışı da var. Bazı il ve ilçelerimizde meslek liseleri var, ona rağmen mesleki anlamda kendini geliştirecek sanayi bölgeleri yok, sanayi sektörü yok. Bu arkadaşlar İstanbul'daki Ankara'daki arkadaşlara göre çok daha geri plana bir mesleğe adım atıyorlar. Bence en önemli temel nokta, mesleki eğitimde birçok sorun olabilir, birçok güzel nokta olabilir ama genel anlamda bariz sorunları ortadan kaldırdığımız takdirde inşallah çok daha iyi bir basamağa gelebileceğimizi düşünüyorum. Saygılarımı sunuyorum. Size ifade etmek istediklerim bunlardı, umarım inşallah bam teline dokunabilmişizdir bazı şeylerin ve tekrardan bizleri dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Çünkü ilk salona geldiğimizde iki kişi vardı. Sonradan bu şekilde karşımızda da sizleri görünce hem masamdaki değerli büyüklerim adına da ayrıyeten teşekkür ediyorum. Zahmet ettiniz, bizleri dinlediniz, şeref verdiniz.

FADİME ÖZKAN; Sayın İkrâm BAĞCI'ya teşekkür ediyoruz. Şimdi aslında planımıza göre bir son 5-6 dakikaya girdik ama salondan da mutlaka basın mensuplarına bir şey söylemek ya da bir şey sormak isteyen vardır. Bunu da yapalım. Arzu eden olursa çok hızlı bir şekilde talep etsin ve özet konsantre bir şekilde sorsun lütfen.



SORU – YELİZ DÜŞKÜN; merhabalar, Yeliz DÜŞKÜN ben, eğitim reformu girişiminden. Çok teşekkür ediyorum sizlere öncelikle. Bu oturum hem kadınların ağırlıklı olması sebebiyle bence şu katkısı yapma imkânı da veriyor, mesleki ve teknik eğitimde toplumsal cinsiyet rollerinin ayrışması. ERG bu konuda bir rapor yayınlamıştı, çok kısa değineceğim zaman almamak için. Örneğin makine okuyan çocukların stajlarında mimarların çocuklarına baktıkları gibi örnekler çıkmıştı, çocukları dinlediğinizde. Daha fazla çocukların bakış açısına ihtiyacımız var çünkü bu meselelerin nesnesi değil öznesi çocuklar, onların ne hissettiği önemli. İlk gün ilk oturumda 20 kadar lise öğrencisi vardı ama onların sesini hiç duymadım maalesef. Ama yine de bu oturumda teşekkür ediyorum, çünkü çok değerli gazeteciler, aslında bize hep çocukların perspektifinden bir bakış açısı sundular, bu eksiği de giderdiğiniz için teşekkür ederim. Çok ufak bir şey ekleyebilir miyim? Bu algı meselesine gelince, gerçek somut durumu değiştirmeden yalnızca algıyı değiştirmeye odaklanmak çok yanlış olur. Eğer çıraklıksa okulun ismi bırakın çıraklık olarak kalsın, önce değiştirelim, sonra algıya gelelim.

FADİME ÖZKAN; yanlış algı üretmeyelim diyorsunuz. Anladım. Peki, çok teşekkür ederim. Yanınızdaki beyefendiye.

SORU – BEHÇET KARABULUT; Behçet KARABULUT ben, Çözüm Okulları Genel Müdürü. Daha öncesinde, çıraklık yine kalktı onu da ben hatırlatmış olayım, artık öyle bir şey yok, onun bir adı var. Geçmişte kaldı, çıraklık diye bir şey yok. O bitti.

İKRAM BAĞCI; hala tabelalarda ve resmi anlamda ismi kaldırıldığını düşünmüyorum.

SORU – BEHÇET KARABULUT; şimdi şunu demeye çalışıyorum, daha öncesinde biz çok patates yedik bir ara, çok da mercimek yedik, o zamanlar depolarımız doluydu ve bunun bir tek sebebi vardı, inanılmaz bir algı üretimi oldu. Halk algıyı yalnızca memleket meselesi olduğu zaman yönetebiliyor aslında. Diğer türlü hep medyanın yönettiğini söyleyebilirim ben. Şimdi biz 6 altı kardeşiz, 5 tanemiz üniversite okudu, bir tanemiz okumadı. Bu 5 üniversite okuyan kardeşlerim içerisinde hepsi mühendis oldu, öğretmen oldu vs. bir tane okumadı, o meslek lisesine gitmişti ve meslek lisesine giden en küçük kardeşim, şimdi bir ambalaj fabrikasının sahibi oldu. Şöyle söyleyeyim ben, geçmişe baktığımız zaman da bir kere meslek lisesinde okuyan öğrencilerin acınacak bir halleri falan yok, problemimiz algımızda. Eğer o gün, üniversite bakımından tabi ki çok bambaşka bir şey, ben kimya mühendisiyim, onu bir tarafa bırakıyorum ama meslek lisesi mezunu iş hayatına atıldıktan sonra, belli bir süreden sonra zaten o patron haline geliyor. Yani bugünün çırakları tabiri caizse, yarının patronları, kalıpcı müteahhit oluyor, pazarlamacı bir şirket kuruyor, bir kere bu algının tam anlamıyla medya açısından söylenmesi gerekiyor. Bugün bütün patronlar aslında çırak olanlar. Bizler teknik elemanlar gibi ortada dolaşıyoruz. Olay tam tersi aslında. Şimdi burada sene 1984 yılında sınava girdim, ben meslek lisesini kazanamadım, o zaman kazanamamıştım. Tabi süreçte bir yere filan geldi, 28 Şubat mevzu, 8 yıllık mevzu, meslek liseleri imam hatiplerle, Nuran Hanımın dediği çok doğru, imam hatiplerin yanında kurban oldular ve şu anda hiçbir şeyi başaramayan belli bir öğrencinin gittiği bir okul gibi algılanmış olsa da o zaman burada şunu yapabilir miyiz diye düşünüyorum ben. Bir öneriden bahsetti Safure Hanım, şöyle bir öneride bulunsam olur mu acaba; dev sektörler meslek lisesinde atölyede gibi bir büyük iş adamlarının bir kampanya olarak meslek liselerindeki, Samsung bugün mesela Mercedes'in, sanırım Borçelik'in filan, okullarda çok ciddi bir planlama yaptıklarını biliyorum, projeleri falan var. Ve inanılmaz işler yapıyorlar ve bunlar hiç basında yok. Şimdi burada hemen toparlamak istiyorum, acaba meslek lisesinin adını değiştirsek nasıl olur, ne demek istiyorum, şimdi ara eleman değil ana eleman dedik, çok doğru bir ifade, kimse ara olmak istemez kesinlikle doğru.

Bir kere meslek lisesine giden ileride kesinlikle bir kere, hatta TÜİK'e bakmak lazım birçoğu işyeri sahibi, patron olduğu da kesin, ben size söyleyeyim. Kalıpçı olarak başta ilkökul mezunu bile değil ama daha sonra müteahhit firması kurabiliyor o insanların hepsi. O zaman burada şu olay var, balığa ağaca çıkma yarışması yaptığınız zaman tabi kaybediyor aslında ama bunu tam anlamıyla dile getirmek tabi ki biraz basın görevi gibi geliyor. İsmi değiştirsek nasıl olur acaba? Şimdi meslek lisesi, şunu desek olur mu acaba, nitel liseler gibi, örnek veriyorum, ne demek istiyorum, nitelikli teknik eleman liseleri desek ne olur mesela? TEOG yapıyoruz, LYS diyoruz, YGS diyoruz, ALES diyoruz, ölçsek falan dedik değiştirdik, acaba bu meslek liselerinin adını yeni bir isim koyarak değiştirip, bir algı ortaya koysak nasıl olabilir? Ben Fadime Hanım, Nuran Hanım, Safure Hanım, Figen Hanım ve İkrâm Beye çok teşekkür ediyorum katkılarından dolayı.

FADİME ÖZKAN; çok teşekkürler. Hemen mikrofonu bekleyen beyefendiye verelim. Lütfen arkadaşlar buçuk gibi bitirelim denmişti ama çok hızlı Lütfen ifade edin.

SORU – DR. ÂDEM ÇİLEK; Dr. Âdem ÇİLEK, eğitim yöneticileri uzmanları derneği yönetim kurulu başkanı, aynı zamanda teknik öğretmen. Aslında kısa bir notum, ben Nuran Hanıma iletmıştim mesaj olarak ama konu şu, biz hep belki konuları farklı yerden bakıyoruz, ben bir kanayan yaraya, araştırmama dikkat çekeceğim. Meslek liselerinin öğrencilerinin öğrenci devamsızlığı ve okul terkleriyle ilgili bir sıkıntımız var Türkiye'de. Özellikle 4+4'e geçerken, meslek liselerinin o hatadan şimdi dönülecek muhtemelen, çıraklık eğitim diye kastedilen meslek eğitim merkezlerinin 4+4+4'ün son kademesine alınmamasından dolayı maalesef en büyük yarayı son olarak biz vurduk. Çünkü okullarımızda kendi elimizle belki de çıraklığa gidip daha başarılı olacak çocuklarımızı bu okullarımızda 5 gün tutmak zorunda kaldık. Neyle karşılaştık? Bir, öğrenciye ve öğretmene akran zorbalığıyla tutun, öğretmene karşı şiddet, bakın basından takip edersiniz, bu son 4-5 yılda sadece hayatlarını kaybeden öğretmenlerimiz. Geçen hafta, ben Ankara merkezdeyim, okulumuzun kantininde uyuşturucu krizine giren öğrencilerimiz. Dernek olarak tedavi ettirdiğimiz öğrenci sayısı Altındağ ilçesinde 10'a yaklaştı ve buna bireysel olarak destek veriyoruz. Ve bir projemizi de verdik bu konuda ve bu oranı açıkladığımız zaman, sadece şunu söyleyeyim, birinci sınıfta öğrenci devamsızlıkları yüzde 30'a vuruyor Ankara'da ve okul terk. Bu rakam çok önemli ve 4+4'teki bakanlığımızın elindeki öğrenci devamsızlık verileri incelendiğinde 4 yılda bir yıl çocuğumuz okula uğramıyor. Bu birinci önemli sorun. İkinci önemli sorun, bu geçiş aşamasında şu olabilir, bunu aslında biz çeşitli çalıştaylarda, hatta bakanlığımıza rapor olarak da sunmuştuk. TÜİK'in çağ nüfusu incelendiğinde ve Millî Eğitim Bakanlığının e-okul içerisindeki sistemde örgün ve yaygın eğitimdeki öğrenci sayısı incelendiğinde arada bir açık var. Bu açık yaklaşık 750 binin üzerinde. Bu çocuklarımız ne örgün eğitimde ne yaygın eğitimde, neredeler belli değil. Bu önemli bir sorun, buna sayın genel müdürümüz buradayken de bizim kendi araştırmalarımızı da sunabiliriz, basın bunun üzerinden gidebilir diye düşünüyorum.

FADİME ÖZKAN; tamam. Bir öneri sunmuş oldunuz. Teşekkürler.

SORU; basını bu şekilde dinleyince heyecanım daha da arttı. Biz genelde basın hep ilgisiz diye düşünüyorduk ama şu anda gönlümüze su serpildi. Çok hızlı gireceğim, algı dediğimiz konu çok önemli. Özellikle televizyonlarda genç çocuklar, güzel kızlar çok büyük paralar harcıyorlar, şirketleri var, paralar gidiyor ama bu para nerede kazanılıyor, bununla ilgili çok büyük bir sıkıntı var. Ben oğlumu sanayiye götürmüştüm, şöyle bir tespitte bulundu; baba burada çok son model arabalar var, dedim oğlum para burada kazanılıyor. Sosyal statü dediğimiz kavram var. Bizim belki basın olarak yapılacak ana konulardan biri, meslek lisesi mezunu olup fabrikatör olan insanlarımızı, meslek lisesinin başladığı noktanın son noktası fabrikatörlük olduğunu gösterebilmemiz lazım. Bu algıyı nasıl değiştirebiliriz, bu çok çok önemli. İkinci bir



olay isim konusu. Şu anda mesleki teknik eğitim sendikası adına konuşuyorum, yönetim kurulu üyesiyim. Sanayi kolejleri, endüstriyel imalatı yapan endüstri meslek liselerini sanayi kolejleri, sağlıklı alakalı olan bölümleri sağlık kolejleri veya iktisat kolejleri gibi bir isim değişikliği toplumda oturmuş olan meslek lisesi kavramını, ikinci üçüncü hatta eleğin de altındaki öğrencilerin hadi zorunlu olarak gittikleri bir yapıyı kurtarıp bunu bir kolej havasına soktuğumuz zaman, bence bu iş daha da iyi olacaktı. Sizlere özellikle çok çok teşekkür ediyorum, basın olarak bu konuda ilginizi gördüm, yüreğimize su serpildi. Teşekkür ediyorum.

SORU; bir önerim var gazetelerinize. Eğer duyurabilirseniz, yıllarca köy enstitülerinden bahsetti insanlar. Hep dinledik hikayelerini, yazarları vardı, çizimleri vardı ve öğretmenleri vardı. Hiç mesleki eğitimden bahseden bir yazı dizisi görmedik. Tarihsel süreçte Ahilikten bugüne gelen bu kültürü kurucumuz rahmetli Mehmet Rüştü UZEL bize kısaca bir kitabıyla anlattı, sizler de bir yazı dizisiyle insanlara hatırlatırsanız, belki daha ziyadesiyle uygun olur. Teşekkür ederim.

FADİME ÖZKAN; çok teşekkürler.

SORU – HATİCE KUTSAL; Hatice KUTSAL. Öncelikle bir mesleki eğitim müdiresi olarak şunu söylemek istiyorum, bakanlığımıza bağlı bir meslek lisesi müdürüyüm, sağlık meslek lisesi. Okula geldiğinizde bir hastaneyle karşı karşıya gelebilirsiniz, devletin imkânlarını gerçekten istenildiği zaman en üst düzeyde verildiği meslek eğitim pahalı bir eğitim, bu pahalı eğitimde biz bu şehrin bu ülkenin ileriye gören, ufku geniş, sadece eline çivi alıp çivi çakmayan, bu ülkenin makinesine sanayisine katkı sağlayan öğrencileri okullarımızda görmek istiyoruz. Sadece organize sanayi okulları değil, devletimizin de şu anki okulları, UMEM kapsamında özellikle teknolojisi olağanüstü yenilendi, emeği geçen herkese teşekkür ediyorum. Bir de gazetecileri, şöyle bir şey isteyeceğim, acaba senede bir gün kongre oldu buradaydınız, senede bir gün mesleki eğitimcilerin günü adı altında taşradaki gazetelerinizde iyi örnekleri, iyi okulları sergileyebilir miyiz cazip hale getirilsin diye? İsim değil, içeriğe bakmak gerekiyor. Teşekkürler.

FADİME ÖZKAN; Arkadaşları bunları yayın yönetmenlerine götüreceklerdir.

SORU – MEHMET TEMEL; Sayın başkan çok teşekkür ederim, çok kısa görüşümü arz etmeye çalışacağım. Ben Mehmet Temel, mesleki eğitim kanununun, az önce bir panelde de söyledim, hazırlanmasında ve uygulanmasında genel müdür ve müsteşar yardımcısı olarak görev yapan bir arkadaşınız. Mesleki ve teknik eğitim, ülkemizin ekonomik kalkınması açısından stratejik bir önem taşır. Çünkü ekonomik büyümeye katma değer sunabilecek yeterliliklere sahip insan gücünü yetiştirir bu sistem. Bu sistemin iki ana başlık altında söyleyeceğimiz sorunu; biri istihdam, biri de yükseköğretim. Yani mesleki ve teknik eğitimden toplumun iki talebi var. Bir sosyal talebi var, bir ekonomik talebi var. İyi bir eğitim alsın, iyi gelir getirici bir meslek sahibi olsun, toplum içerisinde prestijli sosyal statüye sahip bir insan olsun. Eğer biz bu kadar ülkemizin geleceği açısından stratejik önem taşıyan bu mesleki teknik eğitim sistemini iyi tanıtırsak, ön plana çıkarırsak, ilgiyi ve isteği artırıcı düzenlemeler, yazılar düzenlersek, özellikle medya olarak, ben önce ilginize de teşekkür ediyorum, sanıyorum mesleki ve teknik eğitim sistemi daha gelişecek, daha çok ilgi ve istek gören bir sistem haline gelecek. Teşekkür ederim, saygılar.

FADİME ÖZKAN; çok sağ olun, çok teşekkür ediyoruz. Oturumu burada kapatıyoruz. Bakanımızdan, genel müdürümüzden, müsteşarımızdan, basın müşavirimiz Emine Hanım'ın katkılarından ve konuşmacı arkadaşlarımızın her birinden bu oturuma sağladıkları katkı dolayısıyla ben oturum başkanı olarak teşekkür ediyorum. Oturumu burada kapatıyorum. Çok önemli tespitler yapıldığı kanaatindeyim, ben de kendi alanımda bunu dile getirmeye, yaygınlaştırmaya çalışacağım. Çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

KAPANIŞ KONUŞMALARI



OSMAN NURİ GÜLAY - Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü

Sayın Müsteşarım, değerli katılımcılar, öncelikle mesleki eğitimin bakanlığımızda eğitimin amiral gemisi olarak algılanması konusunda verdiğiniz desteğe çok teşekkür ediyorum. Biliyorsunuz mesleki eğitimle ilgili stratejik eylem planımız doğrultusunda, yani yol haritamız doğrultusunda birçok alanda sayın müsteşar yardımcımız Ercan Demirci Bey liderliğinde çalışmaları sergiliyoruz. Ama bizim bu çıkacak yasal düzenlemelerin ve çalışmaların yanı sıra, bir algı oluşturmamız gerekiyordu. Sayın Bakanımız dün açılış konuşmasında kısmen yapılan çalışmalardan bahsetti ama bir kez daha özel olarak size aktarmak istiyorum, çıraklığın zorunlu eğitime alınması inşallah yasalaştığında, küçük esnafın istihdam sorunu çözülecek diye düşünüyoruz. Özellikle Anadolu meslekten yetişen çocuklarımızın orta ölçekli işletmelerde, Anadolu teknikten yetişecek çocuklarımızın üniversite akademik başarı odaklı yetişmesi ve üst düzeydeki sektörde yer bulması adına artık Türkiye olarak bizim de bir markamızın oluşması konusunda gerçekten ciddi çalışmalarımız sürüyor. İnşallah Meclisteki yasalar sonuçlandığında, kanun çıktığında çıraklıkta hem ücret ödeyeceğiz, hem sigorta yapacağız, hem çocuklarımıza işbaşı eğitiminde 4 yıl meslek öğreteceğiz, kendi alanından mezun olduğunda yine yapmış olduğumuz KOSGEB'le bir protokol doğrultusunda 50 bin lira karşılıksız hibe kredi ve yine 100 bin lira faizsiz kredi 150 bin lirayla kendi işyerini açma imkânı gelecek. Özellikle meslek liselerinin cazip hale getirilmesi için çocuklarımızın 10. Sınıftan itibaren sigortalanması, son sınıfta işletme eğitiminde yine asgari ücretin üçte ikisi kadar devlet desteğiyle ücret almaları, sektörün bu konuda teknolojiyi çocuklarımıza sergilemesi, kapılarını açması, stajın zorunlu olması, staj sonunda kazanım sınavlarının yapılması, stajın daha ciddi olması anlamında sektörle bu işi yürütmemiz gibi, özellikle meslek dersleri öğretmenlerimizin mühendislik fakültelerinde fark derslerini vererek ayrıca mühendis ünvanını alması, kendilerini teknolojik anlamda yetiştirmeleri gibi teknisyenlik ünvanı almaları gibi, birçok yasal düzenlemeler mecliste bekliyor.

Ama bunların yanı sıra tematik meslek liseleri, yapılan güzelliklerin basınla paylaşılması, meslek etiği olan, meslek ahlakı olan çocuklarımızın yetiştirilmesi, sektörde işbaşı eğitimler, öğretmenlerimizin yetiştirilmesi, programın güncellenmesi, Ahilik ruhunun işlenmesi gibi birçok alanda birçok çalışmalar sonuçlanmak üzere, bir kısmı da sonuçlandı. Ama bir de şu var ki; mutlaka biz velilerde ve kamuoyunda, mesleki eğitimin algısını olumlu yönde oluşturmamız

gerekiyor. Düşünün, üretim olmayan bir ülkede hiçbir şeyi sonuçlandırmanız mümkün değil. Üretim de mesleki eğitime bağlı. Bugün biz Antalya'da bu kongreyi niye yapıyoruz; tarım var, sanayi var, turizm var, sağlık sektörü var, yani mesleki eğitimin içerisindeki tüm alanları böyle bir şehirde bulmanız mümkün. Buradan yola çıkarak, iki tür algı bekliyorduk, oluştu. Bir, veli algısının oluşmasını arzu ediyoruz çünkü hala ülkemizde velilerin annelerin babaların yönlendirmesiyle çocuklarımız okullarını, mesleklerini seçiyor. İkincisi, sektörle iş birliğini çok önemsiyoruz, sektörle çok güçlü bağlar oluşturmak istiyoruz, o algıyı oluşturmak için gündem oluşturduk. Üç, özellikle basın mensuplarımızdaki 30'a yakın ulusal basın mensubu arkadaşımız katıldı, biraz evvel panellerini de dinledim, basının olumlu algısı bizim için çok önemliydi, bu algının oluştuğunu düşünüyorum. Bu anlamda teşekkür etmek istiyorum. Şimdi bu kongreye grup grup saymak istiyorum, öncelikle Oğuz Borat Hocama, kongre başkanımıza çok teşekkür ediyorum. Biz normalde 750 kişilik bir davet düşünmüştük ama bu 1000'i geçti, o anlamda gelen katılımcıların hepsine teşekkür ediyorum. Başta Sayın Bakanımıza, Müsteşarımıza, Bakanlığımız üst düzey yöneticilerine teşekkür etmek istiyorum ki Millî Eğitim Bakanlığımız bu kongreyi 66 katılımcıyla temsil etti. 13 düzenleme kurulu üyemize, 88 panellerde konuşmacılarımıza, 41 bilim kurulu üyemize, 7 eğitim ve kültür komisyonundan katılan milletvekillerimize, 83 akademisyen temsilcimize, mesleki ve teknik eğitime vermiş 8 emekli genel müdürümüze ve müsteşar yardımcılarımıza, 29 basın mensubumuza, 33 kamu kurum temsilcilerine, 9 belediye temsilcilerine, 20 sendika ve konfederasyon başkanlarımıza ve temsilcilerine, 42 odalar borsalar birlikleri temsilcimize, 11 organize sanayi bölgesi temsilcilerimize, 6 kalkınma ajansı temsilcimize, 6 belgelendirme merkezi temsilcimize, 15 vakıf yöneticilerine, 72 sektör temsilcisine, 44 ilgili dernek temsilcilerine, 89 il millî eğitim müdürlüğü mesleki eğitime bakan çalışanların temsil ettiği 89 kişilik gruba, özellikle öğrenci velilerimize ve Türkiye'nin değişik illerinden gelen öğrencilerimize ki sayısı 158 ve mesleki eğitimde görev alan 30 arkadaşımıza ve bu düzenlemeyi yapan daire başkanımız Recep Beye, yanındaki şube müdürlerine, uzman yardımcılarına da özellikle teşekkür ediyorum. Kongremize katıldığınız için, unuttuğum varsa lütfen kusura bakmayın, emeği geçenlere ve katılımcıların her birine ayrı ayrı ülkem adına minnetlerimi, şükranlarımı sunuyorum. İnşallah bu kongreden ki, kitap haline gelecek, sizlere de ulaştıracacağız, oradan alacağımız çok büyük dersler var, bizim strateji eylem planından sonra ikinci yol haritamız bu kongre sonuçları olacak ve hep birlikte mesleki eğitimi arzulanan yere yerleştireceğimizi düşünüyorum. Bu anlamda hepinizden Allah razı olsun, çok teşekkür ediyorum. Biraz yollarda güvenlik nedeniyle aramalar süreci uzatıyor, uçağına yetişecek arkadaşlarımız var, o anlamda biraz acele ettik. Tekrar tekrar hepinize teşekkür ediyor, güle güle gidin diyorum. Sağ olun.



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya



ERCAN DEMİRCİ - Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı

Saygıdeğer protokol, kıymetli meslektaşlarım, eğitim camiasının güzide elemanları, basın mensupları, sivil teşekküller içerisinde özellikle mesleki eğitime gönül vermiş ve mesleki eğitimin gelişimi hususunda sivil alandan Millî Eğitim Bakanlığını ve mesleki eğitimi takviye etmek hususunda büyük bir cesaretle tırnak içinde ve büyük bir özveriyle çalışan bütün arkadaşlarımıza yine şükranlarımı arz ediyorum sözlerime başlamadan önce.

İki gün yoğun bir program ve iki gün nihayetinde şu anda kapanış programını gerçekleştiriyoruz. Genel Müdürümüzün de ifade ettiği gibi yaklaşık 1000'e yakın bir katılım gerçekleşti. Yaklaşık bir senedir, geçen sene özel öğretim kongresinden sonra hemen start verilmiş bir mutfağın nihayetini şu anda yaşıyoruz. Özelde Genel Müdürümüz Osman Bey ve daire başkanlarımız, şube müdürlerimiz, taşradaki yine il müdürlerimiz, müdür yardımcılarımız, şube müdürlerimiz, okul müdürlerimiz büyük bir çabayla, büyük bir cehtle, büyük bir gayretle bugüne geldik ve iki gün nitelikli bir istişare gerçekleştirdik. Biz Millî Eğitim Bakanlığı olarak Türkiye'nin nicelik itibarıyla en büyük teşekkülüyüz gerek kamu gerek özel sektör, Türkiye'nin en büyük kamu ve özel sektör bir anlamda büyüklüğünü dikkate aldığımızda teşekkülüz. Yaklaşık 1 milyon 70 bin civarında personeli olan devasa bir yapılanma. Bizim hizmet ettiğimiz kimdir sorusunu sorduğumuzda da özelde örgün eğitim içinde 18 milyon insan, 18 milyon çocuk, 18 milyon geleceğimizin bir anlamda umudu, gözümüzün nuru, ümit işiğimiz çocuklarımız. Ötesinde, velileriyle beraber aslında 80 milyona hizmet eden bir yapılanma, Millî Eğitim Bakanlığı. Bu yapılanma içerisinde mesleki eğitim genel müdürlüğü ise; Millî Eğitim Bakanlığının en büyük genel müdürlüğü. Yaklaşık 130 bine yakın personeliyle, lise kademesinde öğrencilerin yüzde 40 ile devasa bir yapılanma. Bu yapılanma ve bu yapılanma içerisinde genel müdüründen en alta hizmet etmek hususunda çaba sarf eden bütün arkadaşlarımızın, bugün şu anda görmüş olduğunuz tabloda katkısı var, rolü var; ama ötesinde bu katkı ve bu rol aslında bundan sonra yapacağımız işlerle alakalı size bir el uzatmanın da ötesinde, size birlikteliğin bir anlamda resmini, birlikteliğin bir anlamda gerçekliğini paylaşmak hususunda bir duygu içerisinde. Biz değil ki meslek eğitim, eğitimin bütün kademelerinde özellikle Millî Eğitim Bakanlığı olarak son zamanlarda yeni bir paradigma, aslında olması gereken paradigmayı belki tadil etmek, tamir etmek ama yeni bir paradigma geliştirmek sadedinde şunu söylüyoruz; diyoruz ki eğitimin her kademesinde başarı için ki o başarı bizim gözümüzün aydınlığı çocuklarımızın mutlu, huzurlu bir hayat yaşaması,

kendileriyle beraber bütün çocuklara, bütün dünya çocuklarına yine mutluluğu mayalaması, aşılması, bu hususa dair, sonuca gitmek amacıyla bu birlikteliği biz size telkin ediyoruz, tebliğ ediyoruz. Ve diyoruz ki sonuca gitmek hususunda beraberce bu başarıyı elde etmeliyiz.

Millî Eğitim Bakanlığı ve özelde de Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'nün, iş yapma tarzı, iş yapma üslubu bu. Mesleki eğitim önemli, önemine dair iki gün boyunca defaatle sunumlar gerçekleşti, bu sunumları alanının en üst isimleri bir anlamda tebliğ ettiler. Bu hikâyeyle alakalı kısma girmeye gerek duymuyorum, gölge etmemek adına. Ama şunu sizlerle paylaşmak istiyorum; Türkiye'nin geleceği eğitimde, Türkiye'nin geleceği eğitimli bir anlamda nesillerde, eğitimin bir anlamda merkezinde çocuklara gelecekleriyle alakalı ayakları üzerinde durabilecek meslekleri bir anlamda ulaştırabilmek en önemli misyon, en önemli vazife. Biz, özellikle mesleki eğitimin hem olgusunu, hem algısını bu perspektifle tekrar masaya yatırmalıyız. Türkiye olarak, eğitimciler olarak, Millî Eğitim Bakanlığı bürokrasisi olarak, taşra teşkilatlarımızdaki bütün öğretmenlerimizle beraber.

Mesleki eğitimin gelişimi hususunda son zamanlarda özel sektör marifetiyle bir sonuca da gitmek arzusundayız, bununla alakalı yasal düzenlemelerin önemli bir kısmı gerçekleşti, önemli bir kısmının gerçekleşmesiyle alakalı bir arifedeyiz, İnşallah bu yasal düzenlemeler nihayete erdikten sonra daha hızlı bir şekilde sahada olacağız, STK'larla, özel sektörle ve velilerle her şeyden öte çocuklarla bu süreci nasıl gerçekleştirmeliyiz, bunun istişaresini devam ettireceğiz. Bugünkü istişare aslında bize bir rota verdi, bir yol verdi, bir yöntem gösterdi. Ülkemiz büyük bir ülke, milletimiz büyük ve asil bir millet, bu asaleti yüzyıllardır bu coğrafyada yaşamaktan dolayı, o yaşantının bir anlamda bakiyesi olmaktan dolayı, o bakiyenin bir anlamda son mirasçısı olmaktan dolayı gururluyuz. Ama bununla beraber bize ecdadımızın vermiş olduğu bakiyeyi çocuklarımıza aynı renkte, aynı tonda, aynı kalitede, aynı keyfiyette teslim etmek hususunda bir sorumluluğu, üzerimizde, yüreğimizde, kalbimizde yaşıyoruz. Bu coğrafya, kaliteli bir coğrafya, bu coğrafya kendine muadil bir kaliteyi benimseyen ve bu kalitenin dışındakini de üzerinde çok da taşımayan bir coğrafya ve biz binyıllarca bu coğrafyada bu kaliteyi taşıyabildiğimiz için bu coğrafya bizim vatanımız oldu. İnşallah vatanımız ve bundan sonra da olacak ve bu konuda çocuklarımız için yapılması gerekenleri, biz eğitimin neferleri, biz eğitimin hizmetkârları yapabilmek hususunda, gerçekleştirebilmek hususunda azimle, gayretle, cehtle çalışacağız.

Son sözüm; bizi bize bırakmayın. Milli Eğitim bürokrasisi olarak bu sözü bütün Milli Eğitim temsilcilerinin temsilcisi olarak şu anda bu kürsüde sizlerle paylaşmak istiyorum. Bizi bize bırakmayın çünkü biz sizi size bırakmayacağız. Bir artıya gidecek isek, bir doğruya gidecek isek, bunu birlikte gerçekleştireceğiz ve sadece ve sadece yanlışları dile getiren değil, sadece ve sadece eksiklikleri, kusurları dile getiren değil, ötesinde doğruyu da gören ve doğruyu da işaret eden bu ruh haliyle müspete dair, olumluya dair, pozitifte dair yolculuğumuz inşallah dün olduğu gibi, şu anda olduğu gibi bundan sonra da devam edecek. Bu konuda mutluyuz, iyi ki varsınız, iyi ki varız, iyi ki biz büyük bir devletin ve büyük bir milletin yine hassaten büyük bir camianın, eğitim camiasının ve özelde de mesleki eğitime gönül vermiş bir camianın, bir örgütün, bir yapılanmanın neferleriyiz, taraflarıyız. Bu son sözde saygılarımı sunuyorum, emek verdiniz, saygılarımızı yine sunuyoruz otelde iki gündür bize hizmet eden bütün emekçi arkadaşlarımıza, organizasyon kısmında yine çaba sarf eden arkadaşlarımıza, çaycısından aşçısına kadar bütün arkadaşlarımıza hassaten sayın bakan adına, sayın müsteşar adına, bütün Milli Eğitim bürokrasisi adına teşekkürlerimi huzurunuzda arz etmekten dolayı gururluyum. İnşallah başka toplantılarda, başka kongrelerde, çalıştaylarda birlikte olmak adına huzurla kalın, hoşça kalın. Teşekkürler.



MESLEKÎ ve TEKNİK EĞİTİMİN TARİHİ GELİŞİM SÜRECİ

1. MESLEKÎ VE TEKNİK EĞİTİMİN TARİHİ GELİŞİM SÜRECİ

1.1. MESLEKÎ VE TEKNİK EĞİTİMDE CUMHURİYET ÖNCESİ VE SONRASI ÖNEMLİ GELİŞMELER

- X. yy: Karahanlılar Ahilik teşkilatı kurulmuştur.
- XIII. yy'dan Osmanlı Devleti'nin ilk yüzyılına kadar: Ahilik (ilk teşkilatlanmış meslek erbabı dericilik Merkez: Kırşehir; Kurucu: Nasuriddin Mahmut b. Ahmet (Ahi Evran)) teşkilatlanması Anadolu coğrafyasında etkilerini gösterir.
- Osmanlı Devleti: Ahilik Teşkilatı 1727 yılında Gedik Kuruluşuna dönüşür.
- Osmanlı Devleti: XVII. yy Lonca Teşkilatı (İstanbul'da bu dönemde 1109 Lonca bulunmaktadır (Evliya Çelebi Seyahatnamesi)).
- Osmanlı Devleti Tanzimat Dönemi: Öksüz çocukların meslek öğrenmesi için ilk İslahhane 1861 yılında Mithat Paşa tarafından Niş'te açılır.
- 18. ve 19. yy. askeri alanda açılan meslek okulları:
 1. 1773 Mühendishane-i Bahri Hümayun
 2. 1793 Mühendishane-i Berr-i Hümayun
 3. 1826 Tıphane-i Amie ve Cerrahhane-i Mamure
 4. 1834 Mekteb-i Ulumu Harbiye
 5. Muzıka-i Hümayun
- 1916 yılında: Maarif Nezareti tarafından idadi (ortaokul) programları hazırlandı. Sanayi Mekteplerinin dışında da mesleki eğitim verilmeye başlandı.
- 1921 yılında: Maarif Nezareti tarafından sultanilerin teşkilatında değişiklik yapıldı.
- 1 Kasım 1922 yılında Saltanat kaldırıldı. Sanayi mekteplerinin bir kısmı kapatıldı.
- 1923-1930 yılları: Ulusal bir yapı oluşturma dönemidir.
 1. 1923 yılında I. Heyet-i İlmiye Programında meslekî ve teknik eğitim üzerinde duruldu.
 2. 1923 yılında İzmir İktisat Kongresinde çıraklık okullarının açılması teşvik edildi.
 3. 1926 yılında John DEWEY'in tavsiyesi ile ilk defa meslekî ve teknik öğretim işleri ile ilgilenmek üzere MEB İlköğretim Dairesi görevlendirildi.
 4. 1927 yılında meslek okullarına ait işlerin Yüksek Öğretim Dairesi tarafından yürütülmesine karar verildi. Dairenin adı Yüksek ve Meslekî Öğretim Genel Müdürlüğü olarak değiştirildi.
 5. 1927-1933 yıllarında mesleki eğitim kurumlarına öğretmen yetiştirmek için Avrupa'ya 133 erkek ve kız öğrenci gönderildi.
 6. 1928 yılında ulusal boyutta programlar hazırlanmaya başlandı.
 7. 1933 yılında 2287 sayılı Kanunla Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kuruldu.
 8. 1936 yılında Meslekî Tedrisatın İnkişaf Planı hazırlandı. Söz konusu planda mesleki ve teknik eğitim köy kurslarından yükseköğretime kadar her alanda bir bütünlük içinde ele alındı.
- 1940-1980 yılları: Merkezi otoritenin güçlendiği, okula dayalı merkezi sistemin kök saldıği dönemdir.
 - a) 1940'lı Yıllarda her ilde bir meslek lisesi politikası benimsendi. İş hayatına ve çevreye yeni bilgi ve teknikleri götürecek elemanı yetiştirmek sanat okullarının, modern ailenin yapılanmasına yardımcı olmak kız teknik öğretim okullarının



amacı oldu. Genel amaç; yeni toplumun inşasını sağlamaktır.

- b) 1970'li Yılların Politikası: İhtiyacı belirle, programı geliştir, gerekli kaynakları temin et, programı uygula, mezunları izle, elde edilen sonuçlara göre yeniden planlama yap prensibi üzerine kurgulandı.

1. 1941 yılında Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığına dönüştürüldü.
 2. 1951 yılında Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kaldırıldı. Yeniden Genel Müdürlük kuruldu.
 3. 1980 yılından sonra MEB bünyesinde tek müsteşarlık makamı oluşturuldu. Müsteşar Yardımcılığı ihdas edildi. Okul sayılarının artmasıyla öğretim daireleri genel müdürlük haline getirildi.
 4. 1941 yılında meslekî ve teknik eğitim okullarının teftişi için kurulan Mesleki ve Teknik Öğretim Teftiş Heyeti bir süre sonra Genel Teftişle birleştirildi.
 5. 1973 yılında 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu çıkarıldı.
 6. 1977 yılında köy kursları dâhil tüm kurslar Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlandı.
 7. 1977 yılında 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Usta Kanunu ile Çırak, Kalfa ve Usta Yetiştirme görevi MEB'e verildi.
 8. 1983 yılında YÖK kuruldu.
 9. 1980'li yıllarda teknik eğitim bir doçentlik olarak YÖK listesinde yer aldı.
 10. 1934-1982 yılları arası mesleki ve teknik eğitim okul/kurumlarına öğretmen yetiştirmek için öğretmen okulları ile ilgili çalışmalar yapıldı.
- 1980-2013 yılları: Okul işletme işbirliğinin güçlenmeye başladığı ve merkezi otorite ve paydaşların arasında iletişimin arttığı dönemdir.
 1. 1986 yılında 3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanunu yayımlandı. (Okul-iş hayatı işbirliği ilk defa yasal bir dayanakla meşrulaştırıldı.)
 2. 1986 yılında Ankara'da Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu, illerde İl Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu kuruldu.
 3. 1986 yılında Meslekî ve Teknik Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Merkezi kuruldu.
 4. 1992 yılında 3797 sayılı "Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun" ile meslekî ve teknik eğitimin sorumluluğu;
 - a) Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
 - b) Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
 - c) Ticaret Turizm Öğretim Genel Müdürlüğü
 - d) Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne verilmiştir.
 5. 1998 yılında katsayı uygulaması getirildi.
 6. 2001 yılında 4702 sayılı Kanunu ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununda, 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununda, 3797 sayılı MEB Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunda, 4306 sayılı Sekiz Yıllık Zorunlu İlköğretim Uygulamasına İlişkin Kanunda değişiklik yapıldı.
 7. 2001 yılında Meslek Yüksek Okullarına sınavsız geçiş meslekî ve teknik eğitim okullarından mezun olanlara verildi.

8. 2001 yılında ortaöğretim ve yükseköğretim programları arasında bütünlük sağlanması kararı alındı.
9. 2001 yılında “Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu” “Mesleki Eğitim Kanunu” adını aldı.
10. 2001 yılında “Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu”, “Mesleki Eğitim Kurulu” adını alırken “İl Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu” ise “İl Mesleki Eğitim Kurulu” adını aldı.
11. 2004 yılında Sağlık Meslek Liseleri, Tapu Kadastro, Adalet Meslek Liseleri ve Tarım Meslek liseleri MEB’e devredildi.
12. 2006 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumu kuruldu.
13. 2009 yılında meslekî ve teknik eğitime öğretmen yetiştiren kurumlar yeniden yapılanma sürecine girdi.
14. 2010 yılında katsayı uygulaması kaldırıldı.
15. 2010 yılında genel liselerin Anadolu liselerine dönüştürülmesi konulu genelge yayımlandı.
16. 2011 yılında 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile MEB bünyesinde meslekî ve teknik eğitimden sorumlu altı birim Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü çatısı altında birleştirildi. Aynı KHK ile Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne dönüştürüldü.
17. 2016 yılında TBMM’de kabul edilen meslekî eğitimi iyileştirme kapsamındaki yasa ile çıraklık eğitimi zorunlu eğitim kapsamına alındı.

1.2. X. YY’DEN XXI. YY’YE KADAR MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN KRONOLOJİSİ

1.3.CUMHURİYET ÖNCESİ DÖNEM

- X. yy: Karahanlılar Ahilik teşkilatı kurulmuştur.
- XIII. yy’dan Osmanlı Devleti’nin ilk yüzyılına kadar: Ahilik (ilk teşkilatlanmış meslek erbabı dericilik, **Merkez:** Kırşehir; **Kurucu:** Nasuriddin Mahmut b. Ahmet (Ahi Evran)) teşkilatlanması Anadolu coğrafyasında etkilerini gösterir.
- Osmanlı Devleti: Ahilik Teşkilatı 1727 yılında Gedik Kuruluşuna dönüştürüldü.
- Osmanlı Devleti: XVII. yy. Lonca Teşkilatı (İstanbul’da bu dönemde 1109 Lonca bulunmaktadır. (Evliya Çelebi Seyahatnamesi))
- Osmanlı Devleti Tanzimat Dönemi: İlk İslahhane 1861 yılında Mithat Paşa tarafından Niş’te açılır.(Öksüz çocukların meslek öğrenmesi için)
- NOT: Bu tarz yerlerin bütçesi hayırseverler tarafından karşılanmaktadır.
- 1864 yılında Rusçuk’ta kız ıslahhanesi açıldı.
- 1869 yılında Yedikule Kız Sanayi Mektebi açıldı.
- 1878 yılında Ahmet Vefik Paşa tarafından Üsküdar’da Nehari Kız Sanayi Mektebi açıldı.
- 1883 yılında ilk ticaret okulu açıldı. (Ticaret Nazırı: Suphi Paşa tarafından açılan okulun adı: Hamidiye Ticaret Mekteb-i Alisi)
- 1884 yılında Mühendishane-i Hümayun Nezareti (müstakil mühendis sınıfları) açıldı.
- 1884 yılında 23 maddelik Nizamname ile okullarda genel bilgiler ve mesleki bilgiler derslerinin birlikte verilmesi ile ilgili düzenleme yapıldı.
- 1881 yılında Üsküdar Kız Mektebi Üsküdar Kız Sanayi Mektebine dönüştü. 1909 yılında Darü’l Muallimat adı ile Çapa’da öğretime başladı. 1911 yılında kapatıldı.



- 1885 yılında İslahhaneler Mekteb-i Sanayi adını aldı.
NOT: 1913 İdare-i Umumiye Kanunu ile sanayi mekteplerinin masrafları Vilayetler Hususi İdarelerine verildi.
- 18. ve 19. yy. askeri alanda açılan meslek okulları:
- 1773 Mühendishane-i Bahri Hümayun
- 1793 Mühendishane-i Berr-i Hümayun
- 1826 Tıphane-i Amire ve Cerrahhane-i Mamure
- 1834 Mekteb-i Ulumu Harbiye
- Mızıka-i Hümayun
- 1911 yılında Kondüktör Mektebi açıldı. Mektep 1922 yılında Nafia Fen Mektebi adını aldı.
- 1916 yılında: Maarif Nezareti tarafından idadi (ortaokul) programları hazırlandı. Sanayi Mekteplerinin dışında da mesleki eğitim verilmeye başlandı.
- 1921 yılında: Maarif Nezareti tarafından sultanilerin teşkilatında değişiklik yapıldı.
- 1 Kasım 1922 yılında Saltanat kaldırıldı. Sanayi mekteplerinin bir kısmı kapatıldı.
NOT : Cumhuriyet öncesi meslek okullarının amacı:
 1. Meslek elemanı yetiştirmek
 2. Kişinin iş kurmasını sağlamak
 3. Kişinin başkasının yanında çalışmasını sağlamak

Bütçe: Yerel Yönetimler
Eğitim Programı: Bölgesel ihtiyaçlar

1.4.CUMHURİYET DÖNEMİ

- 1923-1930 yılları: Ulusal bir yapı oluşturma dönemidir.
- 1940-1980 yılları: Merkezi otoritenin güçlendiği, okula dayalı merkezi sistemin kök saldırdığı dönemdir.
- 1940'lı Yılların Politikası: Her ilde bir meslek lisesi politikası benimsenmiştir. Sanat okullarının amacı: iş hayatına ve çevreye yeni bilgi ve teknikleri götürecektir. Kız teknik öğretim okullarının amacı ise; modern ailenin yapılanmasına yardımcı olmaktır. Genel amaç; yeni toplumun inşasını sağlamaktır.
- 1970'li Yılların Politikası: İhtiyacı belirle, programı geliştir, gerekli kaynakları temin et, programı uygula, mezunları izle, elde edilen sonuçlara göre yeniden planlama yap prensibi üzerine kurgulanmıştır.
- 1980-2013 yılları: Okul işletme işbirliğinin güçlenmeye başladığı ve merkezi otorite ve paydaşların arasında iletişimin arttığı dönemdir.
- III. (1940), VI. (1957), IX. (1974), XIII. (1990) VE XVI. (1999) Milli Eğitim Şuraları mesleki eğitim ağırlıklı düzenlenmiştir.

KALKINMA PLANLARI

- I. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI: (1963-1967)
- II. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI: (1968-1972)
- III. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI: (1973-1977)
- IV. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI: (1979-1983)
- V. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI: (1985-1989)
- VI. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI: (1990-1995)
- VII. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI: (1996-2000)

- VIII. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI: (2001-2005)
- IX. BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI: (2007-2013)
- X. BEŞ YILLAK KALKINMA PLANI: (2014-2018)

Bütçe

- 1935 yılına kadar okulların bütçeleri yöresel düzeyde karşılanmaktadır. MEB problemler yaşandığında sorunu ortadan kaldırmak için destek vermektedir. Ulusal bütünlük içinde yerel katılımıcılığın esas olduğu bir politika benimsenmiştir.
- 1935 yılında çıkarılan 2765 sayılı Kanun ile meslek okullarının tüm harcamaları devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır. Merkezi yapının güçlenmeye başladığı dönemdir.
- 1942 yılında 4304 sayılı Kanun ve 1950 yılında 5642 sayılı Kanun ile meslekî ve teknik eğitime devlet tarafından finans desteği sağlanır.

Yapılanma ve Politikalar

- 1923 yılında I. Heyet-i İlmiye Programında meslekî ve teknik eğitim üzerinde duruldu.
- 1923 yılında İzmir İktisat Kongresinde çıraklık okullarının açılması teşvik edildi.
- 1926 yılında John DEWEY'in tavsiyesi ile ilk defa meslekî ve teknik öğretim işleri ile ilgilenmek üzere MEB İlköğretim Dairesi görevlendirildi.
- 1927 yılında meslek okullarına ait işler Yüksek Öğretim Dairesi tarafından yürütülmesine karar verildi. Dairenin adı Yüksek ve Meslekî Öğretim Genel Müdürlüğü olarak değiştirildi.
- 1928 yılında ulusal boyutta programlar hazırlanmaya başlandı.
- 1933 yılında 2287 sayılı Kanunla Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kuruldu.
- 1936 yılında **Mesleki Tedrisatın İnkişaf Planı** hazırlandı. Söz konusu planda meslekî ve teknik eğitim köy kurslarından yükseköğretime kadar her alanda bir bütünlük içinde ele alındı.
- 1938 yılında 3423 sayılı Kanun ile okullar üretime özendirildi. (Döner sermaye işlemleri başlatıldı.)
- 1941 yılında Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığına dönüştürüldü.
 - a) Müsteşarlığın bünyesinde;
 - 1. Erkek Teknik Öğretim Müdürlüğü
 - 2. Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü
 - 3. Ticaret Öğretim Müdürlüğü
 - 4. Yapı İşleri Müdürlüğü
 - 5. Teknik Büro Müdürlüğü
 - 6. Muamelat Şefliği kuruldu.
 - b) 1951 yılında Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kaldırıldı. Yeniden Genel Müdürlük kuruldu. 1958 yılında tekrar Müsteşarlık kuruldu. 1980 yılından sonra MEB bünyesinde tek müsteşarlık makamı oluşturuldu. Müsteşar Yardımcılığı ihdas edildi. Okul sayılarının artmasıyla öğretim daireleri genel müdürlük haline getirildi.
- 1941 yılında meslekî ve teknik eğitim okullarının teftişi için kurulan Meslekî ve Teknik Öğretim Teftiş Heyeti bir süre sonra Genel Teftişle birleştirildi.
- 1973 yılında 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu çıkarıldı.
- 1977 yılında köy kursları dâhil tüm kurslar Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlandı.
- 1977 yılında 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Usta Kanunu ile Çırak, Kalfa ve Usta Yetiştirme



görevi MEB'e verildi.

- 1983 yılında YÖK kuruldu.
- 1980'li yıllarda teknik eğitim bir doçentlik olarak YÖK listesinde yer aldı.
- 1986 yılında 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu yayımlandı. (Okul-iş hayatı işbirliği ilk defa yasal bir dayanakla meşrulaştırıldı.)
- 1986 yılında Ankara'da Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu, illerde İl Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu kuruldu.
- 1986 yılında Meslekî ve Teknik Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Merkezi kuruldu.
- 1992 yılında 3797 sayılı "Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun" ile meslekî ve teknik eğitimin sorumluluğu;
 1. Erkek Teknik öğretim Genel Müdürlüğü
 2. Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
 3. Ticaret Turizm Öğretim Genel Müdürlüğü
 4. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü verildi.
- 1998 yılında katsayı uygulaması getirildi.
- 2001 yılında 4702 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununda, 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununda, 3797 sayılı MEB Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunda, 4306 sayılı Sekiz Yıllık Zorunlu İlköğretim Uygulamasına İlişkin Kanunda değişiklik yapılmıştır.
- 2001 yılında Meslek Yüksek Okullarına sınavsız geçiş meslekî ve teknik eğitim okullarından mezun olanlara verildi.
- 2001 yılında ortaöğretim ve yükseköğretim programları arasında bütünlük sağlanması kararı alındı.
- 2001 yılında "Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu" "Meslekî Eğitim Kanunu" adını aldı.
- 2001 yılında "Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu", "Meslekî Eğitim Kurulu" adını alırken "İl Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu" ise "İl Meslekî Eğitim Kurulu" adını almıştır.
- 2004 yılında Sağlık Meslek Liseleri, Tapu Kadastro, Adalet Meslek Liseleri ve Tarım Meslek liseleri MEB'e devredildi.
- 2006 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumu kuruldu.
- 2010 yılında katsayı uygulaması kaldırıldı.
- 2011 yılında 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile MEB bünyesinde meslekî ve teknik eğitimden sorumlu altı birim Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü çatısı altında birleştirildi. Aynı KHK ile Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne dönüştürüldü.
- 2010 yılında genel liselerin Anadolu liselerine dönüştürülmesi konulu genelge yayımlandı.

Öğretmen Yetiştirme

- 1927-1933 yıllarında mesleki eğitim kurumlarına öğretmen yetiştirmek için Avrupa'ya 133 erkek ve kız öğrenci gönderildi.
- 1934-1935 yılında Ertik Öğretmen Okulu açıldı. 2 yıl eğitim süresi olan okulun amacı kız sanat enstitülerine öğretmen yetiştirmektir. 1938-1939 yıllarında adı Kız Meslek Öğretmen Okulu oldu.
- 1937-1938 yılında Erkek Teknik Öğretmen Okulu açıldı. Bu okula gitmek isteyen öğrencilerde sanat okulunu tamamladıktan sonra iki yıl sanayi deneyimi arandı. Ayrıca okul öğrencilerinin yazın sanayi tesislerinde uygulama yapma zorunluluğu getirildi.
- 1955 yılında Ticaret Yüksek Öğretmen Okulu açıldı. 1959 yılında Ankara Ticaret Yüksek Öğretmen Okulu, 1965'de Ankara Ticaret ve Turizm Öğretmen Okulu adını aldı.
- 1964 yılında Ankara'da Kız Sanat Öğretmen Okulu kuruldu. (Pratik Kız Sanat Okullarına

öğretmen yetiştirmek için kurulan bu okullara gitmek için en az yedi yıl köy kursu öğretmenliği yapmak gerekiyordu.)

- 1982 yılında Teknik Yüksek Öğretmen Okulu Teknik Eğitim Fakültesine, Kız Teknik Yüksek Öğretmen Okulu da Mesleki Eğitim Fakültesine dönüştürüldü.
- 2009 yılında meslekî ve teknik eğitim fakülteleri yeniden yapılanma sürecine girmiş, bazı yükseköğretim kurumları bünyesinde bulunan teknik eğitim fakülteleri, meslekî eğitim fakülteleri, meslekî ve teknik eğitim fakülteleri, ticaret ve turizm eğitim fakülteleri ile Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi kanunla kapatıldı. Meslekî ve teknik ortaöğretimin orta ve uzun vadedeki öğretmen ihtiyacının kapatılan fakülte mezunlarıyla birlikte yeni kurulan teknoloji fakülteleri, sanat ve tasarım fakülteleri, turizm fakülteleri, alanla ilgili diğer fakülteler ve yüksekokullardan karşılanması beklenmektedir.

Cumhuriyet Döneminde Açılan Okullar

- Cumhuriyetin ilk yıllarında ilkokul ve ortaokul düzeyinde 15 erkek sanayi mektebi bulunuyordu. Bu mekteplerin öğretim programları birbirinden farklıydı. Bu okulların 9'u MEB'e devredildi.
- Cumhuriyetin ilk yıllarında Akşam Ticaret ve Meslek Kursları açıldı.
- 1922'de Samsun İstiklal Numune Mektebi özel teşebbüsle kuruldu. 1924'te mektep ilk ticaret mektebi adını aldı. 1926-1927 yıllarında MEB'e bağlandı.
- 1924 yılında Trabzon Ticaret Okulu İktisat Vekâleti tarafından açıldı. 1925'te Ameli Tecim Okulu haline getirildi.
- 1924 yılında İzmir Ticaret Okulu açıldı. 1926 yılında Ticaret Vekâletine devredildi.
- 1924 yılında Ankara Ticaret Okulu açıldı.
- 1924 yılında Adana Ticaret Okulu açıldı.
- **NOT:** Ticaret okullarında okuyan öğrenciler sabah okul, öğleden sonra banka ve ticari işletmelerde çalışmakta idiler.
- 1926 yılında Sümerbank gibi kamu kurum ve kuruluşlarına çırak okulu açma yetkisi verildi.
- 1926 yılında ilk halk eğitimi kurulmuştur. Bu birim 1960'dan sonra genel müdürlük konumuna getirildi.
- 1927 yılında ilk kız teknik öğretim okulları açıldı.
- 1928 yılında ilk akşam sanat okulu açıldı.
- 1929 yılında ilk terzilik okulu açıldı.
- 1930 yılında Belediyelere çırak okulu açma yetkisi verildi.
- 1931 yılında Bölge Sanat Okulları açıldı.
- 1933 yılında ilk ticaret lisesi Ankara'da açıldı.
- 1938 yılında İstanbul Yüksek Ticaret okulunun orta ve lise kısmı MEB'e bağlandı.
- 1939 yılında ilk köy kursu Bursa Gürsu'da 45 öğrenci ile açıldı.
- 1940 yılında Makine Kimya Kurumu Tesislerinde çırak okulu açıldı.
- 1941 yılında İstanbul Yüksek Mühendis Okulu ve Yıldız Teknik Okulu İdaresi 4120 sayılı Kanunla MEB'e devredildi.
- 1944 yılında Yüksek Mühendis Okulu Teknik Üniversite haline getirildi.
- 1945 yılında ilk Olgunlaşma Enstitüsü İstanbul'da açıldı.
- 1946 yılında İstanbul Mühendis Yüksek Okulu müstakil oldu.
- 1946-1947 yıllarında Kimya Sanat Enstitüsü açıldı.
- 1946-1947 yıllarında Matbaacılık Okulu açıldı.
- 1948 yılında Zonguldak Maden Teknisyen Okulu MEB'e devredildi. Bu okul Maden Mühendis



Okuluna çevrildi.

- 1954-1955 yıllarında dört yıl süreli akşam ticaret liseleri açıldı.
- 1956-1957 yıllarında İstanbul Tatbiki Güzel Sanatlar Okulu açıldı.
- 1959-1960 yıllarında Kız Sanat Ortaokulu açıldı.
- 1960-1961 yıllarında Ankara'da ilk otelcilik okulu açıldı.
- 1961 yılında Mektupla Öğretim Merkezi kuruldu.
- 1963-1964 yıllarında Kız Enstitüleri bünyesinde uygulama anaokulları açıldı.
- 1969 yılında teknisyen yetiştirmek için teknik liseler açılmaya başladı. 1980'li yıllarda bu okullar yerini Meslek Yüksek Okulları almaya başladı.
- 1973-1974 yıllarında sanat enstitüleri endüstri meslek liselerine, kız enstitüleri de kız meslek liselerine çevrildi.
- 1974 yılında Meslekî ve Teknik Açıköğretim Okulu açıldı.
- 1982-1983 yıllarında Anadolu Teknik Lisesi açıldı. (Haydarpasha Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi)
- 1983-1984 ilk Anadolu ticaret meslek lisesi açıldı.
- 1983-1984 yıllarında Anadolu Meslek Lisesi açıldı.
- 1985-1986 yıllarında yabancı dille eğitim yapan (İngilizce) Ziya Kalkavan Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi açıldı.
- 1988-1989 yıllarında Anadolu Kız Teknik liseleri açıldı.
- 1988-1989 Eğitim Öğretim Yılında Federal Alman Hükümetinin desteği ile "İkili Meslekî Eğitim Merkezi" açıldı. Öğretim süresi üç yıl olan okul mezunlarına kalfalık belgesi verilmekteydi. Fark derslerini tamamlayan öğrencilere endüstri meslek lisesi diploması verilmekteydi.
- 1989-1990 yıllarında Çok Programlı Liseler açıldı.
- 1992-1993 yıllarında İletişim Meslek Lisesi açıldı.
- 2001 yılında yayımlanan 81 no'lu Genelge ile Ortaöğretimde okul çeşitliliğinin azaltılması çalışması yapıldı.
- 2002-2003 yılında Meslekî ve Teknik Eğitim Merkezleri kuruldu.

MAKALELER



MESLEKİ TEKNİK EĞİTİMDE POLİTİKA ARAYIŞLARI	339
DİJİTAL ÖĞRENME ESASINA DAYALI YENİ ÖĞRENME YAKLAŞIMI VE EĞİTİM KAYNAK YÖNETİMİ SİSTEMİNİN TASARLANMASI	345
ÜÇ BOYUTLU YAZICILARDA ÇOKLU-EKSTRÜDER YÖNTEMİ, GELİŞTİRİLMESİ VE EĞİTİME KATKISI	351
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE ENGELLİ BİREY OLMAK	359
OKAN ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN İNTERNET KULLANIM DUNUMLARININ SAPTANMASI	368
ENGELLİ ÖĞRENCİLERİN, MESLEKİ EĞİTİM VE İSTİHDAMINDA İŞLETMECİLERİN DEĞERLENDİRMELERİ	378
ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİNDE HAYAT BOYU ÖĞRENME MODELİ.....	386
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE AVUSTURYA ÖRNEĞİ.....	391
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN OECD ÜLKELERİ İLE ÜLKEMİZDEKİ UYGULAMALARININ KARŞILAŞTIRMALI DEĞERLENDİRMESİ.....	399
SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULLARININ ÖNEMİ, MEVCUT EĞİTİM DURUMU; 2023'E GLOBAL BİR BAKIŞ AÇISI	414
DERİ TEKNİKERLİĞİ EĞİTİMİNDE MEVCUT DURUM ANALİZİ YAŞANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	421
KÜLTÜRLERARASI EĞİTİMDE YAŞAYARAK ÖĞRENME: ÖĞRETMEN VE ÖĞRENCİ DEĞİŞİMİ, KÜLTÜREL HAREKETLİLİKLER.....	431
KÜTAHYA'YA GÖÇ ETMİŞ ERGENLİK ÇAĞINDAKİ YABANCI UYRUKLU LİSE GENÇLERİNİN DEĞİŞEN EĞİTİM YAŞAMLARININ SOSYOLOJİK ANALİZİ	443
JAPONYA ULUSLARARASI İŞBİRLİĞİ AJANSI (JICA) İLE MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİMDE YAPILAN TEKNİK İŞ BİRLİĞİ PROJELERİNİN KRONOLOJİK ANALİZİ	452
METAL SEKTÖRÜNDE SEKTÖR-OKUL-İŞBİRLİĞİ MODELİ: TÜRKİYE İÇİN “MESLEKİ EĞİTİME TAM DESTEK” (METAD) PROJESİ.....	462
NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÇORLU MESLEK YÜKSEKOKULU UYGULAMALI EĞİTİM MODELİ.....	471
UYGUN İNCELİK VE NİTELİKTE HAVA ARACI BAKIM PERSONELİ YERLEŞTİRİLMESİ	475
SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULLARI EĞİTİMİNDE İNOVASYON ÇALIŞMALARI	479
TÜRKİYE'DE GRAFİK TASARIMCININ PROBLEMLERİ VE BİR ÇÖZÜM ORTAĞI OLARAK MESLEK KURULUŞLARI	481
MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİM UYGULAMALARINA İLİŞKİN ETKİLİLİĞİN BELİRLENMESİ VE UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLARIN TESPİTİ: KARAMAN İLİ ÖRNEĞİ	486
TÜRKİYE'DEKİ SURIYELİ ÇOCUKLARIN EĞİTİMİ.....	496
OKULDAN SEKTÖRE	500
ENDÜSTRİ 4.0-3B YAZICILARIN HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARINA ALINMASININ KİŞİ, KURUM VE KURULUŞLARA ETKİSİ	506
MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA UYGULANAN ETKİN BİR “ÜNİVERSİTE - SANAYİ İŞBİRLİĞİ”: TRİSÖMESTR EĞİTİM SİSTEMİ.....	514
TÜRKİYE'DEKİ EUROPASS UYGULAMALARI: MEVCUT DURUM VE ÖNERİLER.....	524

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
II. EĞİTİM KONGRESİ
“Eğitimden Üretime Sektörle İş Birliğine”
24-25 EKİM 2016
ANTALYA

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Oğuz BORAT
Prof. Dr. Duran ALTIPARMAK
Prof. Dr. Veli ÇELİK
Prof. Dr. Mustafa YAŞAR
Prof. Dr. Gültekin ÇETİNER
Prof. Dr. Mustafa KURT
Prof. Dr. Osman ELDOĞAN
Prof. Dr. Ulvi ŞEKER
Prof. Dr. Ramazan ÇITAK
Doç. Dr. Mustafa Ali ERSÖZ
Prof.Dr. Serdar YÜCESU



AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE HİBE PROGRAMLARININ MESLEKİ EĞİTİMDEKİ ÖNEMİ: METEK HİBE PROGRAMI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME.....	535
İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BAĞLAMINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU	544
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ATÖLYE VE LABORATUVAR DERSLERİ ÖĞRETMENLERİ ÖZEL ALAN YETERLİLİKLERİ.....	555
MESLEKİ EĞİTİMDE BENZETİM YAZILIMLARININ KULLANILMASIN İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİNE ETKİSİ	568
MESLEKİ EĞİTİMDE HAYAT BOYU ÖĞRENME YAKLAŞIMLARI ÇERÇEVESİNDE; İSMEK-SEKTÖR OKULLARI PROJESİ	574
KÜLTÜRÜMÜZÜN TEMEL UNSURLARINDAN AHİLİĞİN GÜNÜMÜZ MESLEKİ EĞİTİMİNE YANSIMALARI	579
GELİŞMEKTE OLAN ÜLKE ENDÜSTRİLERİNDE İŞGÜCÜ DİKEY YAPILANMASI VE UYGULAMALI EĞİTİMİN ROLÜ.....	588
SANAYİ DEVRİMLERİ SONRASI POST-ENDÜSTRİYEL TOPLUMLARDA EĞİTİM SİSTEMİ ...	597
MESLEKİ TEKNİKORTA ÖĞRETİMİN DURUMU VE SORUNLARI	606
YÜKSEKÖĞRETİMDE YETERLİLİK TABANLI EĞİTİME GEÇİŞ: NE İÇİN, KİMİN İÇİN?	611
YETKİN İŞ GÜCÜ EĞİTİMİNDE İNSAN KAYNAKLARININ MESLEKİ EĞİTİM YOLUYLA GELİŞTİRİLMESİ (IKMEP) PROJESİNİN MESLEK YÜKSEKOKULU MOBİLYA VE DEKÖRASYON PROGRAMINDA UYGULAMASI.....	617
MESLEKİ EĞİTİMDE İSTİHDAM VE NİTELİK İLİŞKİSİ	629
SANAYİ 4.0'IN MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	637
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM SİSTEMİNİN ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ	646
AVRUPA REFERANS ÇERÇEVESİ BAĞLAMINDA MESLEKİ EĞİTİMDE KALİTE.....	650
MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE 9. SINIFLAR İLE İLGİLİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	660
MİLLİ EĞİTİM ŞURASI KARARLARINDAKİ MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM İLE İLGİLİ KARARLARININ TÜRK MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİNE YANSIMALARI	669
DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK MESLEKİ EĞİTİM	685
EKONOMİ 4.0 İLE BİRLİKTE ENDÜSTRİ ÜRÜNLERİ TASARIMI EĞİTİMİNİN GELECEĞİ.....	692
MÜHENDİSLİK EĞİTİMİNDE 7+1 EĞİTİM MODELİNİN ÜNİVERSİTE-SANAYİ İŞBİRLİĞİNE KATKILARI; SAÜ TEKNOLOJİ FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ	701
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE ULUSLARARASI HAREKETLİLİK VE YABANCI DİLİN ÖNEMİ	709
MESLEK ÖĞRETMENLERİ GÖZÜYLE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM SİSTEMİMİZ	716
UYGULAMALI MESLEKİ EĞİTİM: SORUNLAR VE ÖNCELİKLİ KONULAR.....	721
FEN EDEBİYAT FAKÜLTELERİNİN MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİME DESTEK POTANSİYELİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	729
TANINAN OKULLA KALİTELİ EĞİTİM KALİFİYE TEKNİSYEN.....	736
HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDEN HİZMET ALAN KURSİYERLERİN YÖNETİMDEN BEKLENTİLERİ NELERDİR? BU BEKLENTİLERİN KARŞILANMA DÜZEYİ NEDİR?	744
TÜRK MESLEKİ EĞİTİMİNDE YAŞAM BOYU ÖĞRENME.....	751

MESLEKİ TEKNİK EĞİTİMDE POLİTİKA ARAYIŞLARI

Prof. Dr. Ayhan AYDIN
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ESKİŞEHİR
aaydin@ogu.edu.tr

Ahmet Taylan AYDIN
Ankara Üniversitesi, Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Doktora Öğrencisi, ANKARA
taylan_ayd@hotmail.com

ÖZET

Bu makalenin amacı mesleki teknik eğitim alanında uygulanmakta olan politikaları irdelemektir. Bu amaçla mesleki teknik eğitim akademik başarı ve istihdam sorunları açısından incelenmektedir. Çalışma literatür taraması yaklaşımıyla ulusal ve uluslararası dokümanların analizi sonucu elde edilen verilerle sınırlıdır. Araştırma bulgularına göre öncelikle mesleki teknik eğitimde girdi kalitesinin artırılması, sürecin standardize edilmesi ve çıktıların kalite güvence sistemi kapsamında iyileştirilmesi gerekmektedir. Öte yandan istihdam piyasalarının insan gücü beklentilerinin program içeriklerine yansıtılması beklenmektedir. Bu bağlamda kalite güvence sistemleri ve akreditasyon süreçlerinin kurumsallaşması yönünde özel çaba gösterilmelidir. Ayrıca mesleki teknik eğitim programları, öğrenme ortamları, öğretim yöntemleri ve ölçme değerlendirme gibi değişkenler açısından gözden geçirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, mesleki teknik eğitim, politika

ABSTRACT

The aim of this article is to examine the policies that are being applied in the field of vocational technical education. For this purpose vocational technical education is examined in terms of academic achievement and employment problems. The study is limited to the data of the review analysis of national and international documents, which was obtained with the literature review approach. According to the findings of the research, it is necessary to increase the quality of input in vocational technical education, to standardize the process and to improve the output within the quality assurance system. Furthermore, it is expected that the manpower expectations of the employment markets will be reflected in the program contents. In this context, special efforts should be made to institutionalize the quality assurance systems and the accreditation processes. In addition, vocational technical education programs should be revised in terms of variables such as learning environments, teaching methods, measurement and assessment.

Keywords: Education, vocational technical education, policy

1. GİRİŞ

Mesleki teknik eğitim ekonomik ve toplumsal kalkınmanın ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirme amacıyla bireylerin bilgi, beceri, tutum ve yeterliliklerini artırma ve bu kapsamda iktisadi ve sosyal gelişmeyi hızlandırma hedefine dönük etkinliklerin anlatımıdır. Türkiye son dönemde mesleki teknik eğitimin niteliğini artırma konusunda özel bir çaba göstermekte ve bu alanda mesafe kat etmektedir. Ancak henüz stratejik hedeflerle tutarlı, hayata ve istihdama dolayısıyla üretime dönük işlevsel bir yapı oluşturma konusunda ciddi güçlükler yaşanmaktadır. İnovasyon odaklı, bilgi ve beceri tabanlı, bütünlük, sosyal ve ekonomik fayda üreten ayrıca know-how, patent, marka yaratan yenilikçi, esnek ve sürdürülebilir bir mesleki teknik eğitim politikası oluşturma yönünde arayışlar sürmektedir.

OECD'nin Education at a Glance 2012 raporuna göre Türkiye'de ortaöğretim düzeyinde mesleki teknik eğitim oranı % 42.9 iken bu oran Avusturya'da % 76.7 düzeyindedir (OECD). Öte yandan,



mesleki teknik eğitimin çıktıları üzerinde yapılan araştırmalarda farklı endeks ortalamalarına bakılınca işveren memnuniyet oranı % 46-59 bandında yer almaktadır. Nitekim, MEB 2015-2019 Stratejik Planı'nda bu durumun önemine dikkat çekilerek dönem sonu itibariyle hedef % 70 düzeyine yükseltilmiştir. Bu bulgular mesleki teknik eğitime yönlendirme, erişim, girdi gibi boyutlarda ciddi sorunlar olduğunu doğrulamaktadır. Benzer bir durum çıktıların istihdam edilebilirliği, üretkenliği gibi performans göstergeleri açısından da geçerlidir. Bu noktadan bakılınca, istihdam olanakları açısından işgücü piyasalarında oluşan ve sürekli değişen insan gücü profilini izlemek için esnek, geliştirilebilir, yenilikçi bir program anlayışının ivedilikle hayata geçirilmesi gerekmektedir (meb.gov.tr).

Bu sürecin bir başka önemli boyutu ise mesleki teknik ortaöğretim içindeki okullar ve MYO arasında uygulanmakta olan yatay ve dikey geçiş programlarının standardizasyonu ile ilgilidir. Gerçekte girdi- süreç- çıktı bağlamında karakterize olan eğitim tüm boyutları ve bileşenleri açısından ele alındığında, öncelikle girdi kalitesinin yükseltilmesi, sürecin iyileştirilmesi ve çıktıların performans ve yeterlik odaklı bir yaklaşımla gözden geçirilmesi sonucuna ulaşılmaktadır.

Nitekim TEOG, YGS ve LYS sonuçları mesleki teknik eğitime yönelen öğrencilerin sosyal ve akademik açıdan daha dezavantajlı gruplardan geldiğini göstermektedir. ÖSYM verilerine göre 2010-2015 döneminde mesleki teknik eğitimden lisans programlarına geçiş oranı yaklaşık % 7 düzeyindedir (osym.gov.tr). Öte yandan, mesleki teknik ortaöğretim kurumları ve MYO'ların mevcut eğitim sistemi içindeki rol ve işlevleri gibi çıktıları ve statüleri de bu yönde yeni arayışların gerekli olduğunu düşündürmektedir (ÖSYM).

Sonuç olarak, ulusal ve uluslararası rapor ve projeler ışığında üretim odaklı bir mesleki teknik eğitim vizyonu oluşturma yönündeki çabalara hız vermek gerekmektedir. Bu kapsamda sistem bütünlüğü içinde girdi kalitesinin artırılması ve dolayısıyla çıktıların niteliğini artırma yönünde uygulamaya çalışılan modüler program yaklaşımının yanı sıra paralel, sarmal, disiplinler arası, karma alanlı ve benzer programlama teknikleri de tartışılmalıdır. Ayrıca, gelişmiş ülke örneklerinden hareketle izlenen prosedür ve politikalar değerlendirilerek mevcut uygulamaların iyileştirilmesi yönünde daha çok çaba gösterilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda yukarıda çizilen genel durum değerlendirmesinin ışığında mesleki teknik eğitimde akademik başarı, istihdam ve işgücü piyasalarında oluşan insan gücü beklentilerinin irdelenmesi bu bildirinin ana temasını oluşturmaktadır. Akademik başarı aşamasından hareketle girdi kalitesinin artırılması yönündeki prosedürlerin doğrudan çıktı ve istihdam süreçleriyle ilişkili olduğu açıktır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır;

1. Mesleki teknik eğitimde akademik başarı durumu nedir?
2. Mesleki teknik okul mezunlarının istihdam durumu nedir?
3. İstihdam piyasalarında oluşan insan gücü beklentileri ne durumdadır?

2. YÖNTEM

Bu bildiriye başta Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Planı 2014-2018 olmak üzere ilgili ulusal ve uluslararası dokümanların analizi sonucunda elde edilen veriler kapsamında literatür taraması yapılmıştır.

3. BULGULAR VE YORUM

3.1. Akademik Başarı

Akademik başarıya ilişkin değerlendirme Ulusal Strateji Belgesi'nde şöyle ifade edilmektedir.

ÖSYM verileri incelendiğinde mesleki ve teknik eğitim liselerinin yükseköğretime giriş sınavlarında en düşük başarıya sahip oldukları görülmektedir. 2013 yılında mesleki ve teknik eğitim lisesi öğrenci ve mezunlarından yükseköğretime giriş sınavlarına başvuru yapan 611.817 öğrencinin %6'sı dört yıllık lisans programına yerleşmiştir. Genel ortaöğretimde ise aynı yıl yükseköğretime giriş sınavlarına başvuru yapan 1.312.733 öğrenciden %26'sı bir lisans programına yerleşmiştir

(MEB, 2014, sf. 22).

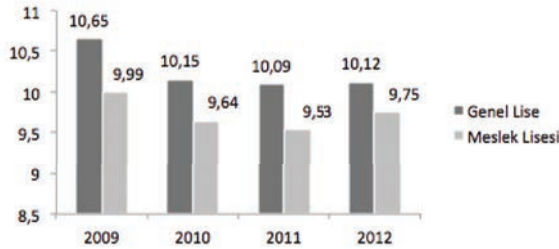
Bazı okul türlerine göre lisans ve önlisans yerleşme oranları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: 2013 Yılında ÖSYS Okul Türü ve Öğrenim Durumuna Göre Yükseköğretim Programlarına Yerleşme Oranı

Okul Türü	Lisans (Yerleştirme Oranı %)	Önlisans (Yerleştirme Oranı %)
Teknik Liseler (ATL, AML, TL)	15,3	27,7
Endüstri Meslek Liseleri	2,32	31,9
Kız Meslek Liseleri	7,11	23,4
Ticaret Meslek Liseleri	5,8	34,7
Sağlık Meslek Liseleri	5,37	25,8
Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri	12,8	29,9
Genel Lise	19,1	10,4
Anadolu Lisesi	55	2,31
İmam Hatip Lisesi	14,5	5,1

Kaynak: ÖSYM Verileri, 2013

Bu bilgiler ışığında mesleki teknik eğitimde akademik başarının kaygı verici ölçüde düşük olduğu söylenebilir. Mezunların ancak sadece %6'sının bir lisans programına yerleştirilmiş olması bu düzeyde ciddi bir kalite sorunu yaşandığını düşündürmektedir. Mesleki teknik okullar arasında en yüksek başarı teknik liseler (ATL, AML, TL) aittir. Ancak teknik liselerde lisans programlarına yerleşenlerin oranı % 15,3, ön lisans programlarına yerleşenlerin oranı ise % 27,7 düzeyindedir. Öte yandan genel lise mezunları arasında lisans programlarına yerleşenlerin oranı % 19,1, Anadolu liselerinde bu oran % 55 düzeyindedir. Bu bulgular, mesleki teknik eğitimde öğrenme-öğretme süreçleri, öğretim yöntemleri, ölçme ve değerlendirme yaklaşımları gibi öğretim kadrosu konusunda da ciddi iyileştirmeler yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda, özellikle endüstri, ticaret ve sağlık meslek liselerinde düşük akademik başarı oranları bu okullara özel bir öncelik verilmesini gerektirmektedir.



Grafik 1: Tarım, Sanayi, Hizmet ve İnşaat Sektörlerinin Tamamında Meslek Lisesi ve Genel Lise Mezunlarının İstihdam Payı (%)

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İstatistikleri.



3.1. İstihdam Durumu

Mesleki teknik okullardan mezun olanların istihdam durumu beklentilerin aksine genel lise mezunlarından daha düşüktür. Bu durum özellikle mesleki teknik eğitimin lehine olması gereken tarım, inşaat ve hizmet sektörü için de geçerlidir. 2009'dan 2012'ye dek yıllar bazında incelendiğinde ise bu oranların nispeten istikrar kazandığı başka bir anlatımla mesleki teknik okul mezunlarının istihdamına yönelik özendirici politikaların istenen sonucu vermediği görülmektedir. İstihdamda yaşanan sorunun işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceriler ve meslekler için de geçerli olduğu görülmektedir.

Tablo 2: 2013'te Çalışanların En Çok İhtiyaç Duyacakları Becerilerin Firma Ölçeğine Göre Dağılımı (Ölçek İçi Oran %)

	FİRMA ÖLÇEĞİ			
	MİKRO	KÜÇÜK	ORTA	BÜYÜK
Mesleki ve Teknik Beceriler	53,4	56,2	61,8	56,7
İletişim Becerileri	11,4	12,6	13,4	18,7
Ekip Çalışması	19,9	25,7	24,2	28,7
Yönetim/Liderlik Becerileri	4,0	6,4	5,3	12,3
Problem Çözme	8,2	15,5	13,2	15,8
Yabancı Dil	6,0	11,9	13,8	19,6
İş Ahlakı ve İş Disiplini	26,1	30,2	18,1	16,1
Yenilikçilik	9,9	15,4	15,7	18,1
Diğer	2,6	1,7	3,6	2,9
İhtiyaç Duyduğu Beceriler	4,8	2,9	2,5	1,8

Kaynak: BSTB, Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi, 2013

Tablo 2 incelendiğinde firma ölçeği büyüdükçe başvuruların veya çalışanların yabancı dil becerilerini eksik bulan firmaların oranının arttığı görülmektedir. Firma ölçeği küçüldükçe başvuruların veya çalışanların iş ahlakı ve iş disiplini eksikliği önemli bir sorun olarak belirtilmiştir. Firma ölçeklerine göre başvuruların veya çalışanların becerilerinde görülen eksikliklerin farklılaşması firmaların ihtiyaç duyduğu becerilerdeki farklılaşmanın bir sonucudur. Küçük veya mikro ölçekli firmalar daha çok yerel ve ulusal çapta çalışmalar yürüttüğü için yabancı dil becerilerine daha az ihtiyaç duyarken uluslararası çapta üretim yapan büyük ölçekli firmalar yabancı dil becerilerine daha fazla ihtiyaç duymaktadır (MEB, 2014, sf. 35).

Özetle genel olarak eğitim sisteminin istihdam piyasasının gereksindiği insan gücünü yetiştirmek açısından yeterli olduğunu savunmak güçtür. Bu durumun özellikle mesleki teknik eğitim mezunları için geçerli olduğu düşünülmektedir.

Tablo 3: Firmaların İşgücünde Eksik Buldukları Beceri ve Özellikler (Ölçek İçi Oran %)

	FİRMA ÖLÇEĞİ			
	MİKRO	KÜÇÜK	ORTA	BÜYÜK
Herhangi Bir Eksiklik Görmüyorum	27,0	24,4	24,8	27,8
Alanıyla İlgili Mesleki ve Teknik Beceriler	35,3	39,5	36,2	35,0
Temel Okuma Yazma	1,4	3,3	3,5	1,7
Yabancı Dil Becerileri	5,0	13,1	16,4	21,2
Denetim ve Tecrübe	17,4	25,2	25,7	22,6
İletişim Becerileri	6,9	8,8	7,5	8,0
İş Ahlakı ve İş Disiplini	21,5	21,1	12,1	8,9
Motivasyon	11,3	15,6	12,1	11,7
İşyerine ve İşe Uyum	14,9	12,6	13,4	12,0
Diğer	2,8	1,2	1,1	2,3

Kaynak: BTSB, Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi, 2013

Tablo 3'te görüldüğü gibi beklentiler bütün boyutlarda genel olarak küçük firmalardan büyüklere doğru gittikçe artmaktadır. Burada özellikle alanıyla ilgili mesleki ve teknik becerilerin ayrıca iş ahlakı ve iş disiplini konusundaki yüksek oranlar düşündürücüdür. Özetle, istihdam oranlarında olduğu gibi işgücü piyasalarının beklentileri açısından da eğitim sisteminin yeni bir anlayışla ve ivedilikle gözden geçirilmesi yargısına ulaşılabilir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak mesleki teknik eğitimde girdi kalitesini artırma konusunda erişim başta olmak üzere akademik başarı ve istihdam boyutlarını da kapsayan bütüncül bir yaklaşımla köklü bir değişime ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle kalite güvence sistemleri ve akreditasyon süreçlerinin kurumsallaşması amacıyla program içerikleri, öğretim yöntemleri, öğrenme ortamları, uygulama ve staj çalışmaları gibi tüm boyutlarda yeni bir vizyon ve misyon çerçevesinde iyileştirmeler yapılmalıdır. Bu bağlamda, özellikle girdi kalitesinin artırılması için mesleki teknik ortaöğretime akademik başarısı yüksek öğrencilerin özendirilmesi gerekmektedir.

Öte yandan istihdam piyasalarının işgücü beklentileri program içeriklerine yansıtılmalı, ayrıca ekonomik ve sosyal yaşamdaki değişimlerin yanı sıra mesleki teknik alandaki gelişmeler de yakından izlenmelidir. Sürdürülebilir bir ekonomik toplumsal kalkınma modeli durağan değil, aksine dinamik, esnek ve geliştirilebilir bir program modeliyle sağlanabilir. Bu amaçla, ülkemizin insan gücü ihtiyacının sektörel, yerel ve bölgesel planda irdelenerek mevcut mesleki ve teknik okul türlerinin ülke çapındaki dağılımına yeniden bakılmalıdır. Tarım, sanayi ve benzer sektörlerde bölgesel ihtiyaçları odağa alan bir okul açma politikası benimsenmeli ve bu kapsamda staj ve uygulama çalışmaları yeniden düzenlenmelidir. Mesleki teknik eğitimde atıl kapasite sorununun yanı sıra düşük akademik ve teknik başarı gösteren mesleki ve teknik programlar için özel önlemler alınmalıdır. Böylece ulusal kaynaklar verimli kullanılarak kamu yararı artırılabilir.

Mesleki teknik eğitimde yönetim ve öğretim kadrosunun yaşam boyu öğrenme ilkesi uyarınca



düzenli hizmet içi eğitim programlarıyla eğitilmelerine özel bir önem verilmelidir. Bu kapsamda mesleki teknik eğitimin dinamik yapısı gereği atölye, laboratuvar ve benzer uygulama alanlarında güncel teknolojik olanaklardan en geniş ölçülerde yararlanılması sağlanmalıdır. Okul-sanayi işbirliği temasından hareketle hayatın bütün alanlarında mesleki teknik eğitim öğrencilerinin temel yaşam becerilerini kazanmalarına yönelik çalışmalar sistem bütünlüğü içinde sunulmalıdır. Sonuç olarak, mesleki teknik okullar birer cazibe merkezi haline getirilerek işlevsel, üretken dinamik bir yapıya kavuşturulmalıdır.

KAYNAKLAR

Milli Eğitim Bakanlığı (2015). *MEB 2015-2019 stratejik planı*. <http://sgb.meb.gov.tr/www/meb-2015-2019-stratejik-plan-calismalari-ve-duyurulari/icerik/84> adresinden erişilmiştir.

OECD (2012). *Education at a glance 2012*. http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2012_eag-2012-en adresinden erişilmiştir.

ÖSYM (2013). ÖSYM verileri. <http://osym.gov.tr/belge/1-12668/gecmis-yillardaki-sinavlara-ait-sayisal-bilgiler.html> adresinden erişilmiştir.

TÜİK (2013). *Hane halkı işgücü anketi*. <http://www.tuik.gov.tr> adresinden erişilmiştir.

Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2013). *Türkiye'nin insan kaynağının belirlenmesi raporu*. <http://www.setav.org.tr/turkiyenin-insan-kaynagin-in-belirlenmesi/rapor/2379> adresinden erişilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı (2015). *Türkiye mesleki ve teknik eğitim strateji ve eylem planı (2014-2018)*. http://turkmetes.meb.gov.tr/dosya/Turkmetes_2015_Yili_Calisma_Plani_Raporu.pdf adresinden erişilmiştir.

DİJİTAL ÖĞRENME ESASINA DAYALI YENİ ÖĞRENME YAKLAŞIMI VE EĞİTİM KAYNAK YÖNETİMİ SİSTEMİNİN TASARLANMASI

Doç. Dr. Kemal YÜKSEK

Türk Hava Yolları A.O., Eğitim Başkanlığı Havacılık Akademisi

Atatürk Havalimanı B Kapısı Yanı 34149 Yeşilköy, İstanbul – TÜRKİYE

kyuksek@thy.com

ÖZET

Bilgisayar ve iletişim teknolojisinde hızlı değişimin yaşandığı, bilginin hızla üretilip paylaşıldığı, aynı hızda tüketildiği, bilgiye ulaşmanın bilginin kendisi kadar önem kazandığı günümüzde, bir kurumun varlığını sürdürebilmesi, ulusal ve uluslararası alanda öne çıkması ve kalıcı olmasının yolu nitelikli ve donanımlı insan kaynağından geçmektedir. Bilgisayarların 1980'li yıllardan itibaren eğitim dünyasında yer almaya başlamasıyla birlikte, daha kolay, daha zenginleştirilmiş öğrenme biçimleri ortaya çıkmış, iletişim teknolojisinin gelişimi ve internetin yaygınlaşmasıyla birlikte eğitim ve öğrenme sanal ortama taşınmıştır.

İnternet tabanlı uzaktan eğitim sistemleri, eğitimin her alanında kullanılmakta, insan kaynağının eğitiminde, zaman ve mekân kısıtlarını ortadan kaldırdığı, uzaktan erişim olanağı sağladığı için bilgilerin hızlı ve etkin paylaşımını, bilgi ve becerilerin etkin biçimde ve kısa sürede artırılmasını, çeşitlendirilebilmesini mümkün kılmaktadır. Bunun bir sonucu olarak, eğitim/öğrenme biçimleri de sınıf ortamındaki geleneksel “aktif öğretici-dinleyen öğrenci” öğrenme biçimini değiştirmiştir.

Eğitmenin, “özeleştirilmiş içerik” yerine tüm sınıfa aynı bilgiyi aktaran bir anlatıcı değil, daha çok düzenleyici/yol gösterici rolünde olduğu, öğrencinin ise dinamik bir öğrenme süreci içinde kendi ihtiyaçlarına uygun bilgi ve beceriler edindiği bu yapıda, yüz yüze eğitim ve öğrencinin dijital ortam üzerinden kendi kendine öğrenme faaliyetinde bulunduğu iki öğrenme biçimi harmanlanmış ve birleştirilmiştir. Öğrenci odaklı bu öğrenme biçiminde, bilginin dijital ortamda ve standart olarak sunulması, “düzenleyici” olarak rol alan eğitmenin bilgi ve birikimine bağlı olabilecek farklılıkları ortadan kaldırmakta ve kişiye olan bağımlılığı en aza indirmiş olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Öğrenme, Eğitim Kaynak Sistemi

ABSTRACT

In today's world where computer and communication technologies are changing fast, information is not only being rapidly produced and shared, but consumed at the same speed. Accordingly, accessing this information has become just as important as the information itself. The path for Institutions to survive and remain prominent in both national and international platforms goes through qualified and skilled human resources. With the introduction of computers in the world of education since 1980s, easier and more enriched forms of learning have emerged; and with the development of communication technology and the widespread use of Internet, education and learning have been carried to the virtual platform.

Internet-based distance learning systems are used in all facets of education. This system is preferred in the training of human resources as it is accessible, it enables the rapid and efficient



dissemination of information, and is not limited by time and place. As a consequence of that, the forms of education/learning have changed from the traditional “active instructor-listening student” classroom environment.

Under this structure, the instructor is not the narrator who passes on the same information to the whole class but rather assumes the role of facilitating this “customized content”. This in turn allows for the students to be equipped with the knowledge and skills that best suit their needs in a dynamic learning environment whereby the two different learning styles; face-to-face training and self-learning activity in a digital environment are blended and combined. In this student-centered learning style, presenting the information in a standardised form through a digital environment minimizes the dependence on the people and removes the disparity that may occur as a result of the knowledge and experience of the trainer in the role of “facilitator”.

Keywords: Digital Learning, Training Resource System

1. GİRİŞ

Türk Hava Yolları gibi dünyanın birçok noktasında aktif çalışanı bulunan ve küresel ölçekte faaliyet gösteren şirketler, rekabet iddialarını sürdürebilmek, değişimlere hızlı uyum sağlamak, çalışanlarını bu değişime uygun olarak donatmak amacıyla “Blended Learning” gibi çağdaş yöntemleri eğitim politikasının bir gereği olarak hayata geçirmektedir.

Çalışanlarına, internet tabanlı eğitim sayesinde, her an ve her yerde erişebildikleri bir platform üzerinden etkin ve hızlı öğrenme, sanal forum veya tartışma ortamlarında görüşüp işbirliği yapabilme, yüz yüze eğitimle bilgilerini pekiştirme olanakları sunan “Blended Learning” yöntemi, sağladığı tüm bu avantajlarla, günümüz öğrenme ihtiyaçlarına cevap veren bir çözüm olarak öne çıkmaktadır.

Eğitim Kaynak Yönetim Sisteminin Temelleri 3 ana unsur üzerinde toplanmaktadır:

- Tanımlamalar
- Değerlendirmeler
- Entegrasyonlar

1.1. Tanımlamalar

Sistem analizi mevcut veya önerilen sistemin ne yapması gerektiğini, sistem tasarımı ise sistemin işlemleri nasıl yapabileceğini belirlemektedir. Şekil 1 üzerinde sistemin Dijital ve Sınıf içi eğitimler ile birlikte oluşturduğu Karma Eğitim Modeli gösterilmiştir. Metodolojimizin tasarım kısmının temelini tanımlamalar oluşturmaktadır. Yeni eğitim yaklaşımındaki eğitim türleri aşağıdaki gibidir:

1.1.1. Dijital Eğitim:

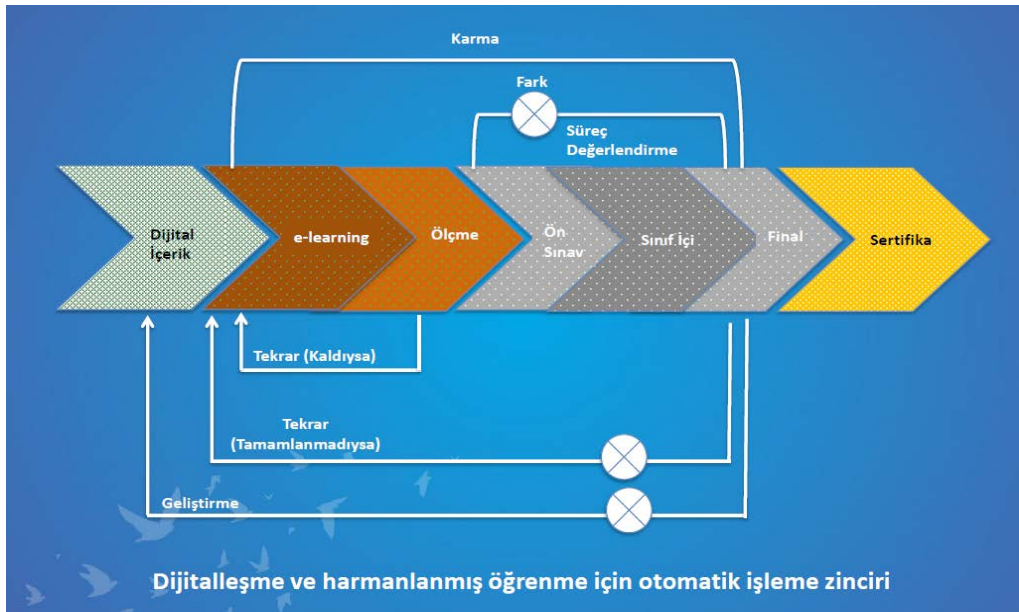
Bir eğitmenin ders süresince aktarmak istediği tüm bilgilerin dijital ortama aktarılması ile ortaya çıkarılan eğitimidir. Dijital eğitimlerde en önemli aşama dijitalleştirme aşamasıdır. Bu aşama ile birlikte eğitimde standardı ve verimliliği sağlama adına eğitimin modern parametreleri olan **kısa metin ve görseller, audio & video, animasyon, alıştırma, ara sınav, simülasyon, interaktif uygulama ve oyunlar ve ölçme/değerlendirme formu (sınav)** da dijital eğitim içerisinde bulunması gereken zorunlu unsurlardır.

1.1.2. Dijital Bilgi Notu:

Dijital eğitimi oluşturan parametrelerden en az birini içermeyen ve sınavı olmayan eğitimlerdir. Bu eğitimler genelde bilgi ölçmekten ziyade kursiyerin bilgilerini tazelemesi veya bilgilendirilmesi amacı taşımaktadır.

1.1.3. Karma (Blended) Eğitim:

Eğitimin bir bölümün e-learning olarak yapılmasından sonra geri kalan diğer bölümünün sınıf veya sanal sınıf ortamında tamamlanarak bitirilmesi. Karma eğitimlere katılım hakkı kazanılabilmesi için öncelikle dijital eğitimin tamamlanması zorunludur. Böylece dijital eğitim ile edinilen bilgiler ışığında, öğrenci sınıf ortamındaki derse daha hazırlıklı olarak katılım sağlayacaktır. Dijital Eğitim ve Karma Eğitim arasındaki olumlu ya da olumsuz ilişki alınan sınav sonuçlarına göre de raporlanabilir ve belirli algoritmalarla yapılan hesaplamalar sonucunda dijital eğitimin, karma eğitime olan katkısı değerlendirilebilir.



Şekil 1: Dijitalleşme ve harmanlanmış öğrenme için otomatik işleme zinciri

1.2. Değerlendirmeler

Sınav ölçme/değerlendirme işlemleri eğitmenden bağımsız bir ortamda yapılmalıdır. Böylece her sınav sonrasında çıkarılan raporlarla birlikte kursiyer kadar eğitmenin de kursiyerin öğrenme sürecine olan etkisi analiz edilebilir.

Ölçme/değerlendirme sadece teorik kavramlar için değil eğitimin daha çok pratiğe dayalı unsurları için de yapılabilir. Bu durum eğitimin türüne göre farklılık göstermektedir. Pratik değerlendirmelerin, eğitimin pratik uygulamalarının ne kadar önem gösterdiğine bağlı olarak final değerlendirmesi üzerinde yüzde olarak etkileri artabilir. Böylece bir öğrencinin sadece teorik bilgileri değil, doğrudan pratik üzerindeki yetilerinin de değerlendirilmesi de sağlanmış olur.

yayınların yapıldığı dijital bir platformdur. Ayrıca yöneticiler için anlık raporlamaların sunulduğu, kursiyerlerin eğitim geçmişlerinin görüntülenebildiği, birim karnelerinin oluşturulduğu dinamik ve canlı bir ortamdır.

Tüm kayıtlı kullanıcıların aldığı eğitimlerin sonucuna göre üretilen sertifikaların sistem üzerinden online olarak alınabildiği, basılabildiği günümüz çağına uygun bir sistemdir.

Kısacası eğitim kaynak yönetim sistemi, ihtiyaç ve talep analizinden, eğitim planlamasına, planlanan eğitimlerin gerçekleştirilmesinden sınavlarının yapılması, sonuçların belirlenip sertifikasyon dağıtımına kadar eğitim ile ilgili tüm süreçlerin online bir platform üzerinde yönetilmesi, analiz ve takip edilmesini sağlayan kompakt bir yapıdır.

Eğitim Kaynak Yönetimi Sistemi yapısı gereği birden fazla yapı ile entegre olmak durumundadır. Bu yapılar aşağıdaki gibidir:

- **e-Öğrenme Platformu:** Zaman ve mekandan bağımsız bir şekilde eğitim ve öğrenim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesini sağlayan bu platformlar özellikle karma (blended) eğitimlerde, sınıf için eğitimin önşartı konumundaki dijital eğitimlerin kursiyer tarafından alınmasında etkin bir rol oynamaktadır. Dijital eğitimler sayesinde kursiyerler hem sınıf içerisinde işlenecek eğitimlere aşina olmakta hem de bu eğitimlere çok daha hazır bir şekilde katılım gösterebilmektedirler.

Dijital eğitim sonunda kursiyerlere uygulanan sınav sonucuna ait veriler bahsi geçen entegrasyon ile eğitim kaynak yönetimi sistemine aktarılmaktadır. Personel ancak bu sınav sonucundaki başarısına göre Karma (Blended) eğitimin sınıf ortamına katılım gösterebilir.

- **e-Sınav Platformu:** Sınıf ortamında verilen eğitimlere ait ölçme ve değerlendirmelerin yapıldığı sistemdir. Sınav platformunda her eğitime özel geniş bir soru havuzu tanımlanır. Sınavlarda benzersiz bir şekilde bu havuz aracılığı ile oluşturulmaktadır. Ayrıca sınavlar istenirse online olarak doğrudan e-Sınav platformu üzerinden ya da çıktılar alınarak basılı dökümanlar üzerinden yapılabilir. Her bir sınava ait çıktı da benzersiz olarak oluşturulmak ve böylece kursiyerlerin de sınav ortamı içerisinde birbirlerinden yardım alması güç hale getirilmektedir.

Sınavlardaki asıl önemli olan nokta ise, eğitmenin bu sınavlara dahil olmamasıdır. Sınavlar yetkili gözetmenler vasıtası ile yapılarak eğitmenin sınavlar üzerindeki etkisi sıfıra indirgenmiş olur. Platform üzerine gelen sınav sonuçlarına göre kursiyerin başarı durumu eğitim kaynak yönetim sistemine aktarılır.

2. SONUÇ

Eğitim Kaynak Yönetim Sistemleri için dijital eğitimlerin büyük bir önem sahip olduğu aşikardır. Şekil 3'teki grafik üzerinde dijital eğitim temelli bir yaklaşımın kursiyerlere katkısı görülebilir.



Şekil 3: Dijital Eğitimdeki artışın Eğitim Kaynaklarına etkileri

Görüldüğü üzere artan ve kursiyere atanan dijital eğitim sayısı ile doğru orantılı olarak Sınıf Eğitimi başarı ile tamamlayabilen personelin sayısı da %20 civarında bir artış göstermiştir. Bunun yanında artan dijital eğitimi atamaları %57 civarında bir sınıf eğitimine katılım süresi düşüşü sağlamıştır. Bu da şirket için personelin daha fazla işine odaklanması ve iş gücünden daha az kayıp anlamına gelmektedir.

3. GELECEK PLANLARI ve OLASI İYİLEŞTİRMELER

Sistem için yapılması düşünülen iyileştirmeler aşağıdaki gibidir:

- e-Öğrenme sistemi için 3 Boyutlu materyallerin entegrasyonu ve zenginleştirilmesi
- Sınavlarda çoklu seçim, boşluk doldurma vb. varyasyonların artırılması
- Eğitim Kaynak Yönetimi ile ilgili tüm bileşenlerin entegrasyon haricinde tek bir yapı altında toplanması

KAYNAKLAR

Horton, W. (2000). "Designing Web-Based Training. How to teach anyone anything anywhere anytime", William Horton Consultign.

Ünsal, H. (2004). "Web Destekli Eğitim, Elektronik Öğrenme Ve Web Destekli Öğretim Programlarındaki Çeşitli Ders Modelleri" Türk Eğitim Bilimleri Dergisi.

Graham, C. R. (2004). Blended Learning Systems. (Eds. Curtis J. Bonk, Charles R. Graham, Jay Cross, ve Michael G. Moore), "The Handbook of Blended Learning: Global Perspective, Local Designs", Pfeiffer Publishing.

ÜÇ BOYUTLU YAZICILARDA ÇOKLU-EKSTRÜDER YÖNTEMİ, GELİŞTİRİLMESİ ve EĞİTİME KATKISI

Mehmet Fatih UÇAR

Güzelyalı Eğitim Mahallesi 806. Sokak no 8 Daire 7 Kat 4 Mudanya / BURSA

mfu@pidacs.com

Mustafa YAŞAR

Karabük Üniversitesi

myasar@karabuk.edu.tr

ÖZET

Üretim teknolojisine devrim yaratacak nitelikte değişiklikler ve yenilikler getiren üç boyutlu yazıcılar insanoğlunun hayal gücünü zorluyor. Yaratıcı fikirler ve tasarımlar gerçek modellere, son ürünlere, parçalara ve prototiplere hızlı bir şekilde dönüşüyor. Kullanılmaya başlandığı ilk günden itibaren aklınıza gelebilecek her türlü ürünün yanı sıra çok özel ve ilginç ürünler de ortaya çıkaran bu yeni nesil teknoloji, geleceğimizi inanılmaz biçimlerde şekillendirecektir. Çoklu-ekstrüder yöntemi de yapısında birden fazla renk ve malzeme çeşitliliğinin bulunduğu doku ve katmanlarını tek bir süreç içerisinde üretilmesi amacı ile geliştirilmeye başlanmıştır. Araştırmalarımız sonucunda Duet Arduino ve DUET RAMPS ek genişletme ana kartı kullanılarak X, Y, Z ana üç boyut yazıcı eksenleri olmak üzere E0, E1, E2, E3 ve E4 çoklu-ekstrüderli üç boyutlu yazıcıları geliştirmemiz mümkündür.

Çoklu ekstrüderli üç boyutlu yazıcıların geliştirilmesi ve bu yazıcıların eğitimde kullanılmasıyla görülecek olan faydaları doğrultusunda, okullarımızda 3 boyutlu yazıcı kullanımının yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu sayede, öğretmenlerimiz öğretmenin yeni yöntemlerini keşfedecekler ve teknolojinin geliştirilmesine katkıda bulunacaklardır.

Anahtar Kelimeler: 3 boyutlu yazıcılar, RAMPS, Duet Arduino, Çoklu-Ekstrüder, Eğitimde 3 boyutlu yazıcılar

ABSTRACT

3D printers which brings sweeping changes and breakthroughs to manufacturing technology are stretching the human's imagination. Creative ideas and designs are in a snap transforming to real models, last products, parts and prototypes. This new generation technology which produce strictly private and interesting products except of all descriptions product since day of come into use will shape our future unbelievably. Furthermore, way of multi extruder has begun to develop in order to produce tissue and layer which contains multiple color and variety of material . By using Duet Arduino and DUET RAMPS card of additional extension, E0, E1, E2, E3 and E4 multi ekstruder 3D printer are manufacturable providing that X,Y,Z are main 3D printer axis.

Development of multi extuders 3d printers and utility of when used that 3d printers in education in line with, it is necessary to become widespread in our schools. Thus, our teachers will discover new method of teaching and will be contributed to development of technology.

Keyword: 3D printer, RAMPS, Duet Arduino, Multi-extruder, 3D printers in Education

1. GİRİŞ

3 boyutlu yazdırma işlemini yapan cihazlara 3 boyutlu yazıcılar denilmektedir. 3 boyutlu yazıcılar bilgisayardaki bir tasarımı başka bir alete ihtiyaç duymadan imal edebilmektedirler. 3 boyutlu yazıcıların çalışma prensipleri evlerde kullanılan yazıcılara benzemektedir. Kâğıda baskı yapan yazıcıların yazdırdıkları malzemenin kalınlığı ihmal edilebilecek kadar ince iken, 3 boyutlu yazıcılarda katmanlar üst üste gelerek yazdırma 3 boyutlu olmaktadır. Tasarlanan bir aksesuar ya da makine parçası bu yazıcılardan çıkarılıp kullanılabilir. Üstelik çoğu zaman başka bir makineye ya da işleme ihtiyaç kalmaksızın ürün kullanıma hazır hale gelmektedir[1]. 3 boyutlu yazıcı teknolojisiyle ilgili literatürde sayısız çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalara örnek olarak, Stefan Junk ve Rebecca Matt tasarım eğitiminde üç boyutlu dijital teknolojilerin eğitimdeki uygulamalara yeni yaklaşım yöntemlerini incelemiştir[2]. Sasaki ve Rashmi Koul hasta eğitimi için üretilen anatomik modellerin üretimlerinde üç boyutlu yazıcı teknolojisini kullanarak yeni bir dönem başlatmıştır[3]. Carling L. Cheung, ve Nikoo R. Saber, Tıp simülasyon ve Eğitiminde üç boyutlu yazıcı uygulamaları geliştirmiştir[4].

Günümüz 3 boyutlu yazıcı teknolojisi, lazer sinterleme, bileşimli yığma ve polimer kürleme gibi bir- çok farklı tekniği kapsıyor. Lazer sinterleme, bileşimli yığma ve polimer kürleme. Bu teknoloji, ürünlerin, modellerin, kalıpların ya da aletlerin doğrudan elektronik verilerden hızlı, esnek ve maliyet açısından etkin biçimde üretilmesine imkân veriyor[5]. Üç boyutlu yazıcılar temelde bir ürünün piyasaya çıkmadan önce son halini görebilmek için tasarlanmış makinelerdir. Bu sayede bir ürün seri üretime geçmeden önce bu yazıcılardan çıkış alınıp son haline bakılarak ürünün elle tutulduğunda nasıl bir şeye benzediği görülebiliyor. Bu da hem maliyet tasarrufu hem de olası sorunların önceden görülmesini sağladığı için ciddi bir kolaylık getiriyor[6].

Üç boyutlu yazıcılarda ürün içindeki çeşitliliğin artması, karmaşık algoritmalarla oluşan üretim ve imalat yöntemlerinin geliştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Ürünlerin yapısında bulundurduğu renk, doku, malzeme vb. çeşitli varyasyonları tek bir işlem altında üretebilmek ihtiyacımız olan ekipmanların işlem kapasitelerini ve imalat yöntemlerini değiştirmektedir. Bu gibi çeşitli varyasyonlar tek ekstruderli yaygın olarak kullanılan üç boyutlu yazıcıların iki, üç, dört ve hatta altı ekstrüder kapasiteli yazıcıların yaygınlaşmasına olanak sağlayacaktır.

Araştırmalar 3D Yazıcıların eğitimde ağırlıklı olarak kullanılmasının STEM (Science-Technology-Engineering-Mathematics) öğretimi zenginleştirdiğini ortaya koymuştur. 3D yazıcıların katkısı ile oluşturulacak farklı eğitim yöntemlerinin daha kompleks yapılarıdaki bilimsel ve matematiksel verilerin anlaşılmasında kolaylaştırıcı etkisi olduğu anlaşılmıştır.

Özellikle matematik ve fen derslerinde nesneleri anlamının çok daha farklı yöntemleri ortaya koyulabilmektedir. 2D ve 3D dünyalar arasındaki farklar çok daha net açıklanabilmektedir. 3 boyutlu nesnelerin çizimleri, uzay, boşluk gibi kavramların anlaşılmasına ve dolayısı ile geometrinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. 2D nesnelerden 3D nesnelerin ortaya çıkartılması nesneleri anlama kabiliyetini artırmaktadır. Ayrıca planlama, dizayn, yapma ve geliştirme aşamalarından oluşan üretim süresi kısaldığı için, planlama ve dizayn üzerinde daha fazla zaman ayrılarak çok daha iyi ürünler ve inovasyonlar ortaya konulabilmektedir[7].

2. YÖNTEM

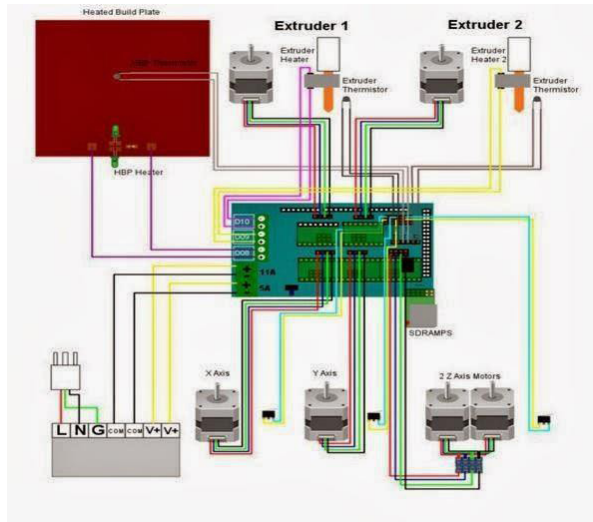
Kontrol kartı en basit tabiri ile 3d printerin beynidir. Bizim ülkemizde karmaşık olan tüm elektronik kartlara genelde beyin denir zaten. Piyasada mevcut bulunan tüm 3d printer elektronik kontrol kartları Arduino'ya dayanmaktadır. Farklı tasarımlara ve özelliklere sahip olsalar da bütün kontrol kartları aynı işlemi gerçekleştirmektedir. Kontrol kartının temel görevi step motorları, ısıtıcı zemin ve ısıtıcı kontrol etmektedir[8].

RAMPS (RepRap Arduino Mega Pololu Shield) : Açılımından da anlaşılacağı gibi RAMPS bir Arduino ek kartıdır (shield). RAMPS 3d yazıcı için gereken tüm elektronik kontrol işlevini kapsamak üzere tasarlanmıştır.



Resim 1. RAMPS

RAMPS'i diğer parçalara bağlayabilmek için Resim 2'deki bağlantı şemasını kullanılabilir. Bu şema 3D Yazıcı kontrol kartının nasıl gereken tüm işlevleri gerçekleştirdiğini anlamak için de oldukça kullanışlıdır.

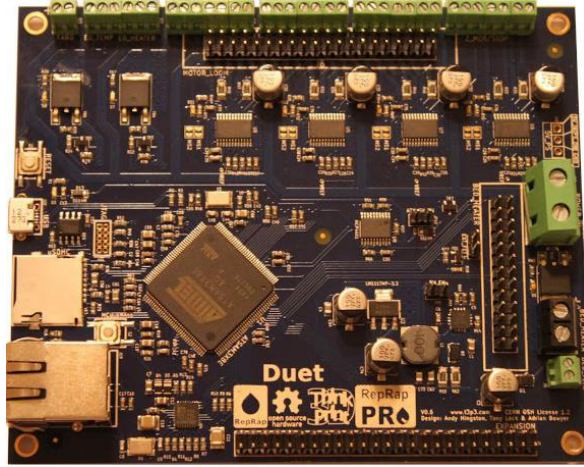


Resim 2. RAMPS bağlantı şeması

3. BULGULAR ve YORUM

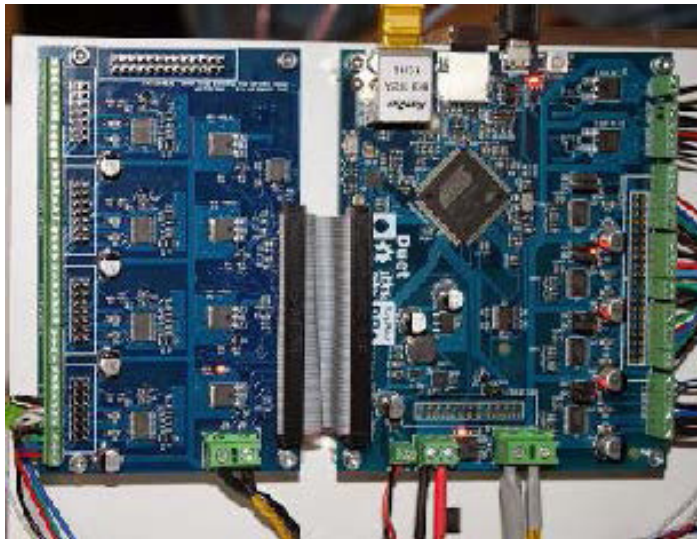
3.1 ÇOKLU-EKSTRÜDERLİ ÜÇ BOYUTLU YAZICI GELİŞTİRİLMESİ

Andy Hingston ve Tony Lock tarafından geliştirilen, “The Duet” Arduino Due ile uyumlu yeni bir üç boyutlu yazıcı kontrol kartıdır. Bu üç boyutlu kontrol kartı ile 4 step motor kontrol ünitesi, ethernet girişi ve yüksek hızda SD kart slotu entegre edilmiştir.



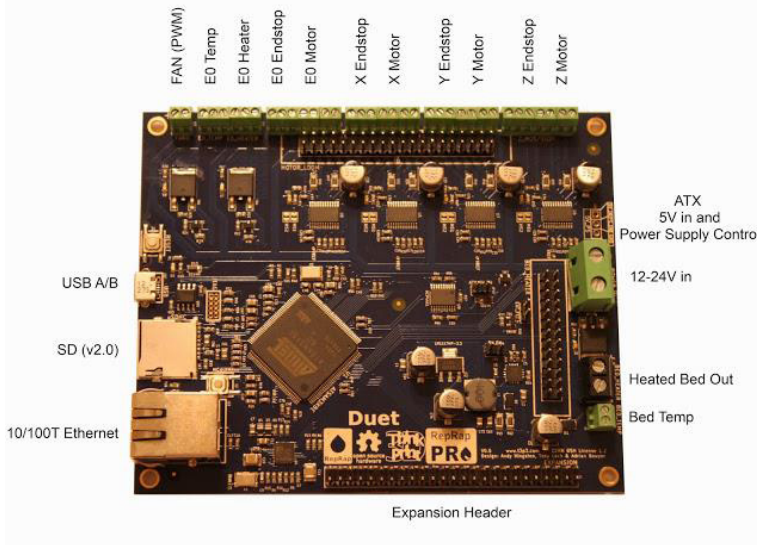
Resim 3. DUET RAMPS ana kartı

Ayrıca DUET RAMPS ek genişleme kartı sayesinde 4 step motor daha ilave edilerek toplamda 5 ekstrüder ile 8 eksene kadar yükseltilebilme özelliği geliştirilmiştir. (bkz. Resim 4-6)



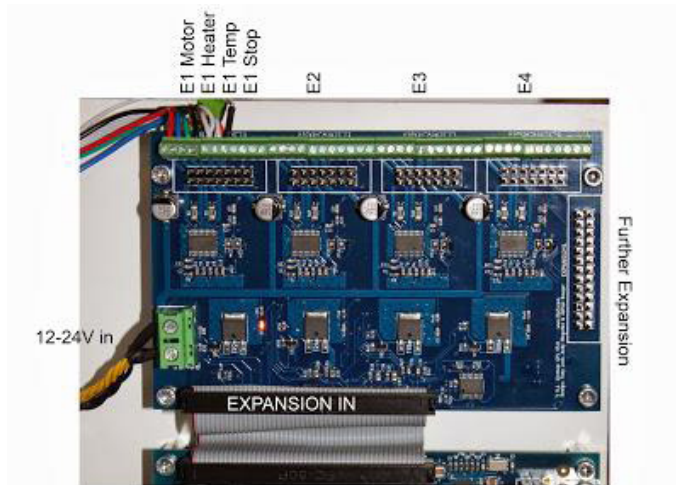
Resim 4. DUET RAMPS ve ek genişletme ana kartı

“Duet” 32 bit sistem olarak ARM çekirdeği ve SAM3X8E mikro işlemcisi olarak geliştirilmiştir. Bu 8 bitlik mikro işlemcilerin iş yükü ve kapasitelerini oldukça rahatlatılabilecek bir kapasitededir.



Resim 5. DUET RAMPS bağlantı şeması

Ana kart üzerinde 4 adet Allegro A4982 step sürücü girişi (X,Y,Z,E0), 3 adet FETs (Heated Bed, E0, Fan), 2 adet termositor girişis (Heated Bed, E0), 4 adet Endstop (X, Y, Z, E) bulunmaktadır. (bkz. Resim 5.)



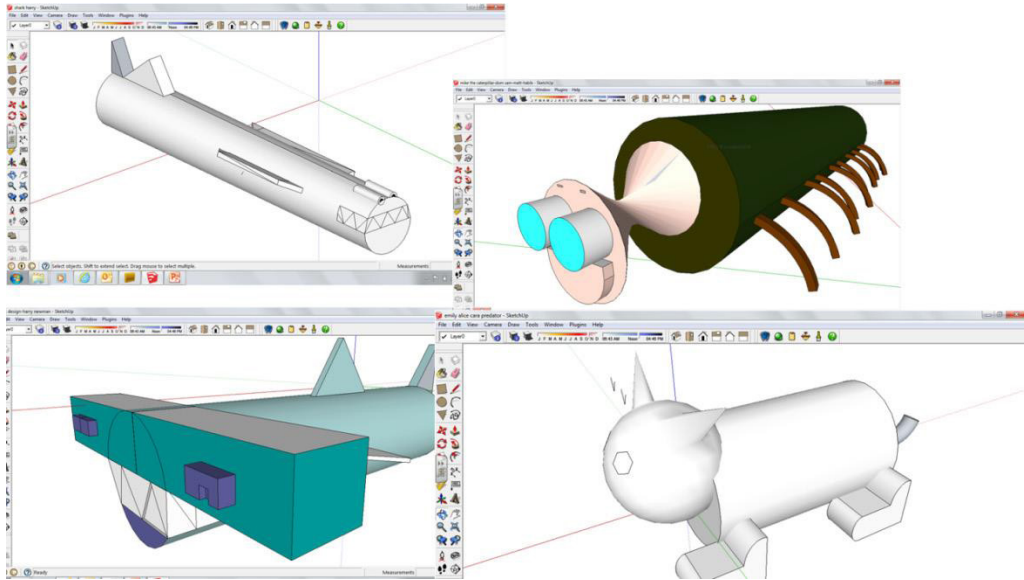
Resim 6. DUET RAMPS ek genişletme kartı

Duet RAMPS yazılım tasarını CERN OHW lisansı ile lisanslandırılmıştır ve açık kaynak kodu olarak kullanıcılara ücretsiz olarak dağıtılmaktadır. Günümüzdeki geleneksel 3D yazıcıların

büyük kısmı ilk düşük maliyetli yazıcılardan olan açık kaynak olan RepRap projesini baz almıştır. RepRap projesi açık kaynak 3D yazıcılarda devrim niteliği taşımaktadır ve günümüzde 3D yazıcıların yaygınlaşmasında büyük bir öneme sahiptir[9].

3.2 ÜÇ BOYUTLU YAZICILARIN EĞİTİME KATKISI

Öğrenciler kendi çizimlerini ortaya koyabildikleri gibi, açık kaynak kodları internette paylaşılan çok farklı ürünleri de basabileceklerdir. Bu ürünler arasında gerek ölçü gerekse fonksiyonerlik açısından geliştirmeler yapabileceklerdir. Örneğin motor kitleri dosyalarını indirerek bir motoru çalışır hale getirebilecekler, roket üretebilecekler, robotlar üreterek ve geliştirebileceklerdir. İnternet üzerinde thingiverse.com gibi sitelerde yüzlerce 3d dosyası paylaşılmaktadır.



Resim 7. Ders içeriklerinde uygulanabilecek örnek modellemeler

Bastırılan parçalar ile ortaya çıkartılan bir sandalye fizik kurallarını anlamakla sonuçlanmasının yanı sıra, yapılacak model geliştirmeleri ile mühendisliğe adım atılmış olacaktır. Sandalyenin dengesi, sağlamlığı ve dizaynı, ne kadar ağırlığa dayanabileceği ve estetik görünüşü kavranabilir ve geliştirilebilir olarak keşfetmeye yöneltecektir. Ayrıca ortaya çıkan ürünün maliyet hesabı dahi öğrenciler tarafından yapılabilir olacaktır.

3 boyutlu yazıcının eğitime kazandırdıkları nelerdir?

- Bazı derslerde öğrenciler tarafından anlaşılması güç olan konular öğretmenleri veya kendileri tarafından kısa sürede üretilerek 3 boyutlu görseller sayesinde anlatılması daha kolay olacaktır.
- Özellikle temel derslerde veya tasarım ağırlıklı derslerde anlatacağı konularla ilgili örneklerin küçük modelleri çıktı alınarak öğrencilerin derse olan ilgisi ve motivasyonu daha uzun süre korunabilir.

- Öğrencilerin proje tabanlı öğrenimine katkı sağlar. Öğrencilerin kendi projelerini sadece bilgisayar ortamında bırakmadan bizzat ürüne dönüştürmelerini sağlar.
- İnteraktif sınıf aktivitelerinin gerçekleştirilmesini sağlar. Öğretmenlerin öğrencileri ile paylaştığı bilgiyi sadece kitap sayfaları arasında bırakmadan istediği örneği oluşturarak öğrencilerle paylaşmasını sağlar.

Özellikle eğitim sistemimiz içerisinde yer alan Bilgisayar ve Bilişim öğretmenlerimizin katkısı deneysel öğretime büyük katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerimizin bu teknolojiyi eğitimlerinin içerisine almaları için teşvik edilmeleri ve bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Yüksek teknoloji çok hızlı ilerlemesine rağmen öğretmenlerin birbirlerine desteği ile sonuca çok hızla ulaşılabilir ve kullanımını yaygınlaştırabileceklerdir. Eğitim sistemimizde 3 boyutlu yazıcıların kullanılması süreci bir alışma süresi sonucunda daha etkin olarak kullanılabilir. Pilot olarak başlanan okullarda projeye destek veren öğretmenlerimizin gerek 3d grafik uygulamaları kullanmaları, gerekse 3d yazıcı kullanımı konusunda eğitimleri çok önemlidir. Eğitimi mutlaka pratik uygulamalar takip etmelidir[10].

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Duet RAMPS ve ek genişletme kartlarının kombinasyonu ve konfigürasyonları sayesinde, günümüzde yaygın olarak kullanılan tek ekstrüderli üç boyutlu yazıcıların çoklu-ekstrüderli yazıcılara dönüştürülebilmesi mümkün olacaktır. Ekstrüder sayısının çok olması, ürün özelliklerinde çeşitlilik ve detayların öne çıkartılmasında son derece etkilidir. Herbir katman içerisinde yer alan farklı dokuların, renk ve özelliklerin, filament değiştirme işlemi olmadan kendi katmanları içerisinde tek bir işlem sırası ile işlenebiliyor olması çoklu ekstrüder yönteminin gerekliliğini ve önemini ortaya çıkarmaktadır.

Sonuç olarak geliştirilen çoklu ekstrüderli 3d yazıcıların eğitime ve öğrencilerin yaratıcılıklarını artırma konusundaki katkıları saymakla bitmeyecektir. Bu teknolojinin okullarda kullanılmasına öncelik verebilecek ve öğrenmeye, öğrendiklerini öğrencilerine öğretmeye ve teknolojiyi kullanmaya açık öğretmenlerimize destek verilmelidir. Edinilen bilgilerin paylaşılmasına imkan sağlanmalıdır. Öğrencilerin motivasyonunun artması derslerdeki başarılarını katlanmaktadır.



Resim 7. Çoklu-ekstrüder yöntemleri ile üretilmiş ürünler.



KAYNAKLAR

1. Mustafa Halid KARAARSLAN, 3 Boyutlu Yazdırma Teknolojisi: Sosyo-Ekonomik Etkileri İçin Yeni Ufuklar
2. Stefan Junk ,Rebecca Matt “New Approach to Introduction of 3D Digital Technologies in Design Education” Procedia CIRP, Volume 36, 2015, Pages 35-40
3. Arbind Dubey¹ , Alok Pathak¹ , Ankur Sharma¹ , Chad Harris² , Daniel Rickey¹ , David Sasaki¹ , Rashmi Koul “Using 3d Printer Technology To Manufacture Anatomic Models For Patient Education: A New Frontier” University of Manitoba, Volume 120, Supplement 1, September 2016, Pages S79–S80
4. Carling L. Cheung , Nikoo R. Saber, “Application of 3D Printing in Medical Simulation and Education” Bioengineering for Surgery, 2016 , Pages 151-166
5. Bilim ve Teknik Dergisi, Aralık 2012 Sayı 541 s. 26
6. <http://kedkem.com/urunler/3-boyutlu-yazicilar/3-boyutlu-yazicilar-hakkinda-genis-bilgi-10538.htm>
7. <http://www.alikesfet.org/3-boyutlu-yazicilarin-egitime-katkisi/>
8. <http://www.3byazici.com/2013/12/3d-printer-yapm-1-elektronik-kontrol.html>
9. Global Sanayici Dergisi, Ekim 2015 s.67
10. <http://www.alikesfet.org/3-boyutlu-yazicilarin-egitime-katkisi/>

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE ENGELLİ BİREY OLMAK

Necmi Özen^a, Özden Akkaya^a, Burak Karakaya^a, Yasemin T. Karakaya^a, H. Buket Özkan^a, Harun Canitez^a

^a Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü-Büyükdere Mahallesi Atatürk Bulvarı No247 26040 ESKİŞEHİR
necmiozen@gmail.com, ozdenakkaya26@gmail.com, burockstr@hotmail.com,
yasemintumkaya@myinet.com, buketgurel@hotmail.com, hcanitez@yahoo.com

ÖZET

04-06 Mart 2014 tarihinde, Eskişehir ilinde” Yerel Düzeyde Çocuk İstismarını ve İhmalini Önleme Çalıştayı” gerçekleştirildi. Çalıştaya Üniversite, Kamu Kurumları, Yerel Yönetim ve Sivil Toplum Kuruluşları temsilcileri olmak üzere çocuk alanında çalışan 102 uzman katıldı. Çalıştayda okul, ev içi ve kurumda (cezaevindeki çocuklar tartışma gruplarının kapsamı dışında tutularak sadece yetiştirme yurtlarında kalan çocuklar) çocuk istismarı ve ihmalinin önlenmesi olmak üzere üç tartışma grubu oluşturuldu ve üç gruptaki tartışmalardan içinde önerileri de barındıran koruyucu, önleyici grup raporları oluşturuldu. Çalıştay sonuçları yerel 21 kurum, kuruluş ve yönetimin katılımıyla protokole dönüştürülerek imza altına alındı. Alınan kararlar üç yıllık “Stratejik İl Eylem Planı”na dönüştürülerek uygulanma sürecine ulaşıldı. Müdürlüğümüzün üç yıllık eylem planında gerçekleştirmesi gereken 25 yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerden birisi de; okulda çocuk istismarını ve ihmalini önleme ile ilgili grubun tartışmalarının sonucunda öneri olarak sunduğu, engelliler ve ailelerine yönelik etkinlikler planlanması ve yalnız olmadıklarının hissettirilmesi idi. Bu anlamda var olan durumu saptamak amacıyla ilimizdeki farklı türde beş mesleki ve teknik eğitim kurumuna devam eden 36 engelli öğrenciye yönelik bir anket çalışması gerçekleştirildi ve mesleki ve teknik eğitim kurumlarında engelli öğrenci olmanın güçlükleri tespit edilmeye çalışıldı. Bu çalışmada 10, 11 ve 12. sınıflara devam eden engelli öğrencilerin var olan durumlarını belirlemek, karşılaştıkları güçlükleri tespit etmek, faydalandıkları hizmetin verimliliğini değerlendirmek amaçlanmıştır. Ortaöğretime devam eden 9. Sınıf öğrencileri araştırma dışında tutulmuştur. Araştırma dışı tutulma gerekçesi, öğrencilerin çalışmada belirtecekleri güçlüklerin, öğrencinin engel durumundan mı, yoksa okula yeni başlayıp uyum sorunu yaşamamasından mı kaynaklı olacağının ayrıştırılamayacağı ve çalışmayı olumsuz etkileyebileceğinin düşünülmesindendir.

Yapılan araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda; öğrencilerin en çok sevdiği dersler çok fazla çeşitlilik göstermektedir. Fakat mesleki liselere devam eden öğrencilerin sevdikleri ders olarak meslek derslerinden çok kültür derslerini belirtmeleri anlamlı bir bulgu olmuştur. Öğrenciler kendilerini başarı olarak ‘orta’ düzeyde değerlendirmektedirler. Öğrenciler ergenlik dönemi hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmektedirler. Bu bilgileri okulda öğretmenlerinden, ailelerinden ve arkadaş grubundan elde ettiklerini belirtmişlerdir. Anket çalışmasına katılan öğrenciler okudukları bölümleri kendi istekleri ile seçtiklerini ve bölümlerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Öğrenciler okulun fiziki ortamını engel durumlarına uygun bulmuşlardır. Öğretmenleriyle istedikleri şekilde iletişim kurabildiklerini belirtmişlerdir. Öğrenciler sosyal arkadaşlık ilişkilerine dönük soru maddelerine ise genelde, kendi sınıfındaki ya da diğer şubelerdeki akranlarıyla arkadaşlık kurabildiklerini, kendilerinden yaşça küçük ya da büyük öğrencilerle arkadaşlık kurmadıklarını belirtmişlerdir. Genelde arkadaşlarının ‘küfür etmeleri’, ‘istemediği şekilde hitap etmeleri’ ve ‘arkadaş grubuna almamaları gibi zorbalıklara maruz



kaldıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin genellikle ileriye dönük hayalleri bulunmaktadır, fakat öğrencilerin hedefleri ve öğrenim gördükleri alan ve dalların birbirleriyle örtüşmediği verdiği cevaplarla ortaya çıkmıştır. Bu durum engelli öğrencilerin hedeflerinin gerçekçi olmadığı ve bu öğrencilere gerekli mesleki yönlendirmelerin yapılmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Engelli, Mesleki ve Teknik eğitim, Güçlük, Gerekseim

ABSTRACT

BEING DISABLED PERSON IN VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION

In 2014, March 4-6 , it has been held “ The Precautions for the Child Neglect and Abuse in Local Level” in the city of Eskisehir. 102 experts in child development from the university, public bodies, local authority and non-governmental organizations' representatives have attended the study. Three discussion groups have been formed which consist of child neglect and abuse at school, domestic and the body; the protective and preventive group reports have been developed consisting of suggestions put forward during the discussions in the workshop.

The results of the workshop have been signed in a protocol with 21 public bodies, instutions and administrations. All these signed results have been put into practice with the help of the integration of them to “Three Year Strategic Action Plan of the City”. As the directorate of the national education in city, we have 25 responsibilities that should be taken into account and realized in three year strategic action plan. One of these responsibilities has been planning the activities for the disabled people and for their families; which have been suggested in group discussion about avoiding child neglect and abuse, and make these people feel that they are not alone. In order to determine the ongoing situation a questionnaire study has been done with 36 disabled students from 5 different types of vocational and technical educational instutions and the difficulties of being disabled in such schools.

It has been aimed to determine the existing situation, the difficulties to evaluate the efficiency of the service they have been taking in this study made with the 10th, 11th and 12th grade disabled students. 9th grade students in vocational and technical education have been excluded from the study. The reason of the exclusion is that it would be hard to sort out whether the difficulties stated by the students might have been caused from the students' disabilities or just because freshmen orientation and it has been taught that it will affect the study negatively.

With the findings got from the study, it showed that the lessons that the students are fond of are varied. However, the students in vocational high schools state that they like culture lessons more that shop class and that fact is a meaningful indication.

The students evaluate themselves as “mediocre” with respect of success. They think that they have enough information about the adolescence. They have stated that they get these information from their teachers at school, parents and social circle. The students involved in the study have indicated that they have chosen the field of their being studied on their own will and have been pleased with that choice. They have found the school's physical environment convenient in terms of their disabilities. They have told that they can get into communication with their teachers however they like.

The students respond to the questions about social friendship relation, that they generally could make friendship with their classmates and peers; however, they have difficulties in getting into touch with the students from younger and older ages. It has been stated by the students that their friends force them to “swear” , “ call the others in an unwilling way” and these students are being forced with the bullying such as not getting involved in social circle. Mostly the students have future plans and dreams; however, it has come up that the aims for future of the students and the department and the fields of their education do not correlate with each other from students’ replies.

It can be interpreted that the goals of the disabled students are not realistic and the professional guidance to these students have not being done sufficiently and necessarily.

Keywords: Disabled, Vocational and Technical Education, Difficulty, Necessity/ Requirement

GİRİŞ

04-06 Mart 2014 tarihinde, Eskişehir ilinde “Yerel Düzeyde Çocuk İstismarını ve İhmalını Önleme Çalıştayı” gerçekleştirildi. Çalıştaya Üniversite, Kamu Kurumları, Yerel Yönetim ve Sivil Toplum Kuruluşları temsilcileri olmak üzere çocuk alanında çalışan 102 uzman katıldı. Çalıştayda okulda, ev içinde ve kapalı kurumlarda çocuk istismarı ve ihmalinin önlenmesi olmak üzere üç tartışma grubu oluşturuldu ve üç gruptaki tartışmalarda var olan durumun saptanması, sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi konuları ele alındı. İçinde önerileri de barındıran koruyucu, önleyici grup raporları oluşturuldu. Kapalı kurumlar ele alınırken cezaevindeki çocuklar tartışma gruplarının kapsamı dışında tutularak sadece yetiştirme yurtlarında kalan çocuklar ele alınmıştır. Çalıştay sonuçları Vali’ye sunulurken yerel 21 kurum, kuruluş ve yönetimin katılımıyla protokole dönüştürüldü ve imza altına alındı. Alınan kararlar üç yıllık “Stratejik İl Eylem Planı”na dönüştürülerek uygulanma sürecine ulaşıldı. Uygulama sürecinde “İl Milli Eğitim Müdürlüğümüzün üç yıllık eylem planında gerçekleştirmesi gereken 25 yükümlülüğü “ bulunmaktadır (Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2014,s.52). Bu yükümlülüklerden birisi de “okulda çocuk istismarını ve ihmali önleme ile ilgili grubun tartışmalarının sonucunda öneri olarak sunduğu, engelliler ve ailelerine yönelik etkinlikler planlanması ve yalnız olmadıklarının hissettirilmesi” (Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü,2014, s.67).

Bu anlamda var olan durumu saptamak amacıyla ilimizdeki farklı türde beş mesleki ve teknik eğitim kurumuna devam eden 36 engelli öğrenciye yönelik bir anket çalışması gerçekleştirildi ve mesleki ve teknik eğitim kurumlarında engelli öğrenci olmanın güçlükleri, yaşadıkları sorunlar engelli öğrencilerin gözüyle tespit edilmeye çalışıldı.

Çalışmanın Amacı

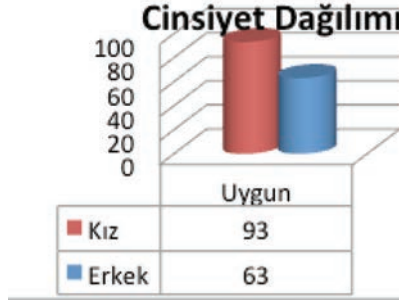
Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında 10, 11 ve 12. sınıflara devam eden engelli öğrencilerin var olan durumlarını belirlemek, karşılaştıkları güçlükleri tespit etmek, faydalandıkları hizmetin verimliliğini değerlendirmek.

GELİŞME

Bu çalışmada 10, 11 ve 12. sınıflara devam eden engelli öğrencilerin var olan durumlarını belirlemek, karşılaştıkları güçlükleri tespit etmek, faydalandıkları hizmetin verimliliğini değerlendirmek

amaçlanmıştır. Ortaöğretime devam eden 9. Sınıf öğrencileri araştırma dışında tutulmuştur. Araştırma dışı tutulma gerekçesi, öğrencilerin çalışmada belirtecekleri güçlüklerin, öğrencinin engel durumundan mı, yoksa okula yeni başlayıp uyum sorunu yaşamasından mı kaynaklı olacağının ayrıştırılamayacağı ve çalışmayı olumsuz etkileyebileceğinin düşünülmesindendir.

Araştırma yapılandırılmış görüşme tekniğiyle yapılmıştır. Rehber öğretmen olan iki araştırmacı öğrencilerle birebir görüşerek anketi doldurmuştur. Öğrencilerin okuma yazma güçlüğü yaşayabilme ihtimali göz önüne alınarak bireysel görüşme yapılması yoluna gidilmiştir. Öğrencilerin alıştıkları ortamdan uzaklaşmaması için okullarında okul yönetiminin gösterdiği bir odada görüşme yapılmış, görüşme öncesi öğrencilerden izin alınmıştır.



Anket, ilk 5 soru genel bilgiler, 1 soru akademik benlik algısı, 3 soru gelişim süreci, 3 soru okul ile ilgili genel görüşler, 6 soru iletişim, 3 soru genel düzenlemeler, 3 soru ileriye dönük hayaller ile ilgili olmak üzere toplam 24 maddeden oluşmaktadır.

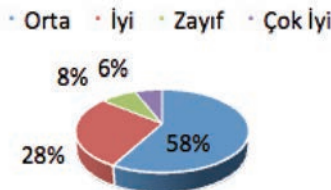
Eskişehir merkezindeki ortaöğretim kurumlarında kayıtlı 10, 11 ve 12. Sınıfa devam eden 72 engelli öğrencimiz vardır. Anketin uygulanma sürecinde okullarda mevcut olan 36 öğrenciye ulaşılabildiği görülmüştür. Bu oran öğrencilerin %50 sine ulaşılabilirdiği anlamına gelmektedir.

Anketimize 14'ü onuncu sınıf, 17'si onbirinci sınıf ve 5'i onikinci sınıf olmak üzere toplam 36 (otuzaltı) öğrenci katılmıştır. Bu öğrencilerin 12'si kız, 24'ü erkektir.

Öğrencilerin %31'i işitme yetersizliğine, %22'si zihinsel yetersizliğe sahiptir.

Öğrencilerin %50'si 2 yıldır, %39'u 3 yıldır aynı okulda öğrenimlerine devam etmektedir.

Öğrenci Ders Başarı Algısı

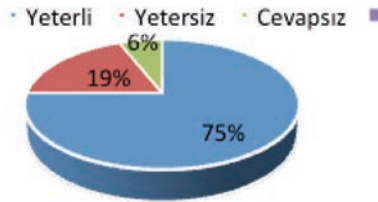


Öğrencilerin ders başarı algılarında; %58'i kendini orta düzeyde,%28'i iyi düzeyde görürken, % 8'i zayıf, %6'sı çok iyi olarak görmektedir.

Öğrencilerin 2/3'ü ergenlik dönemi yeterli bilgiye sahip olduğunu düşünürken, 1/3'ü yeterli bilgiye sahip olmadığını düşünmektedir. Ankete katılan kız öğrenciler erkek öğrencilere göre daha çok yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmektedirler.

Öğrencilerin vücudundaki büyüme ve gelişme hakkında yeterli bilgiye sahip olma algılarında ise öğrencilerin %75'i yeterli olduğunu düşünürken, %19'u yeterli bilgiye sahip olmadığını belirtmiş ve %6'sı bu maddeyi cevapsız bırakmıştır.

Öğrencilerin Vücut Gelişim Bilgi Seviyesi



Öğrencilerin büyük bir kısmı vücudundaki büyüme ve gelişme hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını düşünmektedirler. Bu maddede kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Cevaplar	Kız	Erkek	TOPLAM	Toplam %
Anne- baba	2	10	12	33
Arkadaş	5	4	9	25
Öğretmen	1	4	5	14
Diğer (TV, İnternet,Psikolog, Yakın çevre, Hatırlamıyorum)	3	2	5	14
Kendi Kendime	1	2	3	8
Cevapsız	0	2	2	6

“Ergenlik dönemi ile ilgili bilgileri kimden veya nereden öğrendin?” maddesine verilen cevaplar frekans tablosu.

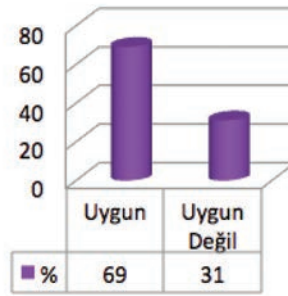
Ergenlik dönemi ile ilgili bilgileri kimden aldınız sorusuna; en çok verilen cevaplarda dikkat çekici olan nokta erkek öğrenciler anne- babadan öğrendiğini belirtirken, kız öğrenciler arkadaşlarını vurgulamışlardır.

Öğrencilerin %97'si okudukları bölümü kendi seçtiğini, % 3'ü ise kendisinin seçmediğini

belirtmiştir. Ankete katılan tüm öğrenciler okudukları bölümden memnun olduğunu belirtmiştir.

Öğrencilerin %69'u okulun fiziki ortamının engel durumuna uygun olduğunu düşünmektedir, %31'i uygun bulmamaktadır. Kız öğrencilerin %93'ü uygun olduğunu düşünürken, erkek öğrencilerin %63'ü bu soruya, uygundur, cevabını vermiştir.

Uygunluk Seviyesi



Kız öğrenciler erkek öğrencilere göre, okulun fiziki ortamının engel durumuna daha uygun olduğunu düşünmektedir.

Öğrencilerin %86'sı öğretmenleriyle istediği şekilde iletişim kurduğunu belirtirken, %14'ü iletişim kuramadığını ifade etmiştir. Kız öğrencilerin %25'i öğretmenleriyle iletişim kuramadığını belirtmiş, erkek öğrencilerinde ise bu oran %8'e düşmüştür.

Ankete katılan öğrencilerin büyük bir bölümü öğretmenleriyle iletişim kurabildiğini belirtirken, cinsiyet ele alındığında erkek öğrencilerin %92'sinin rahat iletişim kurduğunu düşündüklerinin kızlarda bu oranın %75 olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre; erkek öğrencilerin öğretmenleriyle daha rahat iletişim kurdukları saptanmıştır.

Öğrencilerin %64'ü istediği gibi arkadaşlık kurabildiğini belirtirken, %36'sı kuramadığını belirtmiştir. Erkeklerin %75'i istediği gibi arkadaşlık kurabildiğini belirtmiş, bu oran kızlarda %42'ye düşmüştür. Erkek öğrenciler kız öğrencilere göre arkadaşlık kurmada kendilerini daha başarılı görmektedir.

Hangi cinsiyetle daha rahat iletişim ve arkadaşlık kurabiliyorsun sorusuna; öğrencilerin %28'i kızlarla, %19'u erkeklerle, %50'si her ikisiyle, %3'ü hiçbirleriyle cevabını vermiştir. Kız öğrencilerin %75'i kızlarla, %8'i erkeklerle, %17'si her ikisiyle iletişim kurabildiğini belirtirken; erkek öğrencilerin %4'ü kızlarla, %25'i erkeklerle, %67 her ikisiyle, %4'ü hiçbirleriyle iletişim kuramadığını belirtmiştir. Rahat iletişim kurabildikleri cinsiyet konusunda en dikkat çekici nokta, diğer cinsiyetle iletişim kuramadıkları hemcinsleriyle iletişim kurabildikleri olmuştur.

Öğrencilerin hangi sınıftan öğrencilerle daha rahat iletişim ve arkadaşlık kurabiliyorsun sorusuna; Öğrencilerin %64'ü kendi sınıfıyla, %19'u yaşıtı olan diğer şubelerle, %6'sı büyük sınıflarla, %11'i hiç biriyle cevabını verirken, öğrencilerden küçük sınıflarla iletişim kurduğunu belirten olmamıştır.

Kız öğrencilerin %75'i kendi sınıfıyla, %25'i yaşıtı olan diğer şubelerle iletişim kurduğunu belirtmiş, erkek öğrencilerin %57'si kendi sınıfıyla, %16'sı yaşıtı olan diğer şubelerle iletişim kurduğunu belirtmiş ve hiçbirisi, %8'i büyük sınıflarla cevabını vermiştir. Ankete katılan öğrencilerin büyük bölümü iletişim kurmak için öncelikli olarak kendi sınıflarını ve ardından akranlarını tercih etmişlerdir.

Öğrencilerin %83'ü arkadaşlarının kendisine karşı davranışlarından memnun olduğunu, %17'si memnun olmadığını belirtmiştir. Kızların %83'ü, erkeklerin %82'si memnun olduğunu belirtmiştir. Öğrenciler genel olarak cinsiyet farkı gözetmeksizin arkadaşlarının kendilerine karşı davranışlarından memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin arkadaşlarının hangi davranışları seni rahatsız ediyor sorusuna verdikleri cevaplar sırasıyla; hiçbir arkadaşım beni rahatsız etmiyor %40, küfür ediyorlar %25, istemediğim şekilde hitap etmeleri ve arkadaş gurubuna almamaları %20'ser, engel durumumla alay etmeleri %10, bana karşı fiziksel güç kullanmaları %8'dir. Bu sıralama kız öğrencilerde %50'si arkadaş grubuna alınmadığını, %24'ü istemediği şekilde hitap edilmesi ve küfür edilmesi olarak belirtirken, erkek öğrencilerin %53'ü rahatsız edilmediğini belirtirken, %20'si küfür edilmesinden, %12'si istemediği şekilde hitap edilmesinden rahatsız olduklarını belirtmişlerdir.

Bir önceki soruda öğrencilerin büyük bir bölümü arkadaşlarının davranışlarından memnun olduğunu belirtmesine rağmen, bu oran bu soruda yüzde kırka düşmüştür. En rahatsız olunan davranışlarda kız erkek arasında farklılıklar vardır. Kız öğrencilerde, arkadaş grubuna alınmama, istemediği şekilde hitap ve küfür edilmesi ilk sıralarda belirtilirken, erkek öğrencilerin yarısı rahatsız edilmediğini belirtmiş, ardından küfür edilmesinden ve istemediği şekilde hitap edilmesinden rahatsız olduklarını belirtmişlerdir.

Öğrencilerin okul içinde ve dışında ilgilendikleri sosyal ve kültürel faaliyet alanlarına verdikleri cevap; 18 öğrenci spor derken, 8 öğrenci müzik, 3 öğrenci resim, 9 öğrenci diğer, 2 öğrenci tiyatro, 2'ser öğrenci de drama, dans/folklor cevabını vermişlerdir. Kızlardan üçer öğrenci resim, müzik, sporu seçerken; erkeklerden 15'i sporu, 8'i diğer, 5'i müziği işaretlemiştir.

Öğrencilerin ilgilendikleri sosyal ve kültürel faaliyet alanları incelendiğinde; öğrencilerin ilgilendikleri alanların olduğu fakat buna uygun ders saati sayısının az olduğu tespit edilmiştir.

Öğrencilerin okulda nasıl bir düzenleme yapılırsa seni daha mutlu eder sorusuna verdikleri cevaplar aşağıdaki frekans tablosunda verilmiştir. Bu soruya verilen cevaplar bir önceki maddede ki sosyal kültürel faaliyetler cevabını destekler niteliktedir.

Cevaplar	Kız	Erkek	Toplam
Öğretmen iletişiminin güçlendirilmesi	1	1	2
Akran iletişiminin güçlendirilmesi	2	1	3
Okulda düzenlemeler(fiziksel ortam, ders araç gereçlerinin güçlendirilmesi ve ders saatinin azaltılması,sosyal kültürel faaliyetlerin artırılması)	2	8	10
Mutluyum	1	2	3



İleriye dönük hayallerin var mı sorusuna; öğrencilerin %72'si evet, %28'i hayır cevabını vermişlerdir. Kız öğrencilerin %75'i evet, %25'i hayır cevabını vermişlerdir. Erkek öğrencilerin %71'i evet, %29'u hayır cevabını vermişlerdir. Öğrencilerin büyük bir kısmının hayalleri olduğunu belirtmiş, kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğrencilerin ileriye dönük hayallerini paylaşmaları istendiğinde öğrencilerin 11'i hayali olmadığını belirtmiş. özellikle erkek öğrencilerin yani %37'si, kız öğrencilerin % 17'si paylaşacak bir hayali olmadığını belirtmiştir.

Gelecekte yapmayı istediğin meslek hangisidir sorusuna öğrencilerin % 33'ü yapmak istediği bir meslek olmadığını belirtmiştir. Öğrenciler ayrıca öğretmenlik, işletme, sekreterlik, doktorluk, şarkıcılık, mühendislik, kuaförlük, mimarlık, kaynakçılık, galericilik, grafikerlik, fotoğrafçılık, raylı sistemler operatörlüğü, polislik yapmak istediklerini belirtmişlerdir.

14 öğrencinin hayali ile gelecekte yapmak istediği meslek uyumlu (ancak sadece 1 öğrencinin hayali ile okuduğu alan uyumlu), 14 öğrencinin hayali ile okuduğu alan uyumsuz, 8 öğrencinin hayali yok,

Okulda en sevdiğin ders hangisidir sorusuna verdikleri cevaplar aşağıdaki frekans tablosundaki gibidir:

Cevaplar	Kız	Erkek	Toplam
Beden Eğitimi	2	7	9
Edebiyat Grubu	2	3	5
Tüm Dersler	3	4	7
Meslek dersleri	1	5	6
Diğer dersler (Biyoloji, İngilizce, Matematik, Tarih)	3	3	6
Hiçbiri	1	2	3

Öğrencilerle yapılan görüşmelerde sevilen derslerin farklılaştığı, bu farklılığın ders içeriğinden çok öğretmen tutumu ile ilgili olduğu düşünülmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMALAR

Yapılan araştırmanın sonucunda mesleki ve teknik eğitime devam eden engelli öğrencilerin ortaöğretim yaşantılarına alıştıkları, fakat özellikle ilgilendikleri dersler ile aldıkları derslerin çok uyumlu olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğrencilerinin gelecekle ilgili hayalleri incelendiğinde ankete katılan öğrencilerin büyük bir bölümünün hayali olduğu fakat kurdukları hayallerin gerçekçi olmadığı, okudukları alanlarla ilgisi olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum öğrencilere gerekli ve yeterli mesleki danışmanlık ve kendini tanıma hizmetinin sunulmadığı anlamına gelmektedir. Anket sonuçlarına göre özellikle kız öğrencilerin iletişim sorunları yaşadığı ve dışlanmanın fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda;

- Ortaöğretim kurumlarına devam eden engelli öğrencilere özel program düzenlemeleri yapılması ve yapılan BEP'lerin güçlendirilmesi,
- Yapılacak BEP'lerde öğrencilerin en sevdiği ve ilgilendiği derslerin ağırlıkta olması,
- Yaşam ve iletişim becerileri eğitimi yapılması,
- Ergenlik dönemi ile ilgili bilgileri anne ve baba ile arkadaş gruplarından aldıkları belirtildiği için okullarda öğrencilere sağlıklı bilgilerin uzmanlar aracılığıyla sunulması,
- Öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda seçecekleri okul türü ve bölümler konusunda seçeneklerin artırılması,
- Öğrencilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleki yönlendirmelerin yapılması,
- Öğrencilerin devamsızlık takibinin daha sağlıklı yürütülmesi,
- Ankete katılan öğrencilerin büyük bölümünün akranlarıyla çok rahat iletişim kurduğu düşünülürse eğitimde akran eğitimi modelinin daha yaygın kullanılması,
- Lakap takma, küfür etme ve dışlama üzerine okullarda çalışma yapılarak, diğer öğrencilerin engelli öğrencileri kabul sürecinin hızlandırılması önerilmektedir.

Bu ve benzer araştırmalar yapacak araştırmacılara daha geniş bir örneklem grubunda çalışmaları ve farklı engel gruplarını da dikkate alarak çalışmaları önerilmektedir. Yapılan çalışmada süre azlığı ve Eskişehir ilinde yaşanan sorunların saptanması hedeflendiği için örneklem grubu ilimizdeki mesleki ve teknik okullara devam eden ve okullarda mevcut olan öğrencilerle sınırlı tutulmuştur. Yapılacak diğer çalışmalarda grubun genişletilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Yerel Düzeyde Çocuk İhmalinin ve İstismarının Önlenmesi Çalıştayı I.,(2014). Eskişehir: İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Yerel Düzeyde Çocuk İhmalini ve İstismarını Önleme Stratejik İl Eylem Planı 2014-2017.(2014). Eskişehir: İl Milli Eğitim Müdürlüğü



OKAN ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN İNTERNET KULLANIM DURUMLARININ SAPTANMASI

Enes DOĞRU

Bülent DERSE

Okan Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı, İstanbul,

enes.dogru@okan.edu.tr

bulent.derse@okan.edu.tr

ÖZET

Günümüzde gerek sosyal ağların gerek internet tabanlı oyunların gelişmesiyle, özellikle çocuklar üzerinde artan internet kullanım bağımlılığını, bu bağımlılığın yine en çok görüldüğü ortalama 21 yaşında olan ön lisans okuyan sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinde saptamaktır.

Çalışma, 2015-2016 yılında Okan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan toplam 244 öğrenci ile sınırlandırıldı. Öğrencilere tarafımızca geliştirilen “ Demografik Bilgiler ” ve “ Birsen KAR ve diğerleri ” tarafından geliştirilen öğrencilerin internet kullanım eğilimini ölçmeye yönelik hazırlanan 30 soruluk anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre deneklerin yaş ortalaması 21’ dir. Araştırmaya katılan deneklerin %56’ sı kadın %44’ü erkektir. Deneklerin %67’ si okuduğu bölümü kendi isteği ile seçmiştir. Deneklere internet kullanım bağımlılığınız var mı diye sorduğumuz sorularda, %58’i bağımlı değilim, %19’u kararsızım, %33’ü bağımlıyım cevabını vermiştir. Deneklere internet kullanırken ödev yapmayı unutuyor musunuz diye sorduğumuz sorularda %19’ u unutmuyorum, %57’ si unutmuyorum cevaplarını vermiş %24’ ü de kararsız kalmıştır. Aynı sorularda erkekler %27 unutmuyorum olarak cevap verirken, kadınlarda bu oran %21 olarak görülmüştür. İnternet kullanımı sizi asosyalleştiriyor mu diye sorduğumuz sorularda, deneklerin %26’ sı asosyalleştirdiği %43’ ü asosyalleştirmedeği %17’ si kararsızım cevabını vermiştir.

Sonuç olarak elde edilen verilerden anlaşılabacağı üzere erkeklerin internet bağımlılığı kadınlara oranla yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin çoğunluğunun internet kullanım bağımlılığı yok gibi görünse de, bu sonuçları destekleyici farklı yöntemler denenmelidir. Ayrıca internet kullanım bağımlılığım var diyen veya kararsız kalan öğrenci sayısı da örneklem içinde azımsanmayacak sayıya sahiptir. Bu öğrenciler için, internet verimli kullanımı hakkında zorunlu eğitimler düzenlenmelidir.

Anahtar Kelimeler: İnternet Kullanımı, Sağlık Hizmetleri, Sağlık Meslek Yüksekokulu

ABSTRACT

Today should be required of the social network with the development of internet-based game, especially in the growing Internet usage abuse on children, the average 21-year-old undergraduate studying health care still the most prevalent of these dependencies to determine the vocational school students.

The study year 2015-2016 Okan University Health Services has been limited to a total of 244 students who were studying in vocational schools. Students developed by us “Demographic Information” and “Birsen KAR and others” 30 item questionnaire developed by the students prepared for measuring internet usage trends were applied. The obtained data were evaluated using SPSS software.

The average age of the subjects, according to findings 21 d. 56% of the subjects participating in the study were women and 44% were male. 67% of respondents read the chapter chose of his own accord. Do you have a say in the question we asked the respondents to internet addiction, I'm not addicted to 58%, 19%'m undecided, 33% gave the answer I'm addicted. Are you forgetting to do homework on the subject when using the internet, I forget 19% of the questions we asked, 57% have not forgotten provide the answers to 24% are undecided. men in the response to the same question while I forget, 27% was seen in women, this rate was 21%.

As a results men as can be seen from the data obtained is higher than in women and internet addiction. the majority of students do not seem to use Internet addiction, these results should be tried different methods supportive. I also have internet addiction he or remaining undecided number of students also has a substantial number of samples. For these students, compulsory education should be organized on how to use the Internet efficiently.

Keywords: Internet Use, Health Services, School of Health Professions

1. GİRİŞ

Türkiye’ de internet kullanıcı sayısı gün geçtikçe hızla artmaktadır. Bu artışın nedeni özellikle gençlerin vakitlerini sosyal medya ağlarında geçirmek istemesidir. Bu durum 18-24 yaş grubu aralığında daha yoğundur. (Şener, 2010: 33) Türkiye’ de 2016 yılının ilk üç ayında Türkiye İstatistik Kurumu’ nun (TÜİK) yaptığı “Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması’ na” göre internet kullanıcılarının %82’ si interneti sosyal medya hesaplarında, %74,5 i video paylaşım sitelerinde, %69,5’i online haber, gazete, dergi okumada %65,9’u sağlıkla ilgili bilgiler aramada, % 65,5’ i mal veya hizmetler hakkında bilgi aramada, %40,8’i oyun indirme veya oyun oynamada kullanmaktadır. (Tablo 1) (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028)

Tablo 1. 2016 yılında İnternet kullanan bireylerin İnterneti kişisel kullanma amaçları

Amaçlar - Purposes	Türkiye Turkey	Erkek Male	2016 Kadın Female
E-Posta gönderme / alma Sending / receiving e-mails	46,3	50,8	40,2
İnternet üzerinden telefonla görüşme/ video görüşmesi (webcam ile) Telephoning over the Internet / video calls (via webcam) over the Internet	41,3	41,1	41,6
Sosyal medya üzerinde profil oluşturma, mesaj gönderme veya fotoğraf vb. içerik paylaşma Participating in social networks (creating user profile, posting messages or other contributions)	82,4	85,0	78,8
Online haber, gazete ya da dergi okuma Reading online news / newspapers / news magazines	69,5	73,0	64,8
Mal ve hizmetler hakkında bilgi arama Finding information about goods or services	65,5	66,9	63,6
Oyun indirme veya oynama Playing or downloading game	40,8	44,5	35,9
Müzik dinlemek (Web radyosu dahil) Listening to music	63,7	63,9	63,5
İnternet üzerinden TV izleme (Canlı veya kaçırılan programlar dahil) Watching internet streamed TV (live or catch-up)	33,7	34,2	33,1
Ücretli video izleme Watching video on demand	3,0	3,3	2,6
Paylaşım sitelerinden video izleme (Örn. YouTube) Watching video content from sharing services	74,5	76,8	71,3
Kendi oluşturduğunuz metin, görüntü, fotoğraf, video, müzik vb. içerikleri herhangi bir web sitesine paylaşmak üzere yükleme Uploading self-created content (text, photos, music, videos, software etc.) to any website to be shared	47,0	48,6	44,8
Web sitesi veya blog oluşturma Creating websites or blogs	3,3	4,0	2,3
Sağlıkla ilgili bilgi arama (yaralanma, hastalık, beslenme, vb.) Seeking health-related information (e.g. injury, disease, nutrition, improving health, etc.)	65,9	60,6	73,2
Web sitesi üzerinden bir doktordan randevu alma (sağlık kuruluşu veya hastane vb.) Making an appointment with a practitioner via the website	34,2	32,5	36,4
Seyahat veya seyahat ile ilgili konaklama için online hizmetleri kullanma Using services related to travel or travel related accommodation	20,5	23,0	17,0
Mal veya hizmet satışı Selling of goods or services, e.g. via auctions (e.g. eBay)	20,0	22,8	16,1
İnternet bankacılığı Internet banking	31,0	38,3	21,1
İnternet üzerinden alınan mal ve hizmetler için ödeme hesabı kullanma (Örn. BKM express veya PayPal gibi) Using payment accounts (e.g. PayPal) to pay for goods or services purchased over the internet	6,9	8,5	4,6
Kişisel dokümanlarını internetteki bir alanda depolayan bireyler Individuals using storage space on the Internet to save personnel files	14,2	16,2	11,5
TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2016			
TurkStat, Survey on Information and Communication Technology (ICT) Usage Survey in Households and by Individuals, 2016			
* Ocak-Mart 2016 - January-March 2016			
** 16-74 yaş grubu - 16-74 age group			
Birden fazla seçenek işaretlenebildiği için toplam 100 olmayabilir.			
Respondents may choose more than one option, therefore total don't give 100			

İnternet kullanıcılarını eğitim durumlarına göre oranladığımızda ise yine TÜİK' in verilerine göre Türkiye' de üniversite/master/doktora mezunlarının %95,6' sı interneti kullanırken, hiç okul bitirmeyenlerin %7,4' ü interneti kullanıyor. Bu araştırmadan da anlaşılacağı üzere eğitim seviyesi yükseldikçe internet kullanım oranı da yükseliyor. (Tablo 2) (http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028)



**EĞİTİM
KONGRESİ**

24-25 Ekim 2016, Antalya

Tablo 2. Bireylerin Eğitim Durumuna Göre Bilgisayar Ve İnternet Kullanım Oranları

Son üç ay içinde bireylerin eğitim durumuna göre bilgisayar ve İnternet kullanım oranları
Individuals using the computer and İnternet in the last 3 months by education level

		Eğitim Durumu - Education level																
		Bir okul bitirmeden Literate without a diploma			İlkokul Primary school			İlköğretim / Ortaokul veya mesleki ortaokul Secondary and vocational secondary school			Lise veya Mesleki lise High and vocational high school			Üniversite / master / doktora Higher education				
		Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female		
Bilgisayar Computer	2004	0,9	2,6	0,4	2,2	3,7	0,7	24,1	20,2	15,9	37,8	45,6	27,4	69,7	71,4	67,1		
	2005	0,6	1,3	0,4	2,9	4,8	1,2	21,4	24,0	16,9	41,8	45,6	35,8	69,9	73,0	64,9		
	2007	1,0	3,1	0,3	8,0	10,6	5,3	37,9	42,8	30,1	64,6	71,5	54,2	84,4	85,7	82,4		
	2008	2,5	7,1	1,2	11,5	16,4	7,1	44,0	48,3	38,3	67,3	72,4	60,2	87,2	88,3	85,5		
	2009	2,6	7,0	1,3	12,8	16,3	9,3	55,3	61,1	47,1	72,4	77,5	64,6	88,5	89,8	86,7		
	2010	3,4	9,8	1,6	15,3	20,3	10,6	56,6	62,5	48,5	71,8	74,3	68,2	90,4	90,8	89,9		
	2011	3,3	7,8	1,9	17,2	21,7	12,9	60,2	66,1	52,6	75,6	77,8	72,6	92,3	92,8	91,4		
	2012	3,5	9,8	1,7	18,7	23,1	14,5	58,7	64,5	51,0	77,3	80,5	72,4	93,3	93,7	92,7		
	2013	3,0	6,8	1,9	19,0	24,0	14,2	61,3	67,3	53,3	75,9	76,2	72,5	92,4	92,8	92,1		
	2014	3,2	8,8	1,6	21,1	25,9	16,5	60,8	64,4	56,0	77,2	76,1	74,7	92,9	92,9	92,8		
	2015	4,0	7,4	3,1	21,0	24,4	17,6	59,0	65,2	50,9	74,1	75,4	72,1	91,7	92,0	91,2		
İnternet İnternet	2004	2,9	6,0	2,1	18,8	22,2	15,5	54,2	59,2	47,9	72,2	74,9	68,5	90,6	91,8	89,0		
	2005	0,7	2,0	0,2	1,3	2,3	0,4	17,6	22,5	9,5	29,8	31,7	19,3	60,1	61,4	58,0		
	2007	0,8	2,6	0,2	6,4	9,0	3,9	31,3	36,4	23,3	59,8	66,8	49,1	82,7	83,9	80,7		
	2008	2,1	6,5	0,8	9,8	14,0	5,9	41,1	45,2	35,6	64,4	67,7	57,0	86,6	87,6	85,1		
	2009	2,1	5,8	1,1	11,1	14,5	7,7	52,4	58,6	43,5	70,6	76,0	62,4	87,7	89,0	85,8		
	2010	2,8	8,7	1,1	14,0	18,7	9,6	54,0	59,7	46,2	69,9	72,1	66,6	89,6	90,1	88,8		
	2011	2,8	6,8	1,6	15,7	20,0	11,5	57,7	63,8	49,7	73,3	75,6	70,2	91,0	91,5	90,3		
	2012	3,5	10,0	1,6	17,7	22,0	13,5	57,6	63,8	49,4	76,4	79,7	71,3	93,0	93,1	92,8		
	2013	2,6	6,1	1,5	17,9	22,5	13,4	59,4	65,9	50,7	74,5	76,5	71,6	91,7	91,9	91,4		
	2014	3,2	9,0	1,6	22,4	28,2	17,0	64,3	69,0	58,1	79,2	81,1	76,7	93,6	93,7	93,5		
	2015	6,1	11,7	4,6	25,9	31,2	20,9	67,2	73,5	58,9	80,6	81,7	78,8	94,1	94,0	94,3		
	2016	7,4	14,1	5,6	34,7	40,1	29,3	75,8	79,9	70,5	86,4	88,6	85,9	95,6	95,6	95,7		

TÜİK, Hanehalkı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2004-2016
TurkStat, Survey on Information and Communication Technology (ICT) Usage Survey in Households and by Individuals, 2004-2016

2. LİTERATÜR

Son dönemlerde İnternet kullanımı, İnternet verimli kullanımı, problemlı İnterneti kullanımı hakkında birçok çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Ceyhan' ın 2011 yılında yaptığı araştırmada "İnternet Kullanma Temel Nedenlerine Göre Üniversite Öğrencilerinin Problemlı İnternet Kullanımı ve Algıladıkları İletişim Beceri Düzeyleri" incelenmiştir. Kurulgan ve Argan 2007 yılında "Anadolu Üniversitesi Öğrencilerinin İnternet Üzerinden Bilgi Arama Davranışları" çalışmasını gerçekleştirmiştir. Sırakaya ve Seferoğlu 2013 yılında "Öğretmen Adaylarının Problemlı İnternet Kullanımlarını" incelemişlerdir. Bilge, 2012 yılında "Bir Grup İlköğretim Öğrencisinde Bilgisayara Yönelik Bağımlılık Eğilimini" değerlendirmiştir. Günüş ve Kayrı 2010 yılında "Türkiye'de İnternet Bağımlılık Profili ve İnternet Bağımlılık Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Geçerlik-Güvenirlik Çalışması" yapmışlardır. Çağır 2010 yılında "Lise Ve Üniversite Öğrencilerinin Problemlı İnternet Kullanım Düzeyleriyle Algılanan Esenlik Halleri ve Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki" çalışmasını gerçekleştirmiştir.

3. PROBLEMİN ÖNEMİ VE TANIMI

Teknolojinin gelişmesi ve İnternet kullanıcı sayısının hızla artması, bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle çocuklarda görülen İnternet tabanlı oyunların oynanması veya sosyal ağların kullanılması, çocukları bağımlılık düzeyine getirmiştir. Türkiye İstatistik Kurumunun araştırmalarına göre yaş arttıkça İnternet kullanımı da ters orantılı şekilde azalmaktadır.(Tablo 3)

(http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028)

Tablo 3. Yaş Gruplarına göre İnternet Kullanım Oranları

Son üç ay içinde bireylerin yaş grubuna göre bilgisayar ve İnternet kullanım oranları
Individuals using the computer and Internet in the last 3 months by age groups (%)

	Yıl Year	Yaş grubu - Age group																	
		16 - 24			25 - 34			35 - 44			45 - 54			55 - 64			65 - 74		
		Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female
Bilgisayar Computer	2004	32,2	44,4	21,1	19,8	26,4	13,1	13,1	19,2	7,1	7,9	12,9	2,8	2,3	4,0	0,7	0,4	0,8	0,1
	2005	34,1	43,8	25,0	20,9	27,6	13,9	13,2	19,2	7,1	8,8	14,2	3,3	3,1	5,0	1,2	1,2	2,2	0,2
	2007	54,6	67,3	40,7	35,1	44,7	25,5	26,8	36,6	17,1	17,1	26,8	7,5	6,0	9,6	2,0	1,5	2,2	0,6
	2008	57,9	69,8	47,0	43,3	54,8	31,8	31,6	41,8	21,5	20,4	28,3	12,5	7,4	12,8	2,5	1,8	3,0	0,9
	2009	62,2	76,4	49,1	46,6	58,6	34,5	31,8	42,1	21,3	20,2	28,9	11,6	6,7	10,6	3,1	2,2	3,2	1,4
	2010	65,2	78,5	52,7	52,0	62,4	41,8	36,9	46,9	26,9	23,2	33,6	12,7	8,3	13,5	3,4	2,7	4,1	1,6
	2011	67,7	77,9	58,3	57,1	67,5	46,7	41,7	52,6	30,6	24,1	34,3	13,9	11,2	17,2	5,4	3,0	5,0	1,4
	2012	68,5	81,1	56,4	59,1	70,0	48,1	43,6	54,3	32,7	26,7	36,3	17,0	12,5	19,1	6,1	3,8	6,9	1,3
	2013	70,6	82,0	59,5	59,6	70,0	49,1	47,0	58,2	35,6	26,1	36,2	15,9	11,9	18,2	5,8	4,4	7,8	1,7
	2014	70,3	79,6	61,0	63,3	71,3	55,3	51,0	61,9	40,0	30,6	40,5	20,6	15,4	21,9	9,1	5,0	8,8	1,8
	2015	70,0	78,5	61,4	62,7	70,8	54,5	50,0	60,7	39,1	32,0	41,2	22,8	15,8	21,7	9,9	5,3	8,2	2,8
	2016	68,4	77,0	59,9	59,3	67,7	50,8	48,6	59,4	37,8	31,2	39,7	22,7	16,1	22,2	10,1	6,5	9,2	4,3
İnternet Internet	2004	26,6	38,3	15,9	15,7	21,5	9,9	9,4	13,9	4,9	5,5	9,3	1,7	1,6	2,7	0,6	0,4	0,9	0,1
	2005	27,8	37,4	18,8	16,7	22,5	10,6	9,7	14,3	5,0	6,3	10,1	2,4	2,3	3,8	0,9	0,9	1,8	0,1
	2007	50,4	63,5	36,2	32,3	41,5	23,1	23,8	33,2	14,4	14,8	23,2	6,5	4,8	7,5	1,8	1,4	2,1	0,6
	2008	54,8	67,1	43,4	41,4	52,3	30,4	29,3	37,7	20,8	19,4	27,1	11,6	6,9	11,9	2,2	1,6	2,5	0,9
	2009	59,4	74,1	46,0	45,1	57,2	32,9	30,2	40,3	19,9	18,6	26,7	10,5	6,2	9,5	3,1	2,0	3,1	1,2
	2010	62,9	76,6	49,9	50,6	60,9	40,2	34,7	43,5	25,7	22,4	31,9	12,9	7,8	12,6	3,2	2,7	4,2	1,6
	2011	65,8	76,5	55,9	55,1	65,4	44,9	39,7	50,4	28,9	22,7	32,1	13,2	10,4	16,0	5,0	2,7	4,5	1,2
	2012	67,7	80,6	55,4	58,5	69,6	47,2	42,6	53,3	31,8	25,5	34,8	16,2	11,9	18,5	5,6	3,6	6,4	1,3
	2013	68,7	80,1	57,5	58,8	69,1	48,4	45,6	56,7	34,4	24,9	34,7	15,1	11,1	16,8	5,7	4,2	7,5	1,5
	2014	73,0	82,8	63,2	67,1	76,8	57,4	52,0	63,7	40,2	30,4	40,7	20,0	15,3	21,5	9,3	5,0	8,8	1,8
	2015	77,0	85,1	68,9	71,7	81,3	62,0	55,4	69,0	41,7	34,0	43,7	24,2	17,2	22,9	11,6	5,6	8,8	2,8
	2016	84,3	92,0	75,5	78,8	86,7	70,7	65,4	77,2	53,5	41,3	51,8	30,6	21,0	28,9	13,3	8,8	12,5	5,8

TUİK, Hanehalkı Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2004-2016
TürkStat, Survey on Information and Communication Technology (ICT) Usage Survey in Households and by Individuals, 2004-2016

4. PROJENİN AMACI

Günümüzde gerek sosyal ağların gerek internet tabanlı oyunların gelişmesiyle, özellikle çocuklar üzerinde artan internet kullanım bağımlılığını, bu bağımlılığın yine en çok görüldüğü ortalama 21 yaşında olan ön lisans okuyan sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinde saptamak ve literatüre katkıda bulunmaktır.

Yapılan araştırmalar neticesinde elde edilen verilere göre sonuç olumsuz çıkar ve internet kullanımının öğrencilerin akademik hayatlarına olumsuz etkisi yüksek bulunursa, bu hususta çözümler üretmek hedef alınmıştır

5. GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Tipi: Araştırma mezun olduklarında sağlık alanında çalışacak ön lisans öğrencilerinde, internet kullanım bağımlılığını ve internet kullanımının akademik başarıya etkisini saptamak için yapılmıştır.

Araştırmanın Yeri: Araştırma, İstanbul' da Okan Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda yapılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırmanın evreni İstanbul’da Okan Üniversitesi’nde Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu’nda öğrenim gören öğrenciler olmuştur. Araştırma yapıldığında Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu’nda mevcut 18 program ve bu programlarda öğrenim gören toplam 1500 öğrenci bulunmaktadır. Evrenin belli olduğu durumlarda olayın görülüş sıklığını incelemek amacıyla kullanılan formül yardımıyla 244 öğrenci örneklem için yeterli sayılmıştır.

Veri Toplama Araçları: Araştırmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu” ve “İnternet Kullanım Ölçeği” uygulanarak bulunmuştur.

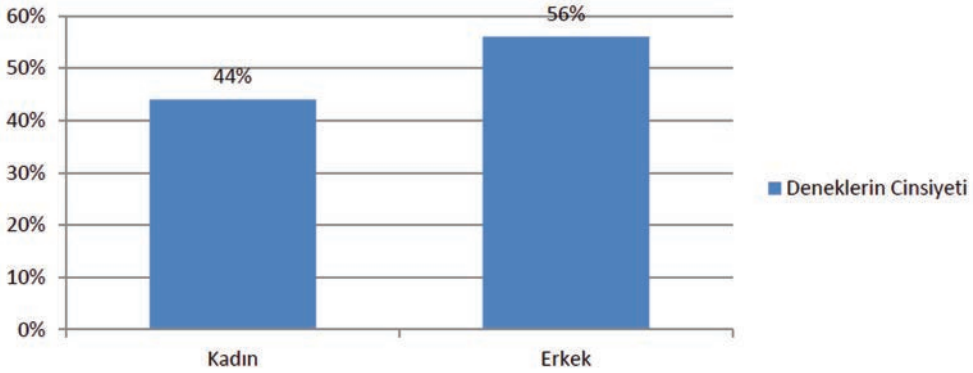
Veri Toplama Araçlarının Uygulanması: Veri toplama formları 2015-2016 yılı ikinci döneminde mayıs ayında uygulanmıştır. Basit rastgele örnekleme yöntemiyle öğrenciler seçilerek, uygun görülen zamanlarda, sınıf ortamında, 20 dakika süre verilerek formlar dağıtılmıştır. Sonuçların güvenilir olması açısından formları dolduracak öğrenciler gönüllülük esasıyla seçilmiştir.

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

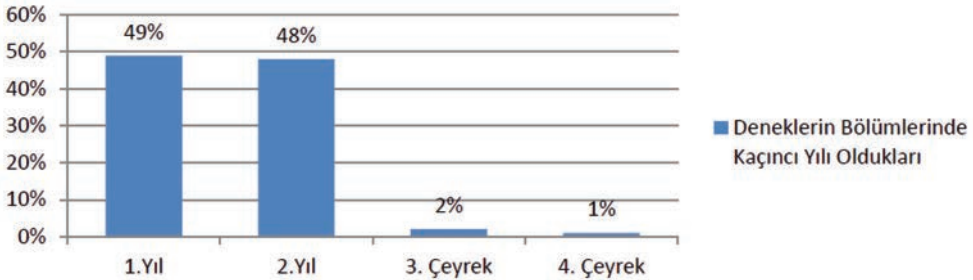
6.1. Kişisel Bilgi Formu Yardımıyla Ulaşılan Bulgular

Aşağıda “Kişisel Bilgi” Formu yardımıyla ulaşılan tablolar listelenmektedir.

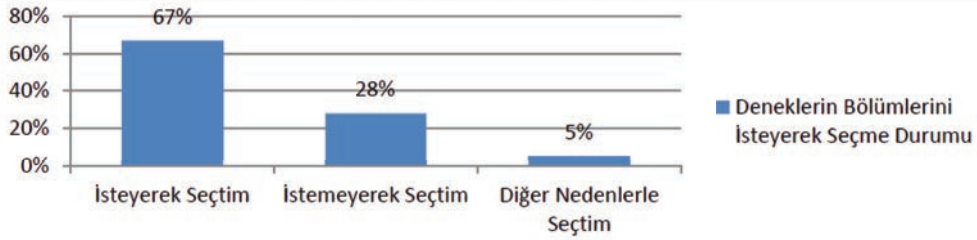
Tablo 4. Öğrencilerin Cinsiyeti



Tablo 5. Öğrencilerin Bölümlerinde Kaç Yıldır Öğrenim Gördükleri



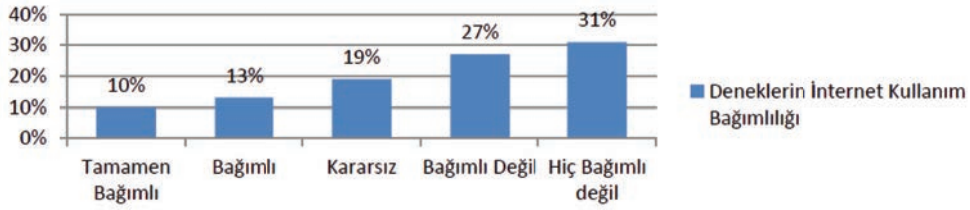
Tablo 6. Öğrencilerin Bölümlerini İsteyerek Seçme Durumu



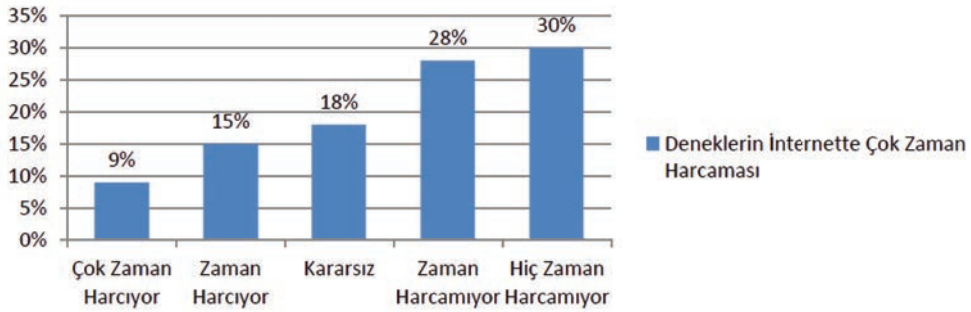
6.2. İnternet Kullanım Ölçeği Yardımıyla Ulaşılan Bulgular

Aşağıda “İnternet Kullanım Ölçeği” yardımıyla ulaşılan tablolar listelenmektedir.

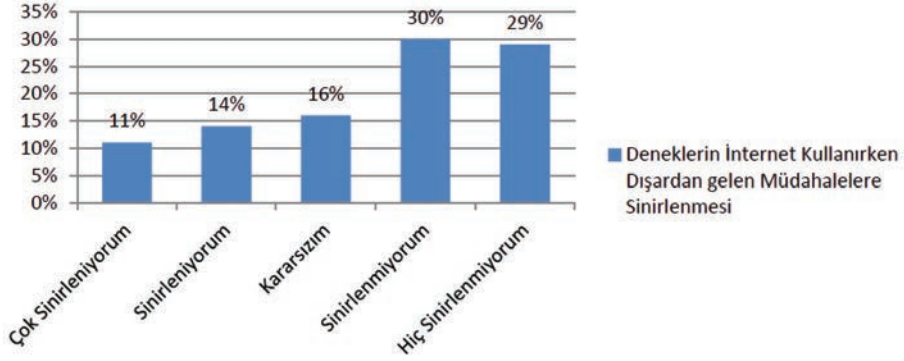
Tablo 7. Öğrencilerin İnternet Kullanım Bağımlılığı



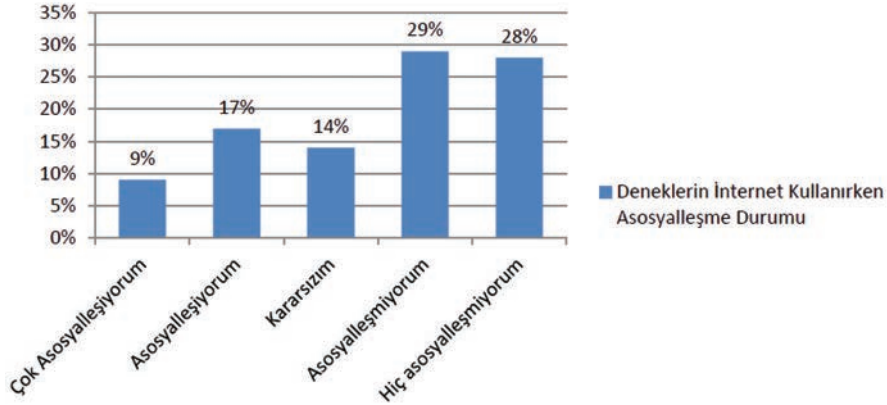
Tablo 8. Öğrencilerin İnternette Çok Zaman Harcaması



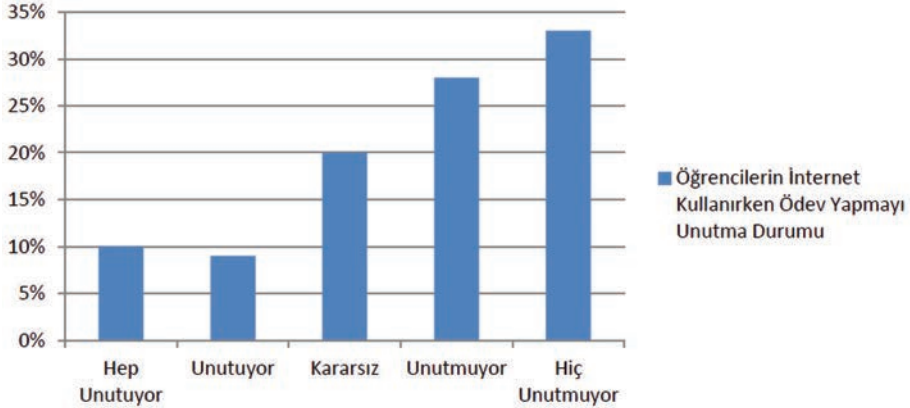
Tablo 9. Öğrencilerin İnternet Kullanırken Dışardan Gelen Müdahalelere Sinirlenmesi Durumu



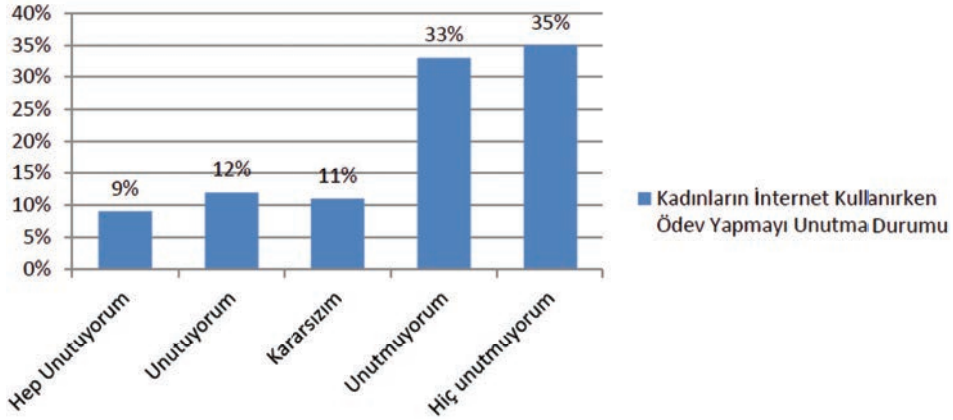
Tablo 10. Öğrencilerin İnternet Kullanırken Asosyalleşme Durumu



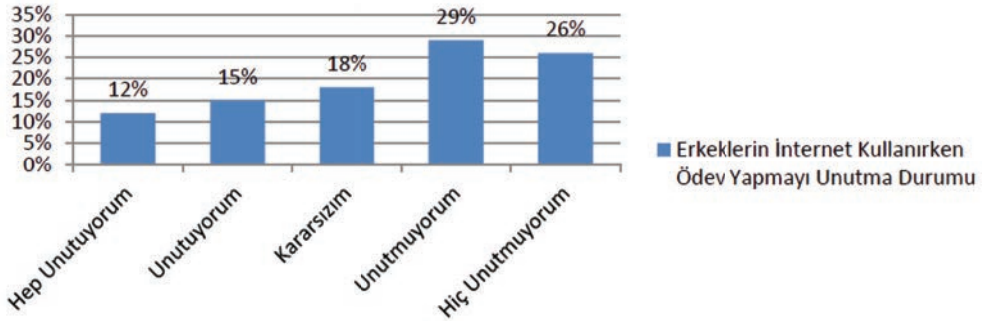
Tablo 11. Öğrencilerin İnternet Kullanırken Ödev Yapmayı Unutma Durumu



Tablo 12. Kadınların İnternet Kullanırken Ödev Yapmayı Unutma Durumu



Tablo 13. Erkeklerin İnternet Kullanırken Ödev Yapmayı Unutma Durumu



7. SONUÇ

Okan Üniversitesi' nin Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin örnekleminden yaptığımız saptamalara göre, öğrencilerin sosyal ağlara bağlanma, internet tabanlı oyun oynama ve genel internet kullanım oranı ve bu oranların akademik hayatlarına olumsuz etkisi, aksi durumlarına göre, daha düşük çıkmıştır. Fakat internet kullananların akademik başarılarına olumsuz etkisi de azımsanmayacak sayıdadır.

8. ÖNERİLER

Yapılan araştırma, farklı araştırmalarla desteklenebilir. İnternet verimli kullanımı hakkında, ilgili derslerde eğitimler verilmelidir. Gerekirse ayrıca eğitimler düzenlenebilir. Öğrencilere akademik başarının önemini kavratacak, onlara model olabilecek kişilerle buluşturulmalıdır.



KAYNAKÇA

1. TUİK, (2016), Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028
2. Dursun F. , (2010), Üniversite Öğrencilerinin İnterneti Kullanma Amaçları, 9 Temmuz 2014, Malatya.
3. Ceyhan E. ,(2010) Problemlı İnternet Kullanım Düzeyi Üzerinde Kimlik Statüsünün, İnternet Kullanım Amacının ve Cinsiyetin Yordayıcılığı, Eskişehir.
4. Çetin A.B. , (2014) Ergenlerin internet ve problemlı internet kullanım davranışlarının bazı psiko-sosyal özellikler açısından incelenmesi, Investigation of adolescents' internet and problematic internet usage behaviours in terms of some psycho-social characteristics, Eskişehir.
5. Mestçi A., (2007), Türkiye İnternet Raporu, Türkiye' de İnternet Konferansı, Ankara
6. Şener G., (2009), Türkiye' de Facebook Kullanım Araştırması, Türkiye' de İnternet Konferansı Bildirileri, Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
7. Vural Z.B.A, (2010), Yeni Bir İletişim Ortamı Olarak Sosyal Medya: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesine Yönelik Bir Araştırma, İzmir.
8. Çağır G., (2010), Lise Ve Üniversite Öğrencilerinin Problemlı İnternet Kullanım Düzeyleriyle Algılanan Esenlik Halleri ve Yalnızlık Düzeyler Arasındakilişki, Balıkesir.
9. Günüş S., Kayri M., (2010), Türkiye'de İnternet Bağımlılık Profili ve İnternet Bağımlılık Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Geçerlik-Güvenirlik Çalışması, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Ankara.
10. Ceyhan A. A., (2011), İnternet Kullanma Temel Nedenlerine Göre Üniversite Öğrencilerinin Problemlı İnternet Kullanımı ve Algıladıkları İletişim Beceri Düzeyleri, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
11. Kurulgan M., Argan M., (2007), Anadolu Üniversitesi Öğrencilerinin İnternet Üzerinden Bilgi Arama Davranışları, Eskişehir.
12. Sırakaya M. Seferoğlu S. S., (2013) Öğretmen Adaylarının Problemlı İnternet Kullanımlarının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Ankara
13. Bilge F., (2012), Bir Grup İlköğretim Öğrencisinde Bilgisayara Yönelik Bağımlılık Eğilimi Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Ankara.

ENGELLİ ÖĞRENCİLERİN, MESLEKİ EĞİTİM VE İSTİHDAMINDA İŞLETMECİLERİN DEĞERLENDİRMELERİ

CebraİL AÇIK

125.Yıl özel eğitim mesleki eğitim merkezi, Onikişubat / Kahramanmaraş

CebraİL46@hotmail.com

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; özel eğitim gereksinimi olan öğrencilere işletmede mesleki eğitim imkânı sağlayan işverenlerin, bu öğrenciler ile ilgili mesleki eğitim ve istihdam kapsamında uygulayıcı ve yasa koyucu unsurlarayönelik değerlendirmelerini belirlemektir.

Çalışma,Kahramanmaraş İl merkezinde bulunan, eğitilebilir düzeyde zihinsel engelli öğrencilerin eğitim gördüğü, 125.Yıl Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi öğrencilerine,işletmede mesleki eğitim imkânı sağlayan, 20 adet işyerinde, öğrencilerle yakın temasta bulunan yetkili işletme personeli tercih edilerek uygulanmıştır. Bu araştırma, durum saptamaya yönelik yapılmış bir çalışmadır. Araştırma verileri yarıyapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre,engelli öğrencilerin, mesleki eğitim ve istihdamında, işletmecilerin değerlendirmesiincelendiğinde,işletmelerde mesleki eğitim esnasında öğrencilerin çoğunluğunun işletmelerden haftalık sabit ücret aldığı vetoplam öğrenci sayısına oranla çoğunluğun işletmeye ulaşım aşamasında gerektiğinde toplu taşıma araçlarını kullanmadığı anlaşılmıştır. Ayrıcaöğrencilerin mezuniyet sonrası sürekli istihdam edilmeleri için,işletmelerin kar amacı ile kurulduğu ve engelli mali teşvik ve muafiyetleriyle ilgili mevcut yasal düzenlemelerdeki miktarların yetersiz olduğu, işletmeyi zarardan kurtarıcı yasal düzenlemelerin yenilenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Çalışma sonuçları değerlendirilerek ilgili paydaşlara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Engelli öğrenciler, işletmede mesleki eğitim, istihdam

Evaluations Of Employers About TheVocationalTraining And Employment Of Disabled Students

ABSTRACT

This study aims to determine stowards employer's evaluations tovars administrators and law makers of disabled students' vocational training and employment process.

This study is administered with the cooperation of 20 aut horized staff from 20 different workplaces. Which are vocational educators and employers of 125. Yıl Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi's mentally disabledbut educatable level students.This educational association is locatedin the city center of Kahramanmaraş While choosing the aut horized staff at workplaces; the ones who keep in close touch with thosestudents are preferred.

Having examined the evaluations of the employers about the students vocational educatin and



employment; it is clearly seen that most of the students get weekly from their educator workplaces and when compared to the total, most of the students can't use the public transport when needed for reaching the work place.

Moreover it is concluded that the workplaces are established for profit, in current laws the financial incentives for the disabled people are insufficient, legal arrangements which preserve workplaces from financial harms need to be renewed for the students' permanent employment after graduation.

Study results are evaluated and made suggestions are made to relevant partners.

Keywords: disabled students, vocational training at workplaces, employment

GİRİŞ

Özel gereksinimi olan bireylerin toplumda bağımsız olarak hayatlarını sürdürebilmeleri ve ekonomik, sosyal olarak toplumda var olabilmeleri için bir iş ya da meslek sahibi olmaları önemlidir. Özel gereksinimi olan bireylerin iş ve meslek sahibi olmalarında sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunların ortadan kaldırılabilmesi için öncelikle temel ve mesleki eğitimlerine önem verilmelidir. Mesleki eğitimler sırasında işe hazırlık becerileri de büyük önem taşımaktadır. İşe hazırlık becerileri okul öncesi dönemden başlayarak özel gereksinimi olan bireylerin özellikleri ve gereksinimleri dikkate alınarak kazandırılmalıdır. Ayrıca özel gereksinimi olan bireylerin istihdam öncesinde istihdamı kolaylaştıran istihdam edilebilirlik becerilerinin kazandırılması da gerekmektedir. Bu beceriler özel gereksinimi olan bireylerin eğitimi sırasında planlanmalıdır. Özel gereksinimi olan bireylerin mesleki eğitimleri okulda öğrenilen bilgilerin iş yerlerinde uygulanmasına artırılarak iş yeri stajları ile desteklenmelidir.(1)

İş/meslek becerisi öğretimi inceleyen hem ulusal hem de uluslararası araştırmalarda, bireyleri genel olarak işe hazırlayan iş öncesi becerilerin yoğunlukla çalışıldığı göze çarpmaktadır. Bu becerilerin çoğunlukla günlük yaşam becerileri kategorisinde de yer alan beceriler olduğu görülmektedir (yemek yapma, düğme dikme, temizlik vb.). Fakat bireyleri belirli bir mesleğe hazırlayan mesleki becerilerin (hademelik, otel kat hizmetleri, oto yıkama, ofis işleri vb.) daha az çalışıldığı ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmalarda görülen önemli ortak noktalardan biri de, iş vermeslek becerilerin öğretime yönelik çalışmaların daha yaygın olduğu, ancak işyeri kurallarının, iş disiplininin, iş öncesi ve hazırlık becerilerinin, iş güvenliğinin, iş bitiminde yapılması gerekenlerin, iş başvurusu yapma becerilerinin ve iş öncesi becerilerin öğretildiği çalışmalara rastlanamamıştır. İleri araştırmalarda bu becerilere ağırlık verilmesi önerilebilir. Ayrıca seçilecek mesleki beceriye karar verirken bulundukları il için bir iş alanları analizi yapılarak, gerçekten elemana ihtiyaç duyan iş alanları belirlenip buna yönelik becerilerin öğretilmesi yararlı olacaktır. (2)

Ülkemizdeki öğretimlerini tamamlayan, genel ve mesleki ortaöğretim programlarına devam edemeyecek durumda olan ve 23 yaşından gün almamış özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin temel yaşam becerilerini geliştirmek, topluma uyumlarını sağlamak, iş ve mesleğe yönelik bilgi ve beceriler kazandırmak amacıyla resmî ve özel, özel eğitim mesleki eğitim merkezleri açılmaktadır.(3)2015-2016 eğitim öğretim yılı itibarıyla ülkemizde toplam 130 özel eğitim mesleki

eğitim merkezinde 5289 kız 9028 Erkek olmak üzere toplam 14317 öğrenci eğitim görmektedir. (4)Ülkemizdeki 2015-2016 eğitim öğretim yılı istatistik verilerine göre,orta öğrenim düzeyinde mesleki eğitim veren özel eğitim kurumlarına ait bilgiler aşağıda tablo 1 de verilmiştir.

	OKUL TÜRÜ	KURUM SAYISI	ERKEK ÖĞRENCİ	KIZ ÖĞRENCİ	TOPLAM
1	Özel Eğitim Meslek Lisesi (İşitme Engelliler)	21	1221	867	2088
2	Özel Eğitim Meslek Lisesi (Ortopedik Engelliler)	2	69	37	106
3	Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Görme Engelliler-III. Kademe)	2	26	15	41
4	Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi (III. Kademe)	214	6774	3483	10257
5	Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Zihinsel Engelliler-III. Kademe)	130	9028	5289	14317
	TOPLAM	369	17118	9691	26809

Tablo.1 Orta öğrenim düzeyinde mesleki eğitim veren özel eğitim kurumlarına ait bilgiler

YÖNTEM

Araştırma tarama modelindedir. Araştırma verileri, özel eğitim gereksinimi olan öğrencilere işletmede mesleki eğitim imkânı sağlayan, işveren görüşlerinin ortaya çıkarılması amacıyla nitel araştırma veri toplama yöntemlerinden görüşme yoluyla toplanmıştır.

Çalışma grubu: Çalışma Kahramanmaraş İl merkezinde bulunan, 125.yıl özel eğitim mesleki eğitim merkezi öğrencilerine işletmede mesleki eğitim imkânı sağlayan 20 işyerinde, öğrencilerle yakın temasta bulunan yetkili işletme personeli tercih edilerek uygulanmıştır.

Öğrenci gurubu ise, ilköğretimlerini tamamlayan, genel ve mesleki ortaöğretim programlarına devam edemeyecek durumda olan ve 23 yaşından gün almamış özel eğitime ihtiyacı olan eğitilebilir düzeyde hafif zihinsel engellilerden oluşan 9. 10. 11. ve 12 sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır.

Verilerin hazırlanması: Görüşme formundaki sorular,özel eğitim gereksinimi olan öğrencilere işletmede mesleki eğitim imkânı sağlayan işverenlerin, mesleki eğitimin daha verimli hale getirilmesi ve sürekli istihdamını sağlayabilmek için değerlendirmelerini ortaya koymaya yöneliktir. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işyerlerinin demografik bilgilerini toplamaya yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise, işletmede meslekieğitim ve istihdam ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Görüşme formunda 5 soru sorulmuş, her bir sorunun 4 şıkkı kapalı uçlu 1 şıkkı ise açık uçlu olmak üzere toplam 5 şık bulunmaktadır. Görüşme soruları oluşturulurken, alanında tecrübeli özel eğitim öğretmenlerinin görüşüne sunulacak araştırmanın amacına uygun olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.Formda şu sorulara cevap aranmıştır.

1. İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylere ücret ödeme durumu nedir?
2. İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireye devlet hangi şartları sağlarsa, mezuniyet sonrası sürekli istihdamı sağlanabilir?
3. İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylere devletin sosyal yardımlarının(engelli aylığı vb.) işyerinde çalışıp - çalışmamasında sizce bir etkisi var mıdır?



4. İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylerin işletmeye ulaşım durumları nedir?
5. Zihinsel yetersizliği olan bireyin bir işveren açısından mezuniyet sonrası sürekli istihdam edilmesini engelleyen etkin sebep ne olabilir?

Görüşme süreci: Araştırma 2015-2016 eğitim öğretim yılı mayıs ayında, çalışma grubundaki 20 işyeri personeli ile yüz yüze görüşülerek yapılmıştır. Görüşme, öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitiminden sorumlu işyeri koordinatör öğretmenleri tarafından bizzat yapılmıştır.

Güvenirlilik: Görüşme formundaki sorular, önce literatür taraması yapılarak daha sonra alanında tecrübeli öğrencilerin işyeri koordinatör öğretmenlerinin daha önce görev yaptığı süreçte karşılaştığı durumlar göz önüne alınarak, ayrıca özel eğitim öğretmenlerinin görüşleri alınarak araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanmıştır. Görüşmede işletme personeli içerisinde son bir yıl süreçte öğrenciyle en yakın temasta olan personel tercih edilmiştir. Ayrıca her bir soruya açık uçlu cevap verme şansı tanınmıştır. Görüşmede işverenlerden objektif ve rasyonel değerlendirme yapması istenmiştir.

Verilerin Çözümlemesi: Çalışmada her biri 4 şıklı, 5 değişik soruya toplam 123 defa vurgu yapılmıştır. Sorulardaki durumlarına uygun birden fazla şıklı işaretleyebilme olanağı tanınmıştır. Şıklarda olmayan durumlar formdaki “diğer” kısmında ayrıca belirtilmesi istenerek durumların derinlemesine saptanması sağlanmıştır. Formdaki her bir maddeye ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuştur. Her bir maddenin yüzdelik değeri, maddeye verilen yanıt sayısının o soruya verilen toplam yanıt sayısına bölünmesiyle bulunmuştur.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

3.1. Çalışmanın Yapıldığı İşletme Bilgileri

Çalışma, değişik alanlarda faaliyet gösteren 18 erkek 2 kız olmak üzere toplam 20 öğrencinin çalıştığı toplam 20 değişik işletme personeli kapsamaktadır. Çalışma yapılan işletmelerde çalışan personel sayısı 2 ile 130 kişi arasında değişiklik göstermektedir. Çalışmanın yapıldığı işletme bilgileri aşağıda Tablo 2 ‘de gösterilmiştir.

	İşletme Faaliyet Alanı	Çalışan Personel Sayısı	Çalışan Öğrencinin Cinsiyeti
1	Hazır giyim	2	E
2	Mobilya döşeme	2	E
3	Elektrik tesisatı, aydınlatma	35	E
4	Oto tamir	3	E
5	Mobilya imalatı	75	E
6	Mobilya satış	7	E
7	Pastane	130	E
8	Kanepe imalat	4	E
9	Kundura imalat	1	E
10	Muhasebe (büro hizmeti)	2	E
11	Lokanta	17	E
12	İnşaat malzemeleri satış	2	E
13	Pasta imalatı	30	E
14	Unlu mamul imalatı	40	E
15	Kundura imalat	7	E
16	Bayan kuaför	4	K
17	Kuyumculuk	5	E
18	Bayan kuaför	2	K
19	Beyaz eşya satış	3	E
20	Tabelacılık	4	E

Tablo.2 Çalışmanın yapıldığı işletmelere ait bilgileri

3.2. İşletmede Mesleki Eğitime Gören Öğrencilerin İşyerine Ulaşım Durumlarına Ait Bulgular
İşverenler” İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylerin işletmeye Ulaşım durumları nedir?” sorusuna 4 şıkta toplam 20 defa vurgu yapmışlardır. İşletmede mesleki eğitime gören öğrencilerin işyerine ulaşım durumlarına ait dağılım aşağıda tablo 3 ‘de belirtilmiştir.

İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylerin işletmeye Ulaşım durumları nedir?	F
Toplu taşıma kullanabilir	10
Toplu taşıma kullanamaz.	2
İşyeri servisiyle ulaşım sağlamaktadır.	8
Yaya olarak ulaşım sağlamaktadır.	6
Diger.....	0

Tablo.3 Öğrencilerin işyerine ulaşım durumlarına ait dağılım

Yukarıdaki Tabloya göre, İş yerinde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylerin işyerine ulaşım esnasında, toplam öğrenci sayısına oranla çoğunluğun toplu taşıma araçlarını kullanamadığı belirlenmiştir. Yapılan görüşmelerde, toplu taşımayı kullanamadığından uygun işyerinde çalışma olanağı azalan ya da kalmayan öğrencilerin olduğu tespit edilmiştir

3.3. İşletmede Mesleki Eğitime Yapan Öğrencilere İşletmecilerin Ücret Ödeme Durumları
İşverenler "İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylere ücret ödeme durumu nedir?" sorusuna 4 farklı durumda toplam 20 defa vurgu yapmışlardır. İşletmede mesleki eğitime yapan öğrencilere ücret ödeme durumları ait dağılım aşağıda tablo 4 'de belirtilmiştir.

İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylere ücret ödeme durumu nedir?	F
Ödemiyorum.	2
Haftalık sabit ödtüyorum.	14
Haftalık değişken ödtüyorum.	3
Ücret konusubazen aramızda problem oluyor	0
Diğer (Sembolik olarak ödtüyorum)	1

Tablo.4 İşletmecilerin ücret ödeme durumlarına ait dağılım

Yukarıdaki Tablo incelendiğinde işverenlerin çoğunluğu işletmeye gelen öğrencilere ücret ödediklerini belirtmişlerdir. Ücret ödeme konusunun öğrenci- işletmearsında herhangi bir sorun oluşturmadığı görülmektedir. Bu durumun öğrencinin engel türünden kaynaklanabileceği ve bazılarının parayı tam bilemediklerinin etkisi olarak değerlendirilebilir. Çünkü işletmecilerle yapılan görüşmelerde velilerin ücret konusunu da takip ettikleri ve bazı hassas veliler ile problemler meydana geldiği belirlenmiştir.

3.4. İşletmede Mesleki Eğitime Gören Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Sürekli İstihdamı İçin İşletmecilerin Beklentileri

İşverenler "İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireye devlet hangi şartları sağlarsa, mezuniyet sonrası sürekli istihdamı sağlanabilir?" sorusuna 5 şıkta toplam 34 defa vurgu yapmışlardır. İşletmede mesleki eğitime gören öğrencilerin mezuniyet sonrası sürekli istihdamı için işletmecilerin beklentilerine ait dağılım aşağıda tablo 5 'de belirtilmiştir.

İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireye devlet hangi şartları sağlarsa, mezuniyet sonrası sürekli istihdamı sağlanabilir?	F
Ödenecek asgari ücretikısmen devlet desteklemeli	15
SGK prim muafiyeti	14
İşyeri vergi muafiyeti	1
Tüm masraflarını üstlenmeli	3
Diğer(hepsi)	1

Tablo.5 Mezuniyet sonrası sürekli istihdam için işletmecilerin beklentilerine ait dağılım

Yukarıdaki Tablo incelendiğinde işverenler, Ödenecek asgari ücreti kısmen devlet desteklemesi ve SGK prim muafiyeti gibi işletme giderini azaltıcı özellikte isteklerde bulunmuşlardır. Yapılan görüşmelerde her ne kadar mevcut durumdaki Engelli istihdamındavergi ve sigorta primi anlamında devlet desteği bulunsada, bu değerın özellikle zihinsel engelli bireylerin işletmeye olan getirileri dikkate alınsa bile toplam giderinin çok altında olduğunu belirtmişlerdir. Zihinsel ve ruhsal engellilere ilişkin olarak korumalı işyeri kanunu ve teşvikleri konusunda çoğu işletmecinin bilgisi olmadığı,olanlar ise uygulanabilir bulmadıklarını söylemişlerdir.

3.5. Engellilere Devletin Sosyal Yardımlarının, Çalışma Performansına Etkileri Yönünde İşletmeci Görüşleri

İşverenler”İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylere devletin sosyal yardımlarının(engelli aylığı vb.) işyerinde çalışıp - çalışmamasında sizce bir etkisi var mıdır?” sorusuna 4 şıkta toplam 20 defa vurgu yapmışlardır. İşletmede mesleki eğitim gören öğrencilere devletin sosyal yardımlarının, çalışma performansına etkileri yönünde işletmeci görüşlerine ilişkin dağılım aşağıda tablo 6 ‘da belirtilmiştir.

İş yerinizde çalışan zihinsel yetersizliği olan bireylere devletin sosyal yardımlarının(engelli aylığı vb.) işyerinde çalışıp - çalışmamasında sizce bir etkisi var mıdır?	F
Sosyal yardımlar tembelliğe itiyor.	5
Çalışırsam yardımım kesilir görüşü hâkim.	3
Bir etkisi yoktur	11
Olumlu etkisi vardır.	1
Diğer.....	0

Tablo.6 Devletin sosyal yardımlarının, çalışma performansına etkileri yönünde işletmeci görüşleri

Yukarıdaki Tablo incelendiğinde işverenler çoğunlukla işletmede mesleki eğitim gören öğrencilere devletin sosyal yardımlarının, çalışma performansına herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Ancak bazı işletmeciler sosyal yardımların tembelliğe ittiğini belirtmişlerdir. Yapılan işyeri görüşmelerinde, özellikle aile yönlendirmesine bağlı olan zihinsel engellilerde, zaten yardımım var çalışmaya ne gerek var, yada çalışırsam yardımım kesilir düşüncesiyle çalışmama konusunda tercih yapabildikleri saptanmıştır.

3.6. İşletmede Mesleki Eğitim Öğrencilerin İşveren Açısından Mezuniyet Sonrası Sürekli İstihdamını Engelleyen Sebeplere İlişkin Görüşler

İşverenler” Zihinsel yetersizliği olan bireyin bir işveren açısından mezuniyet sonrası sürekli istihdam edilmesini engelleyen etkin sebep ne olabilir?” sorusuna 4 şıkta toplam 21 defa vurgu yapmışlardır. Vurgu sayısından, 1 defa aynı soruda birden çok şıkka vurgu yapıldığı anlaşılmaktadır.

İşletmede mesleki eğitim öğrencilerin mezuniyet sonrası sürekli istihdamını engelleyen işveren açısından sebeplere ilişkin görüşlere ait dağılım aşağıda tablo7 ‘de belirtilmiştir.

Sürekli İstihdamı engelleyen sebep türü	F
İşletmenin kar amacı gütmesi	11
Yasal düzenleme yetersizliği	2
İşverenin sosyal sorumsuzluğu	0
Engellinin istikrarsız çalışması	4
Diğer (Engellinin verimsizliği-açık uçlu cevap)	4

Tablo.7 Mezuniyet sonrası sürekli istihdamını engelleyen işveren açısından sebepler

Yukarıdaki Tablo incelendiğinde işverenler İşverenler işletmede mesleki eğitim öğrencilerin mezuniyet sonrası sürekli istihdamını engelleyen işveren açısından en önemli sebebin işletmenin kar amacı gütmesi olduğunu belirtmektedirler.



ÖNERİLER

1-İşletmeciler çalışabilir düzeydeki zihinsel engelli bireylerin, işletmelere kazanım anlamında fazla bir getirisinin olmadığını, ancak kişi bazında işletmeyi zarara sokmayacak şekilde çalışma koşulları gerçekleştiğinde sürekli istihdam olabileceğini belirtmişlerdir. Aksi takdirde yasal zorlamaların istikrarsız çalışma ve çalıştırma uğraşısından öteye gitmeyeceğini belirtmişlerdir. Bu konuda yasa koyucu müesseseler,mevcut durumdaki Engelli istihdamı vergi ve sigorta primi devlet desteğini gözden geçirerek işletmeyi en azından zarardan kurtarabilecek seviyeye getirmeli ve bu muafiyetleri artırmalıdır. Ayrıca (Özdemir 6) ya görede işverenlerin tamamı istihdam politikalarının yetersiz olduğunu belirtmişlerdir.

2- Yapılan aştırmalarda engelli istihdam politikalarında küçük istisnalar dışında engel türlerine göre düzenleme bulunmamakta olduğu saptanmıştır. Bu durumdan en çok zarar gören zihinsel engelliler bireyler olmuştur. Engelli istihdam düzenleyici unsurlar düzenlemelerinde bu bireyler için özel şartlar belirlemelidir. Şu anda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının yürütmesini yaptığı ve şehirlerimizde parmakla gösterilecek kadar az bulunan korumalı işyerleri ile zihinsel engelliler için düzenlenen "Korumalı İşyeri" yasası geliştirilmeli ve yaygınlaştırılarak uygulanabilirliği artırılmalıdır. Ayrıca çalışmanın yapıldığı işletmelerde işletmecilerin bu yasayla bilgi sahibi olmadığı saptanmıştır.

3-Engellilik kapsamında devletin yaptığı sosyal yardımlar, genellikle işte çalışan engellilere verilmediği için özellikle aile yönlendirmesine bağlı olan zihinsel engelli bireylerde çalışmamaya neden olmayacak şekilde düzenlenmelidir. Bu tür bireylerin çalıştırılmasındaki amaç,işletmeye avantajlı birey olmaktan öte,topluma dezavantajlı birey olmaktan kurtarılması olmalıdır.

4-Toplu taşıma araçlarında ulaşımında, engelliler için her ne kadar gerekli düzenlemeler yapılsa da işletmelerde mesleki eğitim yapan öğrenciler, ya da sürekli çalışacak zihinsel engelli bireyler, sadece araca binmek değil, araç ile ev veya işyeri arasındaki yaya ulaşımını çoğunlukla sağlayamadıklarındanve bu araçları kullanamadıklarından özel işyeri servis imkânı sağlanmalıdır. 5-3308 sayılı mesleki eğitim kanunun 25. maddesi gereği işletmede mesleki eğitim öğrencilere asgari ücretin % 30 -15'i kadar ücret ödeme mükellefiyetini devlet üstlenerek, özel eğitim gereksinimi olan öğrencilere işletmede mesleki eğitim imkânı sağlayan işverenler teşvik edilmelidir.

KAYNAKLAR

1. Güneş N., AkçameteG.,Özel Gereksinimi Olan Bireylerin Mesleki İstihdamı Çorum İli ÖrneğiAnkara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi 2014, 15(3) 12-13
2. Özbey F.,İbrahim H. Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylerin İş - Meslek Eğitimi ve İstihdamlarına Yönelik Türkiye'de Yapılan Araştırmaların Gözden GeçirilmesiAnkara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi 2010, 11(2) 35-36
3. Milli Eğitim Bakanlığı 31.05.2006 tarih ve 26184 sayılı Resmî Gazete de yayımlanan Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği madde 45.
4. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı 2015-2016 öğretim yılı istatistiki verileri
5. Baran N.,Cavkaytar A., işverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüşve önerilerİlköğretim Online, 6(2), 213-225, 2007.
6. ÖzdemirS.,Türkiye'de Hafif Düzeyde Zihinsel Engelli Bireylere Meslek Edindirme Ve İstihdamlarına İlişkin Politikaların Değerlendirilmesine Yönelik Yönetici, İşveren Ve Veli Görüşleri Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Halk Eğitimi Programı Yüksek Lisans Tezi Ağustos, 2008 Ankara.

ÜNİVERSİTE SANAYİ İŞBİRLİĞİNDE HAYAT BOYU ÖĞRENME MODELİ

CONTINUOUS LEARNING MODEL IN THE COOPERATION OF UNIVERSITY AND INDUSTRY

Erdoğan KÖSE

İstanbul Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Avcılar / İstanbul
erdogan.kose@istanbul.edu.tr

ÖZET

Bir ulusun gücünü ve zenginliğini belirleyen temel unsurun bilgi haline geldiği günümüzde, eğitimin yaşamın bütünüyle özdeşleşmesi kaçınılmazdır. Eğitim alanındaki gelişme ile ekonomik kalkınma, birbirinden ayrılmaz bir bütün oluşturmaya başlamıştır. Refah ve kalkınma hedefleri doğrultusundaki ortak çaba ve mücadelenin öncelikli eğitim kurumlarında verilmek durumunda olduğu hususunda dünya ölçeğinde yaygın bir mutabakat vardır. Bu gerçekler ışığında, bireyin yaşamı boyunca bilgisini, becerilerini, yeterliklerini bireysel, sosyal ya da mesleki olarak geliştirmeyi amaçlayan Hayat Boyu Öğrenme kavramı önem kazanmaktadır. Ayrıca üniversite, sanayi ve devletin ortaklaşa uzun vadeli politikalar belirleyerek, kaynakları doğru yönlendirmesi ve yerinde kullanması, ülkenin teknolojiye dışa bağımlılıktan kurtulması ve gelişmiş ülkelerdeki teknolojik seviyeyi yakalamasına imkan sağlayacaktır. Bu çalışmada üniversite-sanayi ortaklığında Hayat Boyu Öğrenme modeli, önemi ve modele ilişkin çözüm önerileri sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hayat Boyu Öğrenme, Üniversite-Sanayi İşbirliği.

ABSTRACT

In today's world, which favours knowledge as a basic component of the welfare and power of a nation, education and life inescapably identify with each other. Developments in education and economical progress have necessarily been unified recently. There is a commonplace agreement that a common effort and challenge should be primarily forwarded in parallel with the targets of welfare and development across the world. In the light of these realities, a life-long learning model, which aims to develop the knowledge, skills, and the abilities of the individual person socially and vocationally, gains importance. Additionally, if the university, industry and the state collaboratively develop long-term policies and use the resources appropriately, it becomes easier for our country to gain full independence and to keep up pace with the technological developments of more developed countries. In this study, a life-long learning model in the cooperation of university and industry importance and solution suggestions with reference to the model are presented.

Keywords: Life-Long Learning, University and Industry Cooperation

1. GİRİŞ

Bir ulusun gücünü ve zenginliğini belirleyen temel unsurun bilgi haline geldiği günümüzde, dünya yeni bin yılda yepyeni heyecanla ve baş döndürücü bir ivmeyle yol almaktadır. Bilgi çağı olarak da adlandırılan bu dönemde uluslararası refah düzeyi ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişki artık her zamankinden daha fazla önem kazanmaktadır. Eğitim alanındaki gelişme ile ekonomik kalkınma,



birbirinden ayrılmaz bir bütün oluşturmaya başlamıştır. Bu gerçekler ışığında refah ve kalkınma hedefleri doğrultusundaki ortak çaba ve mücadelenin öncelikli eğitim kurumlarında verilmek durumunda olduğu hususunda dünya ölçeğinde yaygın bir mutabakat meydana gelmiştir. Bilgi çağının gereklerine süratle uyum sağlayacak yurttaşlar yetiştirilmesi, uygar dünyanın temel öncelikleri arasında yer almaktadır. Bu bağlamda hayat boyu öğrenme son yıllarda adını sıklıkla duyuran bir kavramdır. Kavram ulusal ve uluslararası pek çok kurum ve kuruluşun (UNESCO, ILO, OECD, AB gibi) çalışmalarında yer almaktadır (Beycioğlu ve Konan, 2008). Avrupa Birliği, hayat boyu öğrenmeyi; bireyin yaşamı boyunca bilgisini, becerilerini, yeterliklerini bireysel, sosyal ya da mesleki olarak geliştirmeyi amaçlayan tüm etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2002). Hayat boyu öğrenme kavramı Kulich tarafından (1982) bireyin tüm ömrüne eğitimin dağıtılması olarak, White (1982) tarafından bireylerin yaşamlarını yönetebilmeleri için hazırlanmaları olarak ifade edilmiştir. Lengrad (1979) ise yaşamın bütünüyle özdeşleşmiş eğitim olarak tanımlamıştır (Aspin ve Chapman, 2000). Eğitimin yaşamın tümünü kapsadığı fikri eskiden beri var olmakla beraber; (Lindeman, 1926; Yeaxlee, 1929), son yıllarda bu işin biraz daha planlı ve örgütlü hale getirilme çabaları ile hayat boyu öğrenmeye olan ilgi artmıştır. Diğer uluslararası ortaklıklarla karşılaştırıldığında Avrupa Birliği'nin, özellikle hayat boyu öğrenme sistemlerinin uygulanmasında uluslararası alanda daha etkin olduğu görülmektedir (Akt. Coşkun ve Demirel, 2012; Karakuş, 2013). Hayat Boyu Öğrenme Modeli (HABOM) projesinin amacı, örgün eğitimin yanında yaygın eğitimin de başarıyla gerçekleştirilmesini sağlamaktır. Projenin esas amacı ise üniversite – sanayi ve yerel yönetimler arasındaki işbirliğini geliştirerek ülkemizdeki nitelikli eleman ve işsizlik problemlerine çözüm aramaktır.

2. HABÖM PROJESİ KAPSAMINDA EĞİTİM

Mevcut eğitim sistemini CD'lere aktarmak ya da araştırma yerine ezbere dayalı yöntemler ile test başarısı peşinde koşmak veya başka ülkelerden alınan ders araçlarını bire bir tercüme etmenin çıkar yol olmadığı kabul edilmelidir. Diğer taraftan yazılım ve içerik ihtiyacı dikkate alındığı takdirde, bilgisayar destekli eğitim, ortaçağ'dan günümüze aynı kalan sistemi kökten değiştirerek eğitimde verimi % 20'lerden % 80'lere yükseltmekte, enformasyon teknolojilerinin sunduğu imkanlardan yararlanmak, eğitim sistemini temelden etkileyerek eğitimde yeni bir model başlatmaktadır. Ayrıca projede yer alabilecek hobi kursları emekli ve yaşlıların da güzel vakit geçirmelerini sağlayacak, üniversite özlemi taşıyan gençlere de üniversite özlemini bir nebze giderme imkanı sunacaktır. "Meslek edindirme, Geliştirme ve Uyum Kursları" olarak tanımlanan HABOM, kamu ve özel sektör çalışanları yanında lise ve üniversite mezunları ile, eğitim düzeyine bakılmaksızın işsiz ve meslek sahibi olmayan tüm vatandaşlara açık olmalıdır. Kurslar, yenilik ve değişimi kapsamı yanında, günün değişen ihtiyaçlarına uygun olarak piyasa isteklerine cevap verecek şekilde düzenlenmelidir.

2.1. Projenin Sosyal Boyutu

Haböm kursların genel dağılımına bakıldığında % 60'lık bir dilimin 21-30 yaş arası genç topluluğa hitap edeceği öngörülmektedir. % 15'lik bir dilimin ise 40- 60 yaş arası olması, her yaşta ve her düzeyde insanın ilgi duyacağı düşünülmekte, emekli ve yaşlıların hobi sayılabilecek el becerisine dayanan bu kurslara rağbet edeceği de gözden kaçırılmamalıdır. Ayrıca madde bağımlısı olan vatandaşların da bu hobi kurslarında psikolojik açıdan rahatladıkları ve zamanla kötü alışkanlıklarından vazgeçmeleri imkansız değildir. 1990'lı yıllar ve öncesinde üniversiteden mezun olmuş mimar ve mühendislerimizin de gelişen teknoloji ve programlara uyum sağlayabilmeleri için bu kursları tercih edecekleri varsayılmaktadır.

2.2. Projenin Hedefleri

Mevcut bilgilere erişmenin kolaylaşması, her düzeyde eğitimi ezbere dayalı olmaktan kurtarıp, mevcut bilgileri değerlendirme, özümseme, geliştirme ve kullanma yeteneklerini geliştiren yeni bir eğitim yapısı sunmaktadır. Eğitimi, bu şartlara uygun olarak yeniden biçimlendiren toplumların büyük avantaj sağlayacakları açıktır. Genç nüfusu hızla artan, buna karşılık eğitim alt yapısı ve kadroları sınırlı olan ülkemizde, enformasyon teknolojilerinin imkanları eğitimde değerlendirilmelidir. Projenin amaçları, üniversite-sanayi işbirliğini geliştirerek, nitelikli işgücü ile ara eleman açığını kapatmak, dolayısıyla ülkemizin işsizlik problemine bir nebze olsun çözüm aramaktır. Hedef, işsiz gençlerimizin kalifiye eleman olmaları için çaba sarf etmek ve ilgi duydukları alanlar ve yetenekleri doğrultusunda, bulundukları bölgenin iş potansiyeline göre seçim yapmalarını sağlamaktır. Ülkemizde, eğitim sorunlarının başında ilgi duyulan alanda eğitim alınmamasından doğan problemler ağırlıktadır. Her yıl bir milyon beş yüz bin gencimiz üniversite sınavlarına girmekte ve yalnızca %20'si başarılı olabilmektedir. Başarılı olanların da sadece % 10' u istediği alanda eğitim görebilme şansı yakalamaktadır. İlgili duyulmayan alanda üniversite mezunu olma çabası, diplomalı işsizler ordusunu ülkemizde çoğaltmaktan başka bir işe yaramamıştır. Bu sebeple, ülke yönetiminde görev alan herkesten eğitim sisteminde mutlak değişiklik ve yeniden yapılanma süreçlerini hızlandırması beklenir. Bu projedeki hedef, sanayicilerimizin milyon dolar yatırım yaparak getirdikleri teknolojilerde çalışacak nitelikli elemanların yetişmesine imkan vermektir. Günümüzde ihtisaslaşma önemini yitirmekte, bir ömre en az üç farklı kariyerin sığdırılacağı bir çağa girilmektedir. İçinde bulunduğumuz bilişim çağında daha nitelikli ve daha çok bilgiye hızla ulaşma kavramları esas alınmaktadır. Bu bakımdan, her düzeyde insanımızın yenilik ve değişimlere uyum sağlamasına yardımcı olmak, yaşam boyu öğrenen olmalarını sağlamak için fırsat eşitliği çerçevesinde yardımcı olmak ve hedef göstermektir.

2.3. Üniversite-Sanayi İşbirliği

Ülkenin teknolojiye dışa bağımlılıktan kurtulması ve gelişmiş ülkelerdeki teknolojik seviyeyi yakalaması için üniversite-sanayi ve devletin ortaklaşa uzun vadeli politikalar belirleyerek, kaynakları doğru yönlendirmesi ve yerinde kullanması gerekmektedir. Üniversitelerin, bilimi endüstriye katacak uzun vadeli çalışmalar yapması, sanayinin de teknolojiye yatırım yaparak risk alması gereklidir. Bu bağlamda sanayi kuruluşlarının araştırma yatırımlarının Avrupa firmalarının % 1'i kadar olduğu, sanayinin Ar-ge yatırımlarının finansmanında sırtını devlete dayamayıp sadece büyük projeler için devlet desteği alması ve yabancı şirketlerle ortak yatırım imkanları aranmasının önemi ortadadır. Ekonominin çarkları artık bilgi ile dönmektedir. Tüm sanayi işletmeleri ile üniversitelerin işbirliğinin kalkınmada, toplam kalite, ürün standardının geliştirilmesi ve yükseltilmesinde itici güç olacağı aşikardır. Yapılan yatırımların eğitim, sanayi ve üretim üçgeninde değerlendirilerek daha rantabl halde gerçekleştirilmesi artık kaçınılmaz olmuştur. Özellikle eğitim politikalarında yapılan yatırımlar, bunların üretimde de nasıl kullanılacağını kapsayan geniş fizibilite çalışmalarıyla desteklenip projelendirilerek değerlendirilmelidir.

Günümüz itibarı ile teşvik kapsamında olan illerimizdeki yegane problem, sanayicimizin yatırım yapmak istediği illerde nitelikli eleman bulunmamasıdır.

3. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Ülkemiz ekonomisinin boyutları ABD ve İngiltere gibi ülkelere göre çok küçük, şirketlerin büyük bir çoğunluğu aile şirketi, sermaye genç ve şirketler ayakta kalma çabası vermektedir. Eski ve yeni nesiller arasında kültür farklılıklarının kapatılması elzemdir. Yeterince yeni iş sahaları



oluşturulmakta güçlük çekilmektedir. Genel olarak altyapı oluşturma çabası vardır. Sisteme dayalı ücretlendirme ülkemizde yeni gelişmektedir. Rota belirlenmeden önce, doğru altyapı hızlı bir şekilde mutlaka kurulmalıdır.

İnsan sermayesi çok önemlidir ve mutlaka değerlendirilmelidir. Benim ülkem, dünya piyasasında katma değerli markalarla mutlaka yer almak durumundadır. Bu markaları, nitelikli iş gücüne sahip insan kaynakları ortaya çıkaracaktır.

Ekonomide yaşanan gelişmeler diğer yandan şirketler arası rekabet, faizlerin ve enflasyonun düşmesiyle birlikte iş verimliliği, şirketlerin ve sanayicilerin önceliği haline gelmiştir. Buna bağlı olarak, ücret yapılarında değişikliklerin yaşanması kaçınılmaz olmuştur. Ülkemiz enflasyonu 30 yıl sonra yüzde dokuzlarda seyrediyor olmasıyla yüksek zamlardan bahsetmek mümkün değildir. Çalışan motivasyonunu artırmak ve maddi tatmin sağlamak için performansa bağlı prim sistemi yaygınlaştırılması şarttır.

Gelişen her ülkede ön plana çıkan diğer alanlarda da istihdam ihtiyacı artacak, hizmet sektörü önem kazanacaktır. Gençler, hangi alanda eğitim alırlarsa alsınlar uzmanlaşmak zorunda kalacaklardır. Gençler açısından başka bir önemli konu da AB ve Türkiye arasında mesleki niteliklerin karşılıklı olarak tanınması da elzem konulardandır. Nitekim, AB tarafından hazırlanan 2003 yılı Katılım Ortaliğı Belgesi'nde mesleklerin karşılıklı tanınması ilkesi Türkiye için kısa vadeli bir hedef olarak belirtilmiştir. Bu çerçevede, mesleki niteliklerin karşılıklı tanınmasından sorumlu kurumun yapılandırılması gerekir. AB Müzakereleri iş dünyasını yakından ilgilendiren sosyal politikalar ve istihdam, çevre ve sanayi politikaları, KOBİ ve girişimcilik politikaları gibi alanlarda hızlı bir şekilde kanunlarını yapılandırmalıdır.

Ülkemizde artık kurumlar kendi başlarına hareket etmemeli, kurumlar arası koordinasyon mutlaka gerçekleştirilmelidir. İşsizliğe hala çözüm bulmakta başarılı olamayanlar, kurumlarını ortak hareket ettirerek her şeye çözüm bulma kabiliyetine haizdir. Üniversite-sanayi işbirliğini güçlendirecek alt yapı hazırdır. Örnek uygulamalar da mevcuttur. Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Koordinasyonunda; üniversiteler eğitimi; MEB finansmanı, yerel yönetimler mekânsal, çevre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sosyal güvenliği ve insan kaynakları mekanizmasını, Milli Eğitim Bakanlığı sertifika programlarını onaylayarak ortaklaşa Türkiye genelinde nitelikli insan gücü yetiştirme projesi olan hayat boyu öğrenim modelini (HABOM) uygulayarak, bir yılda yarım milyon insanı kalifiye eleman olarak yetiştirecektir. Bu proje, AB uyum sürecinde de birçok eksik kalan doneyi tamamlayacaktır. Bu projeyle, öz kaynaklardan daha çok vatandaş faydalanacak ve teknolojik alt yapı gelişecektir.

KAYNAKLAR

- Aspın, N. D. & Chapman, J. D. (2000). Lifelong Learning: Concepts And Conception. *International Journal of Lifelong Education*, Vol:19 No.1 , 2-19.
- Avrupa Komisyonu (2002). European report on quality indicators of lifelong learning. Fifteen quality indicators. European Commission report, Directorate-General for Education and Culture, Brussels.
- Beycioğlu, K. ve Konan, N.(2008). Yaşam Boyu Öğrenme Ve Avrupa Eğitim Politikaları. *Electronic Journal of Social Sciences*. C.7, S.24 (369-382).

- Diker Coşkun, Y. ve Demirel, M. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 42:108-120.
- Karakuş, C. (2013). Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. C.2, S.3 N:04.
- Lindeman E. (1926) The Meaning of Adult Education, New York: New republic inc.
- Yeaxlee, B. A. (1929). Lifelong Education, London: Cassell.



MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE AVUSTURYA ÖRNEĞİ

Necmi Özen^a

Bariş Hancı^a

Melih Ünlüer^a

^aİl Milli Eğitim Müdürlüğü, ESKİŞEHİR

necmiozen@gmail.com

barishanci26@hotmail.com

melihunluer@hotmail.com

ÖZET

Dünyada söz sahibi olan ülkeler ekonomileri güçlü ülkelerdir. Bu ise nitelikli insan gücü yetiştirmede mesleki ve teknik eğitimle doğru orantılıdır. Mesleki ve teknik eğitimin bütün dünyada önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Mesleki eğitimin tüm eğitim içerisindeki oranı gelişmiş ülkelerde %65'ler civarında olmasına karşın ülkemizde bu oran tam tersi bir durumdadır. Bu durumu düzeltebilmek için mesleki ve teknik eğitimde başarıyı yakalayan ülkelerin incelenmesi ve örnek uygulamaların entegre edilmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimde kendini kanıtlamış ülkelerden biri de Avusturya'dır. Çünkü Avusturya'da öğrencilerin %77'sinin mesleki eğitimi tercih etmelerinden dolayı işsizlik oranı %5,8 ile Avrupa ülkeleri arasında Almanya'dan sonra en düşük işsizlik oranına sahip 2. ülkedir. Avusturya'nın ön plana çıkan bu özelliğinden dolayı 2013 yılında Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile Avusturya Kalkınma Ajansı İşbirliği ve RHI AG şirketi arasında üç yıl süreli "Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi" projesi başlatılmıştır. Bu projeye Avusturya mesleki ve teknik eğitiminin incelenerek, ülkemiz mesleki ve teknik eğitimin iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Bu proje kapsamında Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi idarecileri, öğretmenleri, İl Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticileri ve Eskişehir Sanayi Odası temsilcileri Avusturya'daki mesleki-teknik eğitimi yakından inceleme ve okullar ile şirketler arasındaki ilişkiyi görme fırsatı bulmuşlardır. Bu projenin sonunda Avusturya mesleki ve teknik eğitim sistemi her yönüyle incelenmiş, bu inceleme sonunda toplam 9 yıl zorunlu eğitim uygulanan bu ülkede, mesleki eğitimin can damarını oluşturan çıraklık eğitiminde Dual sisteminin uygulandığı ve bu sistemde çırak öğrencilerin %80'nin işyerlerinde uygulamalı eğitim ve %20'sinin meslek okullarında teorik eğitim alarak, sanayinin ve işyerlerinin aradığı kalifiye eleman olarak yetiştirildiği gözlemlenmiş ve Türk mesleki teknik eğitiminin iyileştirilmesine yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Mesleki eğitim, Teknik eğitim, Avusturya mesleki ve teknik eğitimi, Dual Sistem

The Case of Austria in Vocational and Technical Education

ABSTRACT

The countries that have a say in the world are economically strong countries. This is directly proportionate to vocational and technical education in training qualified labor work. vocational and technical education is getting more and more important day by day in the world. The importance of vocational education, which is described as "within the integrity of National Education System, industry, agricultural and services sectors; the planning of all kinds of professional and technical training services, research, development, management and organization and coordination,

supervision and teaching activities of the entire “ (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1994), is increasing in the world day by day. Although the rate of vocational education in all education system in developed countries is about 65%, this rate is opposite in our country. In order to remedy this situation, it is needed to examine the countries that have achieved success in vocational and technical education and to integrate their model application. One of the proven country in vocational and technical education is Austria. Because, due to the 77% of students choose vocational training, Austria ,with 5.8% the unemployment rate, has the second lowest rate among European countries after Germany. Because of this prominent feature of Austria, in 2013 “Development of Vocational Education Project” was started by Eskişehir Provincial Directorate of National Education, Austria Development Agency and RHI AG company for three-year term. With this project, it is aimed to improve vocational and technical education in our country by examining vocational and technical education in Austria.

In the scope of this project, vocational and technical high school administrators, and teachers, the Provincial Directorate of National Education managers and representatives of Eskişehir Chamber of Industry had the opportunity to examine vocational and technical education and to see the relationship between schools and companies in Austria closer. At the end of the project, Austrian vocational and technical education system was examined in every aspect, as a result of the review, it was observed that Dual System which is vital point of vocational education is implemented in apprenticeship education in this country that implements 9-year compulsory education, in this Dual System, 80% of apprentice students receive practical training in workplace and 20% of students receive theoretical training in vocational schools; by this way they are trained as a qualified employees that industries and companies look for and recommendations for the improvement of Turkish vocational and technical education are presented.

Keywords: Vocational Education, Technical Education, Austria Vocational and Technical Education, Dual System

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Geçmişten günümüze Dünya’da söz sahibi olan ülkelerin ekonomilerinin güçlü olduğunu görülmektedir. Ekonomileri güçlü ülkelerin dünyada söz sahibi olmaları, nitelikli insan gücünü yetiştirmede eğitimin özellikle de mesleki teknik eğitimin üstlendiği rolü 21.yüzyılın teknolojisi ile bütünleştirmesinden kaynaklanmaktadır (Uçar ve Özerbaş, 2013). Mesleki ve teknik eğitim en genel anlamda, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıkları kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir (Şahinkesen, 1992, 691). Daha geniş anlamıyla da mesleki eğitim; milli eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünüdür (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1994).

Meslekî eğitimin tüm eğitim içerisindeki oranı gelişmiş ülkelerde %65’ler civarında olmasına karşın ülkemizde bu oran tam tersi bir durumdadır. Bu durumu düzeltebilmek için mesleki ve

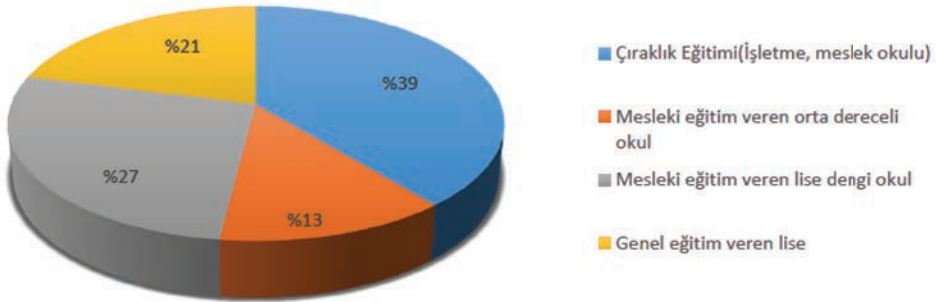
teknik eğitimde başarıyı yakalayan ülkelerin incelenmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimde kendini kanıtlamış ülkelerden biri de Avusturya'dır. İşsizlik oranı Avrupa'nın en düşük seviyelerinde olan ve nüfusunun küçüklüğüne rağmen ihracatı ülkemiz ihracatının üzerinde olan Avusturya'nın bu başarısı orta öğrenim düzeyindeki ikili mesleki eğitim sistemi olan Dual Sisteme dayandırılmaktadır. Bu başarısıyla Avusturya farklı bir mesleki eğitim sistemine sahip olan iyi bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bildirinin amacı, Avusturya meslekî ve teknik eğitim sistemini incelemek ve Türk meslekî teknik eğitiminin iyileştirilmesine yönelik ilgili öneriler sunmaktır.

2. GELİŞME

2.1. Avusturya Mesleki ve Teknik Eğitimi

Avusturya 83.859 km²'lik yüzölçümü ve 2015 yılı sonu itibarıyla 8.629.519 kişi olan nüfusu ile Avusturya, Avrupa kültürünün ve batı uygarlığının özelliklerini yansıtan önemli bir ülkedir (www.statistik.at). Avusturya nüfusunun yaklaşık %48'ni erkekler, %52'ni ise kadınlar oluşturmaktadır. Sosyo-ekonomik ölçütlere göre belirlenen insan gelişmişlik endeksine (Human Development Index-HDI) göre dünyada 162 ülke arasında 16. sırada (www.statistik.at) olan Avusturya'da kişi başına düşen yıllık milli geliri 23 bin doların üzerindedir (www.mapzones.com). Avusturya eyaletlere dayalı federal yönetim yapılanmasına sahip, yönetim yetkisi merkezi federal hükümet ve eyaletler arasında paylaşılmış, yönetimde merkeziyetçiliği ve yerelleşmeyi belli ölçülerde uygulayan bir ülkedir (Memduhoğlu, 2008, 545-559).

Mesleki ve teknik eğitim Avusturya'da büyük önem taşımaktadır. Avusturya'da mesleki eğitim sistemi; mesleki rehberlik, çıraklık (dual) eğitimi, mesleki eğitim (staj) yerlerinin teşviki ve ticaret odalarının etkinliği olmak üzere dört farklı temel üzerine kurulmuştur (Ek 1). Avusturya'da onuncu sınıf okul kademesindeki gençlerin %80 'inden fazlasının mesleki bir eğitim sürecinde bulunduğu (Şekil 1), çalışanların da %40 'ının, bitirilmiş olan en yüksek derecede eğitim olarak çıraklık eğitimi mezuniyetine sahip olduğu görülmektedir.



Şekil 1: Onuncu Sınıf Okul Kademesindeki öğrencilerin okul türlerine göre dağılımı (2005/06)

Kaynak: (Schneeberger, Arthur and Nowak, 2007)

Mesleki rehberlik hakkında bilgi üretiminin koordinasyonu Eğitim, Sanat ve Kültür Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Bu kapsamda Avusturya'da öğrenciler, ortaöğretim 1.seviyesi sonrasında dual sistemde bir mesleki eğitim görmeye karar verirlerse, önce zorunlu eğitim sürelerinin dokuzuncu yılını tamamlamak zorundadırlar. Bu genelde bir yıllık, mesleğe hazırlama ağırlıklı politeknik okulda (Polytechnische Schule) yapılmaktadır. Bu okulda öğrencilere dersler, işletmelere ziyaretler ve mesleki uygulama günleri içeren çeşitlilik sayesinde ilerdeki eğitim seçimleri için hedefe yönelik bir yön tayini verilmektedir. Bunu takip eden çıraklık eğitimi hem çıraklık işletmesinde, hem de meslek okulunda (Berufsschule) gerçekleşir (Schneeberge, Arthur and Nowak, 2007). Meslek okulunun görevi, genel eğitimi derinleştirmek ve çıraklık işletmesinde iletilmiş ihtisas bilgilerini tamamlamaktır. Çıraklık eğitimi, çıraklık eğitiminin alındığı mesleğe göre, iki ila dört yıl arası, çoğunlukla üç yıl sürmektedir. Eğitimin sonunda her çırak bir çıraklık eğitimi bitirme sınavına girebilir. Özel eğitim teşvik gereksinimi olan gençler, özürü ya da diğerlerine nazaran dezavantajı olan gençler için entegratif meslek eğitimi olanağı bulunmaktadır (Schneeberger, 2007). Çıraklık eğitiminin bir ila iki yıl daha uzatılması ya da çırak ile işletme arasında kararlaştırılarak kısmi vasıflandırmalar yoluyla eğitim verilmesi sayesinde, gençlerin özel gereksinimlerinin dikkate alınması mümkün olabilir.

Ortaöğretim 2.seviyedeki diğer bir mesleki eğitim türü, mesleki eğitim veren Berufsbildende Mittlere Schule-BMS adı verilen orta dereceli okuldur. Bu eğitimin görevi, öğrencilere bir meslekte doğrudan çalışabilmelerini sağlayacak temel ihtisası vermektir. Bu okulların eğitim süresi üç ve dört yıl arası değişmekte olup, bir ve iki yıl süren türleri de bulunmaktadır.

Diğer bir mesleki eğitim veren kurum da, Schulen Für Allgemeine Gesundheits und Krankenpflege olarak adlandırılan genel sağlık ve hastabakıcılık okullarıdır. Bu okulların özel bir konumu vardır. Bu okullara başlayabilmek için, onuncu okul kademesini başarılı bir şekilde bitirmiş olmak gerekmektedir. Bu okulların eğitimi okulda teorik, hastanelerde uygulamalı eğitimi kapsar (Schneeberge, Arthur and Nowak, 2007).

1997 yılından itibaren, çıraklık eğitimi ile üç ve dört yıllık eğitim veren BMS okullarını ve genel sağlık ve hastabakıcılık okullarını tamamlayanlar, mesleki olgunluk sınavı olan Berufsreifeprüfung sınavına girme hakkı kazanmaktadırlar. Bu sınav dört aşamalı bir sınav olup, bu aşamalar Almanca, Matematik, konuşulan yabancı dil ve ihtisas konularını içermektedir. Bu sınavla adaylar, yüksekokula girme yeterliliği kazanıp, her ortaöğretim sonrası ve yükseköğretim kademesinde olan her kuruma geçiş imkanı elde ederler. Yüksekokul yeterliliğini elde etmenin diğer bir yolu da, üniversite öğrenimi yapma hakkı sınavına girmektir. Ortaöğretim sonrası ve yükseköğretime giriş şartlarını yerine getirmek için başka bir yolda "Aufbahlehang" adı verilen tamamlama programlarının bitirilmesidir. Tamamlama programları, bir olgunluk ya da mesleki yeterlilik sınavıyla sonlanır (Schneeberger, 2007).

Çıraklık eğitimi ve bir BMS'de bir mesleki eğitimin yanısıra öğrencilere ortaöğretim 1.seviye sonrası değişik meslek yönlerinde (turizm, makine mühendisliği, elektroteknik vs) daha yüksek bir mesleki eğitim ve sağlam bir genel eğitim sunan bir mesleki eğitim veren lise dengi okul-BHS (Berufsbildende höhere Schule) da açıktır. BHS beş yıl sürer, olgunluk ve diploma sınavıyla sona erer. Öğrenciler bununla bir mesleki vasıflandırma ve yüksekokula genel giriş hakkı kazanırlar. Çıraklık eğitimi bitirme sınavını başarıyla vermiş olan kişiler, 18 yaşından itibaren ve BMS mezunları



yapı ustası okulları (Bauhandwerkerschulen) ve ustabaşılık okulları (Werkmeisterschulen) ile teorik mesleki eğitimlerini derinleştirebilirler. Bu okullar bir ila iki yıl arası sürmekte olup bir bitirme sınavıyla tamamlanırlar. İlk mesleki eğitim ortaöğretim üst seviyesinde, orta ve lise sonrası ve yükseköğretim seviyesinde tamamlandıktan ve yeni bir eğitim süreci başladıktan sonra, genelde mesleki ileri eğitimden söz edilmektedir. Çoğu kez bu gibi eğitim programlarına katılanların yaşı 20'nin üzerindedir. Avusturya'nın ileri eğitim altyapısının simgesi, büyük bir kurumsal çeşitlilik (okullar ve yüksekokullar, sosyal partnerlerin eğitim kuruluşları, kamu yararına faaliyet gösteren ileri eğitim müesseseleri, özel sunucular v.s.) ve bunun beraberinde getirdiği geniş bir sunumdur (Schneeberger, Arthur and Nowak, 2007).

2.2. Eskişehir'de Gençlerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi

2013 yılında RHI AG (Radex Heraklit Industriebeteiligungs), gelişmekte ve kalkınmakta olan ülkelerdeki gençlerin mesleki ve teknik eğitimini iyileştirmek amacıyla Avusturya Kalkınma İşbirliği ile ortak finanse edilen üç yıllık bir sürdürülebilirlik projesi başlatmıştır. Fizibilite çalışmasına dayanarak ve kalkınma kuruluşu ICEP (Institute of Cooperation for Development Projects)'in işbirliği ile RHI AG (Radex Heraklit Industriebeteiligungs AG), Eskişehir/Türkiye ve Ramnos Arizpe/Meksika olmak üzere iki üretim sahasında Gençlik İstihdam programını YEP (Youth Employability Program) başlatmıştır. Bu projenin amacı yerel ihtiyaçlara ve gerekliliklere göre teknik mesleki eğitimin geliştirilmesi ve mevcut yapılara dahil edilmesidir. Projenin iki şehirden biri olan Eskişehir'de başlatılan ve üç meslek lisesinde, endüstriyel mekanik ve elektrik alanlarında formasyonun geliştirilerek "Gençlerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması" projesi Eskişehir İl Millî Eğitim Müdürlüğü ile TEGEV (Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı) koordinasyonunda ve CbyT (Certified by TEGEV) tarafından uygulanmıştır.

Yapılan protokoller ile Eskişehir il sınırları içerisinde yer alan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı seçilmiş Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde öncelikli olarak belirlenmiş endüstriyel mekanik ve endüstriyel elektrik-elektronik alanlarında planlı çalışmalar yürüterek, özellikle mezunların endüstrinin ihtiyaçlarına yönelik eğitimlerin verilmesi ve bu amaçla eğitim programlarının geliştirilmesi, öğretmen yeterliklerinin uygulamalı eğitim faaliyetleriyle artırılması ve ailelerin sosyal, kültürel ve mesleki gelişimlerine destek olunması noktasında, taraflar arasında iş birliği ve koordinasyonun sağlanması; öğretmen ve yöneticileriyle okullar, endüstri, veli ve mezunları bir araya getirecek küme oluşturulması ve küme faaliyetlerinin bir portal ile desteklenerek, ülkemizdeki çalışanların niteliklerini artırmak, istihdama katılacaklara meslekî eğitimler verilerek belge almaları sağlanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Geçmişten günümüze Dünya'da söz sahibi olan ülkelerin ekonomilerinin güçlü olduğu bilinmektedir. Ekonomileri güçlü ülkelerin de dünyada söz sahibi olmaları, nitelikli insan gücünü yetiştirmede eğitimin özellikle de mesleki teknik eğitimin üstlendiği rolü 21.yüzyılın teknolojisi ile bütünleştirmesinden kaynaklandığı görülmektedir. Mesleki ve teknik eğitim ülkemizin kalkınması ve gelişmiş ülkeler seviyesine çıkabilmesi hatta onları geçebilmesi açısından son derece önemlidir. Ne var ki, ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin beklenen ilgiyi görmediği gözlemlenmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin bu ilgiyi görmemesinin altında çeşitli sebepler vardır. Bu sebepler; mesleki eğitime yönelik olumsuz bakış açısının olmasından dolayı toplumda bu konu ile ilgili yeterince farkındalık yaratılmaması, mesleki ve teknik eğitim ikincil bir eğitim

olarak görülerek meslek liselerini tercih eden öğrencilerin akademik başarılarının genel orta öğretim öğrencilerine göre daha düşük olması, mesleki yönlendirme eksikliği, mesleki ve teknik eğitim öğrencilerinin seviyelerinin gerektirdiği mesleki yeterlilikleri tam kazanamamaları, mesleki ve teknik eğitim öğrencilerinin niteliklerinin iş piyasası ihtiyaçları ile örtüşmediği, mesleki ve teknik eğitiminde altyapının yetersizliği ve kullanılan teknolojinin çağın şartlarını yakalamadaki başarısızlığı (Onuncu yıl kalkınma Planı, 2014) söylenebilir.

Meslekî eğitimin tüm eğitim içerisindeki oranı gelişmiş ülkelerde %65’ler civarında olmasına karşın ülkemizde bu oran yukarıda sayılan sebeplerden dolayı tam tersi bir durumdadır. Bu durumu düzeltebilmek için mesleki ve teknik eğitimde başarıyı yakalayan ülkelerin incelenmesi gereği ortaya çıkmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimde kendini kanıtlamış ülkelere biri de Avusturya’dır. İşsizlik oranı Avrupa’nın en düşük seviyelerinde olan ve nüfusunun küçüklüğüne rağmen ihracatı ülkemiz ihracatının üzerinde olan Avusturya’nın bu başarısı orta öğrenim düzeyindeki ikili mesleki eğitim sistemine dayandırılmaktadır. Bu başarısıyla Avusturya farklı bir mesleki eğitim sistemine sahip olan iyi bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki ve teknik eğitimde Avusturya’nın başarısını yakalayabilmek ve ülkemiz mesleki ve teknik eğitimindeki sorunlara çözüm önerileri geliştirebilmek için 2013 yılında RHI AG (Radex Heraklit Industriebeteiligungs AG) ile Avusturya Kalkınma İşbirliği ile ortak finanse edilen üç yıllık bir sürdürülebilirlik projesi başlatılmıştır. “Gençlerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması” projesi ile yerel ihtiyaçlara ve gerekliliklere göre teknik mesleki eğitimin geliştirilmesi ve mevcut yapılara dahil edilmesi amaçlanmaktadır. Bu proje kapsamında Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi idarecileri, öğretmenleri, İl Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticileri ve Eskişehir Sanayi Odası temsilcileri Avusturya’daki mesleki-teknik eğitimi yakından inceleme ve okullar ile şirketler arasındaki ilişkiyi görme fırsatı bulmuşlardır. Bu projenin sonunda Avusturya meslekî ve teknik eğitim sistemi her yönüyle incelenmiş, bu inceleme sonunda toplam 9 yıl zorunlu eğitim uygulanan bu ülkede, mesleki eğitimin can damarını oluşturan çıraklık eğitiminde DUAL sisteminin uygulandığı ve bu sistemde çırak öğrencilerin %80’nin işyerlerinde uygulamalı eğitim ve %20’sinin meslek okullarında teorik eğitim alarak, sanayinin ve işyerlerinin aradığı kalifiye eleman olarak yetiştirildiği gözlemlenmiştir. Bu projenin sonunda ülkemiz mesleki ve teknik eğitiminin geliştirilmesi için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Mezuniyet puanına göre işe alma ve alanında yüksek öğrenimi teşvikle mesleki eğitim algısındaki olumsuz bakış açısı değiştirilmeye çalışılmalı
- Çıraklık eğitiminde dual sisteme geçilerek, çırak öğrencilerin daha fazla uygulamalı eğitim ve aynı zamanda meslek okullarında teorik eğitim almaları sağlanmalı
- Yeni program ve dalların açılmasına karar verilmesinde işgücü piyasasının
- analiz edilerek ve işgücü arzı ile talebi arasında uyumun sağlanması amaçlanmalı
- İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerin belirlenmesi sağlanmalı
- Mesleki eğitim okullarının özel sektöre devredilmesi ve özel sektörün meslek okulu açması konusunda yasal düzenlemeler yapılması teşvik edilmeli
- İş piyasasında sürekli olarak bilgi ve becerilerini güncellenmesi gerektiğinden Hayat Boyu Öğrenme kapsamında elde edilen kazanımların sertifikalandırılması sağlanması

KAYNAKÇA

Alkan, C. Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1994). “Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları”, Gazi Üniversitesi. İletişim Fakültesi Basımevi, Ankara.



- Archan, Sabine und Mayr, Thomas (2006). Berufsbildung in Österreich. Kurzbeschreibung. Lüksemburg: Avrupa Birliği 'nin resmi duyurular dairesi.
- Avusturya Mesleki Eğitim Sistemi ve Odaların Etkinliği (2012). İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2012.
- Memduhoğlu, 2008. Türkiye ve Avusturya Eğitim Sistemlerinin Karşılaştırılması. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Yaz 2008, 6(3), 545-559
- Onuncu Kalkınma Planı (2014). Mükerrer Resmî Gazete Sayı: 28699 sayfa 34,209. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan10.pdf> [Erisim Tarihi: 10.09. 2016].
- Schneeberger, Arthur (2007): NQR und statistische Bezugsrahmen zur Klassifikation von Qualifikationen. Wien: bmukk.
- Schneeberger, Arthur und Nowak, Sabine (2007). Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten zu
- Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde İkili Sistem (Okul-İşyeri İşbirliğine Dayalı Sistem). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt (25), Sayfa(691).
- Uçar ve Özerbaş (2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki ve türkiye'deki konumu. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi. Journal of Research in Education and Teaching. Mayıs 2013 Cilt:2 Sayı:2 Makale No:28 ISSN: 2146-9199
- www.mapzones.com (erişim: 10.09.2016))
- www.statistik.at (erişim: 10.09.2016)



MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN OECD ÜLKELERİ İLE ÜLKEMİZDEKİ UYGULAMALARININ KARŞILAŞTIRMALI DEĞERLENDİRMESİ

İsmail KILIÇ

Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Araştırmacı, Çukurova/ ADANA
ismailkili72@gmail.com

ÖZET

Sürdürülebilir kalkınmada sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması, toplumun yaşam kalitesinin artması ve genç nüfusun değişen koşullara uyum sağlayarak ülkenin küresel rekabette yerini alması için eğitim ve öğretim hayati önem taşımaktadır. Bu kapsamda küresel gelişmeler, toplumun ve ekonominin talepleri; UNİCEF, UNESCO ve OECD gibi uluslararası kuruluşların eğitim ile ilgili raporları; Avrupa Birliği eğitim ve öğretim müktesebatı, 10. Kalkınma Planı, Hükümet Programları, Millî Eğitim Şura Kararları ve diğer üst politika belgeleri dikkate alınarak ülkenin eğitim politika ve vizyonu olabildiğince etkin ve isabetli şekillenmektedir. Bu çalışmada OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütüne) üye ülkelerin eğitim sistemlerindeki mesleki ve teknik eğitim uygulamalarının ülkemizdeki mesleki ve teknik eğitimin uygulamalar ile karşılaştırılması, başarılı ve olumlu sonuçların modellenabilir uygulama özellikleri ile değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Yeterli beceri ve niteliklere sahip insan kaynağı dünyada gün geçtikçe küresel bir ihtiyaç halini almaktadır.

Bu bakımdan meslek ve beceri eğitimi OECD ülkeleri başta olmak üzere ülkemizde de beşeri sermayenin geliştirilmesi amacıyla eğitim sistemlerinde daha yüksek oranda yerini alması önemle karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) Eğitim Göstergeleri, Mesleki ve Teknik Eğitim

ABSTRACT

Sustainable development of the social and economic development of the community and increase the quality of life of the young population of the country to adapt to changing conditions in the global competition for education and training is vital. In this context the developments in the global economy and society requests, unofficial estimates, UNESCO and the training of international organizations such as the OECD and the European Union reports on education and training with the acquis, 10. Development Plan the Government Programs of the decisions of the Council of National Education and other top policy documents by taking into account the training policy and vision of the country as much as possible is driven by the active and accurate. This study of economic development and the OECD (Co) member countries of the Organization of vocational and technical education systems in educational applications of vocational and technical training to applications and the comparison of the results of the successful and positive assessment of the features of the application can be modeled internationally. With sufficient skill and qualified human resource as the day goes on in the world becomes a global need, In this respect and vocational and skill training and especially to the OECD countries also in our country to develop human capital is a high proportion of education systems are strongly encouraged to replace the persistence of.

Keyword: OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development), Educational Indicators, Vocational and Technical Training.

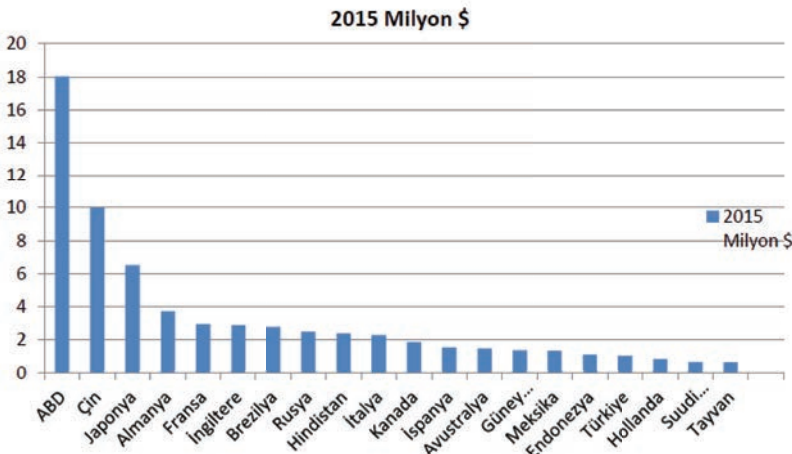
1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze Dünya’da söz sahibi olan ülkelerin ekonomilerinin güçlü olduğunu görmekteyiz. Ekonomileri güçlü ülkelerin dünyada söz sahibi olmaları, nitelikli insan gücünü yetiştirmede eğitimin özellikle de mesleki teknik eğitimin üstlendiği rolü 21.yüzyılın teknolojisi ile bütünleştirmesinden kaynaklanmaktadır(Uçar ve Özerbaş, 2013). Mesleki ve teknik eğitim en genel anlamda, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıkları kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir (Şahinkesen, 1992: 691). Bireylerin ve toplumların eğitimden beklentileri içerisinde en on planda yer alan meslek edinme, eğitimin mesleki-teknik eğitim uygulamaları içinde yer almaktadır. Bu planlı ve programlı eğitim faaliyetleri, toplumların devamlılığını sağlayan uzman bireyleri ve onlara üretimin her kademesinde yardımcı olan nitelikli ara elaman gücünü yetiştirmektedir. Mesleki-teknik eğitimin bu işlevi bütün toplumlar tarafından bilinmekte olup gelişmiş sanayi gücüne sahip olan modern çağın sanayi toplumları bu faaliyetleri daha düzenli hale getirerek eğitimin ve toplumların güncelliğini korumaya çalışmaktadırlar (Bolat,2016).

Rekabetçi küresel ekonomilerde uluslararası örgütler ile bu örgütlere üye ülkelerin gelişmişlik düzeylerine yönelik verilerin gerekçeleri ile izlenmesi elde edilen sonuçların kamu ve özel sektör bazında değerlendirilerek önem taşıyan temalarda adaptasyon sürecine gidilmesi uluslararası örgütlere ve gelişmiş ekonomik topluluklara entegrasyon açısından önem taşımaktadır.

Dünya’daki yirmi büyük ekonomi sıralaması Grafik 1’de görülmektedir (Sabah Gazetesi Erişim:29.09.2016)

GRAFİK 1 Dünya’da İlk 20 Büyük Ekonomi (2015 Yılı Sonu İtibariyle)



Kaynak: Sabah Gazetesi, Erişim Tarihi:29.09.2016



Türkiye, OECD'nin kurucu 20 üyesinden biridir. Daimi Temsilciliğimizin kadrosu Dış İşleri Bakanlığı, Maliye, Kalkınma ve Ekonomi Bakanlıkları ile Hazine Müsteşarlığı kadrolarından oluşmaktadır. 1960'tan 1980'li yıllara kadar geçen süre zarfında ülkemizin OECD'ye olan ilgisi daha çok 12 Temmuz 1962 tarihinde oluşturulan, ülkemizin ekonomik durumunun her yıl görüşüldüğü ve mevcut olanaklar ölçüsünde yapılacak yardım miktarının belirlendiği "Türkiye'ye Yardım Konsorsiyumu"nun çalışmaları üzerinde yoğunlaşmıştır. Konsorsiyumun yanı sıra, ülkemizin aktif bir şekilde iştirak ettiği diğer bir çalışma da 17 Mayıs 1978 tarihinde ülkemizin artan dış borçlarının daha iyi yönetilmesinin sağlanması için oluşturulan "Türkiye'nin Dış Borçları Çalışma Grubu"nun faaliyetleri olmuştur. Konsorsiyumun ve sözkonusu Çalışma Grubu'nun görev sürelerinin sona ermesiyle birlikte 1980'li yılların ortalarından 2000 yılına kadar ülkemizin OECD'ye olan ilgisinde de göreceli bir azalma olduğu söylenebilir. 2000'lerden itibaren ise, ulusal reform süreciyle de irtibatlı olarak OECD'yle olan ilişkilerimizde tekrar bir canlanma kaydedilmeye başlanmıştır.

Son dönemde daha fazla sayıda ulusal kurum ve kuruluşumuzun OECD'nin çalışmalarına iştirak etmektedir. Ulusal kurum ve kuruluşlarımız kendi görev alanlarına giren konuları izlemekte, katkıda bulunmakta ve bu çalışmalardan yararlanmaktadır. Düzenleyici kurumlarımızın da OECD çalışmalarına ilgilerinin artmakta olduğu gözlenmektedir.

Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Teşkilatı (UNESCO), Avrupa Konseyi (Council of Europe), İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Ekonomik İşbirliği Teşkilatı (ECO), Karadeniz Ekonomik İşbirliği Örgütü (BSEC), İslâm İşbirliği Teşkilatı (OIC) ve Avrupa Birliği (AB) gibi uluslararası kuruluşların eğitim ve öğretime yönelik çalışmaları yakından takip edilmekte ve söz konusu çalışmalara aktif katılım sağlanmaktadır.

Dünya'da ve Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim sistemleri, küresel yenikliklere ve değişimlere açık, işgücü piyasası analizlerine dayalı, bireyi istihdama yönlendiren, yeterliliğe dayalı ve hareketliliği esas alan bir yapıya doğru ilerlemektedir. Uluslararası kuruluşlar mesleki eğitimi; işgücü piyasalarının ihtiyaç ve taleplerini de kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesi, okul, kurum ve sektör ile iş birliği içerisinde katılımcı bir anlayışla yapılması, öğrencileri, ulusal ve uluslararası istihdamlarına imkân sağlayacak şekilde yetiştirmesi, eğitimin arz ve talep dengesi çerçevesinde yapılması ve erişimine ilişkin tüm engellerin kaldırılması, eğitim programları hazırlanırken ulusal yeterliliklerin yanı sıra uluslararası standartların ve yeterliliklerin de dikkate alınması ve mesleki eğitimin sürekli geliştirilmesi ve kalitesinin yükseltilmesi çerçevesinde ele almaktadırlar. (Kalkınma Bakanlığı, 2014).

Milli Eğitim Bakanlığı OECD raporlarına gereken ilgiyi göstererek; üye ülkelerin eğitim göstergeleri ile ülkemizin karşılaştırması farklı temalarda gerçekleştirilmektedir. Önemli konu başlıklarından olan, PISA 2012 sonuçlarına göre ülkemizin uluslararası performansı her ne kadar OECD ortalamalarının altında yer alsa da PISA 2003'ten bu yana önemli ölçüde iyileşmiş hem eğitime erişim hem de akademik başarı artırılarak oldukça önemli bir performans artışı sergilenmiştir. Yabancı dil eğitiminde OECD 2014 verilerine göre ülkemizde birinci yabancı dil ders saatinin haftalık ders saatine oranı ilkokulda %5 iken OECD ortalaması %4, ortaokulda ise bu oran Türkiye'de %10 olup OECD ortalaması ile aynıdır. Mesleki ve Teknik Eğitimde ise OECD verilerine bakıldığında meslekî ve teknik eğitimin ortaöğretim içindeki payının ülkelere

göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Ortaöğretim düzeyinde meslekî ve teknik eğitim OECD ortalaması %44; Kanada'da %5,6, Japonya'da %22,3, Kore'de %21,3, Almanya'da % 48,6, ve 21 AB ülkesi ortalaması ise % 50,4 seviyesindedir.(Kalkınma Bakanlığı,2014) Grafik 2'e göre, ortaöğretim düzeyinde meslekî ve teknik eğitimde OECD ortalaması%44, 21 AB ülkesi ortalaması ise %50,4 seviyesindedir. Türkiye'nin ortaöğretim düzeyindeki meslekî ve teknik eğitimde okullulaşma oranı OECD ortalamasına yakındır.

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Avrupa Birliği (AB), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), Dünya Bankası (IBRD) gibi uluslararası kuruluşlar eğitimle ilgili çalışmalarında meslekî ve teknik eğitimi ayrı bir alan olarak ele almakta, ortak stratejiler ile bölgesel ve küresel izleme ağlarını oluşturmaktadır. (MEB,2014)

OECD ülkelerinde eğitim ve bilhassa beceri eğitimi önemini gün geçtikçe artırmaktadır. Ülkemizde de iş gücü piyasası yüksek eğitim seviyesini ve yüksek beceri seviyesini ödüllendirdiği görülmektedir. (OECD360,2015)

OECD ülkelerinin yarısından fazlasında ortaöğretim düzeyindeki öğrencilerin büyük bir bölümü örgün meslekî eğitim veya çıraklık eğitimine devam etmektedirler. Avusturya, Belçika, Almanya, Hollanda, İsviçre gibi ikili (dual) sistemde çıraklık eğitimi programları uygulayan ülkeler ile Çek Cumhuriyeti, Macaristan ve İtalya'da ortaöğretim düzeyindeki öğrencilerin yüzde 70 ve daha fazlası meslek eğitimi programlarına kayıt yaptırmaktadırlar. Avrupa Birliğine üye ülkeler arasında sadece Yunanistan, İrlanda, Portekiz ve İspanya'da ortaöğretim düzeyindeki öğrencilerin azınlık sayılacak bir bölümü meslekî ve çıraklık eğitimi programlarına kayıt olmaktadır. (TESK)

1.1. Problem Durumu

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD)'ye üye gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerinde meslekî ve teknik eğitimin ülke ekonomilerine ve kalkınmaya beşeri sermaye olarak katkısı bilinmektedir. Dünya'da ekonomik büyüklük bakımından on yedinci sırada olan ülkemiz ve ilk yirmi büyük ekonomiler içerisinde yer alan on iki OECD üye ülkesinin yer aldığı bu büyük örgütte ekonomik ve sosyal bakımdan entegrasyon ve uyum sağlayabilmek ilerde daha iddialı bir noktaya erişebilmek için temel insan kaynağının yetiştirilmesi bu anlamda ise eğitim sistemlerinin yeniden gözden geçirilmesine ve güncellenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Büyük ekonomilere sahip ülkelerin eğitim sistemlerinin gözden geçirilmesi başarılı uygulamaların ülkemiz eğitim sistemi ile uyumlu hale getirilmesi, ülkemizde yetişen bireylerin uluslararası alanda daha etkin olmasını sağlayacaktır.

Doğal ve somut sınırların kalktığı Dünya'da yaşayan bütün beşeri sistemlerin, ülkelerin, yaşam formlarının hayati süreçlerinin gözden geçirilmesi rekabetçi bir ortamda sürdürülebilir bir kalkınma için önem taşımaktadır. Bilim ve teknolojik gelişmeleri güncel takip ederek bilim ve teknoloji tüketen değil üreten bir insan kaynağı kapasitesine erişebilmek için bireylerde bilginin beceriye dönüştürülmesi yönünde eğitim ve öğretim verilmesi önem taşımaktadır. Meslekî ve teknik eğitim ortaöğretim düzeyinde bu anlamda gelişmiş ülkelerdeki gibi etkin ve verimli istikrarlı bir süreçte taşınmalıdır.

Bu çalışmada OECD'ye üye ülkelerin eğitim sistemlerinde meslekî ve teknik eğitim uygulamaları



incelenmiş ve ülkemizdeki meslekî ve teknik eğitim uygulamaları ve politikaları ile karşılaştırmasının yapılması hedeflenmiştir. Karşılaştırma ve değerlendirme sonucunda ise başarılı olduğu görülen uygulama örneklerinin modellenebilmesi için bu yönde önerilerinin getirilmesi yoluna gidilmiştir.

2. Türkiye’de Meslekî ve Teknik Eğitim

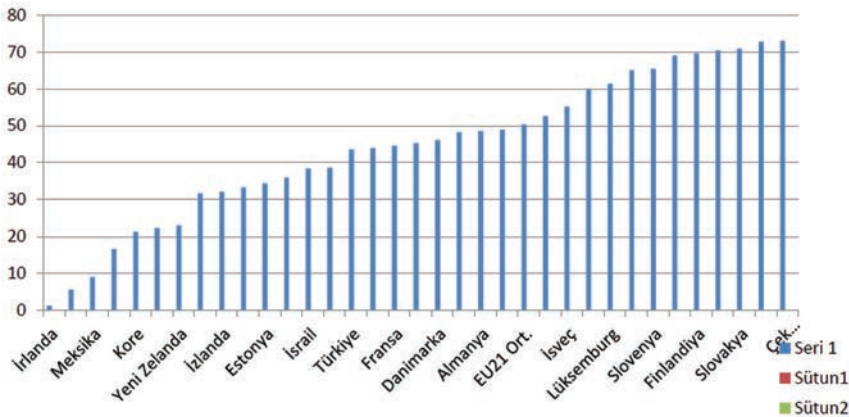
Türkiye’de eğitim sistemi; örgün (formal), serbest (informal) ve yaygın (non-formal) eğitim olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır. Örgün eğitim belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında yapılan düzenli eğitimidir. Örgün eğitim; okulöncesi, zorunlu ve dört yıl süreli ilkokullar, zorunlu ve dört yıl süreli ortaokullardan oluşan ilköğretim kademesi, zorunlu ve dört yıl süreli liselerden oluşan ortaöğretim kademesi ve yükseköğretim olarak temelde beş kademeden oluşmaktadır.

Meslekî ve teknik ortaöğretim, 9. sınıf ortak (Anadolu Sağlık Meslek Liseleri hariç) olmak üzere çeşitli programlar uygulayan meslekî ve teknik liselerden oluşmaktadır. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına öğrenci kabul edilmesi okul türü ile seçilecek alan ve dalların özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir. Öğrencilere okul türü, program, alan ve dallarına göre diplomalar verilmektedir. Yaygın eğitim ise, örgün eğitim sistemine girmemiş, herhangi bir eğitim kademesinden ayrılmış veya herhangi bir eğitim kademesini bitirmiş vatandaşları, genel veya mesleki ve teknik eğitim alanlarında eğitmek amacıyla örgün eğitim ile birbirini tamamlayacak, aynı vasıfları kazandırabilecek ve birbirinin her türlü imkânlarından yararlanacak biçimde bir bütünlük içinde düzenlenen eğitimidir. Örgün eğitim sisteminin dışına çıkmış bireylere 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile çerçevesi belirlenmiş olan çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi çeşitli eğitim kurumlarında yapılmaktadır.

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında verilen eğitimle edinilmeyen bir amaç veya niyet olmaksızın serbest olarak kazanılan öğrenmeden, bilinçli ve niyetlenmiş öğrenmeye kadar deneyime dayalı her türlü öğrenme serbest eğitim olarak tanımlanmaktadır(Kalkınma Bakanlığı,2014).

3. OECD Üye Ülkelerde Meslekî ve Teknik Eğitim, Çıraklık Eğitimi

OECD Ülkelerinde ortaöğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitimin payı Grafik 1’de görülmektedir. Ülkemiz ortalama düzeyde olup, EU21 ortalamasının altında yer aldığı görülmektedir.



3.1. Almanya’da Mesleki ve Çıraklık Eğitimi

Almanya’da çıraklık eğitiminin kitlesel bir tabanı bulunmaktadır. Hedef kitlenin büyük bir çoğunluğu (genç nüfusun üçte ikisi) bu eğitimden yararlanmaktadır. Eğitimin değerinin ve etkinliğinin artırılması için kitlesel taban özel önem taşımaktadır. Diğer ülkelerdeki çıraklık sistemlerinde olduğu gibi, Almanya’da uygulanan çıraklık eğitimi sistemi de çok başarısız öğrencileri için çözüm getirmemektedir. Ancak, gençlerin mesleklere girişleri için çeşitli düzeylerde hazırlık fırsatları sunulmaktadır.

Çırakların zamanlarının büyük bir bölümünü geçirdiği işletmeler, sistemin işleyişinde önemli bir yer tutmaktadır. İşletme, sözleşme yapmak suretiyle, istediği sayıda çırak alabilmektedir. Çırakların büyük bir kısmı için beceri eğitimi aldıkları işyerinde istihdam imkanı bulunmaktadır.. Alman Federe Devletleri çırakların teorik eğitimleri için gerekli giderleri, işverenler ise beceri eğitimi giderleri ile çırak ücretlerini karşılamaktadırlar. Eğitimleri süresince çıraklar, aynı meslekte çalışan kalifiye bir elemanın kazandığının aşağı yukarı yarısı kadar bir ücret almaktadırlar. Büyük ölçekli bir firma bir çırak için yılda 15-20 bin ABD Doları arasında harcama yapmaktadır. Firmalar çıraklık eğitimi için usta öğretici istihdam etmekte, firma içinde laboratuvar ve beceri eğitimi ortamı hazırlamaktadırlar. Küçük ölçekli işletmelerin sundukları ise daha azdır. Çıraklık eğitimi giderlerinin büyük bir kısmı işverenler tarafından karşılanmaktadır. İşletmeler, gerçekte gençlerin eğitiminin toplumsal harcamalarını üstlenmektedirler.

3.2. Avusturya’da Mesleki ve Çıraklık Eğitimi

Avusturya, mesleki eğitimde çıraklığa ağırlık veren bir ülkedir. Dokuz yıllık zorunlu eğitimi tamamlayanların yaklaşık yüzde 50’si 225 meslek alanından birinde çıraklık eğitimi almaktadır. Avusturya’da gençler arasındaki işsizliğin çok düşük olmasının en önemli sebeplerinden birinin, çıraklık eğitimine verilen önem olduğu kabul edilmektedir. Avusturya’nın çıraklık eğitimi sistemi Alman sistemi ile büyük benzerlik göstermektedir.

3.3. Fransa’da Mesleki ve Çıraklık Eğitimi

Fransa, okula dayalı bir sistemde, işletmeleri eğitim programlarına katmak için birçok girişimin yapıldığı tipik bir ülkedir. Fransa’nın bu yüzyılın ortalarında yaptığı okula dayalı mesleki eğitim tercihi; çıraklık eğitimini yeniden yapılanma, büyüme ve kronik güçsüzlük sorunlarıyla karşı karşıya getirmiştir. Tercihini çıraklık eğitimi yerine okula dayalı sistemden yana yapan Fransa, son dönemde işletmelerden kopuk bir sisteme sahip olmanın tehlikelerinin farkına varmıştır. Fransa’da gençler arasındaki işsizliğin yüksek olması, okula dayalı mesleki eğitim sistemi ile açıklanmaktadır.

1980’li yıllardan sonra okullar, kendi girişimleriyle “işletmede eğitim” meslek okullarına sokmuşlardır. Okulların bu çabaları okul eğitiminin iki ya da üç haftalık bölümünün işletmelerde gerçekleştirilmesi anlamına gelmekteydi. 1984-1985 ‘de okullar ile işletmeler ikili sözleşmeler yoluyla karşılıklı hizmet değişimi konusunu teşvik edilmişlerdir. Bu gelişmelerden sonra, mesleki olgunluk sınavı (bakolarya) için toplam eğitim süresinin dörtte birinin işletmelerde geçirilmesi zorunluluğu getirilmiştir.

1989’da yapılan bir düzenlemede, meslek okulları “işletmede eğitim döneminden de sorumlu eğitim kurumlarıdır” şeklinde tanımlanmıştır. Bunun doğal sonucu olarak okullar, mesleki ve teknik



öğretim diploması verebilmek için programlarında işletmelerde eğitime de yer vermek zorunda kalmışlardır. Diğer mesleki diplomalara da yansıtılmış olan söz konusu uygulama, “akademik kontrol altında dönüşümlü eğitim” in oluşturulması anlamına gelmektedir.

Fransa’da geleneksel çıraklık halen ve büyük ölçüde küçük ölçekli işletmelerde uygulanmaktadır. Bu eğitim, zorunlu eğitimi tamamlayan 16-25 yaş grubundakileri meslek sahibi yapmak amacıyla verilmektedir. Çıraklık eğitimi süresi mesleklere göre 1-3 yıl arasında değişmekle beraber, ağırlıklı olarak 2 yıldır.

Gençler, beceri eğitimi görecekları işyeri ile sözleşme yaparak eğitimlerine başlamaktadırlar. Çıraklara asgari ücretin yüzde 25 ila 78’i arasında değişen bir miktarda ücret ödenmektedir.

Genel ve mesleki teorik eğitim çıraklık eğitimi merkezlerinde (CFA) verilir. Bu eğitimin süresi en az 400 saat olup mesleklere göre farklılıklar göstermektedir. Çıraklık eğitimi merkezlerinin kuruluş ve işleyişleri çeşitlilik göstermektedir. Ancak, merkezlerin büyük bir bölümü odalar, birlikler gibi işletmelere yakın işveren örgütleri tarafından yönetilmektedir. Bu merkezlerin küçük bir bölümü ise yerel yönetimler veya eğitim kurumlarına bağlı olarak faaliyetlerini sürdürmektedirler. 1983-1985’te başlatılan yönetimdeki adem-i merkezîyetçilik politikaları doğrultusunda, çıraklık eğitimi merkezleri merkezi yönetim ile bölgeler arasında yapılan sözleşme çerçevesinde kurulmakta ve finanse edilmektedir. Finansmanın diğer bir bölümü ise işletmelerden alınan vergilerden sağlanmaktadır. 1980’li yıllarda başlatılan çalışmalar sonunda, Devletin rolü; çıraklık eğitiminin eğitsel örgütlenmesi ile gözetim ve denetimi düzeyine indirilmiştir.

Çıraklık eğitime devam edenlerin sayısı ve bu eğitimin kapsamı, bölgelere göre çok büyük farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar politik tercihlerden ziyade tarihsel faktörler ve istihdamın yapılmasına bağlı olarak değişmektedir. Fransa’da çıraklık eğitimi daha çok esnaf ve sanatkar ve küçük işletmelerde; gıda üretimi, otel yönetimi, inşaat ve berberlik mesleklerinde yaygın olarak uygulanmaktadır. Son yıllarda ulusal ve yerel yönetimler ile işveren örgütlerinin, çıraklığı sanayide ve kamu hizmetlerinde yaygınlaştırma çabalarından beklenen düzeyde sonuç alınamamıştır. Teşvikler sayesinde, kadınların çıraklık eğitime devamlarında giderek bir gelişme görülmektedir. Çıraklık eğitime devam edenler içerisinde kadınların oranı yüzde 30 civarındadır.

3.4. Hollanda’da Mesleki ve Çıraklık Eğitimi

Hollanda’da yakın zamana kadar eğitimde öncelik daha çok genel eğitime verilmekte iken, son bir kaç yıldır eğitimin bireyleri iş yaşamına hazırlama boyutu giderek önem kazanmıştır. Temel mesleki eğitim birbirinden hemen hemen bağımsız olarak gelişen iki alt bölümden oluşmaktadır: çıraklık eğitimi ve mesleki orta öğretim. Mesleki orta öğretim, okula dayalı eğitimin yılda bir kaç haftayı bulan kısa süreli pratik eğitim ile desteklenmiş biçimidir. Çıraklık eğitim ise, okul ve işyeri eğitiminin birlikte düşünüldüğü ikili bir eğitim türüdür. Çıraklıkta verilen pratik eğitim, haftada bir ya da iki gün süren teorik eğitim ile desteklenmektedir.

Hollanda’da 350 meslek dalında çıraklık eğitimi yapılmaktadır. Bu eğitim, en az 16 yaşında olmak kaydıyla, mesleki orta öğretim ve ön mesleki eğitim belgesi olan veya olmayan herkesin yararlanmasına açıktır. Eğitimin finansmanı Eğitim ve Bilim Bakanlığı tarafından sağlanmaktadır. Çıraklık eğitimi üç kademede yapılmaktadır. Birinci kademe, mesleğe giriş düzeyidir ve iki-üç

yıl sürmektedir. İkinci kademe, bireyi bir meslek sahibi yapmayı hedeflemekte ve bir ilâ iki yıl sürmektedir. Üçüncü kademe ise kişiyi, bir meslekte uzmanlığa götürmektedir ve süresi bir-iki yıldır. Bu kademeler okula dayalı mesleki öğretim ile de ilişkilendirilmiştir.

Hollanda, mümkün olduğunca az durağan bir mesleki eğitim sistemi oluşturmaya dönük ciddi değişiklikler yaşamaktadır. Yaşanmakta olan bu değişikliklerde aşağıdaki noktalar dikkat çekmektedir.

- Esnekliği artırmak ve çıraklık ile okula dayalı mesleki orta öğretim arasında kurumsal entegrasyonu sağlamak amacıyla birleştirme çalışmaları sürdürülmektedir. Önümüzdeki yıllarda da bu çabaların devam etmesi öngörülmektedir. Kolejlerin disiplinlerarası ve çok-amaçlı eğitim kurumları ile bütünleştirilmesi hedeflenmiştir.
- Çıraklık eskiden tek tip olarak yapılırken, son yıllarda özel amaçlı bazı alt yollar sisteme dahil edilmiştir.
- 1992 yılında yeni bir mesleki orta öğretim “modeli” uygulamaya konulmuştur. Modele göre öğrenciler ilk iki yıllarını kolejde, bunu takip eden son iki yılı ise çıraklık eğitiminde geçirmektedirler.

Okula ve çalışmaya dayalı mesleki eğitimin birbirine uyumlaştırılması, ulusal ve sektörel yeterliliklerin yapılandırılması ile daha da güçlendirilmiştir. Ulusal yeterliliklerin yapılandırılması, eğitim sistemi ile çalışma yaşamı arasındaki geçişleri düzenleyen çok önemli bir araçtır. Hollanda’da son dönemde yapılan reform çalışmaları, mesleki orta öğretim ile çıraklık arasındaki uçurumun kapatılması ve global bir yapının geliştirilmesi amacını taşımaktadır. Bütün bu çabaların sonucunda, çıraklık ve mesleki orta öğretimde, kazandırılacak bilgi ve becerilerin ulusal yeterlilikler sistemi içinde bütünleştirilmesi öngörülmüştür.

Geliştirilmekte olan sistemde, üçlü yapıdaki (devlet, işçi ve işveren) oluşumlara önemli görevler verilmektedir. Nitekim, çıraklık ve mesleki orta öğretimdeki uygulamaların temel sorumluluğu bu oluşumlara verilmiştir.

1985 yılında hükümetin teşviki ile kurulan üçlü yapıdaki oluşumlar çeşitli destekler ile çıraklık eğitiminde önemli gelişmeler sağlanmıştır. Söz konusu oluşumlar merkezi hükümet tarafından finanse edilmekle beraber, sosyal taraflarında yer aldığı yönetim kurullarıyla yönetilmektedirler. Bunlar eğitim ve sınav programlarını hükümetin onayına sunmakta, ayrıca sınavları yaparak belge vermektedirler. Bütün bu çabaların sonucu olarak, 1982-89 yılları arasında çıraklık eğitimine devam edenlerin sayısı iki katına çıkmıştır.

3.5. İrlanda’da Mesleki ve Çıraklık Eğitimi

İrlanda’da örgün eğitim dışındaki mesleki eğitim faaliyetleri (çıraklık eğitimi dahil) bağımsız sayılabilecek kamu kuruluşlarının sorumluluğunda yürütülmektedir. Bunlar;

- FAS, Sanayide Eğitim ve İstihdam Kurumu,
- CERT, Otel, Ağırlama ve Turizm Eğitimi Kurumu,
- TEAGASC, Tarım ve Gıda Sanayii Eğitim Kurumudur

Bu kurumlar, sanayi, işverenler, sendikalar, devlet ve diğer ilgili tarafların temsilcilerinden oluşan kurullar tarafından yönetilmektedir. Bu kuruluşların hizmetleri tüm yetişkinlere açık olmakla



beraber, bunlardan daha çok gençler yararlanmaktadır.

Sanayide çıraklık eğitimi, Sanayide Eğitim ve İstihdam Kurumunun (FAS) kontrolü altındadır. Sistem, dönüşümlü olarak işletmede, okulda veya eğitim merkezinde eğitim esasına dayanmaktadır. Ancak, çıraklık eğitimi aşağıdaki sebeplerden dolayı eleştirilmektedir.

- Az sayıda meslekte çıraklık eğitimi yapılması,
- Çalışma yaşamına girmeden önce çıraklık eğitimi alan kişilerin göreceli azlığı (yaklaşık yüzde 4),
- Çıraklık eğitimi sonunda alınması gereken belgelerin zorunlu olmaması,
- İşletmedeki eğitimin sistematik biçimde verilmemesi,

Bu sorunları çözmek ve özellikle çıraklık eğitimi fırsatını daha fazla mesleğe yaymak için yeni bir sistem oluşturma çalışmaları devam etmektedir.

3.6. Kanada'da Mesleki ve Çıraklık Eğitimi

Kanada'da çıraklık eğitimi 1964 yılında yürürlüğe giren bir yasaya göre yürütülmektedir. Ancak, hükümet çıraklık eğitimine katılanların sayısını ikiye katlamak ve işverenleri özendirmek amacıyla yeni bir yasa teklifi hazırlamıştır. Bu teklifin 1998 yılı içinde yasalaşması beklenmektedir.

Kanada'da çıraklık eğitimi; işverenlerin çırak olarak çalışanlara iş başında eğitim fırsatı sağladığı ve çıracın kendini geliştirmek için kolejlerde veya kabul edilen kuruluşlardaki mesleki eğitim programlarına katıldığı bir yöntem olarak tanımlanmaktadır.

Çıraklık eğitiminin yüzde 75-90'ı işbaşında yapılmakta ve sınıf ortamında öğrenmeye toplam zamanın yüzde 10-25'i ayrılmaktadır. Çıraklar sınıf ortamındaki eğitimi çeşitli kurumlarda alabilmektedirler.

Çıraklık eğitimi sanayinin geliştirdiği ve eyalet hükümetince onaylanan standartlara göre yapılmaktadır. Standartlar, becerili işçi olabilmek için çıracın öğrenmesi zorunlu becerileri içermektedir. Ontario Eyaletinde 200'ün üzerindeki meslekte çıraklık eğitimi verilmektedir. Ancak bunlardan sadece 19'u zorunludur. Zorunlu çıraklık eğitimi programları, bir işçinin o meslekte çalışabilmesi için çıraklık eğitimine kaydolması veya Eyalet Yeterlilik Sertifikası bulunması gereken meslekler anlamına gelmektedir. Bu eyalette çıraklık eğitimi programını izleyen gençlere aynı zamanda lise diplomasına ulaşma fırsatları da verilmektedir. 1998 yılında Ontario Eyaletinde yaklaşık 48 bin çırak 26 binden fazla işletmede eğitim görmektedir. Eyalette çıraklık eğitimi yoluyla yetişmiş yaklaşık 517 bin sertifikalı işgücü bulunmaktadır. Çırakların eğitim maliyetlerinin (ücretler dahil) yaklaşık yüzde 85'ini işverenler karşılamaktadır. Çıraklar eğitim giderlerine katılmamaktadırlar. Bir çıracın yetişmesinin işverene maliyetinin 110 bin Dolar olduğu tahmin edilmektedir.

Çıraklık eğitiminin diğer giderleri federal ve eyalet hükümetlerince karşılanmaktadır. Federal hükümet 1996 yılında, 1999'da çıraklık eğitimi için sağladığı finansman katkısını keseceğini bildirmiştir. Başka bir ifadeyle, çırakların işyeri dışındaki eğitim giderleri, 1999'dan itibaren eyalet hükümetlerince karşılanacaktır.

Kanada'da çıraklık eğitimi 16 yaşında başlamaktadır. Ancak, 20-25 yaş grubundaki çırak sayısı

diğer yaş gruplarına göre çok daha fazladır. Uygulamada, eyaletler arasında bazı farklılıklar görülmektedir. Oregon Eyaletinde, Oregon Eyalet Çıraklık ve Eğitim Konseyi çıraklık eğitime ilişkin politikaları geliştirmektedir. Ayrıca, diğer komitelerinin kurulmasına ve bazı işlemlerine onay vermektedir. Bundan başka, çıraklık eğitimi ile ilgili, biri eyalet düzeyinde olmak üzere üç komite bulunmaktadır. Yerel Ortak Çıraklık ve Eğitim Komiteleri; meslekler bazında eğitim ihtiyaçlarını belirlemekte, çırakları seçmekte ve iş başında eğitimleri ile sınıf içi eğitimlerinin nasıl yapılacağını kararlaştırmaktadır. Komiteler 2-4 ustalık yeterliliğine haiz kişi ile 4 yöneticiden oluşmaktadır. Bu komitelerin kurulabilmesi için Oregon Eyalet Çıraklık ve Eğitim Konseyinden izin alınması gerekmektedir. Komitenin görevleri şunlardır:

- İşverenlere çırak eğitimleri için onay vermek,
- Çırakların başvurularını onaylamak,
- Eğitim sürecinin tamamlanmasına doğru, çıraklara kredi verebilmek için onların iş deneyimlerini, öğrenimlerini ve eğitimlerini değerlendirmek,
- Çıraklara iş başında eğitim yerleri sağlamak,
- Program süresince çırakların yürüttükleri faaliyetleri değerlendirmek,
- Çırak kayıtlarını tutmak,
- Standartları geliştirme amacıyla yaptığı çalışmalarını onaya sunmak ve
- Standartların uygulanmasını denetlemek.

Yerel Ticaret Komiteleri; işgücünün az olduğu yerlerde kurulmaktadır. Bunlar farklı mesleklerdeki hizmetleri birlikte yürüten tek komitelerdir. Birden fazla meslek alanında üyesi bulunmaktadır. Oregon Eyalet Çıraklık ve Eğitim Komitesinin onayı ile kurulurlar. Görevleri Yerel Ortak Çıraklık ve Eğitim Komiteleri ile benzerlik göstermektedir. Oregon'da çıraklar başvurularını Yerel Ortak Çıraklık ve Eğitim Komitelerine yapmaktadırlar. Bu komite içinde oluşturulan çırak seçme komitesi başvuruları değerlendirmekte, başvurunun uygun bulunması halinde sıraya almaktadır. İşverenler, oluşturulan liste içerisinde çırak seçmektedirler. Böylece çırak işe yerleştirilmiş olur. Çıraklık süresi 2-4 yıl arasındadır. Çırak, genelde, o işte çalışan bir ustanın aldığı ücretin yarısı kadar bir ücret almaktadır. Beceri ve sınıf eğitimini başarı ile sürdürürse her altı ayda bir yüzde 5 oranında zam almaktadırlar. Çıraklar senede ortalama 144 saatlik sınıf eğitimi almak zorundadırlar. Bu eğitimleri karşılığı aldıkları kredi lise mezuniyetinde değerlendirilebilmektedir.

3.7. İngilizce Konuşulan Beş Ülkede Mesleki ve Çıraklık Eğitimi Reformlarına Genel Bakış

1980'li yılların ikinci yarısında, İngilizce konuşulan beş ülke (ABD, Avustralya, İskoçya, İngiltere ve Yeni Zelanda) mesleki eğitim sistemlerini etkinliğini ve verimliliğini artırmak için bir dizi reform çalışması başlatmışlardır. Söz konusu ülkeler tarihsel, kültürel ve ekonomik açıdan farklı dinamiklere sahiptirler. Ancak aynı dili konuşmaları nedeniyle aralarında daha güçlü bir etkileşim olduğu söylenebilir.

Söz konusu ülkelerin mesleki eğitim reformları, 1995 yılında yayınlanan ve 1996 yılında güncellenen bir araştırma raporu kapsamında ele alınmıştır . Rapor, 1989-1990 yılında sekiz OECD ülkesindeki Eğitim-Öğretim Sistemleri Reformu Araştırması esas alınarak hazırlanmıştır. Bahse konu raporda, adı geçen ülkelerdeki mesleki eğitimi yeniden yapılandırma çalışmaları 15 temel reform başlığı altında ele alınmıştır. Temel reform konuları ve bunların ülkelere göre gerçekleştirme durumları TABLO 2.1'de gösterilmiştir.

TABLO-2.1' de görüldüğü gibi, ABD dışındaki ülkeler reformu gerçekleştirme konusunda hayli mesafe almışlardır. ABD ise 1994 yılında Okuldan İşe Fırsatlar Kanunu'nu (School -to-Work Opportunities Act of 1994) çıkartmış olup, bu konudaki yasal alt yapıyı tamamlamaya çalışmaktadır.

TABLO 1
İNGİLİZCE KONUŞULAN BEŞ ÜLKEDE MESLEKİ EĞİTİM REFORMU

Reform Konuları	Avustralya	Yeni Zelande	İngiltere	İskoçya	ABD
1. Ulusal Standart ve Sertifikasyon	*	*	*	*	#
2. Yeterliliğe Dayalı Modüler Program	*	*	*	*	#
3. Uluslararası Standart/Beceri Gelişimi	*	*	*	*	#
4. Sosyal Tarafların Sorumluluklarının Geliştirilmesi	*	*	*	*	#
5. Reformlar için Sosyal Tarafların Desteklerinin Alınması	*	*	*	*	#
6. Kalite Güvencesinin Artırılması	*	*	#	*	*
7. Kurumsal Duyarlılıkların/ Sorumlulukların Artırılması	*	*	*	*	#
8. Ön Öğrenmenin Değerlendirilmesi	*	*	*	*	
9. Eğitim Sistemi ve Meslekler Arasında Transfer ve İlerlemenin Kolaylaştırılması	*	*	*	*	#
10. Mesleki Yeterlilikleri Oluşturmak	*	*	*	*	#
11. Karma Beceri Eğitimlerinin Geliştirilmesi	*	*	*	*	*
12. Çıraklık Eğitimi Reformları	*	*	*	*	#
13. Gençlik Eğitimi Girişimlerinin Geliştirilmesi	*	*	*	*	#
14. Öğrenci, Program ve Açık Öğretim Sistemlerinde Elektronik Teknolojisinin Kullanılması	*	*	*	*	*
15. Fon Sistemlerinin Reformu	*	*	*	*	#

* Reform süreci devam eden konular

Kaynak : Major Refoms in Training Systems in Five Countries.

3.8. ABD'de Mesleki ve Çıraklık Eğitimi

ABD'de çıraklık eğitimi programları, daha çok hali hazırda istihdam içinde yer alan genç yetişkinlere (20'li yaşlar) meslekte gelişme, ilerleme ve yeniden eğitim imkanları şeklinde sunulmaktadır. Çıraklık eğitimi programları işverenler, işveren örgütleri veya sendikalar tarafından ortaklaşa finanse edilmektedir. Söz konusu programlar okula dayalı mesleki ve teknik eğitim ile yakından ilişkilendirilmiş değildir.

Genel olarak, çıraklık eğitimi yaygın olarak kullanılan bir eğitim türü değildir. ABD’de toplam çırakların üçte ikisi çıraklık eğitimi yapılabilen 830 meslekten 20’sinde yer almaktadır. Bunlar ağırlıklı olarak inşaat ve metal meslekleridir. ABD’deki çırakların dörtte üçü; ticaret, sanayi, inşaat ve büyük imalat işletmelerinin bakım-onarım bölümlerinde çalışmaktadırlar.

Diğer örgün eğitim türleriyle karşılaştırıldığında, ABD’de çıraklık eğitimine sağlanan devlet katkısının sembolik düzeyde olduğu söylenebilir.

ABD’de yeni yasa ile birlikte, okuldan işyerine geçişlerin kolaylaştırılmasına yönelik yeni uygulamalar göze çarpmaktadır. Öngörülen yeni sistemin dayanacağı ilkeler;

- Eğitim hizmeti veren kamu kurumları ile istihdam kurumları arasında her seviyede yakın işbirliği,
- Eğitim ile istihdam arasındaki geçişlerin kolaylaştırılması için sosyal taraflar, işverenler ve eğitim yöneticileri arasında işbirliğinin sağlanmasına dönük yerel girişimlerin devlet tarafından desteklenmesi,
- Okula dayalı genel ve mesleki eğitim, işyerinde veya diğer ortamlarda çıraklık da dahil olmak üzere geçişi kolaylaştıracak bir programın hazırlanması.

şeklinde belirlenmiştir. Bu ilkelerin uygulanması ile ilgili bir strateji de kooperatif (co-operative) eğitimidir. Bu, işbirliği anlaşmaları yoluyla iş ve okul arasında dönüşüme dayalı mesleki eğitim metodunu öngörmektedir.

3.9. İngiltere’de Mesleki ve Çıraklık Eğitimi

İngiltere’de mesleki eğitimin, esas olarak, işverenlerin sorumluluğunda olduğu kabul edilmektedir. Mesleki eğitim kapsamında çıraklık, geriye doğru uzun yıllar önemli roller oynamıştır. 1960-70’li yıllarda özellikle ulusal eğitim sistemi dışında yerel kuruluşlar tarafından kontrol edilen “İleri Eğitim Kolejleri” ile ilgili olarak birçok reform gündeme getirilmiştir. 1964 yılında, aktif sektörlerde eğitimi teşvik etmekten sorumlu olan Sanayi Eğitim Komisyonları, işletmelerden toplanan vergilerden oluşan fon ve işletme dışında eğitim imkanlarının geliştirilmesi yoluyla çıraklık eğitimini desteklemek için bazı girişimler başlatmışlardır. Ancak, eğitim komisyonlarının işlevlerini yerine getirmemeleri, vergilerin kaldırılması, işsizlikle mücadele için alternatif programların oluşturulması (Gençlik eğitim programları) ve devlet desteğinin kaldırılması nedeniyle; 1970’li yıllardan itibaren geleneksel çıraklık eğitiminin önemi ve oynadığı rol azalmıştır.

Her şeye rağmen çıraklık eğitimi son dönemlerde yeniden ilgi toplamaya başlamıştır. Aralık-1993’te modern çıraklığın yeniden doğuşu için işverenler ile büyük bir diyalog başlatılmıştır. Üzerinde anlaşmaya varılan temel ilkeler arasında;

- İşveren ile çırak arasında, eğitim programını ve istenilen becerileri de içerecek şekilde bir sözleşmenin imzalanması,
- İstihdam garantisi olmaksızın, çırağın bir meslekte hazırlanması,
- Normal çıraklık yaşının 16-17 olması,
- Eğitime katılan gençlerin yeteneklerine bağlı olarak, eğitim süresinin 2-4 yıl arasında değişmesi,
- Devlet desteğinin sağlanması.

bulunmaktadır. Bu ilkeler, uygulamalardan elde edilen sonuçlarla geliştirilmekte, çıraklık eğitiminin



yeni çerçevesini ortaya koymayı hedeflemektedir.

3.10. Avustralya'da Mesleki ve Çıraklık Eğitimi

Avustralya'da çıraklık eğitimi önemini korumaktadır. 15-19 yaş grubundaki çalışan gençlerin yüzde 23'ü (toplam işgücü arzının yüzde 2'si) çıraklık eğitimine katılmaktadır. Avustralya'da çıraklar için işyeri eğitimi imkanları azalmaktadır. Bu azalma, ekonomideki durgunluğun yansıması olarak kabul edilmektedir. Ancak, çıraklığın birçok işveren için çekiciliğini kaybettiği de bir gerçektir. Alınan kararların katı ve belirlenen standartların yüksek olması sebebiyle küçük ve orta ölçekli işletmelerin bu eğitime desteği arzu edilen düzeyde sağlanamamıştır. Çırakların özellikle ilk altı aydaki düşük üretkenlikleri, işverenler üzerinde caydırıcı etki yapmaktadır. Çıraklar ve işletmede eğitim görenler "çalışan" olarak kabul edilmektedir. Giderek daha fazla sayıda çırak Ulusal Mesleki Eğitim Ücret Tarifesi'ne göre ücret almaktadır. Çıraklar işletmelerde işbaşında ve iş dışında eğitim almaktadırlar.

İşverenler için çıraklığın daha çekici hale getirilmesi amacıyla yenilikler tasarlanmakta ve bu çerçevede Grup Eğitim İşletmeleri önemsenmektedir. 135 bin olan çırak sayısının 18 bini bu şirketlerde istihdam edilmiştir. Grup Eğitim İşletmeleri, çırakların sözleşme imzaladıkları işletmeler yanında dönüşümlü olarak eğitim gördükleri yerlerdir. Bu işletmeler piyasa koşullarında faaliyet gösteren bağımsız işyerleridir.

Ancak eğitime sağladıkları bu katkılarının karşılığında temel faaliyetler için Devlettten kaynak desteği almaktadırlar. Çoğunlukla küçük işletmelerde eğitim gören çıraklar bu imkanlardan yararlanmaktadır. Bu imkan küçük işletmeler için maliyet, eğitim sözleşmelerinin gereği yerine getirilmesi gereken katı iş ve zaman planlarına uyma bakımından büyük rahatlatma sağlamaktadır. Avusturalya'da 100'ün üstünde Grup Eğitim İşletmesi vardır.

4. Sonuç ve Tartışmalar

Ülkelere göre OECD mesleki eğitim farklılaşma olduğu görülmektedir. Dünyada mesleki ve teknik eğitim sistemleri incelendiğinde Avrupa Birliği, ABD, Japonya ve Avustralya gibi gelişmiş ülkeler arasında önemli ölçüde farklılıklar olduğu görülmektedir. Avrupa Birliğinin itici gücü olarak da anılan üç büyük ekonomisi Almanya, Fransa ve İngiltere'dir. Bu üç ülke arasında da mesleki ve teknik eğitim sistemleri açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Asya kıtası ele alındığında Türkiye, İsrail, Kore ve Ürdün görece olarak mesleki ve teknik eğitimde kayıtlı öğrenci sayısını 1970'lerden itibaren önemli ölçüde artırmış olan ülkeler arasındadır (MEB Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, 2006: 5 akt.Keating, Medrich, Volkoff, ve Perry, 2002).

Avrupa Birliği'nin en önemli ekonomik gücü olan Almanya'yı mesleki ve teknik eğitim sistemleri açısından diğer ülkelerle kıyaslısak Almanya'da tam zamanlı meslek okulları çıraklık okulları gibi yaygın değildir. Tam zamanlı meslek okulları en azından orta büyüklükteki kentlerde yer almaktadır. Küçük yerleşim birimlerindeki bireyler bu okullara toplu taşıma araçlarını kullanarak gidip gelmektedirler. Bazı meslek okullarında öğretmen/eğitimciler için yatılı kalma olanağı vardır. Ayrıca, özürölüler için kırsal kesimlerde yatılı meslek okulları bulunmaktadır (Foster, 2005). Japon mesleki teknik eğitim sistemi 2. Dünya Savaşı sonrasında Almanya mesleki teknik eğitim sistemi örnek alınarak oluşturulmuştur. Günümüzde bu iki mesleki ve teknik eğitim sistemi dünyada en başarılı uygulamalar arasında gösterilmektedir (Aypay, 2003).

Bilginin sürekli artması ve bilimin gelişmesine paralel olarak teknolojinin her geçen gün kendini yenilemesi ülkelerin eğitim sürecini etkilemektedir. Bu nedenle eğitim programlarının güncel olması ve yapılan eğitim-öğretim ortamlarının çağın koşullarına uygun olması gerekmektedir.

Özellikle mesleki ve teknik eğitim programlarının geliştirilmesinde toplumun ihtiyaçları ve ülkenin istihdam alanları göz ardı edilmemelidir; çünkü mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları, mezun ettiği öğrencileri nitelikli eleman olarak sektöre kazandırmakla görevlidir. Gelişmiş ülkeler, bireylere verilen mesleki ve teknik eğitimde bireylerin teknolojiyi anlayıp kullanabilecek temel becerilere, iletişim ve problem çözme becerilerine ve işbirliği içinde çalışabilecek disipline sahip olmasına önem vermektedirler. Bununla beraber teknolojik değişim ve gelişimleri takip ederek eğitim sistemi ile kısa sürede bütünleştirip endüstrinin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü, verdiği mesleki ve teknik eğitim ile sektöre kazandırabilmektedirler. Sektöre kazandırılan bireyler; üretken, topluma faydalı ve sosyal ilişkiler kurabilen bireyler olacaklar ve üretkenliğin vermiş olduğu mutlulukla mesleki doyuma ulaşacaklardır.

Mesleki ve teknik eğitime gelen öğrenci profilleri genelde düşük olmakla birlikte bu durum öğretmenlerde de motivasyonsuzluk yaratıyor. Başarılı öğrenciler üniversiteye giderken üniversiteye gidemeyen öğrencilerde problem yaratıyor. Bu durum öğrenci ve öğretmenlerde umutsuzluğa neden oluyor. Ayrıca modüler öğretim programları mesleki ve teknik eğitime gelen öğrenci seviyesine göre revize edilmelidir. Aileler mesleki ve teknik eğitime olumsuz bakmaktadırlar. Ailelerin olumsuz düşüncelerini değiştirmek için ailelerin yönlendirilmesi gereklidir. Mesleki ve teknik eğitimde kullanılması gerekli test, cihaz, ölçüm aletleri bütçe yetersizliğinden dolayı kullanılamamaktadır. Mesleki ve teknik eğitim görsel olarak desteklenmezse öğrenciler için anlaşılması zor hale gelecektir. Bu nedenle öğrenci kendi kafasında doğruluğunu bilmediği bir şekil kurgusu yaratacak ve bu durumun öğrenciyi yanıltma payı olabilecektir. Eğitim ortamları ve teknoloji eğitim öğretim ortamlarında kesinlikle kullanılmalı ve sektörün hızlı gelişimine ayak uydurabilmelidir; fakat çok pahalı olan araçların her okula alınamayacağı bilinmelidir; çünkü bu durum devletin mali durumunu da etkilemektedir. Öğrencilere staja gittikleri işletmelerde bu pahalı araç gereçler öğretilmelidir. Ayrıca elimizdeki kaynaklar ve materyaller doğru bir şekilde kullanılmalıdır. Okul ve sanayi işbirliği okullarda staj eğitimi ile devam etmelidir ve koordinatör öğretmenlerin ders ücretlerinde iyileşme olmalıdır. YÖK-KOSGEB işbirliği eksik yönleri tamamlanarak devam etmelidir. Proje sayısı artırılmalı ve desteklenmelidir. Öğretim üyelerinin veriminin artması için öncelikle onların yaptığı akademik çalışmalara değer verilmelidir. Ders ücretlerinde yıllardır yapılmayan iyileşme yapılmalıdır. Ülkemizde meslek yüksekokulu sayılarını arttırıyorsak ve bu meslek yüksekokullarında nitelikli eleman yetiştirmek istiyorsak nitelikli öğretim elemanları ile yola devam edilmelidir. Eğitim sistemimizin çıktıları sürekli kontrol edilmeli ve ona göre eksikliklerimiz belirlenip düzeltilmelidir.

Türkiye’de eğitim sistemi yüksek seviyede merkezîyetçidir. Eğitim ve öğretim birimleri, programları ve müfredatları merkezde hazırlanmaktadır. OECD verilerine göre Türkiye’de eğitim ile ilgili kararların %94’ü merkezi seviyede yapılmaktadır. Türkiye’nin nitelikli iş gücü ve verimlilik karnesine bakıldığı zaman mesleki ve teknik eğitimdeki performansı gözler önüne serilmektedir (OECD verileri). Türkiye verimlilik düzeyinde 1975-2002 yılları arasında geçen 37 yılda bulunduğu pozisyondan sadece bir kademe yükselebilmiştir. Nitelikli iş gücü sıralamasında ise dünyada 37.



sırada yer almaktadır. Nitelikli iş gücü sıralamasında Doğu Avrupa ülkeleri ve Kolombiya gibi ülkeler Türkiye'nin üzerinde yer almaktadır (Kıraç, 2011).

KAYNAKLAR

- Aypay, A. (2003). Türkiye'de Meslek Yüksekokulları. Yayınlanmamış Araştırma Raporu.
- Bolat Y. (2016), "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimi Mevcut Durumu ve Farklı Ülkelerle Karşılaştırılması", Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Foster, H. (2005). Personal Communication on the Effect of Size of the Location of Vocational.
- Kalkınma Bakanlığı, (2014), Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, <http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/egitim/022.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.09.2016).
- Nevzat Kırac,(2011), "Teknik Liselerin ve Endüstri Meslek Liselerinin İstihdamdaki Rolü" MEB, (2015), 2015-2019 Stratejik Planı, Ankara.
- MEB, (2014), Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem planı 2014-2018, Ankara, OECD360, TURKEY, (2014) http://www.oecd360.org/turkey?utm_source=oecdorg&utm_medium=focusbox&utm_campaign=oecd360launch
- OECD (2016), Education at a Glance 2016: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.187/eag-2016-en>
- SABAH, 2016, http://www.sabah.com.tr/galeri/ekonomi/dunyanin_en_buruk_ekonomileri/20 , Erişim:29.09.2016
- Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde İkili Sistem (Okul-İşyeri İşbirliğine Dayalı Sistem). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt(25), Sayfa(691).
- TESK, OECD Ülkelerinde Çıraklık Eğitimi, <http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/2.php>,
- Uçar C., Özerbaş A.M., (2013). Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye'deki Konumu, http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/28._canan_ucar_mehmet_arif_ozerbasm.pdf (Erişim Tarihi:28.09.2016).
- <http://www.egitimtercihi.com/okulgazetesi/13229-dunyada-mesleki-ve-teknik-egitim-nasil-yapiliyor.html> (Erişim Tarihi:27.09.2016).

SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULLARININ ÖNEMİ, MEVCUT EĞİTİM DURUMU; 2023'E GLOBAL BİR BAKIŞ AÇISI

Yrd. Doç. Dr. Namık BİLİCİ¹

¹Karabük Üniversitesi Sağlık Hiz. Meslek Yüksekokulu Müdürü. Karabük. namikbilici@karabuk.edu.tr

ÖZET

Tarih boyunca nitelikli ara iş gücü/tekniker/kalifiye ara eleman ihtiyacı ekonominin taşıyıcı ana niteliklerinden biri olagelmıştır. Sanayi-ekonomi-teknoloji üçgeninin ortasında “birey refahı” esastır. Bireysel refahın ön-ana koşulu ise mutlak sağlıktır. Tarihin her döneminde her şifahanenin (bugünkü adı ile hastahane) hekimlik hizmetlerinde nitelikli sağlık çalışanı, ana taşıyıcı olmuştur. Mesleki hizmet sunumunda bedensel, ruhsal ve zihinsel dolgunluk bu ağır yükün olmazsa olmazıdır. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları ise günümüzde hekim dışı hastane hizmetlerinin omurgası niteliğindedir. Bu omurga sadece günü-birlik tedavide değil başta pediatri olmak üzere tüm yoğun bakımlar, diyaliz ünite/merkezleri, ameliyathaneler, acil müdahaleler, gibi “insan”ı “ayakta”, “diri” tutma işinin taşıyıcısıdır. Tarihimizdeki “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın” veczinin başlangıcı ve sonu ancak ve ancak nitelikli hizmet evsafının yükseltilmesi ile mümkündür.

Tabii haliyle SHMYO'lardaki mevcut programlar ve bu programlarla yetiştirilen teknik iş ve hizmet gücünün piyasa hizmet beklentisini karşılama durumu günümüz koşullarında iyi düzeydedir. Ancak ülkemizdeki iş gücü arzı ile hizmet sektörü talebi arasında yapısal, yönetsel, yasal, bölgesel ve ekonomik farklılıklar mevcuttur. “Mesleki nitelikli hizmet eğitimi” sisteminin küresel değişim ve gelişmeler ışığında hizmet talep beklentileri insan refahıyla eş-güdümlü yükselmektedir. Çağdaş bilgi akışının sağlık hizmetine eş-zamanlı enjeksiyonu ve bu hizmet sektörünün global entegrasyonu şarttır. Bu alanda ihtiyaçların misyonları ve özellikleri dikkate alınarak çağa bir adaptasyon mutlaka sağlanmalıdır (5,6,7,10,21,32).

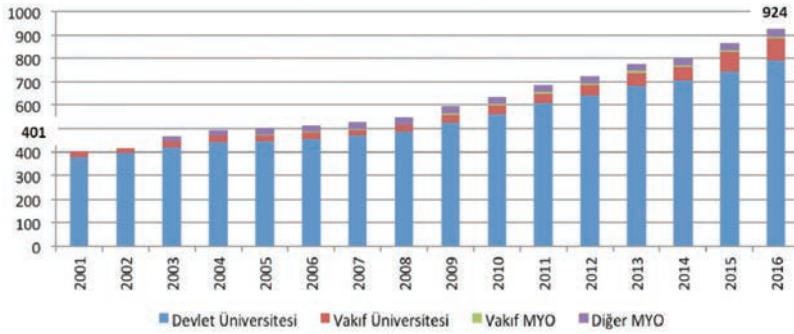
2023'e beş kala çevresel jeo-politik, global plan ve stratejiler, ulusal sosyo-siyasal duruş ve tekno-bilişimsel gelişmeler sağlık ve savunma alanlarında çok önemli olacaktır. Önümüzdeki bu dönemde sağlık sektörünün omurgası olan SHMYO'ların da yeniden tekno-bilişim gelişmelerine milli-tarihi bir misyon içinde adaptasyonu şarttır. Nitelikli sağlık hizmetlerinde gerekli olan bu değişimler, karar erklerinin erdemli muhayyilelerine bağlıdır. Eğitim'de Niteliğin terakkisi ise ancak ve ancak erdemli bir irfan ile mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Hizmetleri eğitimi, Eğitimde nitelik, 2023, Eğitimde değişim

GİRİŞ

Mesleki eğitim; son 30 yılda dünyada gelişen teknoloji-bilişim inovatif ortaklığının baş döndürücü hızına ayak uydurmaya çalışmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının kazandırdığı nitelikler ile bu gelişim ve istihdam edici paydaşlar arasındaki ilişki boyutuyla yeniden ele alınmak durumundadır. Bu ilişkinin tekno-bilişime entegrasyonu elbette yükseköğretimde de nitelik arayışının daha hızlı seyretmesini gerektirmiştir. Ülkemizde 2010 yılında yükseköğretim talebi 1milyon 600 bin iken 2016 yılında 2 milyon 255 bin civarında gerçekleşmiştir. Okullaşma oranına paralel seyreder gibi görünen bu yükselmenin eğitimden istihdama yetersizlik bumerangından eğitime dönen miktarını

net olarak bilememekteyiz. Mesleki eğitime 2008-2010 yıllarından sonraki finansal krize bağlı olarak tüm dünyada önem verilmiş olmasına rağmen meslek eğitimi tekno-bilişim inovasyonuna yeter düzeyde ayak uyduramamıştır. Bu eş-değer gitmesi gereken parametrelerin açığı genişliği teknolojinin yüksek olduğu ABD ve AB’de kapanması beklenirken daha fazla açılmıştır. Yakın tarihi süreçte 2000-2010’lu yıllar gelişim stratejisi bakımından daha verimli olmakla beraber bu açığı kapatamamıştır(35-39). (Şekil 1)



Şekil 1: MYO yıllara göre değişim

Kaynak: ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri (2001-2013); YÖK YÖK-BYS (2014-2016).

Nitelikli meslek yükseköğretiminin yeniden düzenlenmesi için YÖK tarafından son yıllarda aktif bir şekilde önemli çalışmalar yapılmaktadır. Bu yıllarda kısmen AB tarafından finanse edilen ‘İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi’ (İKMEP) kapsamında YÖK ve MEB’in işbirliği ile Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ve Türkiye Yükseköğretim Yeterlilik çerçevesine uygun yapılan çalışmalar sonucunda tamamı beşinci seviyede olmak üzere 20 meslek için ön lisans programları ve eğitim dokümanı düzeyinde, 52 öğretim programı, 64 meslek programı, 19 sertifika programı ve müfredatları YÖK tarafından kabul edilerek üniversitelere tavsiye edilmiş ve uygulamaya da konulmuştur. Bunu 13 Şubat 2011 tarih ve 6111 sayılı yasa ile Meslek Yüksekokullarında yapılan staj ve uygulamaların şekli, niteliği, eğitim içindeki payı, öğrenci staj durumu ve güvenliği alanında yapılan iyileştirmeler izlemiştir. Mesleki nitelikli eğitimin mesleki alan tanımı ile yüksekokul ismi veya eğitim alanlarının örtüştürülmesi ve iş tanımlaması siyasi partilerin de, hükümet programlarında da yakın dönemde yer almıştır. İSCO ’88 ve İSCED ’97’ ye göre yapılan bu yeniden yapılandırma çok iyi olmakla beraber kendi içinde de ülkemiz zeminine uygulamada da yer, yer küçük sorunları beraberinde getirmiştir. Ülkemiz tekno-bilişim alanında nitelikli tekniker yetiştirilmesi belki kendi şartlarımızda geniş bir konsensüsle yeniden, yerel, milli ve “sektör spesifik” ele alınabilmelidir. Bu cümleden olmak üzere yeterlilik çerçevesi özgün ve yerinden olmalıdır (2,4,8,11,14,22,23).

MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE SAĞLIKTA NİTELİK ALANI

Mesleki yükseköğrenim içinde sağlık hizmetlerinin niteliğini aynı kategori içinde farklı bir zeminde değerlendirmek olası değildir. Genel sorunlar ve değişimler açısından sağlık alanının diğer alanlardan farkı olmamakla beraber istihdam-ihtiyaç ekseninde tercihlerin arttığı, istihdamın

öncesi rekabet artışına bağlı kısmi nitelik değişimin oluştuğu gözlemlenmektedir. (Şekil 2)

Program	Tercih Eden
Çocuk Gelişimi	393.976
İlk ve Acil Yardım	378.626
Tıbbi Laboratuvar Teknikleri	370.750
Anestezi	332.711

Şekil 2. 2013 ÖSYS' de sağlık alanı tercihleri
Kaynak: ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri (2013).

2015 yılı itibariyle açıktan ve uzaktan eğitim hariç MYO öğrenci sayısı 900 000'lere ulaşmış durumdadır. Bu programların tamamı yüksek öğretimin 1/3 yükünü almaktadır. Bu yükün aslan payından da fazlası (ki yaklaşık %90'ın üzerinde) devlet üniversitelerine aittir. Bu ciddi yükün tensib edildiği öğretim elemanı sayısı 2005 yılı itibariyle 17674'tür. Bu sayının ise sadece 3120 adedi Öğretim üyesidir. Burada yük toplamının %60'ı erkeklerde %40'ı ise bayan öğretim elemanlarındadır. Bu cümleden olarak öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısı 250'nin üzerindedir. Bu öğretim üyelerinin MYO dışı görevlendirmeleri, idari sorumlulukları ve diğer görev ve sorumlulukları "nitelikli insan gücü" yetiştirmeye harcanan süreden daha fazlasını almaktadır. Bu husus muhasebe gerektiren bir durumdur. Devlet ricali ile hoca, hoca ile hizmet sektörü patronu, ve patron ile de "devletli erkân" birlikte bir "çay içimi" süreden daha fazla birlikte olmalıdır. Bu birliktelik "eğitimde nitelik, işte güven ve gayret, kesede parasal yoğunluk ve katma değerde de tekno bilişim katkısı sunacaktır ülkemize. Anadolu'muzun o güzel tabiriyle tam da "ahan burada" işin sırrı (1,3,15-19,25,26,31).

2023 'E DOĞRU

1950 ler den günümüze her gün daha iyiye gittiği kesindir meslek yüksekokullarımızın. Bir çoğunun fiziki mekan sorunu ve eğitsel eksikliklerine rağmen sanayi ve hizmet sektöründe ülkemiz koşullarıyla paralel nitelikte tekniker yetiştirilmesi geçmişe nazaran daha iyi durumdadır. Ancak önümüzde 2023 hedefleri olarak ortaya konulan stratejik gelişim parametrelerinde değil henüz MYO'lar. 2023 ve sonrası yılları planlamaları için İDEAL bir işgücü-eğitim kalitesi ve işveren memnuniyeti sağlamaktan ciddi sapmaların görüldüğü de aşîkâr. Eğitsel teknolojik alt yapı, fiziki mekan koşulları, yeterli görsel materyal ve laboratuvar imkanı yakın bir zamanda çözümlene yolunda ciddi adımlar atılsa da henüz kısmi bir eksiklik olarak orta yerde durmaktadır.

Eğitimcilerin eğitimi, sistematik-kritik düşünme ve yapıcı-eleştirel bakı ideal anlamda oturtulabilmiş değildir. İş gücü istihdamının devletten özel sektöre ve bireysel desteklerle ferdi girişimciliğe olan haz ve heyecan yeterli boyutlarda değildir. İş gücü fazlalığı mevcuttur ve önümüzdeki dönemde de bu bazı bölümlerde artarak devam edecektir. Her yıl biraz daha fazla ödenek biraz daha fazla imkân ancak bu genel imkânlardan daha çok ilçelerimize Meslek Yüksekokulu. Nüfustan bağımsız hemen her ilçeye kurulan MYO'ların ciddi anlamda üç başlık altında revizyonu şarttır. Birincisi bölgesel istihdam ve alt yapıya uygun olup olmadığı mutlaka gözden geçirilmelidir. İkincisi artan refah ve geçim kriterlerinde yaşamsal olmayan ihtiyaçların eğitici durumunu şehirlere hatta metropollere zorladığı gerçeğiyle eğitsel altyapı yeterli ölçüde oluşturulamamaktadır. Üçüncüsü değişik branşların kendi kollarından olmayan birimler altında oluşturulması ya önlenmeli ve mevcutlar revize edilmeli ya da bölgesel anlamda imkân ve şartları o bölümleri üstlenebilecek



üniversitelere bu görev verilmelidir. Örneğin nüfusu 1000'den küçük olan bir ilçeye temeli atılan MYO'nun o bölgenin ihtiyaçlarını karşılayacak karakterde istihdam sorununu o bölgede halledecek şekilde dizayn edilmesi doğru olandır kanımızca(9,12,20,24,27-29).

Kişisel niteliklerin geliştirilmesi için uygulama imkânı gerekliliği kadar öğreticilerin geliştirilebilir niteliği de önem taşır. Bu alanda politik ilke ve ön uygulama stratejilerinin belirlenmesi öğretim kaynak ölçütlerinin modülasyonu, fiziki imkânların çağdaş standardizasyonu da mutlaka gereklidir.

Mesleki ve teknik eğitimdeki arayışlar sadece okullarda veya eğitim kurumlarında değil amaca matuf her kuruluşta yapılabilir. Ve bu eğitim eleme usulü ile başarıları öne çıkarmalıdır. İngiltere ve Almanya modeli gibi eğitimde esneklik ve disiplin ön planda tutulmalıdır. Bazı mesleki alanların yerel işletme veya yönetimlerce sağlanması ABD de olduğu gibi olasıdır. Güney Asya'da; Malezya, Singapur, Tayvan ve Kore de meslek eğitim giderleri vergi dışı tutulmuş, eğitim paydaşlarının kurumsal eğitime katkıları sağlanmıştır. Hongkong'da eğitim model ve kaynak dağılımı özgün endüstriye göre ayarlanmış böylece çalışma verimliliği sağlanmıştır. Brunei Sultanlığında salt petrol ve ürünleri dışında mesleki ve teknik eğitim uzak doğu gibi desteklenmiştir(13,30,33,34).

2023 VE SONRASI HEDEFLER NE OLMALIDIR

2023 sorunların iki boyutlu idraklerinin çözüme giden yolu olacaktır. Temennimiz de budur, gayret ve istidadımız da bu yöndedir. Sorunların biri fiziki şartlar ve alt yapının mukavemetidir. Fiziki alt yapının önümüzdeki birkaç yıl içinde tamama yakın çözülebileceğine inancımız tamdır. Ancak alt yapı mukavemeti toplam eğitim kalitesi, ortaokul ve lise yıllarının eğitim entegrasyonu, eğitimcilerin eğitsel ve uygulamaya dayalı becerilerinin mental ve yeteneksel olarak da güçlendirilmesidir. Ki buna kanaatimce disiplinli ve aşamalı bir dizi çözüm maddeleriyle uygula-kontrol et şeklinde modellenerek iyileştirilmesi mümkündür.

Yapılandırılan kaynak tahsisleri; paradan çok bilime, emtiadan çok teknolojiye, mevcudu korumaktan çok tekno-bilişime entegrasyona dayalı stratejik alanlara yönelmeye, mevcut hizmet alanlarını korumaktan çok yenileşmeye ve yerinden üretirmeye ve öğretimden çok iş başında eğitim-öğretime dayandırılmalıdır. Uygulama alanlarında kamunun yanı sıra "Paydaşların ortak tetkiki" lüzumlu görünmektedir. Eğitim stratejileri kavramsallıktan çok kurumsal, enginlikten çok özgünlük içeren paradigmalara desteklenmelidir. Yeryüzünün en değerli sermayesi olan insan beyin gücü oluşturularak bilgi kaçaklarının hortumları ortak alt yapıyla tıkanmalıdır. Beyin akışı, bir başka ifade ile bilgi kaçağı ülkenin stratejik menfaatlerinden kayıp anlamına geldiğinden teknik ve iktisadi bir alt yapı ile bu "BİLGİ SIZINTI HORTUMLARI" onarılmalıdır.

Ağırlık merkezi "İNSAN" olmayan her elmas grafitleşmeye ve kömüre dönmeye müstehak olur. O halde "İNSAN" eksenli yeni, yeniden, yep-yeni bir çözümü ağırlık merkezi olarak kullanmaya mecburuz ve mecburdan öteye mahkûmuz. Çünkü geleceğimizi şekillendirirken elmaştan kömüre değil belki kömürden elmasa doğru bir sıkışma veya sıkıştırma gerekecektir devasa kayalar arasında şiddetli bir tektonikle. Bu doğal sıkıştırmanın harcında, hamurunda, savrulan her zerreğinde biz olmalıyız. Eğitimde tekno-bilişime kayan zemini bizim oluşturmamız mümkündür. Hatta genç ve dinamik nüfusuyla bölgesel ve yerinden bir strateji koyarak tekno-bilişim merkezi olmak ve sosyo-stratejik üretim kuramlarını da yeniden dizgeler halinde ilan etmek için gerekli zaman gelmiştir.

SONUÇ

1. Bütün bu yazılanlar ışığında irade ve yetenekler diğer ülkelerle aynı olmakla birlikte nitelikli mesleki güç oluşumunda aksaklıklar yaşanmaktadır.
2. Eğitim sistemimizde teknolojik yeterlilik ve sarf malzemesi kullanımı tevdi edilen imkanların altındadır. Eğitim sisteminde özelleşme ancak 2008 yılından sonra başlamış olup kurallar politik iradededir. Yerinden ve yerel nitelikli ara hizmet gücü oluşturulma planları yeni yeni tartışılmaktadır.
3. Nitelikli hizmet gücüne ilişkin standardizasyon ve bu standartları belirleyen ortak paydaş ölçütleri mevcut değildir.
4. Eğitimcilerin periyodik hizmet içi eğitim, kendilerini geliştirme imkanı ve üretilebilir nitelikleri yeter ve gerek miktarda tekamül etmiş değildir.
5. Farklı modellemeler ve esnek sistemler üzerinden yenilenebilir modüler bir eğitim sistemi ile sağlıklı ara hizmet gücü yeniden re-organize edilmelidir.
6. Mesleki farkındalığın toplumsal algının çok önünde olduğu sağlık ara hizmet gücünün bütün medya ekipmanları kullanılarak yeniden lansmanı yapılmalıdır.
7. Yeni meraklar ve bu merakların yaratacağı aksiyonu finansal alt yapı sağlanarak hizmet iş alanı yeniden organize edilmelidir.
8. “Öğrenmeyi Öğrenmek” ve “ÖĞRENME EĞİTİMİ” stratejilerin sürdürülebilirliği için bir zorunluluktur.
9. “İnsan” merkezli kadim bir medeniyetin evlatları olarak ayaklarımızın altındaki kömürden daha çok elmaştan körpe beyinlere sahibiz. Bu tek başına devasa bir güçtür. Bunun bilinci oluşturulmalı, “eğitimi” içselleştirilmelidir.
10. İlimi son dört yüz yıldır batıdan alıyoruz. Kendi kaynaklarımızın tercümeleriyle batının bu ivmeyi yakaladığını ıskalıyoruz.

Biz yeniden dirilmeliyiz. Yiğit düştüğü yerden kalkar. El-Cezerinin, Galen’in, Ebu Bekr Er-Razinin mahalleimizin çocukları olduklarını unutmamalıyız.

KAYNAKÇA

1. Akademik araştırma projeleri (2013). T.C. Cumhurbaşkanlığı himayesinde Türkiye’nin Stratejik vizyonu; Mesleki eğitim, sanayi ve yüksek teknoloji 2023. Mesleki eğitimin Ulusal-Uluslararası rekabete açılması ve sertifikasyon ile mesleki işgücü dolaşımı (konvertibilite). <http://www.tsv2023.org/>
2. 10. Kalkınma planı 2014-2018. (2014). Mesleki Eğitimin yeniden yapılandırılması çalışma grubu raporu. Kalkınma Bakanlığı Yayınları: ISBN 978-605-4667-98-7 YAYIN NO: KB: 2898 - ÖİK: 738müsiad (2008) Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Sorunlar-Öneriler, (Haz. Şencan, H.), İstanbul: Müsiad Yayınları.
3. MEB (2012). Meslekî ve teknik eğitim strateji belgesi ve eylem planı taslak) 2013-2017. meslekî ve teknik eğitim genel müdürlüğü. Ankara. MEB (2009). Türk yetişkin eğitimi sisteminin değerlendirilmesi. Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (EARGED). www.meb.gov.tr ISBN:978-975-11-
4. 16. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Kitabı (2013). 16. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi 27-31 Ekim 2013. Akka Antedon Beldibi/Antalya. ISBN: 978-975-97836-6-2 <http://uhsk.org>
5. Mesleki ve Teknik Eğitimde Yapısal Arayışlar Çalıştay Sonuç Raporu. (2012). Ankara Sanayi Odası, 24 Ocak 2012, Ankara, http://www.eyuder.org/mete_rapor/meterapor.pdf



6. II. ulusal sağlık hizmetleri meslek yüksekokulları sempozyumu sonuç bildirisi. 2-4 Eylül 2007 Dokuz Eylül Üniversitesi Dinlenme ve Eğitim Tesisleri (Doğanbey-İzmir)
7. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları müdürleri toplantısı sonuç bildirgesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları Müdürler toplantısı, 18-19 Eylül 2015 Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Erzurum
8. Adıgüzel, O. C., Berk, Ş., (2009). Mesleki Ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Haziran 2009, VI, (1): 220-236
9. Adıgüzel, O.C. (2014). Türkiye'nin Demografik Özellikleri Doğrultusunda İnfomal Öğrenmelerin Sertifikasyonuna Yönelik Gereksinimin Analizi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
10. Adıgüzel, O., (2014). Mesleki ve Teknik Eğitim: Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri. <http://www.toprakisveren.org.tr/2014-102-oktayadiguzel.pdf>
11. Akman, E., Argun, Ç., Akçay, E.Y., (2011). Avrupa birliği'nin değişen nüfus yapısında gençler ve ab'nin gençlik politikaları. SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi sayı 21, s.41-71.
12. Akbaş, O., & Özdemir, S. M. (2002). Avrupa birliğinde yaşam boyu öğrenme. Milli Eğitim Dergisi, 155-156. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/155-156/>
13. Aktaş, M.T., Özsoy, C.E., (2015). Bilgi toplumunun mesleki eğitim paradigması ve türkiye ekonomisine potansiyel katkılar. Electronic Journal of Vocational Colleges- Aralık 2015 4. UMYOS Özel Sayısı
14. Aktaşlı, İ., Kafadar, S., Tüzün, I., (2012). Meslek eğitiminde kalite için işbirliği; mesleki ve teknik eğitimde güncellenmiş durum analizi. Eğitim reformu Çalıştay Nisan 2012 kitabı. İmak ofset, ISBN 978-605-4348-31-2
15. Aktaşlı, İ., Tüzün, I., (2012). Meslek eğitiminde kalite için işbirliği mesleki ve teknik eğitimde kalite strateji belgesi. İmak ofset. Mayıs 2012. ISBN 978-605-4348-37-4
16. Aktaşlı, İ., Kafadar, S., Tüzün, I., (2012). Meslek eğitiminde kalite için işbirliği hayat boyu öğrenme çerçevesinde mesleki beceri kazanımı uluslararası eğilimler. Yelken Basım. ISBN 978-605-4348-28-2.
17. Arslanoglu, B., (2006). Meslek Yüksekokullarında Sınavsız Geçişle Birlikte Ortaya Çıkan Sorunlar. Yüksek Lisans Tezi, Makine Eğitimi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Haziran 2006.
18. Binici, H., Arı, N., (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 24, Sayı 3 (2004) 383-396
19. Bozaslan, H., (2012). Türkiye'nin bilgi toplumu eğitimine geçişini engelleyen kültürel etkenler. Beu. Sbe. Derg. Cilt: 1 Sayı: 1 Yıl : Aralık 2012 ,s:95-122
20. Cansever, B.A., (2009). Avrupa Birliği Eğitim Politikaları ve Türkiye'nin Bu Politikalara Uyum Sürecinin Değerlendirilmesi. International Online Journal of Educational Sciences, 2009, 1 (1), 222-232. www.iojes.net
21. Doğan, H., (1997). Mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/484/5663.pdf>. Ocak 1997. DOI: 10.1501/Egifak_0000000274
22. Esen, E., Borde, T., (2013). Toplum, sağlık ve eğitimde araştırma, öğretim ve işbirliği. C.II. Siyasal kitabevi . Ankara. ISBN: 978-605-4627-49-3
23. Göksan, T.S., Uzundurukan, S., Keskin, S.N., Yaşam Boyu Öğrenme Ve Avrupa Birliği'nin Yaşam Boyu Öğrenme Programları. 1. İnşaat Mühendisliği Eğitimi Sempozyumu, Antalya

24. Gültekin, M., (2006) Avrupa Birliğinin Eğitimde Kaliteyi Belirleyici Alan ve Göstergeleri Açısından Türk Eğitim Sisteminin Durumu. Sosyal Bilimler Dergisi 2006/2
25. Günay, D., (2011). Türk Yükseköğretiminin Yeniden Yapılandırılması Bağlamında Sorunlar, Eğilimler, İlkeler ve Öneriler – I. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science. DOI: 10.5961/jhes.2011.017
26. Hızal, S., Kumbasar, H., (2000). Neden sağlık hizmetleri Meslek Yüksek okulları kuruldu. Ankara Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu yaylığı Cilt:1 Sayı:1. 2000
27. Kaya, H. E., (2014). Küreselleşme Sürecinde Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Gerçeği. Akademik İncelemeler Dergisi 9:(2) 91-111.
28. Keçici, S.E., (2011). Almanya’da öğretmen eğitimi. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. Yıl: 2011, Sayı: 34, Sayfa: 117-132
29. Koç, M., Taş, S., Özkan, H.H., Yılmaz, E., (2009). Türkiye’de yetişkin ve yaşam boyu eğitimine yönelik lisans programı önerisi. <http://www.eab.org.tr/eab/2009/pdf/339.pdf>
30. Kurbanoglu, S., Akkoyunlu, B., (2001). Öğrencilere bilgi okur yazarlığı becerilerinin kazandırılması üzerine bir çalışma. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 21 : 81-88 (2001J)
31. Nartgün, Ş., Yüksel, E., (2009). Meslek yüksekokullarına sınavsız geçişte izlenen kriterlerin değerlendirilmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi, Cilt:9 Sayı:2 Yıl:9 Aralık-2009.
32. Özcan, Ş., (2011). Türkiye’de Sağlık Teknikerliği Ön Lisans Eğitiminin Standardizasyonu. Sağlık ve Toplum: 21 , Sayı: 2 Mayıs-Ağustos 2011
33. Özsoy, C.E., (2015). Mesleki eğitim - istihdam ilişkisi: Türkiye’de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. Electronic Journal of Vocational Colleges Aralık 2015 4. Umyos Özel Sayısı
34. Şahin, İ. ve Fındık, T. (2008) “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 12, S. 3, 65-86.
35. Taşpınar, M., (2012). Mesleki eğitimde uzaktan eğitim ve toplumsal algı. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Journal of Research in Education and Teaching Kasım 2014 Cilt:3 Sayı: 4 Makale No: 01 ISSN: 2146-9199
36. Tuncer, M., Taşpınar, M., (2004). Avrupa Birliği’nde eğitim ve mesleki eğitim yönelimleri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.
37. Uçar, C., Özertaş, M.A., (2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki ve türkiye’deki konumu. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Journal of Research in Education and Teaching Mayıs 2013 Cilt:2 Sayı:2 Makale No:28 ISSN: 2146-9199
38. Yıldırım, K., Şahin, L., (2015). Osmanlı’dan Günümüze Mesleki Eğitimin Gelişimi. Çalışma ve Toplum, 2015/1. S: 77-112.
39. Yıldız, B., Ilgaz, H., Seferoğlu, S.S., (2010). Türkiye’de Bilim ve Teknoloji Politikaları: 1963’den 2013’e Kalkınma Planlarına Genel Bir Bakış. Akademik Bilişim 2010, 10-12 Şubat 2010 / Muğla Üniversitesi, Muğla



DERİ TEKNİKERLİĞİ EĞİTİMİNDE MEVCUT DURUM ANALİZİ YAŞANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Cem ÇELİK

*İstanbul Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Tekstil Giyim Ayakkabı ve Deri Bölümü,
Deri Teknolojisi Programı, İSTANBUL*

celik44@gmail.com

ÖZET

Deri Sektörü; gelişen Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahip olan ve geçmişi Anadolu topraklarında M.Ö. 1650'li yıllara dayanan köklü bir meslektir. Güncel verilere göre Türk deri ürünleri sektörü, toplam imalat sanayi üretimi, imalat sanayi istihdamı ve toplam ülke ihracatı içinde %1'lik paya sahiptir. Sektör know-how ve yan sanayi bakımından oldukça geniş bir kapasiteye ulaşmıştır. Sektörün en önemli özelliklerinden birisi, mesleğin babadan oğula geçerek yıllar boyu süregelen bir aile işletmesi şeklinde yapılanmasıdır. Bu süreçte kazanılan deneyimler gelecek kuşaklara aktararak mesleğin yetişmiş usta ihtiyacı bir şekilde karşılanmıştır. 1980'li yılların başında sektörün kabuk değiştirmeye başlaması ile eğitilmiş vasıflı teknik eleman ihtiyacı ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu ihtiyacı karşılamak üzere çeşitli üniversitelerde deri teknikeri mezun eden programlar açılarak uzun yıllar deri sektörünün teknik eleman ihtiyacı karşılanmaya çalışılmıştır. Ancak son yıllarda gerek küreselleşen ekonomi gerekse sektörün makine, bilgi ve üretim düzeyinin çok üst seviyelere ulaşması sonucunda deri teknikeri yetiştiren yüksekokullar sektörün yetişmiş eleman ihtiyacını karşılamakta güçlük çekmektedir. Bu çalışma ile; deri sektörüne teknik eleman yetiştiren yüksekokulların mevcut durumu, okulların yaşamış olduğu sorunlar ve deri sektörü ile olan ilişkileri üzerinde durularak çeşitli çözüm önerileri sunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Deri Sektörü, Deri Teknikeri, Dericilik Eğitimi

ABSTRACT

Leather Sector; it is a rooted profession having an important place in developing Turkish economy and of which the past lies to 1650s Before Christ in Anatolia. According to updated data, Turkish leather products sector has a 1% share in total manufacturing industry production, manufacturing industry employment and total national exports. The sector has reached a considerable large capacity in terms of know-how and supporting industry. One of the most important properties of the sector is that profession is being maintained as a family enterprise through the years by passing from father to son. Experiences acquired within this process are being transmitted to future generations, thus the need of raised master has been satisfied in some way. As the sector began to change shell early 1980s, need for trained and skilled technical staff has begun to occur. To satisfy this necessity, some programs were opened in various university where leather technicians would graduate and the need for skilled personnel to be employed in the sector has been satisfied accordingly. However, in recent years, because of the globalization of the economy and because the level of machinery, knowledge and production level reached has risen so much, academies which raise leather technicians have been facing up difficulties to satisfy the need of skilled staff in the sector. With this work; the existing situation of the academies which raise technical staff for the leather sector, problems encountered by the schools and their relation with leather sector shall be discussed, and various solutions shall be offered.

Keywords: Leather Industry, Leather Technician, Leather Training

1. GİRİŞ

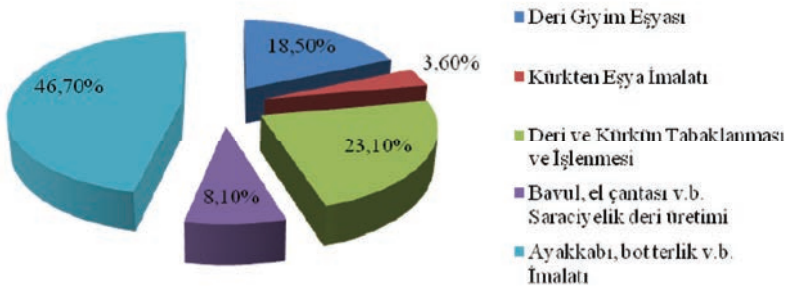
1.1. Deri Sektörü Hakkında Genel Bilgiler

Ülkemizde derinin geçmişinden kaynaklanan güçlü bir işleme geleneği bulunmaktadır. Bu gelenekten yola çıkarak Türkiye, bugün kaliteli deri üretiminde dünyanın en iddialı ülkelerinden biri durumundadır. Yeniden yapılanma sürecini hızla tamamlayarak yüksek üretim gücüne sahip olan bu sektör, ülkemizin vazgeçemeyeceği bir sektördür. Bilhassa küçükbaş deri işleme bakımından dünyada üretilen derinin önemli bir kısmı Türk deri sektörü tarafından işlenmektedir. Güncel verilere göre Türk deri ürünleri sektörü, toplam imalat sanayi üretimi, imalat sanayi istihdamı ve toplam ülke ihracatı içinde %1'lik paya sahiptir. Sektör know-how ve yan sanayi bakımından oldukça geniş bir kapasiteye sahiptir. Deri sektörü emek-yoğun bir sektör olup, ayakkabı, deri işleme, saraciye, deri giyim eşyası, kürk giyim eşyası v.b. alt kollara ayrılmaktadır. Tablo 1'de deri ve deri ürünleri sanayinde üretim gelişimi yıllara göre verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2014).

Tablo 1. Deri ve Deri Ürünleri Sanayinde Üretim Gelişimi (Sanayi Üretim Endeksi Yıllık Ortalama 2005=100) (Nace2 Sınıflandırmasına Göre)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
DERİ VE DERİ MAMULLERİ	116.0	106.8	101.6	93.0	109.5	117.9	118
AYAKKABI	119.5	107.4	98.9	99.7	118.4	126.0	130.8
DERİ İŞLEME	115.8	113.2	112.6	87.4	110.8	107.5	101.5
SARACİYE	100.6	86.8	85.5	76.3	65.0	68.4	64.7
DERİ GİYİM EŞYASI	96.7	97.9	106.8	99.8	76.4	79.9	97.6
KÜRK EŞYA	90.7	82.8	61.5	48.2	54.8	62.1	77.6
İMALAT SANAYİİ	107.2	114.4	112.7	99.9	114.3	124.8	127.3

Deri ve deri ürünleri imalatı sanayinde alt sektörlerin temel ekonomik göstergelerdeki payları 2012 yılı itibarı ile Grafik 1'de sunulmaktadır (İSO, 2015). Üretim değeri olarak en yüksek pay yüzde 46,7 oranı ile ayakkabı alt sektör grubuna, ikinci en yüksek pay ise yüzde 23,1 ile ham deri ve kürklerin işlenmesi ve boyanması yani tabakhane alt sektör grubuna aittir.



Grafik 1. Üretim Değerlerine Göre Alt Sektör Gruplarının Payları

Türkiye deri ve deri ürünleri ihracatında 2016 ağustos ayı ihracat performansı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Türkiye Deri ve Deri Ürünleri İhracatında İlk 10 Ülke (İTKİB, 2016)

Birim: 1.000 ABD Dolar		2015 Ağustos	2016 Ağustos	Değişim %	Pay %
1	RUSYA FEDERASYONU	22.799	11.704	-48,7	8,2
2	ALMANYA	9.210	11.521	25,1	8
3	IRAK	12.434	8.734	-29,8	6,1
4	ABD	5.016	7.141	42,4	5
5	İNGİLTERE	7.667	6.419	-16,3	4,5
6	FRANSA	5.638	5.925	5,1	4,1
7	BULGARİSTAN	3.289	5.807	76,5	4
8	İSPANYA	3.740	5.590	49,5	3,9
9	ESTONYA	156	5.093	3.156,40	3,6
10	İRAN (İSLAM CUM.)	904	4.787	429,3	3,3
İLK 10 ÜLKE TOPLAMI		70.853	72.721	2,6	50,7
DİĞER ÜLKELER VE S. BÖLGELER		63.114	70.689	12	49,3
AB (28) TOPLAMI		1.823	2.102	15,3	1,5
DERİ VE DERİ ÜRÜNLERİ İHRACATI		133.967	143.410	7	100

1.2. Deri İşleme Sektörü Hakkında Genel Bilgiler

Deri işleme sektörü, özellikle küçükbaş deri işlemede, Avrupa'da İtalya'nın ardından 2'nci, Dünya'da ise İtalya, Çin ve Hindistan'ın ardından 4'üncü büyük ülke konumundadır. Kuzu kürkü üretiminde ise yıllık 80 milyon adetlik işleme kapasitesiyle sektör Dünya lideri durumundadır. Deri üretim süreci tabakhane adı verilen deri işleme tesislerinde yürütülmektedir. Tabakhane adı verilen işletmelere gelen ham deriler; su, çok sayıda farklı kimyasal madde ve makineler ile üretimden geçirilerek mamul forma dönüştürülürler. Bu aşamadan sonra mamul deriler ayakkabı, saraciye, deri hazır giyim v.b. alt sektörlerde ham madde olarak kullanılır.

Deri işlemede faal durumdaki büyük ölçekli tabakhaneler Tuzla (İstanbul), Çorlu (Tekirdağ), Menemen (İzmir), Uşak, Bursa, Manisa, Gönen'de (Balıkesir) yerleşmişlerdir. Ayrıca Çanakkale, Isparta, Denizli ve Bor'da (Niğde) küçüklü büyüklü işletmeler bulunmaktadır. Türkiye'deki deri işlenti (tabakhane) sektörü Tablo 3'de verildiği şekilde dağılım göstermektedir (TDSD, 2012).

Tablo 3. Türkiye’de Deri İşleme Firmaları ve İstihdam Rakamları

Bölgeler	2005		2010	
	İşletme Sayısı	İstihdam	İşletme Sayısı	İstihdam
Tuzla	70	1320	51	2142
İzmir	25	2720	24	1074
Çorlu	90	5200	78	2250
Gerede	110	1500	120	2500
Bursa	50	1500	20	600
Uşak	200	6000	26	547
Gönen	40	1200	18	442
Manisa	35	400	30	400
Biga	20	120	13	100
Denizli	59	200	20	100
Isparta	40	600	23	345
Bor	17	146	75	750
G. Antep	18	220	10	120
Antakya	62	500	33	264
Toplam	836	21626	541	11634

2. DERİ SEKTÖRÜNDE EĞİTİM

2.1. Deri Sektöründe Eğitimin Mevcut Durumu

Dünyadaki sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak altmışlı yılların başlarından itibaren Türkiye’de Deri ve Deri Mamulleri sektörü için potansiyel tespit çalışmalarına başlanmıştır. Altmışlı yılların sonuna doğru UNIDO ve FAO’nun katkı ve desteği ile Tarım Bakanlığına bağlı olarak Pendik Dericilik Araştırma Enstitüsü kurulma çalışmaları başlatılmıştır. Enstitü 1970 yılında faaliyete geçirilmiş ve bu kuruluşlar enstitüyü on yıl kadar desteklemişlerdir. Enstitünün faaliyete geçirilmesi ile birlikte teknik eleman eğitime de önem verilmiş ve eğitici kadroyu oluşturmak amacıyla birçok eleman yetiştirilmek üzere yurtdışına gönderilmiştir. Bu arada Enstitüde orta eğitime dayalı iki yıllık eğitim programı faaliyete geçirilmiş ve eğitim amacıyla çeşitli kurslar düzenlenmiş ve bilimsel çalışmalara başlanmıştır. Ancak yetmişli yılların sonuna gelindiğinde sektörde büyük kapasite ve istihdam artışları ile birlikte eğitilmiş teknik elemanlara şiddetle ihtiyaç duyulmaya başlanmış ve böylece sektör, yurtdışında ve Pendik Dericilik Araştırma Enstitüsünde yetişmiş elemanları bünyesine çekmiş ve Enstitü ödenek yetersizliği nedeni ile uzman kadrolarını muhafaza edememiş, kadro bakımından da takviye edilmediğinden fonksiyonlarını arzulan düzeyde yerine getiremez hale gelmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2000). Günümüze gelindiğinde Pendik Dericilik Araştırma Enstitüsü kapanarak faaliyetini tamamlamıştır.

Sektörde gözlenen gelişmeler devam ederken üniversitelerde Deri ve Deri Mamulleri Sanayinin ihtiyaç duyacağı yetişmiş teknik eleman ve ara insan gücü açığını kapatmak amacıyla eğitim, araştırma ve geliştirme yapacak bir kürsü veya bölüm açılmamıştır. Ancak bu süre içinde 1960 yılında Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesinin Lif Kürsüsüne bağlı deri ve kürk işlemek amacıyla küçük çapta bir işletme kurulmuştur. Böylece kürsü bünyesinde önceleri kürk ile, sonraları deri ile ilgili bilimsel çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Kürsü sektördeki gelişmelere paralel olarak zamanında yapısal değişikliğe gidemediği için sektöre yönelik çalışmalarını hızlandıramamış, fakat eğitici kadroları yetiştirme çalışmalarını sürdürmüştür (Kalkınma Bakanlığı, 2000). Ege Üniversitesi Lif Kürsüsü de zaman içerisinde eğitim-öğretim müfredatı yenilenmiş, akademik kadrosu zenginleşmiş ve Deri Mühendisliği Bölümüne dönüştürülerek eğitim-öğretim faaliyetine devam etmektedir.



Gerek geçmişten gelen bir bağla, gerekse Avrupa'da deri sektörünün gerilemeye başlaması sonucunda; 1980'li yılların başında deri sektörü kabuğunu kırarak üretim bazında Dünya'da üst sıralara yerleşmiştir. İleri teknoloji ve makineleşme ile birlikte sektörün yetişmiş kalifiye eleman ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda deri üretiminin merkezi bölgelerinde üniversitelere bağlı yüksekokulların bünyesinde Deri Teknolojisi programları açılmaya başlamıştır. İlk olarak İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu bünyesinde 1986 yılında kurulan Dericilik Programı ile 2 yıllık önlisans eğitimi verilmeye başlanmıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde dericilik eğitimi 1 lisans (Deri Mühendisliği), 9 önlisans (Deri İşleme) ve 4 önlisans (Deri Konfeksiyon) eğitimi ile devam etmiştir. Günümüzde ise 1 lisans (Deri Mühendisliği), 3 önlisans (Deri İşleme), 1 önlisans (Deri Konfeksiyon) ve 5 önlisans (Ayakkabı Tasarımı ve Üretimi) programları ile deri sektörüne yönelik eğitim-öğretim faaliyetleri devam etmektedir.

Deri sektörünün geçmişi çok güçlü olmasına karşın, Türkiye'de belirli bölgelerde faaliyet göstermesi yüzünden eğitim-öğretim faaliyeti de sınırlı bölgelerde yapılmaktadır. Sektörün ihtiyacına göre eğitimin ilk basamağı Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Mesleki ve Teknik Eğitim ile başlayıp, Üniversitelerin Meslek Yüksekokulu ile devam etmektedir. Deri sektörü ile ilgili MEB bünyesinde faaliyet gösteren Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı meslek liseleri Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6'da verilmektedir (MEB, 2016)

Tablo 4. MEB bünyesinde faaliyet gösteren Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi Liseleri

No	İl	İlçe	Kurum Adı
1	ADANA	SEYHAN	Sabancı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
2	ANKARA	ALTINDAĞ	Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
3	BARTIN	MERKEZ	Kozcağız Çok Programlı Anadolu Lisesi
4	ÇORUM	İSKİLİP	İskilip Sultan Hatun Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
5	DENİZLİ	ACIPAYAM	Yeşilyuva Osman Çemen Çok Programlı Anadolu Lisesi
6	GAZİANTEP	ŞEHİTKAMİL	Mehmet Akif Ersoy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
7	HATAY	ANTAKYA	Hatay Erol Bilecik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
8	İSTANBUL	BAHÇELİEVLER	Siyavuşpaşa Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
9	İSTANBUL	FATİH	Selçuk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
10	İSTANBUL	GAZİOSMANPAŞA	Küçükköy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
11	İSTANBUL	KÜÇÜKÇEKMECE	TASEV Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
12	İSTANBUL	ZEYTİNBURNU	Zeytinburnu İDMİB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
13	İZMİR	BORNOVA	Bornova Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
14	KONYA	KARATAY	Karatay Aykent Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
15	MANİSA	ŞEHZADELER	İsmet İnönü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
16	SAKARYA	ERENLER	Erenler Yunus Çiloğlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
17	TRABZON	ORTAHIŞAR	80. Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

Tablo 5. MEB bünyesinde faaliyet gösteren Deri Giyim ve Üretim Teknolojisi Liseleri

No	İl	İlçe	Kurum Adı
1	BALIKESİR	BURHANIYE	Ayşe Akpınar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
2	BOLU	GEREDE	Nimet Meto Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
3	DENİZLİ	MERKEZEFENDİ	Servergazi İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
4	GAZİANTEP	ŞAHİNBEY	Kızılhisar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
5	İSTANBUL	GÜNGÖREN	Cemil Meriç Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
6	İSTANBUL	TUZLA	Tuzla İMKB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
7	İSTANBUL	ÜMRANİYE	Halide Edip Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
8	İSTANBUL	ZEYTİNBURNU	Zeytinburnu İDMİB Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
9	İZMİR	BORNOVA	Bornova Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
10	İZMİR	GAZİEMİR	Gazienir Mimar Kemalettin Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
11	MANİSA	KULA	Hacı Ömer Özboyacı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
12	SAMSUN	İLKADIM	Fatma Çavuş Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

Tablo 6. MEB bünyesinde faaliyet gösteren Kimya Teknolojisi (Deri İşleme) Liseleri

No	İl	İlçe	Kurum Adı
1	BOLU	GEREDE	Gerede Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
2	KONYA	KARATAY	Karatay Aykent Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
3	TEKİRDAĞ	ERGENE	Deri Sanayicileri Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

2.2. Deri İşleme Sektöründe Eğitimin Mevcut Durumu

Deri işleme sektörü; deri sektörünün temel alt birimidir. Bu birimde ham deri tabakhane denilen ortamlarda kimyasal madde ve su eşliğinde deri üretim dolaplarında işlenerek ayakkabı, çanta, konfeksiyon, mobilya v.b. sektörlerle ana ham madde olarak sunulmaktadır. Deri işleme sektöründe eğitim veren önlisans programlarından mezun olan öğrencilere deri teknikeri unvanı verilmektedir. Günümüzde deri teknikerliği eğitimi veren önlisans programları Tablo 7’de verilmiştir (ÖSYM, 2016).

Tablo 7. Deri Teknikerliği Eğitimi Verilen Meslek Yüksekokulları

No	İl	İlçe	Üniversite	Yüksekokul	2016 Kontenjan
1	İSTANBUL	AVCILAR	İstanbul Üniversitesi	Teknik Bilimler MYO	46
2	BOLU	GEREDE	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Gerede MYO	21
3	TEKİRDAĞ	ÇORLU	Namık Kemal Üniversitesi	Çorlu MYO	21

2007 yılında deri teknikerliği yetiştiren meslek yüksekokulu sayısı 9 iken Tablo 7’de görüldüğü gibi günümüzde bu sayı 3’e düşmüştür. Bunun temelinde öğrenci adaylarının tercih taleplerindeki düşüşler, sektördeki yaşanan krizler sonrası deri teknikerliği talebinde azalmalar v.b. sebepler görülmektedir.



2.3. Deri Teknikeri Kimdir? ve Görevleri Nelerdir?

Deri Teknikeri; Ham deri veya kürkün deri işleme dolaplarında su ile birlikte birçok farklı kimyasal madde kullanılarak mamul hale getirilmesi sürecinde üretim sorumlusu veya firma yetkilileri ile deri üretim işçileri arasındaki bağı kuran kişiye denir.

Görevleri;

Üretim sorumlusu tarafından hazırlanan plana göre, işlenecek derinin seçimi, temizlenmesi, kimyasal maddeler içinde bekletilerek tabaklanması, kurutulup gerdirilmesi ve boyanması işlemlerinde,

- Görev alacak kişileri ve çalışma sürelerini belirler,
- Her aşamada yapılan işin kalitesini kontrol eder,
- Sorun çıktığında yetkililere bildirir ve çözümüne katkıda bulunur,
- Ürünün maliyetini hesaplar (İŞKUR, 2016)

Deri teknikerliği mesleğinin gerektirdiği özellikler;

- Biyoloji (Anatomi), histoloji ve kimyaya ilgili ve bu alanlarda başarılı olmak
- Renkleri ayırt edebilmek ve renk bilgisi konusunda başarılı olmak
- Kötü kokulu ve nemli ortamlarda çalışmaktan rahatsız olmayacak bir yapıda olmak
- Fiziki ve zor çalışma koşullarına direnç gösterebilecek bir yapıda olmak

Deri teknikerliği mesleği fiziki çalışma koşulları gereği zor, sabır isteyen ve sanat yönü güçlü olan bir meslektir (Çelik, 2016).

3. DERİ TEKNİKERİ EĞİTİMİNDE YAŞANAN SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. Mesleki ve Teknik Eğitimden Kaynaklı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Meslek lisesi öğrencileri kendilerine tanınmış olan sınavsız geçiş hakkını kullanarak mezun oldukları meslek lisesi alan programlarına karşılık gelen yükseköğretim önlisans programlarına sınavsız geçiş yapabilmektedir. Deri teknikerliği programı verilen eğitim olarak kimya, fen, biyoloji, makine ve çevre bilimleri ağırlıklı olarak içermektedir. Programımıza ÖSYM tarafından merkezi yerleştirme ile sınavsız geçiş hakkını kullanarak gelen meslek lisesi mezunu öğrencilerimiz sayısal ve fen bilimleri derslerinde yeterli başarı gösteremeyerek bir üst sınıfa geçmekte bir hayli zorlanmaktadır. Programın eğitim içeriği öğrencileri zorlamakta, dolayısı ile motivasyonları düşmekte ve okullarına aidiyetlik noktasında sıkıntı yaşamaktadırlar. Ayrıca mesleki ve teknik eğitimde yoğun atölye dersleri alan öğrenciler yükseköğretimde benzer şekilde bir beklenti içerisinde girmekte, sosyal ve fen bilimleri derslerine olan ilgi ve dikkati azaltmaktadır.

Yaşanan bu sıkıntılara çözüm olarak, meslek liselerinde temel fen bilimleri ve matematik gibi sayısal derslerin daha fazla özendirilmesi, ders sayısının artırılması ve öğrencilere bu derslerin sevdirmesi amacı ile teknik alt yapının iyileştirilmesi önerilmektedir. Yükseköğretime geçiş yapacak öğrencilere meslek yüksekokulları ve üniversitelerin ilgili birimleri ile işbirliği içerisinde bilgilendirme toplantıları, teknik geziler, kariyer günleri v.b. etkinlikler düzenlenerek öğrencilerin bilgilendirilmesi tavsiye edilmektedir.

3.2. Merkezi Yerleştirmeden Kaynaklı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

ÖSYM tarafından yapılan mesleki yerleştirme ile Deri teknolojisi programına yerleştirilen meslek liselerinin ilgili alanları Tablo 8' de verilmiştir.

Tablo 8. Meslek Alanına Göre Yükseköğretim Programına Yerleştirme

	Meslek Alanı	Yerleşilebilecek Yükseköğretim Programı	Öğretim süresi
1	Ayakkabı ve Saraciyeye Teknolojisi Alanı	Ayakkabı Tasarım ve Üretimi Deri Konfeksiyon Deri Teknolojisi	2 2 2
2	Giyim Üretim Teknolojisi	Ayakkabı Tasarım ve Üretimi Deri Konfeksiyon Deri Teknolojisi	2 2 2
3	Kimya Teknolojisi	Ayakkabı Tasarım ve Üretimi Deri Konfeksiyon Deri Teknolojisi	2 2 2
4	Tekstil Teknolojisi	Deri Konfeksiyon Deri Teknolojisi	2 2

Tablo 8 incelendiğinde, sınavsız geçiş sistemi ve METEB içi veya METEB dışı yerleştirme programı ile Deri Teknolojisi Programına yerleştirilen öğrenciler çok farklı meslek alanlarından gelmektedir. Meslek lisesinin ilgili alanlarından ve farklı meslek dallarında eğitim alarak gelen öğrenciler Deri Teknolojisi Programının eğitimine adapte olmakta büyük sıkıntı yaşamaktadır. Farklı bir mesleği öğrenen öğrenci kendi mesleğine uzak olan ve ağırlıklı olarak fen bilimlerini içeren eğitim müfredatı karşısında bir hayli zorlanmaktadır. Giyim üretim teknolojisi ve tekstil teknolojisi gibi alanlardan programımızı tercih edip yerleşen adaylar, Deri Teknolojisi programını Deri Konfeksiyon Programı ile karıştırmakta ve ilerleyen dönemlerde hayal kırıklığına uğramaktadır.

Çözüm önerisi olarak deri teknikerliğini meslek olarak seçmek isteyen öğrenciler, gerek Deri teknolojisi programının eğitim-öğretim müfredatına uygun olması, gerekse deri sektörünün çalışma prensiplerine uygunluğu açısından özellikle meslek liselerinin kimya teknolojisi programından mezun öğrencilerin tercih etmesi zorunlu kılınmalı veya özendirilmeli. Yine meslek liselerinde görev yapan rehberlik öğretmenlerinin öğrencilere doğru ve bilinçli tercih yapmaları konusunda yardım etmeleri, tercih yapabilecekleri yükseköğretim programlarını irdeleyip öğrencilerin tercih yapması noktasında daha dikkatli ve özenli davranmaları önerilmektedir.

3.3. Meslek Yüksekokullarının Fiziki Altyapısından Kaynaklı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Deri işleme sektöründe üretim geniş bir yelpazede, yüksek maliyetli makine, donanım ile gerçekleştirilmekte ve üretim için büyük alanlar gerekmektedir. Deri teknikerliği eğitimi veren meslek yüksekokullarının bina, laboratuvar gibi fiziki alt yapıları maalesef bu ihtiyaca cevap verememektedir. Ayrıca iyi bir uygulama eğitimi için gerekli atölye, laboratuvar, makine ve donanım tam olarak tahsis edilemediği için Deri Teknolojisi Programları laboratuvar uygulamalarını kısıtlı alt yapıları ile gerçekleştirebilmektedir. Program olarak sektör ile işbirliği içerisinde hibe yardımıyla uygulama laboratuvarlarına makine ve donanım kazandırmak için girişimler yapılmaktadır. Dolayısı ile öğrenciler uygulamalı eğitimde sınırlı ölçüde eğitim alabilmekte, bu şekilde mezun olan öğrenciler sektörde işe başlamaları ile fabrika ortamında üretim proseslerinin yürütülmesi esnasında bir hayli zorluk çekmekte ve kariyer olarak yükselmeleri gecikmektedir. 2 yıllık eğitim sürecinde iki defa yapılan 30 günlük zorunlu staj ile öğrenciler uygulamalı eğitimlerini pekiştirebilmektedir.



Yüksek Ar-Ge yatırımları ve makine donanımı isteyen deri sektörüne tekniker yetiştiren deri teknolojisi programlarına daha büyük laboratuvar veya atölye imkânı sağlanması, laboratuvar dersleri için üretimde önem taşıyan bazı makine ve donanımların alınması, sektör-üniversite işbirliğinin geliştirilerek pilot tesis gibi birimlerin yapılması teşvik edilmeli ve bu tesiste uygulamalı eğitimin yanında çeşitli test hizmetleri ile sektörün ihtiyaçlarına cevap verecek donanımlı, çağın yeniliklerine ayak uydurabilen ve araştırma-geliştirmeye açık deri teknikerleri yetiştirilmesi mümkün olacağı düşünülmektedir.

3.4. Üniversite-Sektör İşbirliğinden Kaynaklı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Deri sektörünün gelenekçi ve çoğunlukla kurumsal olmayan işletme yapısı nedeni ile eğitimin yeri ve önemi biraz geç anlaşılmış, hala tam olarak gerektiği değeri görememektedir. Sektör yıllarca teknik eleman sorununu çıraklıktan yetiştirme ustalar ile çözmeye çalışmıştır. 2000'li yıllardan sonra Avrupa'da deri sektörünün yüksek maliyet ve çevre baskıları nedeni ile gerilemesi ve bazı Avrupa ülkelerinde bitme noktasına gelmesi dericilik geçmişi güçlü olan Türkiye'nin deri üretim merkezi haline gelmesine yol açmıştır. Ancak moda dünyasının çeşitlenmesi, müşterilerin istek ve taleplerinde değişimler, daha farklı deri üretim metotlarının geliştirilmesine ve Ar-Ge çalışmalarına önem verilmesine sebep olmuştur. Bu bağlamda eğitilmiş, yetişmiş tekniker ve mühendislerin istihdamı giderek önem kazanmış olup sektör eğitilmiş teknik eleman alımına daha fazla önem vermeye başlamıştır. Ancak yine de sektör uygulamalı eğitimler, stajyer teknik eleman çalıştırma, başarılı öğrencilere burs verme, teknik geziler, seminer, söyleşi gibi konularda ve üniversite laboratuvarlarına destek olma noktasında yetersiz kalmaktadır. Deri STK'ları yüksekokullara yeterince ilgi göstermemektedir. Sektör üniversiteler ile ilişkilerini kurumsal temelde değil de bireysel olarak akademisyenlerin ikili çabaları ile yürütmektedir.

Üniversitelerin deri teknolojisi programları sektöre yönelik panel, bilgi şöleni, çalıştay v.b. çalışmaların sayısını artırarak, sektör STK yöneticileri ile üniversite arasında işbirliği protokolleri hazırlanmalı ve uygulamalı eğitimin sektör tarafından desteklenmesi sağlanmalıdır. Sektör üniversitelerin laboratuvarlarına makine ve donanım desteği sunarak uygulamalı eğitime destek olmalıdır. Sektör tarafından deri teknikerliği öğrencilerine yabancı dil kursu desteği, burs imkânı ve çeşitli yarışmalar ile iş imkânı tanınması gibi etkinlikler öğrencilerin mesleklerine olan bağlılıklarını arttıracaktır düşünülmektedir. Üniversitede görevli eğiticiler ile eğitim konusunda sürekli ve sık toplantılar yapılması, eğiticilerin yurtdışı fuar ve kongrelere katılımı noktasında desteklerin sunulması ve firmalarında belirli sürelerde uygulamalı eğitim olanağı sağlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Üniversiteler sektörün ihtiyaçlarına uygun proje çalışmalarına yönelerek daha aktif rol üstlenmeli, sektörün Ar-Ge yükünü alarak üniversite bünyesinde işbirliği içerisinde ürün geliştirme çalışmalarına hız verilmelidir. Üniversitelerin eğitime destek olan firma yöneticileri ve STK'lara yaptıkları destekten ötürü onure edici adımları atması önerilmektedir.

4. SONUÇ

Dünyanın en eski mesleklerinden biri olarak bilinen debbağlık ve deri sektörü; Türklerin Anadolu'ya yerleşmesi ile birlikte Anadolu topraklarında can bulmuş, Osmanlı imparatorluğu döneminde büyük bir yer edinmiş ve Türkiye Cumhuriyetinin kurulması ile yeniden yükselişe geçerek günümüzde Dünyanın en önemli deri üretim merkezi haline gelmiştir. Türk imalat sanayinde lokomotif sektör olarak tabir edilen deri sektörü son yıllarda gelişen teknolojiye ayak uydurabilmesi ve Ar-Ge çalışmalarına hız vermesi sonucunda önemli bir konuma sahip

olmuştur. Sektör bu süreçte en çok yetişmiş kalifiye teknik elemanlara ihtiyaç duymuş ve teknik eleman ihtiyacını çeşitli üniversitelerde faaliyet gösteren yüksekokullardan karşılamıştır. Ancak yüksekokulların fiziki altyapı, öğretim elemanı ve teknik personel yetersizliği, gelişen teknolojiye karşı istenilen düzeyde hazırlıklı olunamaması, sektör ile birlikte hareket etme noktasında sıkıntılar yaşanması gibi nedenler sektörün talep ettiği niteliklere sahip deri teknikeri yetiştirme noktasında zayıf kalmıştır. Bütün bu sayılan sorunların aşılması noktasında sektör-üniversite işbirliği sürekliliğinin sağlanması, üniversite yönetiminin ve deri sektörü STK'nın ilgili programın ihtiyaçlarına yönelik desteklerinin devam etmesi ile aşılabacağı düşünülmektedir.

TEŞEKKÜR

Sanayi üretiminin her geçen gün güçlenerek büyüdüğü ülkemizde ara eleman olarak tabir ettiğimiz eğitilmiş teknikerlerin yetişmesinde ön ayak olan yüksekokulların yaşadığı sorunların dile getirilmesine vesile olan bu güzel organizasyonun planlanmasında başta MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü olmak üzere emeği geçen tüm kuruluş ve yöneticilere şükranlarımı sunarım.

REFERANSLAR

- Kalkınma Bakanlığı (2014). Onuncu Kalkınma Planı, Tekstil-Deri-Hazır Giyim Çalışma Grubu Raporu, Ankara/TÜRKİYE
- İSO (2015). Küresel Rekabette İstanbul Sanayi Odası Meslek Komiteleri Sektör Stratejileri Projesi, Deri ve Deri Ürünleri İmalatı Sanayi, İstanbul/TÜRKİYE
- İTKİB (2016). Deri ve Deri Ürünleri Sektörü, 2016 Ağustos Ayı İhracat Bilgi Notu, İstanbul/TÜRKİYE
- TDSD (2012). Türkiye Deri Sanayicileri Derneği, Kayıtlı Deri İşleme Firmaları ve İstihdam Rakamları, İstanbul/TÜRKİYE
- Kalkınma Bakanlığı (2000). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Deri ve Deri Mamulleri Sanayii, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara/TÜRKİYE
- MEB (2016). 25 Eylül 2016 tarihinde <http://www.mtegm.meb.gov.tr/TR/okullar.asp> adresinden erişildi.
- ÖSYM (2016). 25 Eylül 2016 tarihinde <http://www.osym.gov.tr/belge/1-26178/2016-osys-yuksekokretim-programlari-ve-kontenjanlari-ki-.html> adresinden erişildi.
- İŞKUR (2016). 26 Eylül 2016 tarihinde <http://www.ogrenme.iskur.gov.tr/oyscontent/courses/course162/pdf/d/16.pdf> adresinden erişildi.
- Celik, C., (2016). Deri Teknikerliğine Giriş Ders Notları, İstanbul Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, İstanbul/TÜRKİYE



KÜLTÜRLERARASI EĞİTİMDE YAŞAYARAK ÖĞRENME: ÖĞRETMEN VE ÖĞRENCİ DEĞİŞİMİ, KÜLTÜREL HAREKETLİLİKLER

Emel TURAN

Kütahya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

KÜTAHYA

emelturan1977@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı farklılıkların zenginlikle bulunduğu barışçıl bir dünya için eğitimde çokkültürlülüğün yaşayarak öğrenileceğinin önemini vurgulamak ve farkındalığı artırmaktır. Araştırmanın örneklemini farklı projelerle ulusötesi hareketlilik deneyimine sahip öğrenci ve eğitimcilerden oluşmaktadır. Çalışma nitel araştırma yöntem tasarımı uygun olarak yapılandırılmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış ve likert tipi anket, görüşme tekniğinin kullanıldığı bu çalışmada, verilerinin çözümlenmesinde içerik analizi ve betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin farklı kültürlere yönelik farkındalıklarını ve yeterliklerini geliştirebilmeleri için toplumda yer alan farklı kültürel yapıları tanıtıcı eğitim faaliyetlerinin içinde yer almalarının ve bunun sonucu ulusötesi hareketliliğin (mobilité) bir gereksinim olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Böylece çok kültürlülüğü içselleştirmelerine, sınırların ötesinde neler olduğunu algılamalarına, farklı kültürlerde yaşama becerisi edinmelerine katkıda bulunulabilir. Eğitim programları bireylerin, öz benlik ve özgüvenlerini geliştirerek bireylerin kendisiyle ve çevresiyle barışık olmasını sağlamak, kültürel okuryazarlık becerisini geliştirmeyi önemsemeli, farklılıkların kendini bulacağı ve bütün farklılıklara eşit mesafede değer verir nitelikte olmalıdır. Bu bağlamda Farabi ve Mevlana Değişim programları, çok kültürlü ortamlarda alan uygulaması lise kademelerinden başlayarak üniversite öğrencilerine ve eğitimi yönlendiren öğretmen –akademisyen tüm eğitimcilere yaygınlaştırılmalıdır. Küçük yaşta öğrenilen çokkültürlü yaşamın olağan ve barışçıl karakteri, iyi ve makul vatandaşlar yetiştirmenin de temelini oluşturduğunu söyleyebiliriz. Geliştirilecek programlar toplumun her kesiminin ulaşabileceği ve imkan-fırsat eşitliği gözetilerek uygulanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Barış, çokkültürlü eğitim, farkındalık, mobilité , öğretmen yeterlikleri

ABSTRACT

The main purpose of this study is to emphasize the importance and increase the awareness of multicultural in education learnt through experience for the world where the differences become richness. Samples of the research are consist of the students having experiences at transnational mobility with different projects and educators. This study is structured in accordance with Qualitative research method design. As a data collection tool semi structured and likert scale questionnaire are used in this study and analysing the data content analysis and descriptive analysis techniques are used. As a result of the research to improve teacher's awareness and competence towards multicultural, teachers must take place in the educational activities presenting different cultural structures thus transnational mobility is a must. Therefore, it can contribute teachers to interiorise multicultures, to perceive what happens beyond the borders, to have skill to live in different cultures. Education programs must ensure individuals being at peace with himself and the environment by improving self and self reliance, they must care improving cultural literacy,

differences find themselves and must be treat equally to all differences. In this context Farabi and Mevlana Exchange Programs, field application on multicultural environment must be generalised starting with high school and university students to all educators teachers and academicians aiming education. We can say that natural and peacefull character of multicultural life learnt at small ages is the base of educating well and reasonable citizens.

Developed programs must be reached by all the public and be practiced considering equality of opportunity.

Keywords: Peace, multicultural education, awareness, mobility, teacher's competence

GİRİŞ

İnsanoğlu tanımadığına yabancıdır, önyargılıdır, uzaktır. Bilmediğine acımasızdır hatta düşman. İnsanoğlu ekmeğini yediğini, paylaşımlarda bulunduğunu sever, içselleştirir, kabül eder, hoşgörür. Çokkültürlü eğitim başkalarına saygı, farklı düşünce ve yaşam biçimlerine duyarlı olma, destek verme, her türden çeşitliliğe değer verme ve uzakları yakın etme amacına yönelik yürütülen faaliyetlerdir. Modern, demokratik bir toplumun temel taşı eşitliktir. Eşitlik ve adalet bir arada yeralan ve birbirini tamamlayan kavramlardır. Mevcut demokrasilerde, adil bir topluma ulaşmanın en önemli aracının eşit eğitim fırsatı olduğu kabul edilir (Ghosh ve Abdi, 2004). Çokkültürlü eğitim, tüm öğrencilerin sosyal, kişisel, entelektüel gelişimlerini, demokratik değerleri, inançları ve kültürel çoğulculuğu temel alan eğitimidir (Bennett, 2001). Çokkültürlü eğitim etnik, kültürel farklılıklara yaşam ve meşruiyet sağlayan, öğrencileri başarıya götürmek için eşit akademik olanak sunmayı amaçlayan bir eğitim felsefesine dayalı olarak; eğitim programları, öğretim materyalleri ve örgütsel yapıyı da içine alan, eğitim-öğretimin tüm öğelerinin ve eğitim politikalarının çoğulculuk esasına dayalı şekilde düzenlemeyi esas alan kendine özgü değerleri ve kuralları olan bir eğitim politikasıdır. Literatürde çokkültürlülüğün, hem toplumsal bir olgu hem de bir düşünce hali olarak ele alındığı görülmektedir. Toplumsal bir olgu olarak toplumsal olguyu teşkil eden unsurlardan hiç biri eriyerek ya da eriterek diğerleriyle bir ilişkiye girmemektedir. Ortada bir karışım vardır ve söz konusu karışım, her bir unsur kendi özgünlüğünü korumaya devam eder ve aralarında ki bazı ortak unsurların yardımıyla yeni bir aroma oluşturmaları (Vatandaş, 2002, 27). Ayrıca çokkültürlük, toplumsal gerçekliği tanımlayan bir olgu olmasının yanında, kültürel çoğulculuk ilkesi ile beraber işleyen ve özgürlük, hoşgörü, bireysel farklılıklara saygı ilkeleri üzerinde modellemiş bir düşünce hali olarak da tanımlanmaktadır (Vatandaş, 2002, 27). Kültüre duyarlı bir öğretim; kültürle ilişkili metaforların tasarlanması, oluşturulması ve sunulması gibi stratejiler gerektirir Bu stratejiler, öğretilecek içerikle öğrencilerin önceden bildikleri arasında köprü kurmalarına yardımcı olur. Etkili bir öğretim, bir çerçeve olarak öğrencilerin kültür/etnik köken bilgisini ve ayrıca öğretimi düzenlerken ve uygularken, kültüre uygun etkinlikler, kaynaklar ve stratejiler kullanmayı gerektirir (Banks ve diğ., 2001, 11-15). Kültürel olarak farklı öğrenciler için eğitim programı tasarımı; uygun öğretim tasarımı, uygun öğretim materyallerinin seçimi, uygun öğretim tekniklerinin geliştirilmesi, uygun performans değerlendirilmesi kadar, eğitimle ilgili kararlar için itici bir güç gerektirir (Gay, 1994). Çokkültürlü bir toplumda okullar, öğretim süreci boyunca tüm öğrencilerinin yüksek standartlarda ve eşit şartlarda öğretim görmesini sağlamalıdır. İyi bir okul, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini en üst düzeye çıkarır (Banks ve diğ., 2001, 11-15). Çokkültürlü eğitimle ilgili belirli amaçlar ve onlarla ilgili hedefler çok sayıda olmasına, okul ortamı, öğrenciler, zamanlama, amaçlar ve bakış açıları gibi bağlamsal faktörlere göre çeşitlenmesine rağmen, çokkültürlü



eğitimin amaçları yedi başlık altında gruplanabilir (Gay, 1994):

1. **Kültürel ve Etnik Okuryazarlığın Geliştirilmesi:** Okul programlarının kültürel çoğulculuk içerecek şekilde değiştirilmesini gerektiren bu amaç, tüm öğrencilerin kültürel çoğulculuk hakkında bilgi sahibi olmaları, hem ulusal hem de uluslararası çeşitliliğe saygı duymaları ve kültürel çoğulculuğa değer vermeleri için bir temeldir.
2. **Kişisel Gelişim:** Çokkültürlü eğitimin psikolojik temelleri, kendini daha iyi anlama, olumlu bir benlik kavramı geliştirme ve birinin etnik kimliğiyle gurur duymasına vurgu yapar. Çokkültürlü eğitimin bu alandaki amacı, öğrencilerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunarak onların akademik, genel ve sosyal başarılarına katkıda bulunmaktır.
3. **Etnik Tutum ve Değerleri Netleştirme:** Olumsuz etnik tutum ve değerlerin kaynağını, ifadelerini eleştirel bir şekilde analiz ederek, doğrudan kalıplaşmış önyargı, etiketleme, etnik merkeziyetçilik ve ırkçılıkla yüzleşmeyi kapsar. Etnik inançlar ile gerçeği arasındaki farklar, belgeler aracılığıyla desteklenerek eski, negatif olanlar yerine yeni, daha olumlu ve zenginleştirilmiş etnik tutum, inanç ve değerler geliştirilir. Çokkültürlü eğitim, insan onuru, adalet, eşitlik, özgürlük ve demokrasi ilkelerinden kaynaklanan temel değerleri teşvik etmektedir.
4. **Çok Kültürlü Sosyal Yetkinlik:** Çokkültürlü eğitim, kültürler arası iletişim, kişiler arası ilişkiler, perspektif sahibi olma ve bağlamsal analiz becerilerini öğretmek, çeşitli bakış açıları ve referans çerçevelerini kavratarak, kültürel koşulların değerleri, tutumları, inançları, tercihleri, beklentileri nasıl etkilediğini analiz ederek etkileşimi kolaylaştırabilir. Ayrıca öğrencilere, acele, rastgele ve kendilerine özgü değer yargıları dışında, kültürel farklılıkları anlamayı öğrenmede de yardımcı olabilir.
5. **Temel Beceri Yetkinliği:** Çokkültürlü eğitimin en önemli hedeflerinden biri de kültürel açıdan farklı öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştırmak için temel okuma yazma becerilerini geliştirmektir. Çokkültürlü eğitim ayrıca, ders içerikleri ve çeşitli öğretim teknikler aracılığıyla, matematik becerileri, zihinsel süreçlerin geliştirilmesiyle ilgili beceriler, problem çözme, eleştirel düşünme, çatışma çözme gibi becerilerin geliştirilmesini de sağlayabilir.
6. **Eğitimde Eşitlik ve Mükemmellik:** Çokkültürlülüğün eşitlik hedefi, temel becerilerde yetkinlik ile yakından ilişkilidir ama daha geniş ve daha felsefidir. Kültürel olarak farklı öğrencilere eşit eğitim olanakları sağlamak için, ayrılık yerine karşılaştırılabilirlik düşüncesi üzerine inşa edilmiştir (Gay, 1988). Öğrenme fırsatlarının karşılaştırılabilirliğini neyin belirlediğini anlamak için eğitimcilerin kültürün; öğrenme stillerini, öğretim davranışlarını ve eğitimsel kararları nasıl şekillendirdiğini iyice anlamaları gerekir. Daha sonra, grup ve bireylerin çok çeşitli önceliklerini ve stilleri yansıtan ortak öğrenme çıktılarını gerçekleştirmek için çeşitli araçların geliştirilmesi gereklidir. Tüm öğrencilere, kültürel stilleri ile uyumlu daha fazla seçenek verildiğinde hiçbir öğrenmede daha avantajlı ya da avantajsız duruma düşmeyecektir. Bu seçimler öğrencilerin, öğrenme fırsatlarında (örneğin eşitlik) ve kendi entelektüel yeteneklerinin en üst düzeye (örneğin mükemmellik) ulaşmasında, karşılaştırılabilirlikte daha fazla paralelliğe yol açacaktır. Dolayısıyla, çokkültürlülüğün eğitimde eşitlik ve mükemmellik amacı bilişsel, duygusal ve davranışsal beceri olduğu kadar demokrasi ilkelerini de kapsar (Banks, 1990, 1991, 1992'den aktaran Gay, 1994).
7. **Sosyal Reform için Kişisel Güçlendirme:** Çokkültürlülüğün bu işlevi, kültürel olarak çoğul ve etnik açıdan farklı toplumlar ve genel olarak dünyada, çokkültürlü eğitimde onun sosyal eylem yaklaşımını kullanarak, nasıl bir sosyal eleştirmen, siyasi bir aktivist, değişim ajanı ve yetkin lider olunacağını öğretilmesi anlamına gelir (Banks, 1990, 1991, 1992, 1993'den aktaran Gay, 1994).

Gorski (2010)'ye göre; çokkültürlü eğitim, eğitimde ayrımcı politika ve uygulamaları bütüncül bir şekilde eleştirmek ve eğitimi dönüştürmek için ilerici bir yaklaşımdır. Eşitsizliğin, adaletsizliğin ortadan kaldırılması ve toplumun dönüşümü için okulların temel kurumlar olduğunu kabul eder. Tüm öğrencilerin yerel, ulusal ve küresel düzeylerde sosyal farkındalığa sahip ve aktif insanlar olarak, tam potansiyellerine ulaşmaları için eğitim yaşantıları sağlar. Çokkültürlü eğitimin temel amacı, toplumsal değişimi etkilemektir. Ona göre, bu hedefe doğru ilerleyen yol, üç dönüşüm içermektedir:

1. Eğitimcilerin Dönüşümü: Eğitimcilerin bu süreçte temel olarak iki sorumlulukları vardır. Bunlardan ilki kendi önyargılarının, varsayımlarının ve tarafsızlıklarının neler olduğunu ve bunlarla etrafında olanları nasıl algıladığını, ikincisi ise sahip olduğu bu algıların ve kimliğinin öğrencilerin öğrenme yaşantılarını nasıl etkilediğini incelemektir. Gerçekten etkili bir eğitimci olmak için eğitimciler sürekli olarak eleştirel bir bakışla kendilerini incelemeli ve dönüştürmelidirler.
2. Okullar ve Eğitimin Dönüşümü: Çokkültürlü eğitim, okullar ve eğitimde dönüşümü gerçekleştirmek için kurumların ve eğitimin tüm yönleriyle eleştirel olarak incelenmesini gerektirir. Çok kültürlü okul dönüşümü; öğrenci merkezli eğitim, çokkültürlü eğitim programı, çokkültürlü eğitim ortamı ve kültüre uygun eğitim materyalleri, destekleyici okul ve sınıf iklimi, daha adil ve sürekli ölçme - değerlendirme gerektirir.
3. Toplumun Dönüşümü : Çok kültürlü eğitimin nihai amacı, toplumun dönüşmesine katkıda bulunmak ve sosyal adalet ve eşitliğin sürdürülmesi ve uygulanmasına katkıda bulunmaktır. Bir anlamda, çok kültürlü eğitim, toplumu dönüştürmek için, kendini ve okulu dönüştürmeyi bir metafor ve başlangıç noktası olarak kullanır. Sonuçta, okullardaki eşitlik ve sosyal adalet toplumdaki sosyal adalet ve eşitlik anlamına gelebilir. Ancak o zaman çokkültürlü eğitim amacına tamamen ulaşır. Pek çok bilim insanı ve araştırmacı arasında, çokkültürlü eğitimin başarıyla uygulanabilmesi için; eğitim programında, öğretim materyallerinde öğrenme ve öğretim stillerinde, öğretmen ve yöneticilerin tavır, algı ve davranışlarında, hedef ve kurallarda ve okul kültüründe kurumsal değişiklikler yapılması gerektiği konusunda bir fikir birliği vardır. (Banks, 2004; Banks, 1992; Bennett, 2001, Sleeter ve Grant, 1999 den aktaran Gorski, 2010).

Banks (2004) pek çok bilim insanı ve araştırmacı arasında, çokkültürlü eğitimin başarıyla uygulanabilmesi için, eğitim programında, öğretim materyallerinde, öğrenme ve öğretme stillerinde, tutumlar, algılar, öğretmen ve yönetici davranışları, amaçlar, kurallar ve okul kültüründe, kurumsal değişikliklerin yapılması gerektiğine ilişkin bir uzlaşma olduğunu ifade eder (Banks, 1992; Bennett, 2001; Sleeter ve Grant, 1999). Önyargının azaltılması boyutunda öğrencilerin daha olumlu ırksal ve etnik tutumlar geliştirmelerine yardımcı olabilecek stratejiler ve öğrencilerin ırksal tutum özellikleri ile ilgilidir (Stephan,1999; Stephan ve Vogt, 2004). Bu konuda yapılan araştırmalardan yola çıkarak Banks (2008, 67), öğrencilere etnik ve ırk gruplarının gerçekçi sembollerinin doğal ve tutarlı bir şekilde öğretim materyallerine dâhil edilmeleri halinde, farklı gruplarda yer alan öğrencilerin birbirlerine karşı daha olumlu tutum ve davranışlar geliştireceğini söylemektedir. Ayrıca, farklı ırk ya da etnik gruptan öğrencilerin işbirlikli öğrenme etkinlikleri ile öğrenme yaşantılarını paylaşmaları halinde birbirlerine karşı daha olumlu tutum ve davranışlar geliştirebileceklerini de eklemektedir. Çünkü farklı dil ve din çokkültürlülüğün önemli öğelerini oluşturmaktadır.

Son yıllarda öğretmenlerden genel olarak, giderek artan çokkültürlü sınıflarda özel gereksinimli



öğrencileri kaynaştırmaları, etkili öğretim için bilgi ve iletişim teknolojilerini etkili bir şekilde kullanmaları, sorumluluk süreçleri ve değerlendirme ile uğraşmaları, okullarda aile katılımını geliştirmeleri gibi pek çok yeni beklentiler oluşmaya başlamıştır (EC, 2013; OECD, 2009). Ayrıca, son “Dünya Öğretim Zirvesi”nde öğretmenlerden öğrencilerine sınavlarda başarılı olmalarını sağlayacak kolay becerilerin yanı sıra ve daha da önemlisi, düşünme şekilleri (yaratıcı, eleştirel düşünme, problem çözme, karar verme ve öğrenme), çalışma şekilleri (iletişim ve işbirliği), çalışma araçları (bilgi ve iletişim teknolojileri) ve modern demokrasilerde başarı için yaşam, kariyer, vatandaşlık becerileri, kişisel ve sosyal sorumluluk çerçevesinde beceriler kazanmalarına da yardım etmeleri beklenmektedir (EC, 2013; OECD 2011). Eleştirel kuramın temel dayanakları aşağıdaki gibi özetlenebilir (Tierney, 1991): Dünyayı değiştirmek için onu anlamak gerekir. Bilgi, toplumsal ve tarihsel olarak belirlenmiş ve gücü elinde tutanların bir ürünüdür. Bireylerin özgürleşmesi onların güçlendirilmesi ile ilgilidir. Böylece onlar içinde yer aldıkları karmaşık kuruluşların dünya ile ilişkilerini ve kendilerinin dünya ile ilişkilerini anlayabilirler. Eğitim, sosyal adalet ve demokrasi için merkezi bir endişe ile güçlendirici koşulları oluşturan dönüştürücü bir etkinliklerdir.

Keengwe (2010), “Çok Kültürlü Eğitim Deneyimleriyle Öğretmen Adaylarının Kültürlerarası Yeterliklerinin Desteklenmesi” başlıklı çalışmada öğretmen adaylarının kültürler arası deneyim kazanmaları amacıyla geliştirdikleri bir projeden söz etmektedir. Öğretmen adaylarının öğretmen eğitim programı kapsamında yer alan çokkültürlü eğitim dersi kapsamında yer alan bu projede orta ölçekli bir devlet üniversitesinde bir dönem boyunca aday öğretmenler ve İngilizce öğrenen öğrenciler arasında çapraz kültürel ortaklıklar oluşturmak suretiyle aday öğretmenlere kültürler arası deneyim kazandırılması hedeflenmiştir. Proje sonunda araştırmaya katılmaya gönüllü aday 25 aday öğretmenle yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda, bu çalışmanın onların kültürel yeterlik becerilerini zenginleştirdiği ve bakış açılarında anlamlı farklılıklara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli ve Çalışma Grubu

Bu çalışmada lise ve üniversite öğrencilerinin, öğretmen adaylarının, farklı liselerde görev yapan öğretmenlerin, akademisyenlerin çokkültürlü eğitim kültürel yeterlik düzeylerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma nitel araştırma yöntem tasarımı uygun olarak yapılandırılmıştır. Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Nitel araştırmalarda elde edilen sonuçlar evrene genellenememekle birlikte, elde edilen sonuçlar, konuya ilişkin bir bakış açısı sağlaması bakımından önemlidir. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada; karmaşık kişisel ve duygusal sorunların ortaya çıkarılmasına yardımcı olması, istenilen bilginin eksiksiz olarak ve derinlemesine elde edilebilmesi, alınan cevaplara anında dönüt vermeye imkân sağlaması, değişik ve anında değişebilen koşullara uyabilme esnekliğine sahip olması, soruların sayısı ve sırasını değiştirme serbestliği tanınması gibi özelliklerinden dolayı yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır (Ekiz, 2003; Çepni, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2006; Karasar, 2007). Araştırmaya katılan bireyler, kritik durum örnekleme olarak nitelendirilen örneklem türü yardımıyla belirlenmiştir. Kritik durum örnekleme, kritik bir durum veya durumların varlığına işaret eden en önemli

gösterge “bu, burada oluyorsa, başka benzer durumlarda kesinlikle olur” veya tam tersine “bu, burada olmuyorsa, başka benzer durumlarda kesinlikle olmaz” şeklinde bir ifadedir. Patton (1987)’a göre bu durumun başka bir göstergesi “bu grup belirli bir problemle karşılaşılıyorsa, diğer bütün gruplar kesinlikle bu problemle karşı karşıya kalır” şeklinde bir yargının varlığı veya yokluğudur. Diğer taraftan bir veya birkaç kritik durumun çalışılması, benzer bütün durumlara ilişkin belirli genellemelerin yapılmasına olanak vermez. Buna rağmen araştırma sonucunda elde edilen veriye dayalı sonuçların zenginliği ve inandırıcılığı sınırlı ölçüde genellemeler yapılmasını olanaklı kılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Yarı yapılandırılmış görüşme; verilerin hızlı kodlanmasına ve analiz edilmesine imkan tanınması, katılımcıların verdikleri bilgiler arasında benzerlik ve farklılıkları karşılaştırmaya yardımcı olması gibi özellikleri nedeniyle kullanılmıştır (Çepni, 2005; Büyüköztürk , 2008). Bu bağlamda likert tipi görüşme formu kullanılmıştır. Konuyla ilgili olarak eğitim uzmanlarından görüşme formundaki soruların açık ve anlaşılır olup olmaması, araştırılan konuyu kapsayıp kapsamaması, araştırılan verileri sağlayıp sağlamaması açılarından kontrol etmeleri istenmiştir. Sonuçta uzmanlar tarafından soru maddelerinin geçerliliği saptanmış ve yeterli görülmüştür. Çalışmada öğretmenlerin, öğrencilerinin akademik ve akademik olmayan ihtiyaçlarını nasıl algıladıkları ve onların öğrencilerinin ihtiyaçlarına yönelik farkındalıklarının sınıflarındaki öğretim yaşantılarını nasıl etkilediğine yönelik algıları açık uçlu soru formuyla araştırılmıştır. Çalışma grubu farklı projelerle uluslar arası hareketlilik deneyimine sahip öğrenci ve öğretmenlerden oluşmaktadır.

BULGULAR

Araştırma bulguları uluslar arası faaliyetlere katılan öğretmenlerin, çeşitli kültürel deneyim ve bakış açılarını öğretime yansıttıklarını ve bunları öğretim programı, planlama ve öğretim yöntemlerinde kullandıklarını ortaya koymuştur. Öğretmenlerin temel olarak dünya vatandaşı olmanın temel dinamiklerini anlamamaktan kaynaklanan, akademik ve akademik olmayan ihtiyaçlarını anlamada çok sınırlı bir yeterlik gösterdiğini ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalar, üniversite öğretim elemanlarına yönelik çalışmalar, öğretmen adayları ile yapılan çalışmalar, lisede görev yapan öğretmen ve lise öğrencilerine yönelik çalışmalar ve kültürel duyarlılığı sorgulamaya yönelik araştırmalar olarak gruplandırılabilir (Tablo 1).

Çokkültürlü eğitime verilen önem bakımından, unvan değişkeni incelenmiş ve farklı unvanlardaki öğretim elemanlarının görüşlerinin birbirlerinden anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, bir anlamda tüm öğretim elemanlarının benzer görüşler taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Sorulan açık uçlu sorular içerik analizi yöntemi ile derinlemesine analiz edilmiş, yorumlanmış ve değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda katılımcıların (%92) çokkültürlü eğitimi Türkiye için avantajlı bir eğitim türü olarak gördükleri; çokkültürlü eğitimin dezavantajlarının, bu eğitimin uzmanlar tarafından verilmemesinden kaynaklı olabileceğini ve çokkültürlü eğitimi verecek olan öğretmenlerin yetiştirilmesi için lisans derslerine çokkültürlülük olgusunun bütünleştirilmesi gerektiğini düşündükleri anlaşılmıştır. Araştırmanın diğer bulguları ise öğretim elemanlarının çokkültürlü yeterlik algılarında unvan, iş deneyimi, yaşantının çoğunun geçirildiği yer ve üniversitelerinin bulunduğu coğrafi bölge değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olmadığı, cinsiyet ve yurtdışı deneyim değişkenleri yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu yönündedir. Cinsiyete göre bilgi alt boyutunda anlamlı bir fark bulunamamışken, farkındalık ve beceri alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Kadın öğretim elemanlarının kültürel farkındalık ve beceri düzeyleri, erkek öğretim elemanlarına göre daha yüksek bulunmuştur.



Yurtdışı deneyim için yapılan analiz sonuçlarında bilgi, farkındalık ve beceri alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Yurtdışı deneyimi olan katılımcıların, yurtdışında kalma sürelerine bağlı kalınsız, yurtdışı deneyimi olmayanlara göre çokkültürlü yeterlik algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadın katılımcıların kültürel farkındalık ve beceri düzeylerinin erkek öğretim elemanlarına göre ve yurtdışı deneyimi olan katılımcıların çokkültürlü yeterlik algılarının yurtdışı deneyimi edinmelerinden önceki durumlarına göre daha fazla olduğu bulunmuştur. Çokkültürlü kişiliğin alt boyutlarından kültürel empati boyutunda anlamlı fark saptanmıştır. Liseli öğrencilerde geleceğe, dünya algılarına, vizyonlarına ve ötekiyi algılamalarına dair fark edilir ölçüde bir gelişme saptanmıştır.

Çokkültürlülük ve çokkültürlü eğitim kavramlarıyla ilgili doğru bilgiye sahip öğretmen adaylarının tutum ifadelerinin olumlu (hoşgörü, zenginlik, barış) şeklinde olduğu belirlenmiştir. Olumlu tutuma sahip öğretmen adaylarının çokkültürlülüğü ve çokkültürlü eğitimi bir hak olarak gördükleri gözlemlenmiştir. Bu bulgular yurt dışı çalışmaların bilgi, beceri, tutum, kültürel saygı, kültürel farkındalık açısından gelişime anlamlı katkısı olduğunu göstermiştir. Ayrıca mesleki ve kişisel açıdan katkı sağlamanın yanında yaşantısal öğretme stratejilerinin etkili olduğu görülmüştür. Öğrenci-öğretmen ilişkisini, sınıf yönetimini, öğrenme-öğretme süreçleri ve değerlendirmeyi de anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bulgular öğretmenlerin öğrencilerle etkili bir şekilde etkileşimde bulunabilmeleri için, kendi taraflı tutumları ve önyargıları ile yüzleşmeleri gerektiğini öğrencilerinin kültürlerini öğrenmeleri gerektiğini ve dünyayı farklı kültürel lenslerle görmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 1
Katılımcıların Dağılımları

	Cinsiyet	Sayı	Hareketlilik Projeleri
Lise Öğrencileri	Erkek	16	Erasmus+ öğrenci hareketliliği
	Kadın	-	
Üniversite Öğrencileri	Erkek	22	Erasmus+ öğrenci hareketliliği Gönüllü Çalışma Kampları, diğerleri
	Kadın	20	
Aday Öğretmenler	Erkek	18	Dil okulları, diğer projeler
	Kadın	9	
Öğretmenler	Erkek	22	Erasmus+ öğretmen hareketliliği
	Kadın	7	
Akademisyenler	Erkek	38	Bilimsel çalışmalar
	Kadın	10	

TARTIŞMA

Toplumsal değişimi etkileyecek eğitimcilerin, güçlü bilgi ve ortak çabayla kişisel olarak güçlendirilmesi gerekir (Sleeter ve Grant, 1988). Böyle bir anlayışta öğretmenler, öğrencilerini güçlendiren ve demokratik değerleri destekleyen toplumsal değişim ajanlarıdır (Banks, 2004). Gorski (2010) ye göre, okullardaki eşitlik ve sosyal adalet toplumdaki sosyal adalet ve eşitlik anlamına gelebilir. O nedenle, çokkültürlü eğitim yaklaşımında, kültüre uygun öğretim yapacak

öğretmenlerin, kendi algılarıyla, kendi yaşam deneyimleri arasındaki ilişkiyi anlamaları ve öğrencilerinin öğrenme deneyimlerini etkileyecek önyargılarını ortadan kaldırmaları gerekir. Bunun için, öğretmenlerin kendilerini sürekli olarak gözden geçirme ve kendilerini dönüştürme sorumlulukları vardır. Çokkültürlü eğitimin amacına hizmet edebilmesi için, kurumların ve eğitimin tüm yönleriyle eleştirel olarak incelenmesi gerekir. Dolayısıyla, bu sorumluluk öğretmenlerin eleştirel düşünme ve dönüştürme becerilerine sahip olmalarını gerektirir (Gorski, 2010).

Bu bağlamda; çokkültürlü eğitim yaklaşımında, kültüre uygun eğitim/öğretim için gereken öğretmen yeterliklerini, sadece kişisel ve kısmen de mesleki olarak tanımlamak, çokkültürlü eğitimin nihai amacı olan toplumunun dönüştürülmesine yeteri kadar hizmet edemeyeceği çok açıktır. Kültüre uygun eğitimde görev yapacak öğretmenlerin altı temel özelliğe sahip olmaları gerekir (Villegas ve Lucas, 2002): 1) sosyokültürel bilinç, 2) farklı kültürel geçmişe sahip öğrencileri doğru şekilde onaylama tutumu, 3) okulları ve dolayısıyla toplumu daha adil hale getirmek için değişim ajanı olarak hareket etme becerisi ve sorumluluğu, 4) yapılandırmacı öğrenme anlayışı, 5) öğrencileri yakından tanıma, 6) kültüre uygun öğretim becerisi.

Öğretmenlerin kendi kültürel bakış açılarıyla ilgili farkındalık oluşturmaları, onlara kültürel varsayımlarının altında yatan beklentiler, inançlar ve davranışlarla ilgili bir içgörü kazandırır (Chisholm, 1994). Öğretmenlerin kendi geçmişlerinin/ deneyimlerinin ve önyargılarının farkında olmaları, farklı gruplara karşı daha duyarlı olmalarını ve farklılıkları kabul etmelerini sağladığı gibi bunların öğrenci-öğretmen ilişkisini, sınıf yönetimini, öğrenme-öğretme süreçleri ve değerlendirmeyi de nasıl etkilediğini fark etmelerini sağlar. Farklılıkları kabul etmek, öğretmenlerin, çok sayıda konuşma, davranma, öğrenme ve düşünme yollarının varlığını ve geçerliliğini kabul etmesi anlamına gelir. Kültürel olarak farklı gruplar hakkında elde edilen yanlış bilgi, özgür seçim değildir (Dovidio ve Gaertner, 1999; Sue, 2001). Toplumsal koşullandırma süreciyle bu bilgi empoze edilir ve insanlar kendilerinden farklı olandan korkmayı ve nefret etmeyi öğrenirler. (Jones, 1997). Toplumdaki hiç kimse, kendi isteği ya da niyetiyle önyargılı, taraflı ya da bağnaz olarak doğmaz. (Dovidio, 1997; Sue, 2001; Sue, 1999). Bu taraflılıklar ve önyargılar genellikle istemeden ve bilinç dışı düzeyde ifade edilir (Dovidio ve Gaertner, 1999; Sue, 2001). O nedenle, öğretmenlerin kendi kültürel referans noktalarının, bilinçli ve bilinçsiz varsayımlarının, önyargılarının, taraflılıklarının farkında olması gerekir.

Kültürlerarası etkili iletişim araştırmalarına göre, kültürel olarak yeterli bireyler; (a) yabancı olmakla ilişkili psikolojik ve duygusal stresle etkili bir şekilde baş edebilirler. (b) hızlı bir şekilde başkalarıyla ilişki kurabilirler. (c) diğer insanların duygularını anlayabilirler. (d) farklı kültürel geçmişe sahip insanlarla etkili ilişki kurabilirler ve (e) yanlış iletişime uygun cevabı verebilirler (Giles, Coupland, Williams ve Leets, 1991).

Kişisel olarak kültürel yeterlik kazanmayı sağlayacak dört ilke vardır (Sue, 2001): İlk olarak, bireylerin kendi inanç ve varsayımlarının geçerliliğini, mümkün olduğunca çok ve çeşitli kaynaktan yararlanarak kontrol etmeleri gerekir. İkincisi, herhangi bir kültürel grubu dengeli olarak temsil eden kişilerle zaman geçirmeleri gerekir. Üçüncü olarak, anlamayı umut ettikleri grupların deneyimsel gerçeği ile olgusal gerçeğin, ek bir anlayış gerektirdiğinin farkında olmaları gerekir. Son olarak, hem kendilerinin hem de çevrelerindeki insanların önyargılı ifadelerine karşı sürekli bir biçimde kendilerini uyanık tutmak zorundadırlar. Sürdürülebilir önceliklerle, çokkültürlü programlar ve



uygulamaların oluşturulmasıdır. Daha da önemlisi programların doğrudan taraflılığı, önyargı ve kalıplaşmış önyargıları kaldırması hedeflenmelidir. Güçlü bir ırkçılık karşıtlığı taşımayan hiçbir program başarılı olamayacaktır (D Andrea ve Daniels, 1991; Wehrly, 1995). Tekkültürlü toplumlar, kendilerinden farklı olan kişi ya da gruplara karşı önyargılar geliştirirler. Öğretmenlerin toplumsal düzeyde gelişen bu durumlar hakkında anlayış oluşturabilmeleri sosyokültürel perspektif kazanmaları ile ilişkilidir. Sosyokültürel bilinç kazanmış öğretmenler toplumda var olan eşitsizliklerin giderilmesi ile ilgili sorumluluk üstlenirler. Farklı kültürlerden çocukların dünyayı nasıl algıladıkları hem de, bilgi işleme ve düzenleme süreçleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlar.

Öğrenme ve öğretimin geniş bir yelpazede dağılan öğrenciler için, daha erişilebilir ve eşit koşullarda gerçekleşmesi, öğrencilerin kültürlerinin daha net anlaşılmasını gerektirir (Gay, 1994). Çokkültürlü eğitimin temel dayanaklarından biri, öğrenme ve öğretimin sosyal bir bağlamda gerçekleşen kültürel süreçler olması ile ilgilidir. Bu durum öğretmenlerin öğrencilerini daha yakından tanımalarını gerektirir. Çünkü öğrenciler sadece kendi kültürlerinin ürünü olmamalarına ve kimlik ve kişiliklerinde belli ölçülerde farklılıklar olmasına rağmen, ait oldukları etnik gruplarla ilişkili bazı ayırt edici kültürel davranışlara sahiptirler (Banks, 2001; Boykin, 1986). Öğretmenlerin, farklı kültürden öğrencilerin, düşünme, karar verme, davranma ve olayları tanımlamalarında güçlü değişkenler olduğunu öncül kabul etmeleri, öğrencilerinin öğrenme deneyimlerini etkileyecek önyargılarını ortadan kaldırebilmeleri ve kültüre uygun öğretim yapabilmelerinin başlangıcı olarak kabul edilebilir. Bu durum öğretmenlerin sadece öğretecekleri konuyu değil, aynı zamanda öğrencilerini de yakından tanımalarını, geçmiş yaşantılarını, onların yaşantılarının öğrenmelerini nasıl etkilediğini, onların kültürünü, kültüre özgü tutum ve davranışlarını, kültüre özgü öğrenme stilleri ve bunlara uygun öğretim ve değerlendirme stratejilerini bilmelerini gerektirir (Gay, 2004). Çokkültürlü eğitimin sosyal adalet ve eşitliğin sağlanması amacı, öğretmenlerin kendisinden başlayarak, okulları, eğitimi ve nihayet toplumu dönüştürme süreciyle ilgilidir.

Öğretmenlerin kendi kültürel bakış açısının ve kişiler arası davranışlarının farkında olma kapasitesine ve kültürler arası etkileşimi doğru yorumlama yeteneğine sahip olması önemli beceriler arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin sınıflarında yer alan farklı kültürel geçmişe sahip öğrencilerin ait oldukları kültürel gruplarla vakit geçirip onları yakından tanımaları, öğrencilerini tanıma, anlama ve onların öğretiminde daha yol gösterici olabilir. Devlet destekli kurslar ve hizmet içi eğitim programları aracılığıyla da şu an alanda çalışan öğretmenlerin de çokkültürlü eğitim becerilerinin geliştirilmesi dikkate alınması gereken konulardan bir diğerini oluşturmaktadır. Çokkültürlü eğitim gençlere, onların birlikte çalışıp ve birlikte yaşayabilmeleri için, kültürel olarak farklı gruplar hakkında ve farklı geçmişe sahip bireylerin birbirlerinin geçmişlerini öğrenmeleri için fırsatlar sağlar, bu da olumsuz eğilimlerin ve tutumların tersine çevrilmesine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda Farabi ve Mevlana Değişim programları ,çok kültürlü ortamlarda alan uygulaması lise kademelerinden başlayarak üniversite öğrencilerine ve eğitimi yönlendiren öğretmen – akademisyen tüm eğitimcilere yaygınlaştırılmalıdır. Küçük yaşta öğrenilen çokkültürlü yaşamın olağan ve barışçıl karakteri, iyi ve makul vatandaşlar yetiştirmenin de temelini oluşturduğunu söyleyebiliriz. Ele alınması gereken bir diğer nokta proje ve faaliyetlerle kültürümüzün dünya kültürleriyle buluşması, yapılan ortak çalışmalarla toplumlar arasında dostluk köprülerinin kurulmasıdır. Yurt dışında işbirliği protokolü imzalanan üniversitelerin Türkoloji/Türk dili ve edebiyatı bölümlerinde Türk dilini, edebiyatını, tarihini, sanatını, kültürünü tanıtmak ve bunlara

duyulan ilgiyi arttırmak amacıyla düzenlenecek faaliyetlere destek verilmelidir. Bu kapsamda ilgili ülkelerde “Türk Dili ve Kültürü Haftası” tertip edilmesi teşvik edilmelidir. Yunus Emre Enstitüsü, yurt dışında bulunan Yunus Emre Türk Kültür Merkezleri aracılığıyla kültür ve sanatımızın en güzel örneklerini dünyaya tanıtmakta, kültürel etkileşim ve paylaşıma katkı sağlamaktadır. Müzik, modern ve klasik Türk el sanatları, tiyatro, sinema, fotoğraf, edebiyat, Türk mutfağı vb. alanlarda Türkiye’nin zengin kültür birikimini paylaşmak amacıyla konserler, sergiler, atölye çalışmaları, sahne gösterileri, film gösterimleri, bilimsel toplantılar, aydın buluşmaları, sanat kursları ve benzeri pek çok faaliyet düzenlemektedir. Sadece Yunus Emre Türk Kültür Merkezlerinin bulunduğu ülkelerde değil, dünyanın pek çok ülkesinde ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği hâlinde fuar, festival vb. organizasyonlara katılım sağlanmaktadır. Sadece öğrenci ve eğitimcilerin değil veliler başta olmak üzere toplumun her kesiminin farklılıkları tanıma ve destekleme yönünde gelişmelerinin desteklenmesi gerekliliği önemli görülmektedir. Sayısal anlamda farklı kültürel unsurların bir arada bulunmasının, orayı sadece betimsel olarak çokkültürlü yapacağı, asıl olanın ise farklılıkların temsil edilebilme gücü olduğundan hareketle, farklılıkları taşıyan tüm unsurların eğitim sürecinde söz hakkı olduğu unutulmamalıdır. Türkiye’de çokkültürlü öğretim ortamı ve öğretmenlerin kültüre duyarlılık yeterliklerine ilişkin yeterli sayıda çalışma olmadığı düşünülecek olursa, özellikle öğretmenlerimizin, öğretmen adaylarımızın ve öğretmen yetiştirmede görev alan öğretim elemanlarımızın çokkültürlü farkındalık, bilgi ve becerilerinin ortaya konulabilmesi için farklı bakış açılarıyla ele alınan ve farklı araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmaların yürütülmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Çok kültürlü eğitim programları ABD, Kanada, Avustralya, Almanya, İngiltere gibi çok uluslu ve çok kültürlü ülkelerde okul öncesi sınıflardan başlayarak uygulamaya konulmaktadır. Ülkemizde ise henüz bu alanda atılmış ciddi bir adım bulunmamaktadır. Bu amaçla çokkültürlülük politikalarının uygulandığı veya eğitim sistemi gelişmiş ülkelerde çokkültürlü farkındalık, bilgi ve beceri öğretme olması gereken nitelikler arasında sayılmaktadır. Ne hizmet öncesinde ne de hizmet içi eğitimde çok kültürlü eğitim ve öğretmen yeterliklerine ilişkin ders, seminer veya herhangi yeterli bir program bulunduğunu söylemek oldukça güçtür. Son yıllarda eğitim alanında çokkültürlülük ile ilgili çalışmaların sayısı artmakla beraber yetersiz olduğu düşünülmektedir. Çalışmalar, daha çok durum tespiti, ölçek geliştirme, ölçek uyarlama, öğretim elemanı ve öğretmen adaylarının çokkültürlü yeterliklerini ölçmeye yöneliktir. Her yıl binlerce öğretmenin atandığı ve birçoğunun kendi kültüründen farklı bölgelerde görev yaptığı düşünüldüğünde, çokkültürlü temelli ve değişen dünyaya uygun nitelikte bir öğretmen eğitim sisteminin önemi daha net ortaya çıkmaktadır. Öğretmen eğitim programlarına yönelik ders ve model geliştirme çalışmaları öğretmen eğitiminin kalitesini artırabilir. Bu araştırmanın özgünlüğü, birçok farklılığı bünyesinde barındıran Türkiye’de öğretmen yeterliklerini ve öğretmen eğitimini çokkültürlülük bağlamında ele aldığından mevcut durumun tespiti ve ileriki çalışmalara kaynak oluşturacağı üzerine şekillenmiştir. Ayrıca Türkiye’de çok kültürlülük bağlamında öğretmen yeterlikleri ile ilgili yapılmış çalışmalardan elde edilen sonuçların değerlendirmesi ve bu sonuçlar üzerinden önerilerin getirilmiş olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.



KAYNAKLAR

- Aksoy, Hasan Hüseyin. 2007. Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin insan farklılıklarına ilişkin görüşlerinin eğitim sürecindeki değişimine ilişkin karşılaştırmalı bir inceleme: Ankara ve Gazi Üniversiteleri örneği. 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 5-7 Eylül, 2007. Tokat: Gazi Osman Paşa Üniversitesi.
- Arsal Zeki, Gökhan Önal. 2012. İlköğretim Sosyal Bilgiler Ders Kitaplarında Çokkültürlü Eğitim. Ulusal Eğitim Programları ve Öğretim Kongresi, 27-28-29 Eylül 2012. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Aslan, Hasan. 2009. Educational Policy vs. Culturally Sensitive Programs in Turkish Educational System. International Journal of Progressive Education . c.5. s. 2: 44-57.
- Balcı, Ali. 2010. Sosyal Bilimlerde Araştırma : Yöntem, Teknik ve ilkeler. Ankara: Pegem Akademi.
- Banks, James, A. 1993. Multicultural Education: Historical Development, Dimensions, and Practice. Review of Research in Education. c.19. s.23.
- Başbay, Alper ve D. Yelda Kağnıcı. 2009. Çokkültürlülük Bağlamında Öğretim Ortamı ve Öğretmen Yeterlikleri. Eğitim ve Bilim, c. 34. s.152: 30-43.
- Bennett, Tony .2001. Differing Diversities Transversal Study On The Theme Of Cultural Policy And Cultural Diversity. Council of Europe Publishing, 7-63.
- Cummins, Jim. 1986. Empowering minority students: A framework for intervention. Harvard Educational Review. c. 56. s.1: 656-673.
- Chisholm, Ines Marquez. 1994. Preparing Teachers for Multicultural Classrooms. The Journal of Educational Issues of Language Minority Students, c.14: 43- 68.
- Çoban, Aysel, Neslihan Karaman ve Türkan Doğan. 2010. Öğretmen Adaylarının Kültürel Farklılıklara Yönelik Bakış Açılarının Çeşitli Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi. s.10: 125-131.
- Coşkun, Mehmet Kamil. 2012. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmen Adaylarının Çokkültürlü Eğitime Yönelik Tutumları (İlahiyat-Eğitim DKAB Karşılaştırılması. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. s. 34: 33-42.
- Damgacı, Fadime, Hasan Aydın. 2013. Akademisyenlerin Çok Kültürlü Eğitime İlişkin Tutumları. Electronic Journal of Social Sciences, Bahar-2013. c.12., s. 45: 325-341.
- Esen, Hüseyin. 2009. An Analysis of Public Primary School Teacher s Dealing With Difference in The Absence of Multicultural Education Policy in Turkey. Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- European Trade Union Committee for Education. 2008. Teacher Education in Europe. Brussels: ETUCE.
- Freire, Paulo. 1998. Pedagogy of freedom: Ethics, democracy and civic courage Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Ford, Donna Y., James L. Moore III, 2004. Creating Culturally Responsive Gifted Education Classrooms: Understanding "Culture" is the First Step. Gifted Child Today, c.27. s. 4: 34-39. Gay, Geneve. 1994.
- Gay, Geneve. 1994. A Synthesis of Scholarship in Multicultural Education. <http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/leadrsdp/le0gay.htm#author>. [23.02.2013].
- Gorski, Paul C. 1999. A Brief History of Multicultural Education. http://www.edchange.org/multicultural/papers/edchange_history.html. [19.08.2013].
- Ghosh, Ratna, Abdi, Ali. A. 2004. Education and the Politics of Difference: Canadian Perspectives Canadian Scholars' Press Inc, Toronto.
- Jones, James. M. 1997. Prejudice and racism. 2.bs. New York: McGraw-Hill.

Kağnıcı, Dilek Yelda. 2011. Çokkültürlü Psikolojik Danışma Eğitimi: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Lisans Programından Bir Örnek . Eurasian Journal of Educational Research (EJER) s. 44.

Keengwe, Jared. 2010. Fostering Cross Cultural Competence in Preservice Teachers Through Multicultural Education. Experiences Early Childhood Education Journal. s.38:197–204.

OECD. 2011. Lessons from around the world (Background Report for the International Summit on the Teaching Profession). 33-55.

Özdemir, Murat ve Kemal Dil. 2013. Öğretmenlerin Çokkültürlü Eğitime Yönelik Tutumları: Çankırı İli Örneği. Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences, c. 46. s.2: 215-232.

Özçelik, Durmuş. A.1989. Test Hazırlama Kılavuzu. Genişletilmiş 2.bs Ankara: ÖSYM Eğitim Yayınları.

Özdamar, Kazım. 2004. Paket Programlar ile istatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler) 5.bs. Eskişehir: Kaan.

Polat, Soner. 2009. Öğretmen Adaylarının Çok Kültürlü Eğitime Yönelik Kişilik Özellikleri Probationary Teachers Level of Inclination to Multi-Cultural Education International Online Journal of Educational Sciences, c.1. s.1.

Tierney, W. G. 1994. On method and hope. InA. Gitlin (Ed.), Power and Method: Political Activism and Educational Research. New York: Routledge. 97-115.

Ünlü, İhsan ve Hakan Örtten. 2013. Öğretmen Adaylarının Çokkültürlülük ve Çokkültürlü Eğitime Yönelik Algılarının İncelenmesi. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi. s. 21: 287-302.

Vatandaş, Celalettin. (2002). Çokkültürlülük (1.Baskı). İstanbul: Değişim Yayınları.s.27.

Villegas,Ana María, Lucas, Tamara. 2002. Preparing Culturally Responsive Teachers: Rethinking the Curriculum Journal of Teacher Education c. 53.s. 20.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık Van Eğitim Sorunları Çalıştayı 18-19 Haziran 2012.

Yılmaz,M.Betül. 2010. İlköğretim 6. ve 7. Sınıf öğrencilerinin bilgisayara yönelik bağımlılık gösterme eğilimlerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. Eğitim Teknolojileri Araştırmaları Dergisi. c.1. s.1: 1-16.

Yumul, Arus. 2005. Azınlık mı Vatandaş mı? Türkiye de Çoğunluk ve Azınlık Politikaları: AB Sürecinde Yurttaşlık Çalışmaları ed: Ayhan Kaya, Turgut Tarhanlı. İstanbul: Tesev Yayınları.



KÜTAHYA'YA GÖÇ ETMİŞ ERGENLİK ÇAĞINDAKİ YABANCI UYRUKLU LİSE GENÇLERİNİN DEĞİŞEN EĞİTİM YAŞAMLARININ SOSYOLOJİK ANALİZİ

Emel TURAN

Kütahya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

emelturan1977@hotmail.com

ÖZET

Projenin temel amacı, savaş vb. nedenlerle başka ülkelere sığınmak zorunda kalmış ergenlik çağındaki yabancı uyruklu lise gençlerinin değişen eğitim yaşamlarının sosyolojik analizini yapmaktır. Hedeflenen diğer amaçlar ise tespit edilen sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmek, eğitim hakkının önemine dair farkındalık yaratmaktır. Bu araştırma konusunun çalışılmaya değer bulunmasının nedeni Kütahya il merkezinde 2014-2015 eğitim- öğretim yılının başında renkleri, kültürel dokuları, lisanlarıyla okullara BM havası kazandıran ve her yerde kendini hissettiren yabancı uyruklu öğrencilerin zamanla okula devamlarında anlamlı bir düşüşün yaşanmasıdır. Araştırmanın çalışma evreni il merkezinde farklı türde eğitim veren tüm liselerde kayıtlı yabancı uyruklu öğrencilerden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemi ise ulaşabildiğimiz söz konusu tüm öğrencilerdir. Çalışma nitel araştırma yöntemini esas alan, genel tarama modelinde yapılandırılmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış ve likert tipi anket , görüşme tekniğinin kullanıldığı bu çalışmada, verilerinin çözümlenmesinde içerik ve betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda hedef kitlenin eğitimde imkân ve fırsat eşitliğinden yeterince yararlanamamalarıyla dezavantajlı duruma düştükleri; entegrasyon ve dil sorununun bulunduğu, rehberlik hizmetleri ve örgütsel yapılanmanın yetersizliği belirlenmiştir. Öğrencilere sunulan Türkçe öğretimi ve eğitim-öğretim hizmetleri farklı kurumlarca yerine getirilmektedir. Bu nedenle, yabancı öğrencilerle ilgili örgütsel yapılanmanın, amaçlara uygun ve sistem bütünlüğü içinde ele alınması ve yeni bir örgütsel yapı gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim hakkı, entegrasyon, farkındalık

ABSTRACT

The main purpose of this study is to make a sociological analysis of changing education life of the adolescent foreign students who have take refuge in other countries because of the wars or etc. The other targeted purposes of the study are to develop solution suggestions to the specified problems and create awareness about education right. What makes this worth to study is there is a decrease in school attendance of foreign students who make the schools like UN schools with their colour, culture, language and show themselves everywhere in Kütahya in 2014-2015 Education Year. Target population of the study is foreign students registered to different type of high schools in Kütahya 2014-2015 Education Year. Study samples are all students mentioned above. Study is based on qualitative research method and structured in general survey model. . As a data collection tool semi structured, likert scala questionnaire and interview technique are used in this study and for data analysis content analysis method and descriptive analysis technique are used. The result of the research is target audience became disadvantaged because they can't benefit the equality of opinions and chances; it is defined that they have entegration and language problems and there is inefficiency at guidance service and organizationl structure. The Turkish language education is given by different institutions. For this reason organizational

structure about foreign students must be tackle in whole system and proper to he purposes and we need a new organizational structure.

Keywords: Education right ,entegration, awareness

GİRİŞ

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin eğitim hakkı ile ilgili olan 26. Maddesinde; herkesin eğitim hakkına sahip olduğu, ilk eğitimin zorunlu ve parasız olması gerektiği, teknik ve mesleki eğitimden herkesin tam bir eşitlikte yararlanabilmesi ilkesi öngörülmüştür (Terzioğlu, 2006). Böylece insan kişiliğinin tam gelişmesi, farklı toplum katmanları arasında anlayış, hoşgörü ve dostluğun güçlenmesi, BM'in barış çalışmalarının geliştirmesini sağlanabilir. Ayrıca kolektif-bireysel hak ayrımı çerçevesinde yapılan değerlendirmede ise; eğitim hakkı ve özgürlüğünü talep etmenin kişinin hakkı olduğuna; ancak kişinin çoğu kez kendi çabası ile hakkın konusunu gerçekleştiremeyeceğine, eğitim hakkının ancak örgütlü ve kurumsallaşmış yapılar içinde kullanılabileceğine, bu nedenle de eğitim hakkının bireysel olduğu kadar kolektif yönünün de olduğuna dikkat çekilmektedir (Terzioğlu, 2006 ; Günaydın, 2008). Eğitim-öğretimin sağlanması ise bireylerin ve insan hakları üzerinde koruyucu egemenliğe sahip kamu otoritesinin başta gelen ödevleri arasında yer almaktadır . Ülkemizde çocukların eğitim hakkının sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesini engelleyen etmenlerin başında göç hareketleri gelmektedir (Başol, 1995; Şahin, 2012). Davranış kodlarını tamamen etkileyebilen bir güçtür göç olgusu. Duygusal, hormonal ve psikolojik dengeleri hassas ergenler bu güçten en fazla etkilenen, incinebilen ve gelecek hafızalarına silinmez izler kazınan gruptur. Bireyin kendini en üst düzeyde gerçekleştirebilmesi var olabilmesi için ön koşul eğitimde imkan ve fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Lise gençlerinin içinde bulunduğu gelişim evrelerinden ergenlik dönemi insan yaşamında geleceğin büyük oranda kodlandığı, meslek seçiminin gerçekleştiği, çocuktaki yetişkin ruhun ortaya çıktığı aşamadır. Arap Baharı'yla birlikte dünya genelinde başlayan göç dalgası, İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana meydana gelen en büyük göç dalgası oldu. Suriye, Libya, Irak başta olmak üzere Ortadoğu ülkelerindeki çatışmalar, Eritre'deki baskı ve bölge genelindeki çatışmalar milyonlarca insanı göç etmeye zorluyor. The Guardian gazetesinde yer alan habere göre, 2011 yılında patlayan hal ayaklanmalarından bu yana devam eden çatışmalar ve iç karışıklıklardan dolayı 16,7 milyon kişi ülkesinin dışına kaçarak göçmen durumuna düşmüştür. Han (2010),” Göç eden ailelerin çocuklarının eğitim ve öğretimde karşılaştıkları uyum sorunları ” çalışmasında, göç eden ailelerin çocuklarının okula uyum sürecinde önemli sorunlar ya şadıkları, arkadaş ve çevre edinmede güçlüklerle karşılaştığı, iletişim sorunları yaşadığı, çevrelerinde danışabilecekleri veya bilgi alabilecekleri kişi ya da kurumların az olduğu ifade edilmektedir. Almanya'da gerçekleştirilen PISA araştırmasına göre göçmen gençler Alman yaşlıtlarına göre dezavantajlı durumda ” Eğitimden ayrılma yaşı ve yüksek öğretime devam oranları daha düşük ”denilmektedir. (Aşkın ,2012) , ” Almanya 'daki üçüncü nesil göçmen çocukların genel durumu” çalışmasında 1960'lı yıllarda Almanya 'ya giden” Misafir” işçilerin Türkiye'ye geri dönme planlarının gerçekleşmemesi sonucu gençlerin ne kadar eğitim o kadar iş gerçeğiyle karşılaştıkları ve ”dışarıda kalan gençler ”oldukları belirtilmektedir. Yukarıdaki çalışmalarda da görüldüğü üzere göç sonucunda öğrenimlerine başka ülkelerde devam eden gençler ile ilgili olarak farklı değişkenler açısında göçün gençler üzerindeki olumsuz etkilerini inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Ancak alanla ilgili literatür tarandığında, göçün ergenlerin eğitim hakkını nasıl etkilediği ile ilgili olarak doğrudan herhangi bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu nedenle, bu araştırma göçün gençlerin eğitim hakkını nasıl etkilediğini



belirleyerek bu alanda bulunan eksikliğin giderilmesine katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli ve Çalışma Grubu

Bu çalışma nitel araştırma yöntemini esas alan, genel tarama modelinde yapılandırılmıştır. Tarama modelleri, geçmişteki ya da şu andaki bir durumu var olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içerisinde var olduğu biçimiyle tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme ya da etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2007). Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman inceleme gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Nitel araştırmalarda elde edilen sonuçlar evrene genellenememekle birlikte, elde edilen sonuçlar, konuya ilişkin bir bakış açısı sağlaması bakımından önemlidir. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmada; karmaşık kişisel ve duygusal sorunların ortaya çıkarılmasına yardımcı olması, istenilen bilginin eksiksiz olarak ve derinlemesine elde edilebilmesi, alınan cevaplara anında dönüt vermeye imkân sağlaması, değişik ve anında değişebilen koşullara uyabilme esnekliğine sahip olması, soruların sayısı ve sırasını değiştirme serbestliği tanınması gibi özelliklerinden dolayı yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmıştır (Ekiz, 2003; Çepni, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2006; Karasar, 2007).

Araştırmının çalışma evreni Kütahya il merkezinde 2014-2015 eğitim-öğretim yılında farklı türde eğitim veren tüm liselerde kayıtlı yabancı uyruklu öğrencilerden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise ulaşabildiğimiz yabancı uyruklu tüm öğrencilerdir. Eğitim-öğretime katılımda il merkezinde bulunan 23 lise taranmış 6 adet farklı okul türünde 29 adet devamsız, 16 adet devam eden toplamda 45 yabancı uyruklu öğrenci bulunmaktadır. Bu araştırma konusunun çalışmaya değer bulunmasının nedeni Kütahya il merkezinde 2014-2015 eğitim- öğretim yılının başında renkleri, kültürel dokuları, lisanlarıyla okullara BM havası kazandıran ve her yerde kendini hissettiren yabancı uyruklu öğrencilerin zamanla okula devamlarında anlamlı bir düşüşün yaşanmasıdır. Araştırmaya katılan öğrenciler, kritik durum örnekleme olarak nitelendirilen örneklem türü yardımıyla belirlenmiştir. Kritik durum örneklemede, kritik bir durum veya durumların varlığına işaret eden en önemli gösterge “bu, burada oluyorsa, başka benzer durumlarda kesinlikle olur” veya tam tersine “bu, burada olmuyorsa, başka benzer durumlarda kesinlikle olmaz” şeklinde bir ifadedir. Patton (1987)’a göre bu durumun başka bir göstergesi “bu grup belirli bir problemle karşılaşıyorsa, diğer bütün gruplar kesinlikle bu problemle karşı karşıya kalır” şeklinde bir yargının varlığı veya yokluğudur. Diğer taraftan bir veya birkaç kritik durumun çalışılması, benzer bütün durumlara ilişkin belirli genellemelerin yapılmasına olanak vermez. Buna rağmen araştırma sonucunda elde edilen veriye dayalı sonuçların zenginliği ve inandırıcılığı sınırlı ölçüde genellemeler yapılmasını olanaklı kılabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmının ilk aşamasında eğitim hakkı nedir? Nasıl kullanılır? Bir ülkeden başka bir ülkeye göç eden bireyler ne gibi problemlerle karşılaşırlar? gibi sorulara cevap aramak amacıyla literatür taraması yapılmıştır. Buna bağlı olarak araştırmada kullanılacak olan veri toplama aracı geliştirilmiştir. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme; verilerin hızlı kodlanmasına ve analiz edilmesine imkan tanınması, katılımcıların verdikleri

bilgiler arasında benzerlik ve farklılıkları karşılaştırmaya yardımcı olması gibi özellikleri nedeniyle kullanılmıştır (Çepni, 2005; Büyüköztürk, 2008). Bu bağlamda öğrencilerin eğitim yaşantılarına ilişkin görüşlerini ve demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 17 soru maddesinden oluşan yarı yapılandırılmış ve 39 soru maddesinden oluşan likert tipi görüşme formu kullanılmıştır. Konuyla ilgili olarak eğitim uzmanlarından görüşme formundaki soruların açık ve anlaşılır olup olmaması, araştırılan konuyu kapsayıp kapsamaması, araştırılan verileri sağlayıp sağlamaması açılarından kontrol etmeleri istenmiştir. Sonuçta uzmanlar tarafından soru maddelerinin geçerliliği saptanmış ve yeterli görülmüştür.

Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veriler, araştırmacılar tarafından 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Kütahya il merkezindeki 6 farklı ortaöğretim okulunda okuyan 13 katılımcı ile yüz yüze iletişim kurmak suretiyle toplanmıştır. Araştırmacılar ilgili öğrencilere, yapılan çalışmanın amacı ve içeriği hakkında bilgiler vermiş ve yapılan çalışmanın bilimsel bir çalışma olduğu tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacağı ve katılımcıların kimliklerinin açıklanmayacağı belirtilmiştir.

Verilerin Analizi

Görüşme tekniği kullanılarak verilere ulaşılması planlanan bu araştırmada verilerin çözümlenmesinde içerik analizi ve betimsel analiz tekniği kullanılmış, bulgular uygun görülen ve gerekli olan yerlerde nicelleştirilerek (sayı kullanılarak) sunulmuştur. Nitel bulgular analize açıklık getirmek, güvenilirliği artırmak için nicel ifadeler kullanılarak belirtilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Verilerin içerik analiziyle incelenmesinin nedenleri:

1. Temel amacının toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak olması,
2. İçeriklerle ilgili ortak ve sistematik verilere ulaşmayı öngörmesi,
3. Mevcut metinlerin nitel ve nicel boyutlarından hareketle bilinmeyen sosyal gerçeğe yönelik çıkarım yapmak istemesi,
4. Esas olarak birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirerek bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyecek yorumlamaya fırsat vermesi,
5. Verileri daha derin bir işleme tabi tutması gibi özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006; Gökçe, 2006). Halk eğitim merkezine gidilerek ilgili öğrencilerin dil eğitimi konusunda Türkçe öğretmeni ile görüşülmüş ve bilgi alınmıştır. Emniyet Müdürlüğü Yabancılar Şube müdürü ile görüşülmüştür. Milli Eğitim Müdürlüğü'nden bilgi alınmıştır. Görüşme ayrıntıları raporun sonuçlar bölümünde ifade edilmiştir.

BULGULAR

2014-2015 eğitim-öğretim yılı başında Kütahya il merkezinde bulunan 23 lise taranmış ve 6 tanesinde yabancı uyruklu öğrenci tespit edilmiştir. Dönem başında 33 erkek 12 kız olmak üzere 45 kayıtlı lise öğrencisinden dönem sonunda devam eden öğrenci sayısı 16'a gerilemiştir (6 kız 10 erkek). 29 öğrenci okulu bırakmıştır. Bu sayının çokluğu düşündürücü ve üzerinde aciliyetle çalışılması gereken bir konuma sahiptir. Kütahya Emniyet Müdürlüğü Yabancılar Şube müdürü ile yapılan görüşme sonucunda çalıştığımız grubunun " Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi "statüsünde oldukları, devamsız öğrencilere ulaşabilmek için telefon bilgilerini paylaşamayacakları ifade edilmiştir. E-okul sisteminde de okul kayıtlarının otomatik yapılmasına bağlı olarak herhangi bir telefon yada adres bilgisine ulaşamamıştır. Sonuç itibarıyla devamsız 15 öğrencinin okulu



bırakma nedenlerine idareci, öğretmen ve sınıf arkadaşları aracılığı ile ulaşılmıştır. Bu aşamada sırayla amaçlanan hedefler ve buna ilişkin görüşler açıklanacaktır.

Görüşme formu uygulanan öğrencilere ilişkin Demografik Bilgiler :

Öğrencilerin yaş aralığı 14-18 arasında değişmektedir. Somali, Irak, Suriye ve Afganistan'dan göç etmişlerdir. Kardeş sayısı 4-8 arasında saptanmıştır. Ailelerin aylık geliri 300-700 TL arası değişmektedir. Başarısız oldukları dersler sayısı 3 -10 arasındır. Yaş,geldikleri ülke ile eğitimleri arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Tablo 1: Hedef grubun genel sorunları.

TÜRKİYE'DE YAŞAMANIN EN ZOR TARAFLARI NELERDİR?	EVET	HAYIR
Barınma, ulaşım gibi şartlar zor	8	5
Psikolojik destek almaya ihtiyacım var	4	9
Yabancılık. Yalnızlık. Farklı olmak. Dışlanmak	5	8
Evimiz çok küçük, çalışma odam yok	7	6
Dil sorunun var	12	1
Arkadaşlarım gibi giyinemediğim için üzülüyorum	8	5
Dert ortağı olacak bir yakınım yok.	8	5
Okuduğum okul ilgi ve yeteneklerime uygun değil.	9	4

1) Dersleri takip edebilme düzeyleri ile ilgili olarak;

Tablo 2: Hedef grubun eğitimde yaşadığı sorunlar.

EĞİTİM KONUSUNDA YAŞADIĞINIZ SORUNLAR NELERDİR?	EVET	HAYIR
Derste anlatılan konuyu rahat anlayamıyorum.	10	3
Ekonomik durumumuzun zayıflığı derslerime yansıyor.	11	2
Okuduğumu anlayamıyorum.	10	3
Bildiklerimi yazı ile ifade edemediğimden yazılılardan devamlı zayıf alıyorum.	11	2
Bildiklerimi sözle anlatamıyorum öğretmenimin sorularını cevaplayamıyorum.	10	3
Türkçe yetersizliğim yeterli eğitim almamı engelliyor.	12	1
Derslerde başarılı olmak için destek ve yardıma ihtiyacım var.	9	4
Derslerde iyi not tutamıyorum.	10	3
Derslere beraber çalışacağım arkadaş grubum yok.	8	5

Her öğrencinin cevabı incelendiğinde ders esnasında konuyu anlayabilme, yazı ve sözle geri dönüt verebilme, okuduğunu anlayabilme vb. parametreler ışığında öğrencilerin çizdikleri profil eğitim hakkından yeterince yararlanamadıklarını ortaya koyar. Öğrencilerin ekonomik zorluklar sebebiyle okula devam edemediği görülmüştür. Sonuçta akranlarının gerisine düştükleri saptanmıştır. Dolayısıyla fırsat ve imkânların üst seviyede olması için ailenin maddi ve manevi

(sosyo-kültürel) özelliklerinin yeterli seviyede olması gerektiği görülmektedir. “ Ailedeki fert sayısının fazlalığından dolayı fırsat ve imkân eşitliğinden söz etmek doğru olmaz” diyebiliriz. Şehir merkezine uzak yerlerde yaşamaları öğrencilerin ulaşımından kaynaklanan nedenlerle (ekonomik zorluklar) bu haklarından faydalanamadıklarını dile getirmişlerdir.

Tablo 3: Katılımcıların Okulu Bırakma Nedenleri

ULAŞABİLDİĞİMİZ DEVAMSIZ ÖĞRENCİLERİN OKULU BIRAKMA NEDENLERİ	SAYI
Okulun yetenek ve ilgilerine uygun olmaması	2
Dil sorunu, dersleri anlamama	6
Ekonomik sorunlar (ulaşım vb.)	2
Uyum sorunu	1
Ülkesine geri dönme	1
Arkadaşlarıyla geçimsizlik	1
Pazarda çalışıyor	1
İnşaatta çalışıyor	1

2) Rehberlik faaliyetleri ile ilgili olarak:

Öğrencilere rehberlik edilmesinde problem görüldüğü ve bunu da okullarda yeterli sayıda rehberlik ve psikolojik danışman öğretmeni bulunmamasına bağlanmaktadır. Bu durumu ailelerin Türkçe bilmemeleri yada az konuşabilmeleri sonucu veli-öğretmen işbirliğinin gerçekleşmemesine bağlamakta dolayısıyla bu aşamada okulun tek başına rehberlik yapmasının da istenilen ölçüde verimli olamayacağı görülmüştür.

3) Öğrencilerin entegrasyonu ile ilgili olarak:

Öğrencilerin okula uyum sağlamaları noktasında zorluk çektikleri görülmektedir. Öğrencilerin yeni bir ülkeye gelmesi, yeni arkadaşlarla ve öğretmenlerle tanışılmasında öğrencilerin bu durumlara kolay adapte olamadıklarını belirttikleri bunun sonucunda da içe dönük bir kişilik özelliği kazanarak yalnızlaştıkları görülmüştür. Göçle gelen öğrencilerin yaşadığı en büyük problemin dil, okula geç adaptasyon olma neticesinde derslere de geç başlama ve dolayısıyla derslerde başarısız oldukları ortak fikri üzerinde birleşildiği görülmektedir. Göç etmiş öğrencilerin okulda karşılaştıkları en büyük sorun dil problemidir. Dil yetersizliği zamanla öğrenme ve davranış problemlerine neden olabilmekte ve kişiyi engelli hale getirebilmektedir. “Ana dilinden farklı bir dil ile eğitime başlamaları başlangıçta okula duyulan sevgi ve güveni zedelemektedir. Arkadaşları arasında özgüven ve kimlik sorunu yaşamalarına yol açmaktadır. Görüşmeler sırasında katılımcılarla anlaşabilmek için sorular sade bir dille açıklanmış, İngilizce’ye çevrilmiş yada Türkçe’ye daha fazla hakim arkadaşlarının tercümanlığından yararlanılmıştır. Halk Eğitim Merkezi’nde görevli Türkçe öğretmeni ile görüşüldüğünde kursun 128 saat olduğu, çoğu kursiyerin devam etmediği ve pratik yapmaması sonucu dili öğrenemedikleri saptanmıştır.

4) Öğrencilerin aileleriyle ilgili ne gibi problemler yaşadıklarına ilişkin tespitler:

Ailedeki birey sayısının fazla olması nedeniyle ebeveynler çocuklarıyla ilgilenememekte ayrıca anne-babalarının Türkçe seviyelerinin düşük yada hiç olmaması anne-babaların çocuklarının



eğitimine yardımcı olmalarını engellediği düşüncesinden hareketle öğrencilerin aileleriyle problemler yaşadıklarına işaret edilmektedir.

5) Arkadaşları ile ilgili ne gibi problemler yaşadıklarına ilişki görüşler:

Göç eden öğrencilerin arkadaşlarına ilişkin karşılaştıkları en büyük problem farklı kültürden olan arkadaşları ile aralarında dil sorunu olmakta ve yeni tanıştıkları arkadaş grupları ile iyi ilişkiler kurmakta zorlanmakta, renkleri, aksanlarıyla alay edilmekte ve bu nedenle arkadaşlarına karşı yabancılik hissetmektedirler. Arkadaşlarıyla uyum sorunu yaşayan öğrencilerin dersleriyle de ilgilenemediği ve kendi içine kapanık bir birey olduğu da saptanan bir diğer noktadır. Ancak göçle gelen öğrenciler arasında kendini sınıfa kabul ettiren ve derslerinde de başarıyı yakalayan olumlu örneklerin de olduğunu görmüştür.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bulgulardan ortaya çıkan en önemli tartışma konularından biri Kütahya'ya göç eden ailelerin ve çocuklarının yeni çevreye entegrasyon sorunudur. Zaten yoksulluk içinde yaşarken ülkelerinde çıkan iç savaş nedeniyle yakınlarının bir kısmı hayatını kaybeden, bir kısmı savaş ortamında kalmış, bir kısmı dünyanın çeşitli yerlerine dağılmış, aynı ülke içinde ayrı düşmüş, evsiz barksız, aç susuz kalan, bin bir tane sorunla uğraşmaktan yaşadıkları travmaların bile farkında olmayan bir hedef gruptan bahsediyoruz. Kurulu düzenleri bozulmuş, yaşamlarını sürdürdükleri, doğdukları yerleri, baba ocaklarını, geçimini sağladıkları toprakları terk ederek genelde zorunlu, kimi zamanda istekli (ekonomik nedenler) göçe maruz kalmışlardır (Şener, 1991). Kendilerine göç ile ilgili herhangi bir programın uygulanmaması sonucu, kendi başlarına kalmakta, bocalamakta, uyum sorunu yaşamaktadırlar. Barınma-ev, beslenme-geçim ve çocukların eğitimi konuları ile mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Bu ailelerin dezavantajlı aileler olduğu belirtilebilir. Ailelerde "aile Planlaması"nın olmadığı bilinen bir gerçektir. Ailede çocuk sayısı çok fazladır ve Türkiye ortalamasının çok üzerindedir (Çocuk sayıları 4 ve 8 arasında değiştiği tespit edilmiştir). Yapılan başka bir araştırmada, çocukların evde kendi çalışma odaları bulunmamaktadır, ortak alanlarda ders çalışılmaktadır (Topsakal ve Ayyürek, 2012). Okula gitmeyen ya da gittikten sonra kalan zamanlarda çalıştırılan çocuklar bulunmaktadır. Burada en önemli temel problem dil problemidir. Göç eden ailelerin çocuklarının ana dili, resmi öğretim dilinden farklıdır. Kullandıkları dili, geldiklerinde bir kenara bırakarak yeni bir dili baştan başlayıp öğrenmesi, onunla yeni bilgiler öğrenip dünyaya yeni baştan bakması büyük bir sorundur (Altunya, 2003). Eğitim ve öğrenim hakkının tüm haklar içinde ayrı bir önemi ve rolü vardır (Akyüz, 2010; Karaman - Kepenekçi, 2008). Bireysel açıdan diğer hakların bilinmesi, kullanılması, geliştirilmesi ve korunmasında anahtar rol oynar. Hem bireyin, hem toplumun gelişmesi, herkese ilgi ve yeteneği doğrultusunda eğitim ve öğrenim görme hakkının sağlanmasıyla yakından ilişkilidir (Akyüz, 2006, 2012, Karaman - Kepenekçi, 2008).

Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yer alan eğitimde yöneltme ilkesi, bulgularda öğrencilerin farklı ideallerinin olduğunun saptanması sonucu tartışılması gereken bir konudur. Yöneltme Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yer alan Türk milli eğitiminin temel ilkelerindendir. Bireyler eğitimleri süresince, ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda çeşitli programlara ya da okullara yöneltilerek yetiştirilirler. Eğitimde yöneltme konusunda öğrencilerin sorunlarının varlığı görülmüştür.

Göç eden ailelere aile eğitimi programları uygulanmalı, öğrencilerin başarısını artırmak için etüt programları planlanmalı, yoksul öğrencilerin eğitimle ilgili ihtiyaçlarını karşılayabilmek için okullara ek ödenek verilmeli. Bu konuda genel (Valilik) ve yerel (Belediye) yönetimler, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, okul yöneticileri, öğretmenler, Üniversite, sivil toplum kuruluşları, aileler ortak bir plan çerçevesinde hareket ederek soruna çözüm getirecek çaba içinde olmalıdırlar.

Yabancı öğrencilere sunulan, Türkçe öğretimi ve eğitim-öğretim hizmetleri farklı kurumlarca yerine getirilmektedir. Bu nedenle, yabancı uyruklu öğrencilerle ilgili örgütsel yapılanmanın, amaçlara uygun ve sistem bütünlüğü içinde ele alınması ve yeni bir örgütsel yapı gerekmektedir. Öğrencilerin sorunlarını anlatacakları makamları ve kişileri yeterince bulamadıkları bu nedenle de, sorunlarını informal yönü ağır basan danışman hocalarına ve arkadaşlarına anlattıkları anlaşılmaktadır.

Kurumlardaki Türk ve yabancı uyruklu öğrencilerin işbirliğini geliştirmeye yönelik kültürel faaliyetler yetersiz görülmektedir. Yabancı uyruklu öğrenciler bu yetersizliğin sonucu olarak Türkiye’de yabancılık duygusuna kapılmaktadırlar. Aylık gelirlerinin büyük bölümünü yiyeceğe harcadıklarından, diğer zorunlu ihtiyaçlarını karşılamakta ciddi sıkıntılar çekmektedirler. Türkiye’de kurumlardaki hedef gruba yönelik rehberlik hizmetleri yetersizdir ve yabancı uyruklu öğrencilerle ilgili örgütsel yapılanmanın yetersizliği görülmektedir. Bu konuda öneriler:

- Öğrencilerin daha iyi eğitim alabilmeleri için okullarda kaynaştırma öğrencileri için planlanan destek eğitim odası hizmetinden yararlanmaları sağlanmalı.
- Ailelerin çocuklarının eğitimleri ve sağlıklı okul yaşantıları geçirmeleri için Türkçe yeterlilikleri sağlanmalı.
- Yoksul öğrencilerin eğitim ve ulaşım ile ilgili ihtiyaçlarını karşılayabilmek için okullara ve belediyeye ek ödenek verilmeli.
- Ailelerin sorunlarını paylaşmak amacıyla aile ziyaretleri yapılabilir.
- Ailelerin okuldaki sosyal etkinliklere katılımı sağlanabilir.
- Öğrencilerin sosyal etkinliklerde bulunabilmeleri için kültürel faaliyetlerin yapıldığı mekanlar (gençlik merkezleri gibi) tanıtılabilir.
- Göçle gelen öğrencilerin özel bir uyum programına dâhil edilmeleri düşünülebilir.
- Öğrencilere burslar verilerek eğitime destek olunabilir.
- Öğrencilerin eğitimlerine de destek olunması için dershanelere gönderilebilirler ya da yetiştirme kurslarına yönlendirilebilir.
- Göç eden ailelere ve çocuklarına özel uyum programları düzenlenmeli ve uygulanmalıdır. Bu konuda Rehberlik Araştırma Merkezi (RAM), Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Dumlupınar Üniversitesi’nden destek alınmalıdır.
- Söz konusu öğrenciler 10 yıl alabilen bir süreçte farklı bir ülkeden vatandaşlık hakkı alabilirler, değişebilecek yasalarla Türkiye’de de kalabilirler. Her ne olursa olsun ülke tanıtımındaki rolleri çok değerlidir. Hem bu rolleri açısından hem de onları destekleyerek “Kayıp Bir Kuşak” olmamaları için ivedi çözümler gerçekleştirilmesi hayati öneme sahiptir.
- Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi statüsündeki öğrencilere yönelik daha geniş araştırmalar yapılmalı, toplumda farkındalık oluşturulmalı ve çözüm önerilerinin hayata geçirilmesi için çalışmalar desteklenmelidir.



KAYNAKÇA

- Akyüz, E. (2010, 2012). Çocuk Hukuku. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Akyüz, E. (2006). “Eğitimin Hukuki Temelleri”. Eğitim Bilimine Giriş, (Editör: Şule Erçetin-Necmettin Tozlu), Ankara: Hegem Yayınları, s. 65-112.
- Altunya, N. (2003). Anayasa hukuku açısından türkiye’de eğitim ve öğrenim hakkı. İstanbul: MEB Yayınları.
- Aşkın, B. (2012). Almanya’daki üçüncü nesil göçmen çocukların genel durumu. Yüksek lisans tezi.
- Başol, K. (1995). Demografi, Anadolu Matbaası Yayınları, İzmir.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç E., Akgün, Ö.E. Karadeniz., Demirel, f. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çepni, S. (2005). Araştırma ve proje çalışmalarına giriş, Trabzon: Üçyol Kültür Merkezi Yayınları.
- Ekiz, D. (2003). Eğitimde araştırma yöntem ve metodlarına giriş, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gökçe, O. (2006). İçerik analizi kuramsal ve pratik bilgiler, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Günaydın, A. Z. (2008). Uluslararası belgeler ve türk hukukunda çocuğun eğitim hakkı, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Han, T. (2010). Göç eden ailelerin çocuklarının eğitim ve öğretimde karşılaştıkları uyum sorunları, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Karaman - Kepenekçi, Y. (2010). Children’s social rights in social studies textbooks in turkish elementary education, procedia social and behavioral sciences, 2 , 576-581.
- Karaman - Kepenekçi, Y.(2008). Eğitimciler için insan hakları ve vatandaşlık, Ekinoks Yayınevi, Ankara.
- Karasar, N. (2007). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Yayınevi.
- Patton, M. Q. (1987). How to use qualitative methods in evaluation, sage publications, newbury park, ca.
- Şener, S. (1991). “Göç”. Sosyal bilimler ansiklopedisi. (editör: M.Fatih Saraç), Risale basın-yayın ltd., cilt:2, s.36, İstanbul.
- Şahin, M. C.(2012). Eğitimi ve okulu etkileyen bazı sosyal değişimlerin kavramsal çözümlemesi, Millî Eğitim Dergisi, sayı 194 bahar, s132- 145.
- Terzioğlu, S. (2006). “Uluslararası hukukta azınlıkların ana dilde eğitim hakkı” (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, doktora tezi, İzmir.
- Tezcan, M. (1985). Eğitim Sosyolojisi, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Tezcan, M. (1994). “Ülkemizde göç ve eğitim sorunları”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 27 (1), s,62-191.
- Topsakal, C. (2011). “Eğitimin Hukuksal Temelleri”. Eğitim Bilimine Giriş. (editörler: H.B. Memduhoğlu-K.Yılmaz). Pegem Akademi Yayınları, Ankara, s.73-96.
- Topsakal, C. ve Ayyürek, A. (2012). “Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre öğrencilerin çocuk haklarını kullanmaları” 11. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu, 24-26 Mayıs 2012, Rize.
- Tunç, S. (1969). Türkiye’de eğitim eşitliği. AÜEF Yayınları, Ankara 1969.
- Yıldırım, A. ve şimşek, H. (2005). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık Van Eğitim Sorunları Çalıştayı 18-19 Haziran 2012.

JAPONYA ULUSLARARASI İŞBİRLİĞİ AJANSI (JICA) İLE MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİMDE YAPILAN TEKNİK İŞ BİRLİĞİ PROJELERİNİN KRONOLOJİK ANALİZİ

Kübra GÖZELYURT

Mehmet YAZAR

Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Atatürk Bulvarı No:98

Bakanlıklar/ANKARA

kubra_karaibis@hotmail.com mehmet_yazar@hotmail.com

ÖZET

Mesleki ve teknik eğitimde arzu edilen nitelikli iş gücüne ulaşılabilmesi ve Türkiye'nin küresel rekabette hak ettiği yeri alabilmesi için, sanayi ve endüstri alanında gelişmiş ülkelerin mesleki eğitim modelleri incelenmelidir. Türkiye gelişmiş ülkeler arasında yer almak ve onlarla bütünleşmek istiyorsa, elindeki en önemli kaynak olan genç iş gücü potansiyelini iyi değerlendirmelidir. Dünyada rekabetçi, nitelikli insan gücünü yetiştirebilmek için her ülke kendine özgü mesleki ve teknik eğitim uygulamaları yapmaktadır. Ülkelerin gelişimlerinde önemli bir payı olan mesleki ve teknik eğitimde ülkemizde de önemli reformlar yapılmaktadır. Bu reformlar yapılırken eğitimde kalitenin artırılması, gelişen teknolojilerin transferi, eğitim ortamlarının iyileştirilmesi ve bilgiye ulaşımın kolaylaştırılması amacıyla iç ve dış kaynaklı projeler üretilmeli ve uygulamaya konulmalı, gelişmiş ülkelerdeki mesleki eğitim uygulamalarından teknik iş birliği imkanları vasıtasıyla yararlanılmalıdır. Bu çalışma ile Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ile Japonya Uluslararası İşbirliği Ajansı'nın (JICA) iş birliğinde Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri alanında yürütülen projelerin kronolojik bir analizi yapılarak Türkiye'de mesleki ve teknik ortaöğretimin gelişimine sağladığı katkılar incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: MTEGM, JICA, Endüstriyel Otomasyon, Teknik İşbirliği.

JAPAN INTERNATIONAL COOPERATION AGENCY (JICA) WITH IN SECONDARY EDUCATION AND VOCATIONAL AND TECHNICAL ANALYSIS OF TECHNICAL COOPERATION PROJECTS CHRONOLOGY

SUMMARY

Vocational training models of developed countries in industry and industry should be examined in order to be able to reach the desired qualified workforce in vocational and technical education and to take Turkey's place in the global competition. If Turkey wants to be among the developed countries and integrate with them, it should evaluate the potential of the young workforce which is the most important resource in its hand. Each country has its own vocational and technical education practices in order to raise competitiveness, qualified human power in the world. Important reforms are also being made in our country in vocational and technical education, which has an important share in the development of countries. In the course of these reforms, internal and external projects should be produced and implemented in order to increase the number of qualifications in education, transfer of developing technologies, improvement of educational environments and access to information, and vocational training applications in developed countries should be utilized through technical cooperation opportunities. In this



study, a chronological analysis of the projects carried out in the field of Industrial Automation Technologies in the cooperation of the General Directorate of Vocational and Technical Education of the Ministry of National Education and the Japan International Cooperation Agency (JICA) has examined the contributions of vocational and technical secondary education in Turkey.

Keywords: MTEGM, JICA, Industrial Automation, Technical Cooperation

1. GİRİŞ

Eğitim, ilgi ve kabiliyetleri doğrultusunda gerekli bilgi, beceri, davranışlar kazandırılarak bireylerin hayata hazırlanmasını ve kendilerini mutlu kılacak bir meslek sahibi olmalarını amaçlamaktadır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973). Bu amaç, mesleki ve teknik eğitim veren kurumlar ile gerçekleştirilmektedir.

Sanayinin ihtiyaç duyduğu iş gücü gereksinimini karşılamak için ülkeler, uluslararası deneyimlerden yararlanarak, kendi dinamiklerine göre mesleki ve teknik eğitim yöntemleri oluşturmakta ve uygulamaktadır. Dünyada bu amaçla üç farklı sistem benimsenmiştir. Bunlar; okul-işyeri temeline dayalı eğitim uygulamaları, sadece okula dayalı eğitim uygulamaları ve her iki sistemi de benimseyen ama sürekli arayışlar içerisinde olan ülkelerin uygulamalarıdır (Binici ve Arı, 2004). Gelişmekte olan ülkeler arasında olan Türkiye, genç ve dinamik nüfus yapısıyla, gelişmiş ülkelere göre önemli bir avantaja sahiptir. Bu yüzden, Türkiye’de de yukarıda belirtilen her iki sistem benimsenmiş olmakla beraber, sürekli yeni arayışlar da mevcuttur.

Türkiye, bugünkü büyük genç nüfusunun sunduğu potansiyel faydalardan yararlanabilmek için gençlerine yatırım yapmak zorundadır (Dünya Bankası, 2008). Yoğun genç nüfusa sahip olma avantajı, Dokuzuncu Kalkınma Planı’nın (2007-2013) merkezinde yatan istikrar, eşitlik ve rekabetçilik hedeflerine ne kadar iyi bir şekilde ulaşabileceğinin belirlenmesinde çok önemli bir faktör olacaktır (Devlet Planlama Teşkilatı, 2006). Son yıllarda, işgücü piyasasını güçlendirmek ve uygun istihdam koşullarını sağlayabilmek için mesleki ve teknik eğitimde yapılan iş birlikleri ile önemli adımlar atılmıştır.

Tüm ülkelerde, gençlik istihdamı hedefleri iki esasa dayanmaktadır; beceri sahibi gençler yetiştiren bir eğitim sistemi ve iyi işler yaratan bir işgücü piyasası. Pek çok genç için, beceri eksiklikleri işgücü piyasasına girişin önünde bir engel teşkil etmektedir. Dünya Bankası’nın (2008) yayınlamış olduğu raporda, Türkiye’deki en iyi öğrencilerin beceri seviyeleri bakımından başka ülkelerdeki öğrenciler ile rekabet edebilecek düzeyde olduğu fakat yeterlilikler cinsiyete, bölgeye, aile gelirine ve okul türüne göre önemli değişiklikler gösterdiğinden, hem eğitim durumu hem de eğitimin kalitesi bakımından, Türkiye’nin eğitim sisteminin çoğu AB ve OECD ülkesinin standartlarının gerisinde olduğu vurgulanmıştır. Bu durum onlara beceri kazandırılması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Bilgi, beceri ve yetkinliğe dayalı meslekî ve teknik eğitim giderek önem kazanmakta, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması ve mesleksizlik sorununun çözülerek iş gücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması gelişmiş ülkelerin öncelikli konuları arasında yer almaktadır (Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2013-2017). 10. Kalkınma Planında ise küresel düzeyde nitelikli işgücünün

öneminin arttığı, eğitim seviyesinin ve işgücünün niteliğinin yükselmesinin, ülkelerin ve bireylerin ekonomik gelişmişliğini etkilediği belirtilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013). Farklı meslekler için gerekli becerilerin edinilmesi ve iş fırsatlarına kolay erişim imkanları, eğitim sistemi ile işverenler arasında güçlü bağların olması ile sağlanacaktır. Böylece gençler eğitim ve kariyerleri ile ilgili konularda doğru adımlar atabilecektir.

Günümüz küresel rekabet ortamında sanayinin ihtiyaçları hızla değişmektedir. Mesleki eğitim sisteminin de çağın gerektirdiği bilgi ve teknoloji ile uyumlu hale getirilerek donatılması ise kaçınılmaz bir ihtiyaçtır. Eğitim olanaklarının çeşitliliği ve dış dünya ile etkileşimin artması ile Türkiye'deki gençlerin beklentileri de gün geçtikçe artmaktadır. Potansiyel iş gücü olan gençler, daha iyi eğitim fırsatları, sosyal ve ekonomik statüsü daha iyi olan işlere kolay erişim ve eğitimden istihdama geçişte daha fazla esneklik talep etmektedirler. Etkin istihdam politikaları ve eğitim programları ile eğitim işgücü etkileşiminin sağlanması gerekli beceri açığını kapatacak, mesleki ve teknik eğitimin erişim, kapasite ve istihdam bakımından kalitesine katkı sağlayacaktır. Tüm bu beceri eksikliğini kapatma ve standartlara ulaşma konusunda kaliteli eğitim sağlamanın yanında gelişmiş ülkelerdeki değişimleri takip etmek ve onlarla teknik iş birlikleri yapmak önem arz etmektedir.

Eğitim ile ekonomik kalkınma arasındaki ilişkinin daha fazla ön plana çıkmasıyla, son yıllarda eğitimin kalitesinin yükseltilmesi, öncelikli eğitim politikası olarak kendini göstermektedir. Özellikle kalkınma planları, hükümet programları ve strateji belgelerinde ise mesleki ve teknik eğitim artan bir öneme sahip olmuştur.

Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfustan faydalanabilmesi, iş gücüne katılacak gençlerin ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarında insan onuruna yaraşır şekilde istihdam edilebilmeleri için gerekli becerilere sahip olmasıyla gerçekleşecektir (Eğitim Reformu Girişimi [ERG], 2012). Bu becerilerin kazandırıldığı kurumlar ise mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarıdır.

Gençlerin düşünen, araştırabilen, bilimsel tutum ve davranışlar ile problem çözme ve iletişim becerilerine sahip, sanat ve estetik duyarlılığı olan; kendisi, ülkesi, milleti ve dünya ile barışık, öz güvenli, girişimci bireyler olarak yetişmelerini hedefleyen; geniş tabanlı programlarla, herkese gerekli olan bir teknoloji kültürü ile birlikte, bir alana/mesleğe hazırlanacak şekilde mesleki ve teknik ortaöğretimin yapılandırılması On Altıncı Millî Eğitim Şurasında (1999) alınan kararlar arasındadır. Bu bağlamda, mesleki ve teknik eğitimde, etkinlik ve verimliliği sağlayacak olan temel kıstas sanayi ile okul arasında uyum ve amaç birliği olmasıdır. Bununla beraber akademik çalışmalar, kaliteli eğitim hizmeti sağlanmasının hem toplumsal eşitsizlikleri azalttığını hem de toplumsal ve ekonomik kalkınmanın itici gücü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle Birleşmiş Milletler, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar özellikle bu sorunun üzerinde durmakta ve dünyadan farklı eğitim sistemi örneklerini inceleyerek eğitim hizmetlerinin kalitesinin artmasını sağlayabilecek etkenleri saptamaya dönük çaba harcamaktadır (ERG,2015).

Mesleki ve teknik ortaöğretimin niteliğinin artırılması için Avrupa birliği uyum süreci içerisinde önemli çalışmalar yapılmaktadır. Özel sektör ve sivil toplum tarafından da mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına olan ilgiyi artırmaya yönelik projeler yürütülmektedir.



65. hükümet programında;

- Eğitimde bilgi ile bilinç arasındaki etkileşimi temel bir ihtiyaç addediyoruz. Bu yaklaşımla, bilgi tabanlı ekonominin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştiren, özgürlükçü, üretken ve rekabetçi bir eğitim sisteminin oluşturulmasını hedefliyoruz.
- Gençlerimiz geleceğimizdir. Gençlerimize mesleki eğitim ve iş imkânının sağlanması en öncelikli görevlerimizden bir tanesi olacaktır.

şeklindeki ifadelerle mesleki ve teknik eğitimin ülkemiz için önemine vurgu yapılmıştır.

Dünya'da söz sahibi olan ülkelerin, ekonomilerinin güçlü olduğu görülmektedir. Bu durum bahse konu ülkelerin, nitelikli insan gücünü yetiştirmede, mesleki teknik eğitimin üstlendiği rol ile 21.yüzyılın teknolojisini bütünleştirebilmelerinden kaynaklanmaktadır (Uçar ve Özerbaş, 2013).

Mesleki ve teknik eğitim veren okul/kurumların öğrenciler açısından cazibesini arttırmak, verilen eğitimlerin yerel ve ulusal işgücü piyasalarına duyarlılığını güçlendirmek ve sektörün arzuladığı nitelikli işgücünü yetiştirmek mesleki eğitim politikalarında öne çıkan unsurlardır. Ancak bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki ve teknik eğitimi tercih etmemesi, söz konusu eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak yeterlilikte olmaması, donanım eksikliği, meslek dersi öğretmenlerinin yeterli sayı ve kalitede hizmet içi eğitim almaması, öğrencilerin yaptıkları işletmelerde beceri eğitimi ve stajların amacına uygun olmaması, özel sektörün mesleki eğitime yeterince katılmaması ve mesleki ve teknik eğitim mezunlarının kendi alanlarında istihdamlarının düşük olması ülkemiz mesleki ve teknik eğitiminin sorunları arasındadır (Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013, İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı Hakkında Karar, 2010).

Mesleki ve teknik eğitim ortamlarının iyileştirilmesi, eğiticilerin niteliğinin artırılması ve yeni bir okul yönetim sisteminin tasarlanması öncelik alanında, eğiticilerin niteliğinin artırılmasıyla ilgili olarak; mesleki ve teknik eğitim okul/kurumlarında görev yapan meslek dersi öğretmenlerine işletmelerde ve yükseköğretim kurumlarında hizmet içi eğitim kapsamında teorik ve uygulamalı eğitimlerin verilmesi için düzenleme yapılması yönünde tedbirler alınması gerektiği öngörülmüştür. (İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı Hakkında Karar, 2010).

Bakanlığımız, Onuncu Kalkınma Planı başta olmak üzere, ilgili ulusal politika dokümanlarının öngördüğü çerçevede mesleki ve teknik eğitimde erişilebilirliği arttırmak için son yıllarda yatırımlarını önemli ölçüde artırmıştır. Ancak mevcut mesleki ve teknik eğitim veren okulların öğrenciler açısından cazibesini arttırmak, verilen eğitimlerin yerel ve ulusal işgücü piyasalarına duyarlılığını güçlendirmek, 2023 hedeflerine ilerleyebilmek ve küresel ihtiyaçlara cevap verecek ürün ve hizmetleri üretebilecek nitelikli iş gücünü yetiştirebilmek için okulların kalitesi ve öğrencilerin bilgi beceri düzeylerinin yükseltilmesi gerekmektedir. Burada ise ulusal ve uluslararası iş birlikleri yapılarak mesleki eğitime katkı sağlanması gerekliliği öne çıkmaktadır.

Japonya mesleki ve teknik eğitim konusunda iş birliği yapılabilecek ülkelere güzel bir örnektir. Ayrıca, sanayi ve teknolojinin ileri düzeyde olduğu Japonya, Türkiye ile stratejik iş birliği ilişkilerinin geliştirilmesinin önemli olduğunu sıklıkla dile getirmektedir. Aynı zamanda, Türkiye'nin halen üzerinde çalıştığı konulara yönelik sağlanan yardımlar aracılığıyla, Japonya ile karşılıklı menfaatimize olan ekonomik ve ticari ilişkilerin geliştirilmesinin son derece önemli olduğu Japonya adına Japonya Uluslararası İş Birliği Ajansı (JICA) yetkilileri tarafından da beyan edilmektedir.

(Japonya eğitim sistemini anlatan paragrafı sildim, kaynağı yok)

Bu çalışma ile Türkiye ve Japonya arasında imzalanan Teknik İşbirliği Anlaşmaları kapsamında mesleki ve teknik ortaöğretimde yapılan ve başarı ile uygulanan projelerin analizi gerçekleştirilmiştir.

2. ANADOLU TEKNİK LİSELERİNDE ENDÜSTRİYEL OTOMASYON TEKNOLOJİLERİ ALANI KURULMASI PROJESİ

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Japonya Hükümeti teknik iş birliği anlaşması kapsamında, Millî Eğitim Bakanlığı Mülga Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ile Japonya Uluslararası İşbirliği Ajansı arasında 12 Ekim 2000 tarihinde imzalanan Protokol ile Mülga Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren İzmir Mazhar Zorlu ve Konya Adil Karaağaç Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Bölümlerinin kurulması, uluslararası standartlarda donatılması, bu alanlarda eğitim verecek teknik öğretmenlerin Japonya’da eğitilmesi, uzman Japon danışmanların Ülkemizde görev yapmaları ve öğretim programlarının geliştirilmesi amacıyla “Anadolu Teknik Liselerinde Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanı Kurulması Projesi” uygulanmaya başlamıştır.

Projede öncelikli olarak 12 Ekim 2000 tarihinde imzalanan protokol gereğince, İzmir ve Konya illerinde Japon uzmanlarca sektörün hangi becerilere sahip teknik insan gücüne ihtiyacı olduğunu belirlemeye yönelik olarak sektör analizleri gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçlarına göre sektörün ihtiyacı olan teknik işgücünün Endüstriyel Otomasyon Alanının becerilerini gerektirdiği tespit edilmiştir. Nisan 2001 yılında İzmir Mazhar Zorlu ve Konya Adil Karaağaç Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanının kurulması projesinin çalışmalarına başlanmıştır.

Proje aşağıda belirtilen dört aşamada gerçekleştirilmiştir.

1. Sektör analizi sonuçlarına göre öğretim programları geliştirilmesi,
2. Geliştirilen öğretim programlarına uygun olarak atölye ve laboratuvarların donatılması,
3. Öğretmenlere mesleki eğitim verilmesi,
4. Proje çıktılarının uygulanması.

2.1. Sektör Analizi Sonuçlarına Göre Öğretim Programları Geliştirilmesi

İzmir ve Konya illerinde JICA tarafından tüm masrafları karşılanmak üzere sektör analizi konusunda uzman bir firmaya sektör analizi yaptırılmıştır. Analiz sonuçları yine aynı firma tarafından değerlendirilerek Mülga Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ve JICA yetkililerine sunulmuştur.

Sektör analizi gerçekleştirilirken Mülga Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü tarafından proje okullarında görev alacak öğretmenler belirlenen kriterlerde Türkiye genelinden seçilmiş ve bu öğretmenler 1 yıl süreyle Ankara’da yabancı dil eğitimi almıştır. Daha sonra başarılı olanlar proje kapsamında görevlendirilmiştir.

Sektör analizi sonuçlarının proje taraflarına ulaştırılmasının ardından her türlü giderleri Japonya makamlarınca karşılanan, 6 Japon uzman 5 yıllık süre ile ülkemizde görevlendirilmiştir.



Türkiye tarafından projede görevlendirilen öğretmenler ile JICA tarafından Türkiye’de görevlendirilen Japon uzmanlar, birlikte endüstriyel otomasyon teknolojileri alanı öğretim programını geliştirmişlerdir.

2.2. Geliştirilen Öğretim Programlarına Göre Atölye ve Laboratuvarların Donatılması

Geliştirilen endüstriyel otomasyon teknolojileri öğretim programları doğrultusunda iki okulda toplam 17 atölye ve laboratuvar, Japon finans kaynakları kullanılarak Japonya’da ve ülkemizde gerçekleştirilen satın alma işlemleriyle modern ve yüksek teknoloji ürünü malzemelerle bedelsiz olarak donatılmıştır.

2.3. Öğretmenlerin Mesleki Eğitimlerinin Gerçekleştirilmesi

Hazırlanan öğretim programı ve donatılar doğrultusunda proje kapsamındaki iki okulun öğretmenleri her türlü giderleri Japonya makamlarınca karşılanmak üzere 3-9 ay süreyle Japonya’da endüstriyel otomasyon teknolojileri alanında eğitim almışlardır. Ayrıca bu iki okulun öğretmenleri JICA tarafından 5 yıl süreyle ülkemizde görevlendirilen uzmanlarla birlikte hem öğretim programı ve öğretim materyalleri geliştirmişler, hem de geliştirilen endüstriyel otomasyon teknolojileri programıyla alan öğrencilerine birlikte eğitim vermişlerdir.

2.4. Proje Çıktılarının Uygulanması

Proje kapsamında JICA tarafından görevlendirilen uzmanlar ve eğitim alan öğretmenler, projenin bütün faaliyetlerinde birlikte çalışmış ve 2006 yılında proje ilk mezunlarını vermiştir.

3. ENDÜSTRİYEL OTOMASYON TEKNOLOJİLERİ BÖLÜMLERİNİN YAYGINLAŞTIRILMASI, PROGRAMININ GÜÇLENDİRİLMESİ “(SPREAD)” PROJESİ

Nisan 2006 tarihinde pilot uygulaması sona eren Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanı Kurulması Projesi’nin devamı olarak, 2005 yılından itibaren, illerin sanayi, istihdam, nüfus, göç alma ve KOBİ’lerin yoğunluğu gibi kıstasları dikkate alınarak okullar seçilmiş ve kademeli olarak alan ülke geneline yaygınlaştırılmıştır.

1. Adana Merkez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
2. Afyon Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
3. Ankara İskitler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
4. Antalya Merkez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
5. Bursa Ali Osman Sönmez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
6. Denizli Merkez Şehit Öğretmen Yusuf Batur Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
7. Erzurum Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
8. Eskişehir Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
9. Gazi Antep Mehmet Rüştü Uzel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
10. Mersin Tarsus-Merkez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
11. İstanbul Pendik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
12. Kahraman Maraş Merkez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
13. Kayseri Hürriyet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
14. Kocaeli Gebze Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
15. Konya Adil Karaağaç Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
16. Malatya Yunus Emre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
17. Ordu Merkez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,

18. Şanlı Urfa Merkez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
19. Tekirdağ Çorlu-M. Rüştü Uzel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,
20. Van Merkez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi,

3.1. Öğretmen Eğitim Merkezi

Yaygınlaştırma kapsamında, endüstriyel otomasyon teknolojileri alanında görev yapacak öğretmen ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla İzmir Mazhar Zorlu Anadolu Teknik Lisesi bünyesinde 2005 yılı içerisinde Öğretmen Eğitim Merkezi inşaatına başlanmış, 2006 yılında tamamlanmıştır.

Öğretmen Eğitim Merkezi, eğitim sistemimiz içerisinde bir ilki oluşturmuş ve oldukça modern olarak donatılarak öğretmenlerimizin hizmetine sunulmuştur.

3.2. Öğretmen Eğitimi

Proje kapsamında 2002-2006 yılları arasında, endüstriyel otomasyon teknolojileri alanında 51 adet birer haftalık hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenmiş, Türkiye'nin çeşitli illerinde görev yapan 1084 öğretmen kurs ve seminerlerden faydalanmıştır.

Yaygınlaştırma kapsamındaki okullarda görev yapacak öğretmen ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla atölye ve meslek dersleri öğretmenleri arasından branşı uygun olanlar seçilerek; yukarıda bahsedilen projenin uygulandığı İzmir Mazhar Zorlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile Konya Adil Karaağaç Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanı öğretmenleri tarafından endüstriyel otomasyon teknolojileri alanında alan/ meslek eğitimi almıştır.

Bunlarla birlikte yaygınlaştırma kapsamındaki okullarda 11 ve 12. sınıfların derslerine girecek olan öğretmenlerin eğitimleri İzmir Mazhar Zorlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi bünyesindeki Öğretmen Eğitim Merkezinde 14 hafta süreyle gerçekleştirilmiştir.

Öğretmen Eğitim Merkezinde, önceki proje kapsamında Japonya'da alan eğitimi almış 26 teknik öğretmenin mesleki bilgileri projede görev yapacak 5 Japon uzman tarafından güncellenmiş ve Öğretmen Eğitim Sistemi oluşturulmuştur. Öğretmen Eğitim Merkezinin kapasitesi güçlendirilmiştir. SPREAD projesi kapsamındaki 20 okulda görevlendirilen 300 öğretmene teknoloji transferi yapılmıştır. Ayrıca, SPREAD Projesi dışında, bu güne kadar yaklaşık 1500 öğretmene de teknoloji transferi yapılmıştır.

Yaygınlaştırma kapsamındaki okulların Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri bölümlerine alınan Bilgisayarla Bütünleşik İmalat (CIM) laboratuvarlarının kullanımına yönelik olarak 8 hafta süreyle bir eğitim yapılmıştır.

3.3. Bölümlerin Fiziki Alt Yapının Tamamlanması ve Donatılması

Yaygınlaştırma kapsamındaki 20 okulda Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanı için fiziki mekân sağlanmış, bu mekânların tadilat ve onarımı için Milli Eğitim Bakanlığınca ödenek tahsisatı yapılarak çalışmalar tamamlanmıştır. Okulların her birine Milli Eğitim Bakanlığınca Bilgisayarla Bütünleşik İmalat (CIM) Laboratuvarı, Mekatronik Laboratuvarı, Bilgisayar Laboratuvarı kurularak



donatım malzemeleri alınmıştır.

4. ENDÜSTRİYEL OTOMASYON TEKNOLOJİLERİ ALANININ ORTA ASYA VE ORTA DOĞU ÜLKELERİNE YAYGINLAŞTIRILMASI PROJESİ

Endüstriyel otomasyon teknolojileri alanında Ülkemizde yapılan çalışmalar model alınarak, alanın Orta Asya ve Orta Doğu'daki ülkelere de yaygınlaştırılması, bu ülkelerdeki sektörün ihtiyacına göre eğitim programı hazırlanması, öğretmen eğitim sisteminin kurulması ve öğretmenlerin Türkiye'de ve/veya ülkelerinde eğitilmesi amacıyla hazırlanan proje protokolü 28 Kasım 2011 tarihinde MEB, JICA ve TİKA yetkilileri tarafından imzalanarak Nisan 2012 tarihinde uygulamaya başlanmıştır. Üç yıl süren Proje kapsamında; Pakistan, Özbekistan, Kazakistan, Azerbaycan, Kırgızistan, Türkmenistan, Tacikistan, Afganistan ve Filistin olmak üzere 9 ülke bulunmaktadır. Bu dokuz ülkeden 138 öğretmene İzmir Mazhar Zorlu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesinde düzenlenen 15 kursta eğitim verilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Anadolu Teknik Liselerinde Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Bölümü Kurulması Projesinin en önemli çıktıları;

1. İki okulda bulunan toplam 17 atölye ve laboratuvar, Japon finans kaynakları kullanılarak Japonya'da ve ülkemizde gerçekleştirilen satın alma işlemleriyle modern ve yüksek teknoloji ürünü araç-gereçle bedelsiz olarak donatılmıştır.
2. Tüm giderleri Japonya makamlarınca karşılanmak üzere 26 öğretmenin 3-9 ay süre ile Japonya'da Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri alanında eğitimleri gerçekleştirilmiştir.
3. Her türlü giderleri Japonya makamlarınca karşılanan 6 Japon uzman 5 yıllık proje süresince ülkemizde, proje okullarında görevlendirilmiştir.
4. Japonya'da eğitim gören öğretmenlerimiz ve Japon uzmanların iş birliği ile yeni teknoloji transferinin gerçekleştirilmesi, öğretim materyallerinin hazırlanması ve yeni öğretim metotlarının uygulanması sağlanmıştır.

Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Bölümlerinin Yaygınlaştırılması Programının Güçlendirilmesi (SPREAD) Projesi çıktıları;

1. Japonya'da alan eğitimi almış 26 teknik öğretmenin mesleki bilgileri projede görev yapan 5 Japon uzmanla birlikte güncellenmiştir.
2. Öğretmen Eğitim Sistemi oluşturulmuştur.
3. İzmir Mazhar Zorlu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi bünyesinde kurulan Öğretmen Eğitim Merkezinin kapasitesi güçlendirilmiştir.
4. Yıllık plan dahilinde öğretmenler Japonya'da eğitilmiştir.
5. Yaygınlaştırma kapsamındaki 20 okulda görevlendirilen 300 öğretmenin eğitimine yönelik modül öğretim programı ve ders notları hazırlanmıştır.
6. Yaygınlaştırma kapsamındaki 21 okulda görevlendirilecek 300 öğretmene, teknoloji transferi yapılmıştır.
7. Diğer okullarda görevli teknik öğretmenlere hizmet içi eğitim yoluyla yeni teknolojik bilgiler aktarılmıştır.

Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanının Orta Asya ve Orta Doğu Ülkelerine Yaygınlaştırılması Projesi Çıktıları;

1. Proje kapsamında Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanında öğretmen eğitime yönelik olarak temel, orta ve ileri seviye olmak üzere Türkçe, İngilizce ve Rusça öğretmen eğitim programları geliştirilmiştir.
2. Geliştirilen öğretmen eğitim programları doğrultusunda Türkçe, İngilizce ve Rusça ders notları hazırlanarak bastırılmıştır.
3. 15 kursta 9 ülkeden 138 teknik öğretmene ülkelerindeki sektörün gelişmişlik durumuna göre temel, orta ve ileri seviye olmak üzere eğitim verilmiştir.

Japonya İşbirliği Ajansı (JICA) ile yürütülen üç projede belirtilen çıktılarının yanı sıra proje kapsamında yer almayan ancak mesleki ve teknik ortaöğretime önemli katkılar sağlayan Robot Yarışmaları ile MEB tarafından Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanında yapılan çalışmaların tanıtımının yapılması sağlanmıştır. Ayrıca, Türkiye’de robot teknolojileri konusunda yapılan çalışmaların sergilenmesini sağlamak ve bir platform oluşturmak için JICA ile iş birliği içerisinde MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne geleneksel olarak gerçekleştirilen Uluslararası Robot Yarışması bu projenin önemli bir çıktısıdır.

İzmir Mazhar Zorlu Anadolu Teknik Lisesi bünyesinde inşası tamamlanan Öğretmen Eğitim Merkezi eğitim sistemimiz içerisinde bir ilki oluşturmuş ve oldukça modern olarak donatılarak öğretmenlerimizin hizmetine sunulmuştur. Bu merkezde halen Türkiye genelindeki Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri alan öğretmenlerine eğitimler verilerek sürdürülebilirlik sağlanmıştır.

Yürütülen bu projeler ile endüstriyel otomasyon teknolojileri eğitiminin temelleri Türkiye’de atılmıştır. Bu projeler ile hem sanayi hem mesleki ve teknik ortaöğretim hem de yükseköğretimde endüstriyel otomasyon teknolojileri alanında değişim ve gelişmeler konusunda öncülük yapılmıştır. Proje kapsamında yetiştirilen alan öğretmenleri hala alanla ilgili olarak sektör ve üniversitelere rehberlik etmektedir.

Bu projelerin yürütülmesinde yaşanan en önemli sıkıntıların başında Eğitim Sistemimizde ve Millî Eğitim Bakanlığı yöneticilerinde sık sık değişiklikler olması gelmektedir. Her yeni uygulamayla birlikte proje ve proje tarafları hakkında bilgi verme, proje faaliyetlerine devam edebilme açısından önemli bir zaman kaybı yaşatmaktadır. Bu aksaklıkların önlenmesi için projelerin yürütülmesinde görev alan uzman personelin mümkün olduğu kadar proje süresince ve yerine yeni personel yetiştirilinceye kadar değişiklik yapılmamalıdır. Bu uygulama bütün projelerde ortaya çıkabilecek aksaklıkları önemli ölçüde azaltacaktır.

6. KAYNAKLAR

Aktaşlı, İ., Kafadar, S. ve Tüzün, I. (2012). Meslek Eğitiminde Kalite İçin İşbirliği, Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi. İstanbul: ERG.

Başbakanlık. (2016). 65. Hükümet Programı. İnsani Kalkınma, Nitelikli Eğitim. http://www.basbakanlik.gov.tr/forms/_global/_government/pg_GovernmentProgram.aspx

Binici, H. ve Arı, N. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 24(3), 383-396.



Devlet Planlama Teşkilatı. (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013). <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx>

Dünya Bankası, (2008). Türkiye'nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye'nin Kalkınması. İnsani Kalkınma Sektörü Türkiye Birimi Avrupa ve Orta Asya Bölgesi (Rapor No. 44048 – TU).

ERG. (2015). Öğretmen Politikalarında Mevcut Durum ve Zorluklar. İstanbul. <http://www.egitimreformugirisimi.org/tr/node/1556>

İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkinin Güçlendirilmesi Eylem Planı Hakkında Karar. (2010). 15.07.2010 tarih ve 27642 sayılı Resmi Gazete.

Kalkınma Bakanlığı. (2013). 10. Kalkınma Planı (2014-2018). <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx>

M.E.B. (2007, Nisan). Mülga Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ile Japonya Uluslararası İş Birliği Ajansı (JICA) arasında imzalanan Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Bölümlerinin Yaygınlaştırılması, Programının Güçlendirilmesi Projesi” (SPREAD) uygulama protokolü.

M.E.B. (2008). Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Bölümlerinin Yaygınlaştırılması, Programının Güçlendirilmesi Projesi (SPREAD) ilerleme raporu.

M.E.B. (1973). Milli Eğitim Temel Kanunu. 24/6/1973 tarihli ve 14574 sayılı Resmi Gazete.

M.E.B. (1999). Onaltıncı Millî Eğitim Şurası Kararları.

https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113618_16_sura.pdf

M.E.B. (2000, Ekim 12). Mülga Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ile Japonya Uluslararası İş Birliği Ajansı (JICA) arasında imzalanan Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Bölümü Kurulması Projesi uygulama protokolü.

M.E.B. (2006). Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Bölümü Kurulması Projesi sonuç raporu.

M.E.B. (2011, Kasım 28). Milli Eğitim Bakanlığı Mülga Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ile Japonya Uluslar Arası İşbirliği Ajansı (JICA) arasında imzalanan Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanının Orta Asya ve Orta Doğu Ülkelerine Yaygınlaştırılması Projesi uygulama proto.

M.E.B. (2011). Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Bölümlerinin Yaygınlaştırılması, Programının Güçlendirilmesi Projesi (SPREAD) projesi sonuç raporu.

M.E.B. (2015). Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri Alanının Orta Asya ve Orta Doğu Ülkelerine Yaygınlaştırılması Projesi sonuç raporu.

Özerbaş, M. A. ve Uçar, C. (2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki ve Türkiye'deki konumu. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2 (2), 242-253.

METAL SEKTÖRÜNDE SEKTÖR-OKUL-İŞBİRLİĞİ MODELİ: TÜRKİYE İÇİN “MESLEKİ EĞİTİME TAM DESTEK” (METAD) PROJESİ

Dr. Necdet KENAR

MESS Eğitim Vakfı Genel Müdürü

necdetkenar@messegitim.com.tr

Fatih TOKATLI

MESS Dış İlişkiler ve Eğitim Müdürü

fatihtokatli@mess.org.tr

ÖZET

“TÜRKİYE İÇİN MESLEKİ EĞİTİME TAM DESTEK” PROJESİ (METAD), metal sektörüne nitelikli işgücü yetiştirmek, mesleki ve teknik eğitimin kalitesini yükseltmek, cazibesini artırmak, böylelikle ekonomik ve sosyal kalkınmayı desteklemek için Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) tarafından finansmanı sağlanan ve Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM), MESS ve MESS Eğitim Vakfı (MEV) işbirliğinde yürütülen projedir. Proje ile MESS, metal sektörünün çatı örgütü olarak, mesleki eğitim sisteminin tüm yapıtaşlarını sisematik şekilde ele alan bir çalışma yürütmektedir. MESS projeye özel sektör kuruluşları içerisinde tek kalemde mesleki eğitim öğrencilerine en fazla burs veren kurum olma özelliğini taşımaktadır. Proje 29.06.2016 tarihinde taraflar MEB, MESS ve MEV’in imzaladığı Protokolle yürürlüğe girmiştir. METAD Projesi, MESS tarafından geliştirilen “Sektör-Okul-İşletme İşbirliği Modelini” esas alır.

I. Gerekçeleştirme

1. Sürdürülebilir Kalkınma İçin Mesleki ve Teknik Eğitim.

Mesleki ve teknik eğitim bir ülkenin sürdürülebilir kalkınmasında hayati öneme sahiptir.

a. Birincisi, mesleki eğitim işletmelerimiz açısından çok önemlidir. Mesleki ve teknik eğitim; işletmelerimizin verimliliğini, performansını, rekabet yeteneğini, araştırma ve yenilik kapasitesini güçlendirmektedir.

Kutu 1: “İşletmelerde yeniliklerin önemli bölümü MTL mezunları tarafından yapılır”.

TÜSİAD’ın üye işletmelerde STEM Araştırması’na göre (Ekim 2014), büyük işletmelerin yarısı (%47), imalat sektöründe işletmelerin % 43’ü; AR-GE’de mesleki ve teknik lise (MTL) ve meslek yüksekokulu (MYO) mezunlarından istifade ediyor.

İşletmelerin AR-GE Müdürlerinden bazı alıntılar aşağıdadır:

«İşletmelerde yeniliklerin önemli bölümü MTL mezunları tarafından yapılır.» «Teknisyenler bizim elimiz ayağımız»

Sektörümüzde buluşçu kişiler genelde alaylı ve usta kişiler... Mühendislerden pek buluşçu çıkartmıyoruz. Çünkü uygulamalı eğitim görmüyorlar...

«MTL ve MYO mezunlarının İngilizce bilmesi gerek...»

Buna karşın işletmelerin ortalama %87’si ML ve MYO’larla işbirliği yapmıyor.



b. İkinci olarak mesleki ve teknik eğitim; en değerli kaynağımız işgücümüzün gelişimi açısından çok önemli bir role sahip. Mesleki eğitim; teorik eğitim ile işyeri ortamı arasında köprü kurarak bireyi işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda donatır, istihdam edilebilirliğini sağlar ve çalışma hayatına hazırlar. İş kalitesi ve çalışan motivasyonun artırılmasında mesleki eğitimin rolü büyüktür.

Çalışma hayatının ötesinde hayatın diğer yönlerinde de bireylerin gelişimini ve sosyal hayatta aktif vatandaşlık becerilerini destekler. Mesleki eğitim sisteminin güçlü olduğu ülkelerde endüstriyel ilişkiler ve demokrasi de daha güçlüdür.

c. Üçüncü olarak toplum açısından mesleki ve teknik eğitim; ekonomik gelişme, refah, fakirliği önleme, sosyal uyum ve sosyal içermeyi güçlendirir. Yaşadığımız ortamların ve şehirlerimizin düzenli işlenmesi ve değerli olmasına, kullandığımız araçların kaliteli ve değerli olmasına katkıda bulunarak yaşam kalitesini artırır.

Ayrıca, mesleki ve teknik eğitim, istihdam ve sosyal politikaların merkezinde yer alır ve hayat boyu öğrenme stratejilerinin anahtar unsurudur.

2.Mesleki ve teknik eğitim geçiş sürecinde olduğumuz 4. Sanayi devriminde daha da önemli hale gelecektir.

Yeni bir üretim konsepti olarak tanımlanan 4. Sanayi devrimi ile makineler arasında internet tabanlı bilgi akışı yönetimi sağlanmakta ve akıllı üretim uygulamasına geçilmektedir (Kutu 2). Sanayi 4.0 beyaz ve mavi yakalı çalışanların sahip olması gereken yetkinlikleri değiştirecektir. Endüstri 4.0'ın gerektirdiği profilde insan kaynağı yetiştiremediğimiz sürece, bir yandan bugün yaşadığımız nitelikli işgücü açığımız gittikçe daha da artacak; diğer yandan ülkemiz çok ciddi işsizlik sorunuyla karşılaşacaktır.

4. sanayi devrimine uyum sağlayabilmemizin yolu eğitimden geçmektedir. Genel eğitim, mesleki eğitim, üniversite eğitimi ve yetişkin eğitimlerinin hızla Endüstri 4.0 altyapısına uygun hale getirilmesi ile ilgili stratejiler geliştirilmeli ve uygulamaya sokulmalıdır. Bu süreçte tüm paydaşların -hükümet, özel sektör, sosyal taraflar- sorumluluk almaları gerekmektedir.

Kutu 2: Sanayi 4.0

Endüstri 4.0 ile modüler yapılı akıllı fabrikalarda siber fiziksel işlemler aracılığı ile makinaların birbirleriyle ve insanlarla iletişim içinde olması ve bu şekilde merkezi olmayan karar verme sürecinin yaratılması amaçlanmaktadır. Her biri farklı bilgisayarlar tarafından yönlendirilen makinalar, bir bütün olarak ana bilgisayarların kontrolüne girecek, daha önce makineleri ayrı ayrı yöneten bilgisayarlar tüm iş süreçlerini yönetebilir hale gelecektir. Programlanabilen kontrolör (PLC) yerini artık çok daha esnek özelliklere sahip programlanabilen otomasyon kontrolörü(PAC) ve endüstriyel PC'lere (IPC) bırakacaktır. Akıllı üretim olarak da tanımlanan bu gelişmeler sayesinde üretim sürecinde bulunan her bir ögenin intranet/internet ağıyla birbirlerine, operatörlere veya bağımsız yönetici bilgisayarlarına bağlanması yoluyla hız ve esneklik sağlayacağı, kalite sorunlarını önleyebileceği, maliyetleri ciddi oranda düşüreceği ve bu şekilde rekabet gücünü artıracığı öngörülmektedir.

Endüstri 4.0 ile akıllı fabrikalarda üretim verimliliği ve kalite iyileşirken, hammadde atıkları azalacak, enerji ve su gibi kaynaklar etkili kullanılacak, çevre ve doğa daha temiz kalacaktır.

İşgücümüz endüstri 4.0 için hazır mı?

Endüstri 4.0 ile gelen teknolojik yenilikler sadece fabrika alanlarıyla sınırlı olmayıp, üretimin ilişkili olduğu tüm süreçleri de etkisi altına alacaktır. Müşteri talepleri hiç akla gelmeyecek düzeylerde çeşitlenecek; terzi usulü üretim, sanayinin tüm kollarında yaygınlaşacak; buna rağmen seri üretim maliyetleriyle müşterilerle buluşabilecek; satış sonrası hizmetlerde de veri yönetimi ürün ve müşteriler arasında en üst seviyede iletişimi olanaklı kılacaktır

Tüm bu gelişmeler karşısında çok radikal değişikliklerle yeni iş modelleri geliştirmek cazibeli gibi görünse de önemli riskler taşımaktadır. Bu değişikliklere uyum sağlayabilecek insan kaynağına sahip olabilmek en büyük riski oluşturmaktadır. Sanayi 4.0'ın kısa, orta ve uzun vadede işgücüne yönelik implikasyonları olacaktır. Üretim, kalite ve bakım fonksiyonlarında çalışan düşük nitelikli çalışanların yerini otomasyon sistemleri alacak ve bazı işler, meslekler yok olacaktır. TÜSİAD'ın Sanayi 4.0 Raporunda bu değişimden etkilenmenin %20-30 olacağı tahmin edilmektedir. Nitelsiz işgücünden tasarrufun 10 yılda 400-500 bin kişi olacağı öngörülmektedir. Vasıfsız işler azalırken nitelikli işler artacaktır. Bir yandan yeni işler/meslekler yaratılırken diğer yandan varlığını sürdüreceği işlerin ve mesleklerin yapılış biçimleri değişecektir. Gerek yeni işlerde gerekse mevcut işlerde Sanayi 4.0, beyaz ve mavi yaka işgücünün yetkinliklerini değiştirecek, mesleki ve teknik bilgi ve yetkinlikler önem kazanacaktır.

Endüstri 4.0'a bir yolculuk olarak bakılmalı, bu yolculukta gecikilmemeli, doğru stratejiler geliştirerek geçiş süreci iyi yönetilmelidir.

CEEMET Raporu

CEEMET Avrupa Metal, Mühendislik ve Teknoloji Bazlı Sanayi İşverenleri Konseyi Sanayi 4.0 ve dijitalleşmenin Avrupa metal sektörüne ve çalışma hayatına etkileri konusunda "dijitalleşme ve Çalışma Hayatı" raporunu yayınladı. Rapordan bazı alıntılar Kutu 3'tedir.



Kutu 3: CEEMET1 Dijitalleşme ve Çalışma Hayatı Raporundan Alıntılar

Dijitalleşme metal sektöründeki meslekleri değiştirecektir... İmalat sanayi daha dijital hale geldikçe bu sektörde beceri açığı da daha akut bir hal almaktadır... Avrupa çapında birçok ülke, sektörün ihtiyaçlarını karşılayacak doğru sayıda ve nitelikte işgücü sağlamakta zorluk çekmektedir...

Avrupa'da demografik eğilim, (Avrupa metal sanayii işgücünün ortalama yaşının diğer birçok ülkedekinden daha yüksek olması) metal sanayiinin beceri ve yetkinlik ihtiyacını belirleyen önemli bir faktördür.

Ürün ve süreçlerin dijitalleşmesi ve aynı zamanda iş organizasyonunun dijitalleşmesi metal sanayiinin işgücü beceri ve yetkinlik taleplerinde değişikliğe yol açmaktadır.

Metal sanayiindeki gerek eski, gerek yeni mesleklerde beceri setleri değişmektedir... Bugün hâlihazırda işgücü piyasasında IT yetkinliği olan kişilere yüksek talep ve ihtiyaç vardır...

Genel itibarıyla, hızlı değişen teknolojilerden dolayı her seviyede güçlü temel beceriler önem kazanmaktadır. Mevcut teknolojiler için spesifik beceriler işyerinde geliştirilecek ve çalışanlarda kariyerleri boyunca teknolojik ilerlemeye ayak uydurmak için öğrenmeye devam etmek durumunda olacaklardır.

Beceri ve yetkinlik ihtiyacı

Jenerik teknik beceriler, yazılım ve donanım entegrasyonu en çok aranan beceriler olacaktır. Bunun için STEM becerilerine daha ileri düzeyde odaklanılması gerekecektir...

Analitik beceriler de önem kazanacaktır.

Siber güvenlik becerileri kritik olacaktır.

Sanayinin soft becerilere olan ihtiyacı da devam edecektir. Bunları şöyle sıralayabiliriz: İşbirliği yapabilme; Sorumluluk alabilme; Problem çözebilme; Farklı iş kültürleri arasında iletişim kurabilme.

Eğitim sistemleri

Hâlihazırda Avrupa çapında eğitim sistemleri yeni becerilerin ve ortaya çıkan işlerin gereklerini tam olarak karşılayabilecek durumda değildir...

Yeterli beceri ve yetkinliklerin ve aynı zamanda eğitim kurumlarında teknolojik ekipmanın yenilenmesi ve öğretmen yeterliliklerin güncellenmesi için yeterli kaynakların bulunmayışı reformlar eliyle acilen ele alınması gereken konulardır...

İmalat sanayicileri de yeni süreçleri yakalayabilmek için şirket ihtiyaçları doğrultusunda mevcut çalışanlarının eğitimlerine yatırım yapmak durumundadırlar...

İş tabanlı eğitim, AB'de ülke ve ölçek sınır olmaksızın hem işletmelere hem de öğrencilere fayda sağlayan mükemmel mesleki eğitim ve öğretim modelinin merkezi bir parçası konumundadır...

İşverenlerin de lise, meslek yüksekokulu ya da üniversite olmak üzere her düzeyde ders tasarımı ve geliştirilmesine katılarak çok hızlı gelişen sanayimizin ihtiyaçlarının karşılandığından emin olmaları gerekmektedir. İmalat sanayicileri ancak geleceğin ihtiyaçlarını bugünden düşünerek beceri yetersizliklerinin gelecekteki büyüme hedeflerine engel olmasını sağlayabilirler.

İş tabanlı eğitim, eğitimin tüm kademelerinde artırılmalıdır. Bu model dijital becerileri işgücüne katmanın ve aynı zamanda genç insanları işgücü piyasasına hazırlamanın mükemmel bir yoldur.

Mesleki ve teknik eğitimde, IT becerileri ve dijital okuryazarlık tüm mesleklerde ve tüm eğitim kademelerinde öğretilmelidir.

Sıfırdan tamamen yeni mesleki eğitim programlarının yaratılmasına gerek yoktur; bunun yerine mevcut mesleklerin birbiriyle bağlanması ve dijitalleşmenin gereklerine adapte edilmesi gereklidir.

1 CEEMET Avrupa Metal, Mühendislik ve Teknoloji Bazlı Sanayi İşverenleri Konseyi

3. Mesleki ve teknik eğitim sistemimizin mevcut durumu

Mesleki ve Teknik Eğitimin bugün başta kalite olmak üzere ciddi sorunları vardır. Bu sorunların giderilmesi ve 4. Sanayi devriminin gerektirdiği mesleki ve teknik eğitim sisteminin oluşturulması ihtiyacı yadsınamaz bir gerçektir.

a. Eğitimde başarıyı etkileyen önemli faktörlerden biri sisteme giren öğrenci kalitesidir. Mesleki eğitimin cazibesinin ve itibarının artırılarak mesleki eğitimi düşük statülü bir olgu olmaktan çıkarmak gerekir. Mesleki eğitime yönelik kamuoyunu bilgilendirme çalışmaları ve iletişim kampanyaları ile öğrencilere yönelik rehberlik, iş-meslek danışmanlığı çalışmaları ile mesleki eğitime iyi öğrencilerin girmesi sağlanmalıdır.

b. Mesleki eğitim sistemini işgücü piyasası şartlarına cevap veren esnek yapıya dönüştürmek gerekir. Değişime ayak uydurmak için mesleki beceriler yanı sıra temel beceriler, dijital beceriler ve kişisel becerilerin güçlü olması gerekir.

c. Mesleki eğitim sisteminin kalitesini artırmak gerekir. Eğitim sisteminde kalitenin en önemli unsuru eğitimci/öğretmen kalitesidir. Yönetici kalitesi, akran eğitimi, işyeri tabanlı eğitim, pratik eğitim, eğitim sisteminin teknolojiyi yakından izlemesi kalitenin diğer önemli unsurlarıdır.

d. Mesleki eğitimde kalitenin artırılmasında ve yaygınlaştırılmasında özel sektörün, aktif rol alması gerekmektedir. İşyeri tabanlı eğitim (Uygulamalı eğitim/işyerinde eğitim/staj) uygulamalarının yaygınlaştırılması ve çok daha önemlisi etkin uygulanmasına yönelik tedbirler geliştirilmelidir. Bu çerçevede “Okul-İşletme İşbirlikleri”nin geliştirilmesi gerekmektedir. Yanı sıra okul-sanayi-sektör ve diğer kurumlarla(üniversite-meslek odaları-sendikalar-vakıf ve STK’lar) işbirliği önem kazanmıştır.

4. Türkiye’nin üretim ve ihracatında en büyük paya sahip metal sektöründe nitelikli işgücü ihtiyacı.

Demir-Çelik, Otomotiv-Motorlu Taşıt, Elektrik-Elektronik, Makine İmalat Sanayiini içinde barındıran metal sektörünün eğitimli-nitelikli işgücüne ihtiyacı vardır. Üretim ve ihracatta ülkemizin en önemli sektörü olan metal sektöründe ana sanayi ve yan sanayilerde işletmeler nitelikli işgücü sıkıntısı yaşamaktadır. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde öğrencilerin alan seçiminde metal sektörüne yönelik alanlara tercihleri her yıl azalma eğilimindedir. İşgücünün sanayiden hizmet sektörüne doğru kayması, üretim sektöründe çalışanların işten ayrılma hızını artırmaktadır.



Özellikle, metal sektörüne yönelik alanlardan mezun olanlar, hizmet sektöründe, AVM'lerde çalışmayı üretimde çalışmaya tercih etmektedir. Öğrencileri ve mezunları iş imkânlarının yoğun olduğu metal sektörüne yönleltmek gerekir.

Kutu 4: Metal sektörü üretim, ihracat, istihdam

Demir-çelik

2015 yılı itibariyle 31,2 milyon ton üretim. (2014'de 34 milyon.)

Demir-çelik eşya sektöründe faaliyet gösteren yaklaşık 31 bin işyerinde 150 bin kişi istihdam edilmektedir.

Otomotiv-Motorlu Taşıt

2015 yılında sektör tüm rekorları kırdı. Üretim 1 milyon 359 bin; ihracat 992 bin. Geçen yıla göre üretim %16, ihracat %12 arttı.

Otomotiv ana sanayinde 60.000, yan sanayinde 250.000, toplamda yaklaşık 310.000 kişinin istihdam edildiği ve bu sayının dağıtım, pazarlama ve satış ağlarında çalışanlarla 500.000 kişi olduğu tahmin edilmektedir.

Ana sanayi ve yan sanayide nitelikli işgücü ihtiyacı var.

Beyaz eşya (Buzdolabı, derin dondurucu, çamaşır makinesi, kurutucu, bulaşık makinesi, fırın)

2015 yılında Türkiye'de beyaz eşya üretimi bir önceki yıla göre %8,7 artarak 24,6 milyon adede ulaşmıştır. 2010-2015 döneminde beyaz eşya üretiminde yıllık ortalama büyüme oranı %6'dır. Sektörde üretimin %75'i yaklaşık 150 ülkeye ihraç edilmektedir (3 milyar dolarlık ihracat). Sektör, üretimde Avrupa'da birinci, Dünya'da Çin'den sonra ikinci durumdadır.

Beyaz eşya sektörü, teknoloji odaklı yapısı ile Türkiye'nin en çok AR-GE yatırımı yapılan ve en yüksek patent sayısına sahip sektördür

8 ana sanayi işletmesi, yaklaşık 15.000 bayi ile 3.500 yetkili servisin faaliyet gösterdiği sektörde 500 civarında yan sanayii/tedarikçi bulunmaktadır. Sektör 40 bin kişiye doğrudan istihdam, 500 bine yakın dolaylı istihdam sağlamaktadır.

Ana sanayi ve yan sanayide nitelikli işgücü ihtiyacı vardır.

Makine İmalat

Türk makina sanayi 1990 yılından bu yana yaklaşık % 20 oranında yıllık büyüme oranı göstermiştir. Sürekli büyüyen makina sektöründe 2009 yılı itibariyle 12.780 işletmede yaklaşık 133 bin civarında personel istihdam edilmektedir.

Sanayinin nitelikli işgücü ihtiyacı vardır.

II. METAD Projesinin amaçları, bileşenleri ve çıktılar

"TÜRKİYE İÇİN MESLEKİ EĞİTİME TAM DESTEK" (METAD) Projesinin genel amacı, metal sektörüne nitelikli işgücü yetiştirmek, mesleki ve teknik eğitimin kalitesini yükseltmek, cazibesini artırmak, böylelikle ekonomik ve sosyal kalkınmayı desteklemektir.

Projenin hedef yararlanıcı grupları: meslek lisesi metal bölümüne yönelik alanlarda okuyan

öğrenciler, okullar, okul yönetici ve öğretmenleri, işletmelerdir.
Projenin spesifik hedefleri-bileşenleri-çıktıları aşağıdadır:

1. Sektörün/İşletmenin İhtiyaç Analizi

Sektörün ve işletmenin değişen teknoloji ve üretim koşullarının gerektirdiği, bilgi, beceri ve yetkinliklere yönelik eğitim ihtiyaç analizinin yapılması. Metal sektörüne yönelik meslek standartları ve mesleki yeterliliklerin yapılması, mevcutların yenilenmesi. İşletmelerde iş analizlerinin yapılması iş tanımları ve iş gereklerinin yapılması, mevcutların yenilenmesi.

2. Okul-İşletme İşbirliği ve Protokol

Okul-İşletme İşbirliklerinin oluşturulması. Okulların ve işletmelerin belirlenmesi. Okul-İşletme eşleştirmeleri. Protokolün imzalanması.

Okul-İşletme İşbirliği alanları:

- Okulların işletme ziyaretleri, öğretmenlerin/yöneticilerin uygulamalı çalışma ziyaretleri;
- İşletme yöneticilerinin okul ziyareti;
- İşletmelerde öğrencilere uygulamalı eğitim staj, kişisel gelişim eğitimleri, rehberlik/koçluk;
- Okul-İşletme işbirliği ile işletme çalışanlarına yönelik (okul öğretmenleri) eğitimler;
- Bölüm açma, müfredat geliştirme;
- İşletmelerin öğretmen ve yöneticilere yönelik eğitim,(seminer/konferans), uygulamalı eğitimi;
- İşletmelerin okullara laboratuvar, araç-gereç desteği;
- Okul-İşletme ortak Ar-Ge çalışmaları;
- Ortak projeler (AB projeleri, Kalkınma Ajansı projeleri...);
- Diğer yaratıcı işbirlikleri (öğrencilere yönelik proje yarışmaları vb).

3. Okullarda Bölüm Açma ve Müfredat Geliştirme

Okullarda sektörün ve/veya işletmenin ihtiyacı olan bölümlerin açılması, eğitim müfredatının geliştirilmesi, yenilenmesi . Ders içeriklerinin geliştirilmesi, yenilenmesi.

4. Kariyer gelişimi ve rehberlik eğitimleri

Bursiyerlere rehberlik/koçluk hizmetlerinin verilmesi: Öğrencilerin kendileri için doğru bölümü seçmesi için 9. Sınıfta rehberlik/yönlendirme; kariyer günleri, işletmelerin öğrencilere metal sektörünü tanıtmaları.

İşletme çalışanları arasında gönüllü seçilecek rehberler/koçlar. Bu rehberlere 2 günlük koçluk/rehberlik eğitimi verilmesi

5. İşletmelerde staj/uygulamalı beceri eğitimi

Bursiyerlere işletmelerde staj/uygulamalı eğitim imkânı.

Sorumlu Kuruluşlar: İşletme, İşletme METAD Sorumlusu, Okul, Okul METAD Sorumlusu.



6. Öğrencilere kişisel gelişim eğitimleri

Öğrencilere/bursiyerlere okulda/işletmede kişisel gelişim eğitimi verilmesi.

7. İstihdam önceliği

Mezun bursiyerlerin işbirliği yapılan işletmelerde veya diğer işletmelerde istihdamına yardımcı olunması.

8. Yönetici eğitimi

- a. Proje kapsamında seçilen okullardaki müdür, yardımcısı ve metal bölümü yöneticileri;
- b. MEB'in hizmet içi eğitim kapsamında okul ve metal bölümü yöneticilerinin eğitimi.

Eğitim konuları: Sektör-Okul-İşletme Modeli eğitimi, Liderlik/yöneticilik eğitimleri, STEM/Endüstri 4.0 Eğitimi...

9. Öğretmen eğitimi

- a. Proje kapsamında seçilen okullardaki metal bölümü öğretmenleri;
 - b. MEB'in hizmet içi eğitim kapsamında metal bölümü öğretmenlerinin eğitimi.
- İhtiyaç analizi ile belirlenecek eğitim konuları: İşletmelerde uygulamalı eğitim (5 gün), pedagojik eğitimler, teknik, mesleki eğitimler, STEM/Endüstri 4.0 Eğitimi...

10. İşletmeler tarafından laboratuvar, araç ve gereç desteği

Okulların laboratuvarlarında ihtiyaç duyulan araç ve gereçlerin işletmeler tarafından sağlanması.

11. Ortak proje geliştirilmesi

MEB-MTEGM ile MESS'in sektöre yönelik, okul ve işletmelerin AB, Kalkınma Ajansı finansmanı ile ortak projeler geliştirmeleri.

12. Ar-Ge çalışmaları

İşletmelerin ve okulların ortak Ar-Ge çalışmaları yapması.

13. Burs

a. MESS Üyeleri Çalışan Bursu

Burs MESS üyesi işletmelerde çalışan personelin (mavi ve beyaz yaka dahil) Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi (METEM) ve Çok Programlı Anadolu Liselerinin örgün eğitim ve aşağıda belirtilen alanlarda 10., 11. ve 12. sınıflarında okuyan çocuklarını kapsamaktadır.

Burs kapsamındaki Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, METEM ve Çok Programlı Anadolu Lisesi alanları: Elektrik- Elektronik Teknolojisi, Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri, Makine Teknolojisi, Metal Teknolojisi, Metalurji Teknolojisi, Motorlu Araçlar Teknolojisi, Plastik Teknolojisi, Tasarım Teknolojileri, Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme.

b. Üstün Başarı Bursu

Burs, MEB ile yapılan Protokol Kapsamında metal sektörüne yönelik alanlarda her yıl 10. Sınıftan başlamak üzere ve okul süresince alanında en başarılı 100 öğrenciye verilir.

c. Üye İşletme Bursu

Burs, MESS üyesi işletmenin Okul-İşletme İşbirliği protokolü kapsamında bağışı ile sağlanır. Bağışçı üye işletme burs şartlarını belirler.

14. İletişim çalışmaları/Medya ilişkileri

Mesleki eğitimin öneminin farkındalığının artırılması; mesleki eğitimin cazibesinin ve itibarının artırılması; mesleki eğitimi düşük statülü bir olgu olmaktan çıkarmak; gençleri ve aileleri mesleki eğitime/metal sektörüne yönlendirmek. Metal sektörünün önemi ve istihdam olanaklarına yönelik bilgilendirme, gençlerin meslek sahibi olmalarının önemi. Kadınların metal sektörüne yönlendirilmesi. Kız öğrencilerin metal sektörüne yönelik alanlara yönlendirilmesi.

Projelendirme, kimliklendirme ve iletişim stratejisi oluşturulması, iletişim söylemi; slogan, logo, afiş, broşür... tasarım, basın bültenleri, ilan, reklam metinleri yazılması, web sitesi oluşturma; e-bülten sosyal medya; facebook, twitter...

15. Etki analizi/Raporlama

Proje faaliyetlerinin izlenmesi, sonuçlarının ölçülmesi, değerlendirilmesi ve raporlanması. Esasların belirlenmesi: Ne ölçülecek? Program öncesi ve sonrası tespitler? Eğitim öncesi ve sonrası testler? Neler yapıldı, gelişmeler, sonuçları?



NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ ÇOLRU MESLEK YÜKSEKOKULU UYGULAMALI EĞİTİM MODELİ

Nuray Olcay IŞIK, Gürkan MUTLU, Tuncay GÜMÜŞ

*Namık Kemal Üniversitesi, Çorlu Meslek Yüksekokulu, Çorlu / TEKİRDAĞ nurayisik@nku.edu.tr,
gmutlu@nku.edu.tr, tgumus@nku.edu.tr*

ÖZET

Meslek yüksekokulları gerçek deneysel uygulamalara dayalı eğitim vermede problemler yaşamaktadır. Bu nedenle sektörün ileri gelen firmalarıyla uygulamalı eğitimi kapsayan ikili anlaşmalar sorunları çözmeye yardımcı olmaktadır.

Tam Uygulamalı Eğitim Modeli diye adlandırdığımız Çorlu Meslek Yüksekokulunun Mercedes-BENZ Türk A.Ş. firması ile ikili eğitim modeli anlaşması bulunmaktadır. Bu anlaşma ile okulumuz Oto Boya ve Karoseri bölümü öğrencileri 3. ve 4. dönemlerindeki uygulamalı derslerini firmanın eğitim atölyesi ve bizzat üretimin içerisinde almaktadır.

Bu eğitim modeli ile öğrencilerimizin uygulama kabiliyetleri oldukça gelişirken, okulda almış oldukları teorik bilgileri dünyada lider bir firmada uygulamaya çevirme imkanı bulmuşlardır. Aynı zamanda bu anlaşmadan yararlanan tüm öğrencilerimiz aynı firmada istihdam edilmiştir.

Meslek Yüksekokullarında bu anlaşmalara benzer çalışmaların artırılması, hem sektörün ara elemanını seçerek alması için imkan sağlamış hem de öğrencilerin kendine güvenen, pratiği gelişmiş, nitelikli elemanlar olmasına olanak sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Üniversite- Sanayi İşbirliği, Uygulamalı Eğitim, Yerde Öğren

DINSTINCTIVE EDUCATION MODEL OF NAMIK KEMAL UNIVERSITY ÇORLU VOCATIONAL SCHOOL

ABSTRACT

Vocational schools are dogged by problems when they provide training for practical vocational education. Therefore, it is needed the solution – oriented bilateral agreements that including practical vocational education with major companies.

Based on this information, Çorlu Vocational School has signed a dual vocational education agreement with Mercedes-BENZ Türk Inc. Under this agreement, students of Automotive Paint and Body Department take practical classes in this company.

With this agreement, our students' practice abilities are well developed. Our students have found opportunities to practice their theoretical knowledge that they acquired at school in the leader company of the world. At the same time, all of our students who benefit from this agreement are employed by this company.

Keywords: University-Industry Cooperation, Practical Vocational Education, In situ Learning

1. GİRİŞ

Gelişmiş ve gelişime devam eden ülkelerin endüstri ve hizmet sektörlerindeki en büyük sorunlardan biri “ara insan gücü” eksikliği olup; ara insan gücü işçi ile mühendis, yönetici ve idari personel arasında yer alan bir kademedir. Bu kademenin istihdamı ile sanayi ve hizmet sektörlerinde verim ve kalitenin artacağı bilinen bir gerçektir. Kalkınma sürecine devam eden ülkelerde yetişmiş insan gücü yanında ara elemanlara da ihtiyaç duyulmakta olup, ülkemizde bu görevi Meslek Yüksekokulları üstlenmiştir (Akyurt, 2009). Yöremizde yer alan endüstriyel firmalardan almış olduğumuz geri dönüşlerden de anlaşıldığı üzere nitelikli yetişmiş ara eleman ihtiyacı ciddi bir boyuttadır.

Meslek yüksekokullarında öğrencilerin derslerine yönelik deneysel uygulamalar temel düzeyde verilmektedir. Birçok teknik ve endüstriyel programa sahip meslek yüksekokullarının üretim yapan ticari bir kuruluşun seviyesinde alt yapıya sahip uygulama laboratuvarlarına sahip olmaları mümkün değildir. Böyle bir teknolojik alt yapıya sahip laboratuvarların kurulması ciddi bir maddi külfet oluşturmaktadır. Ayrıca teknoloji sürekli gelişen bir olgudur. Meslek yüksekokullarının sahip oldukları bütçeler ile uygulama laboratuvarlarının güncellenmesi amacıyla bu şekilde bir gelişim gösteren yapıyı takip etmeleri mümkün değildir. Hali hazırda birçok meslek yüksekokulunun fiziki şartları verilen her uygulamalı ders için ayrı bir laboratuvar bulundurmalarını mümkün kılmamaktadır.

Teknik bilimler alanında verilen uygulama eğitimlerinin istenilen etkiye sahip olabilmesi için bu eğitimlerin yaşayan organizasyonlar içinde verilmesi gerekmektedir. Meslek yüksekokullarının 2 yıllık eğitim süreçleri içinde öğrencilerin kendi branşlarındaki sektörlerde 30 ila 60 gün arasında değişen sürelerde yaptıkları staj eğitimi ise sürenin yetersizliği ve sistemin istenilen seviyede etkin işleyememesinden dolayı yetersiz kalmaktadır (Göktürk, vd. 2013).

Bütün bunlar göz önüne alındığında, Çorlu Meslek Yüksekokulu olarak bulunduğumuz çevredeki firmalarla farklı şekillerde işbirlikleri yaparak öğrencilerimize daha iyi uygulamalı eğitim verme yönünde çalışmalar yapmaktayız. Mercedes-BENZ Türk A.Ş. firması ile yapılmış olan işbirliği bunlardan bir tanesidir.

1.1. Mercedes- BENZ Türk A.Ş. Firması ile Yapılan Protokol

Yapılan protokol ile Namık Kemal Üniversitesi Çorlu Meslek Yüksek Okulu Oto Boya ve Karoseri Programı öğrencilerinin, bu mesleği uygulamak için gerekli olan bilgi ve becerilerini artırmak amacıyla, Namık Kemal Üniversitesi Rektörlüğü ve Mercedes-BENZ Türk A.Ş. firması arasındaki işbirliğinin esasları belirlenmiştir.

Protokol Namık Kemal Üniversitesi Çorlu Meslek Yüksek Okulu Oto Boya ve Karoseri Programı öğrencilerinden 1. sınıf sonunda 60 iş günü süreyle ilgili firmada staj yapmaları sonrasında yapılacak mesleki uygulama sınavı ve teorik sınav sonucu başarılı bulunan öğrenciler için, 2. sınıfın (3. ve 4. yanyıl) teorik ve uygulama dersleriyle, işyeri Uygulamalı Eğitimlerinin (staj) ve seminerlerin, firmanın Teknik Eğitim Merkezinde gerçekleştirilmesi konularına ilişkin iki kurumun katkı ve işbirliğiyle ilgili uygulama esaslarını kapsar. Ayrıca öğrencilerin firma eğitimleri boyunca bölüm öğretim görevlilerinden görevlendirilen bir kişi iş yerinde öğrencilerin başında yer alır.

Öğrenciler programlarının 2. sınıfında (3. ve 4. yarıyıl) okutulan Teorik ve Uygulamalı dersleri, danışman öğretim elemanının ve firmanın önerdiği, üniversitemiz yönetim kurulunun uygun ve Rektörlüğü'müzün olur verdiği öğretim elemanları tarafından birlikte yapılır. Firmanın önereceği öğretim elemanları, üniversitemiz Rektörlüğü tarafından, 2547 sayılı kanunun 31. maddesi uyarınca görevlendirilir. İlgili dersler ve sınavları, firmanın Teknik Eğitim Merkezinde gerçekleştirilir. Sınav tarihleri okulumuz sınav takvimine göre belirlenir. Öğrenciler Namık Kemal Üniversitesi Ön Lisans Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine tabidirler.

1.1.1. Genel Çalışma Koşulları, Disiplin ve İzin

- a) Öğrenciler, firmanın ilgili birimlerindeki çalışmaları süresince, işyeri çalışma koşullarına uyarlar ve işyerindeki disiplin ve uyumu bozacak davranışlarda bulunamazlar.
- b) Öğrenciler, üretime ve işyerinin tüm çalışmalarına, işçi gibi katılırlar.
- c) Öğrenciler, teorik ve uygulamalı çalışmaları süresince, sendikal faaliyetlere katılamazlar.
- d) Sorunlu öğrenci, Danışma Kurulu Başkanlığına bildirilir ve gereken durumlarda disiplin soruşturması, Yüksek Öğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğine göre yapılır, şeklindedir.

1.2. Mercedes-Benz Teknik Eğitim Merkezi

Firma bünyesinde üretim aşamasında çalışacak mavi yaka personelin hemen hemen tamamı bu birimde eğitimini alıp daha sonra üretim bölümüne geçmektedir. Eğitim merkezinde yer alan deney düzeneklerinin tamamı üretim bölümünde kullanılan makine-teçhizatla bire bir aynı özelliklere sahiptir. Merkezde yer alan ve aşağıda ayrıntılı olarak açıklanan eğitim birimlerinin hepsinin ayrı alanında uzman eğitmenleri bulunmaktadır. Firma bünyesinde; Mekatronik Eğitim Laboratuvarı, Oto Mekatronik Eğitim Laboratuvarı, Oto Döşeme Eğitim Atölyesi, Oto Elektrik Eğitim Atölyesi, Elektronik Eğitim Laboratuvarı, Hidrolik-Pnömatik Eğitim Atölyesi, Ölçme Eğitim Laboratuvarı, Metal Teknolojisi Eğitim Atölyesi, Oto Boya Eğitim Atölyesi, Motorlu Araçlar Teknolojisi Eğitim Atölyesi bulunmaktadır.



Şekil 1: Oto Mekatronik Eğitim Laboratuvarı



Şekil 2: Oto Elektrik Eğitim Atölyesi

SONUÇ

Firma eğitim merkezinde protokolün başladığı günden günümüze kadar 90 öğrencimiz eğitim almıştır. Bu öğrencilerimizden büyük bir çoğunluğu firma tarafından tam zamanlı olarak istihdam edilmiştir. Şu anda Mercedes-BENZ firmasında 30 adet öğrencimiz tam zamanlı olarak çalışmaktadır. 30 adet öğrencimiz ise ilgili firmadan kendi istekleri ile ayrılıp Turkish Technic uçak bakım ve onarım merkezinde çalışmaya başlamışlardır. Bu eğitimi almış diğer öğrencilerimiz ise bu alanda faaliyet gösteren tanınmış birçok firma tarafından aranan eleman olmuşlardır. 2016 yılı Şubat ayı içerisinde ise okulumuzun ilgili firma ile olan protokolü Makine ve Otomotiv Teknolojileri programlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Yapmış olduğumuz bu işbirliği projesi insan yönetimi konusunda Türkiye'nin ilk ve en önemli sivil toplum kuruluşu olan Türkiye Personel Yönetim Derneği (PERYÖN) tarafından verilen, "PERYÖN İnsan Yönetimi Ödüllerinin", "Fark Yaratan Uygulamalar" kategorisinde "Oto Boyacı Yetiştirme Modeli" ismiyle 22 proje arasından seçilerek 2011 yılı birincilik ödülüne değer görülmüştür.

KAYNAKLAR

Akyurt, N., (2009), Meslek Yüksekokulları ve Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Genel Profili, Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 4(11), 175-189.
Göktürk, İ. E., Aktaş, M. A. ve Göktürk, Ü. (2013). Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokullarının Eğitim Sürecinde; Uygulama Açısından Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Electronic Journal of Vocational Colleges, 1-8.



UYGUN NİCELİK VE NİTELİKTE HAVA ARACI BAKIM PERSONELİ YETİŞTİRİLMESİ

Özcan BAŞOĞLU

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Gazi Mustafa Kemal Bulvarı No:128/a Çankaya ANKARA
ozcan.basoglu@shgm.gov.tr

ÖZET

Ülkemizin sivil havacılık alanında Avrupa Birliği mevzuatına birebir uyumlu olarak düzenlediği kurallara uygun ve uluslararası pazara hitabeden havacılık sektörümüzün ihtiyaçlarını karşılayacak nicelik ve nitelikte hava aracı bakım personelinin yetiştirilmesi gerekmektedir.

Hali hazırda, ülkemizde ihtiyacın üzerinde mezun veren çok sayıda hava aracı bakımı bölümü bulunan lise, yüksekokul ve fakülte bulunmakta olup, birçoğu tarafından sağlanan eğitimin içeriği mevzuat ile belirlenen gereklilikleri ve havacılık sektörümüzün beklentisini karşılayacak seviyede olamamaktadır. Dolayısıyla, sektör ihtiyacından fazla ve istihdam kriterlerini sağlamayan personel için staj aşaması da dahil olmak üzere istihdamı sağlanamamakta ve aldığı teknik eğitim sektörde karşılığını bulamamaktadır.

Anılan teknik eğitim sağlayıcılarının, nicelik olarak ve nitelik olarak mevzuat ile belirlenen gerekliliklere uygun ve havacılık sektörümüzün beklentisini karşılayacak seviyede personel yetiştirilmesi amacıyla gerekli tedbirlerin alınması önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hava aracı bakımı, uçak bakımı, uçak teknisyeni

ABSTRACT

It is necessary that our Civil Aviation sector which compliant literally to European Union Regulation and it is required to provide maintenance personnel in terms of quality and quantity which meet the needs of civil aviation sector regarding the international marketing.

At present, there are lots of graduate personnel from high schools, colleges and faculties over the need of sector, many of these bodies content of education is not in the same level with requirements which designated by regulation and expectation of aviation sector.

It has crucial importance as mentioned in the above education bodies have to provide personnel compliant to requirements which designated by regulation and expectation of aviation sector.

Keyword: Aircraft maintenance, aircraft maintenance engineer, maintenance technician

1. GİRİŞ

Hava aracı Bakım Teknisyeni; Hava aracı bakım lisansına sahip olup hava aracı veya hava aracı parçaları üzerinde planlı veya plansız bakımları yapan, arızaların tespitlerini ve düzeltici faaliyetleri (sökme/takma, tamir, test, ayar vb.) gerçekleştirilen, uçuş emniyetine direkt katkı sağlayan kişiye denir. Hava aracının teknik olarak uçabileceği ya da uçamayacağı kararını veren ya da sorunlu parçayı tespit edip değişip değişmemesine karar veren uzmandır.

Hava aracı bakım teknisyenliği genellikle esnek ve vardiyalı çalışma gerektiren, stresli, sorumluluğu yüksek ve hata payı olmayan bir meslektir. Bir hava aracı teknisyeni çözüm odaklı

bakabilmeli, sorun yaratmak yerine çözüm üretebilmeli, temel konularda analitik düşünme ve kavrama yeteneğine sahip olmalıdır. Çok iyi bir teknik bilgi, deneyim ve özveri gerektiren bu meslek aynı zamanda iyi derecede İngilizce bilmeyi de gerektirmektedir.

2. GELİŞME

Hava aracı Bakım Teknisyeni yetiştiren MEB'na ait 11 Havacılık Meslek ve Teknik Anadolu Lisesi her yıl 450 öğrenciyi sektöre kazandırmaktadır. Ayrıca son birkaç yılda çok hızlı şekilde artış gösteren Özel Havacılık Meslek liselerinin sayıları da 10'a çıkmış olup yaklaşık yılda 450-500 öğrenci mezun edebilecek duruma ulaşmışlardır. [1]

Bu yıl ilk kez öğrenci alacak 2 Meslek Yüksekokulu (MYO, 2 yıllık) ile birlikte 18 farklı MYO'nda eğitim verilmektedir. İlave olarak bu MYO'larının 7 tanesinde de ikinci öğretim (İÖ) programı açılmış durumdadır. Bu demektir ki 25 adet Uçak Teknolojisi programı öğrenci almakta ve eğitim vermektedir. Bu MYO'larının 6 tanesi Devlet Üniversiteleri'ne bağlı olup geri kalan 12 tanesi Vakıf Üniversiteleri'ndedir. Bu okulların 2016 yılı toplam kontenjanı hızlı bir artışla 1274'e ulaşmıştır. [1] (2013-2014 yılı kontenjanı 701 öğrenci [2])

Toplam 7 farklı Havacılık ve Uzay Bilimleri Fakültesi ya da Sivil Havacılık Yüksekokulu bulunmaktadır. Hava aracı Gövde-Motor bakım ve Hava aracı/Havacılık Elektrik Elektronik bölümleri olmak üzere 4 tanesi devlet, 3 tanesi Vakıf üniversitesi şeklinde eğitimlerine devam etmektedirler. İlave olarak 2 üniversitemizde ise ikinci öğretim de (İÖ) yapılmaktadır. Hava aracı Gövde-Motor bakım 390 ve Hava aracı/Havacılık Elektrik Elektronik 347 öğrenci olmak üzere 2016 yılı toplam öğrenci kontenjanı ise 737 öğrenciye ulaşmıştır. [1] (2013-2014 yılında 461 öğrenci [2])

Ülkemizin hava aracı bakım teknisyenliği temel eğitimi 2016 yılı kontenjanı toplam 2911 öğrencidir. 2014 tarihinde SHGM - YÖK Sivil Havacılık Komisyonu 4. Toplantısında yapılan çalışmada; 2013 yılında 4110 olan Bakım teknisyeni sayısının 2018 yılında 8100'e ulaşacağı, 2023 yılında ise bu rakamın 9289'a ulaşacağı tahmin ediliyor. [2]

Başka bir bakışla bakım teknisyeni devir hızının %10 (%10'unun meslekten ayrıldığı) olduğu varsayılarak; 2018 yılına kadar 4401 yeni teknisyene ihtiyaç olacağı öngörülüyor. 2023 yılına kadar ise ilave 1630 yeni teknisyene daha ihtiyaç olacağı tahmin ediliyor. Özetle 2023 yılına kadar tüm işletmelerde istihdam edileceği öngörülen yeni bakım teknisyeni sayısı 6031 kişi olarak gözükmektedir.

Devlet ve özel havacılık liseleri mezunlarının üniversitelerde ilgili bölümlere gittiği ve 2016 yılı kontenjanlarının sabit kaldığı varsayılarak; 2013-2023 yılları arasında şu anki mevcut okullardan mezun olacak bakım teknisyeni sayısı 20.076'dır. Sektöre gerekli olan sayı çıkarıldığında 2023 yılında kendini "Hava aracı Bakım Teknisyeni" olarak tanımlayan 14.045 üniversite mezununun açıkta kalacağı aşikârdır.

Tüm bu rakamlara ilave olarak SHGM'ye 2016 yılında tüm havacılık branşlarından 5629 öğrenci staj yapmak için başvurmuş ancak 2796 öğrenci staj için ilgili işletmelere yerleştirilmiştir. 2833 öğrenci maalesef staj için yerleştirilememiştir.[3]

Başka bir bakış açısıyla toplam 46 eğitim kurumunun sadece 5 tanesi SHGM tarafından



onaylanmış okullardır. Bu durum kaliteyi ve niteliği neden sorguladığımızı neden tartıştığımızı anlamak için yeterlidir.

Özel Lise Ve Vakıf Üniversitelerinin bakım teknisyeni eğitiminde ciddi ağırlıklarının olduğu görülmektedir. 46 eğitim kurumunun 25'ini bu kurumlar oluşturmakta ve toplam 2911 öğrencilik kontenjanın 1764'ü bu kurumlar tarafından eğitime tabi tutulmaktadır. Bu da eğitim kurumlarının %54'üne, öğrenci sayısının ise % 60,6'sine tekabül etmektedir. Daha da dikkat çekici olan ise bu 25 eğitim kurumundan sadece 1 tanesinin SHY-147 onaylı olmasıdır. Yani sektörün istediği nitelikte öğrenci yetiştiren sadece 1 okul var demektir (Kategori A yetkisi). [4]

Dolayısıyla Ülkemizde yapılan teknisyen eğitimlerinin acilen analiz edilmesi ve yeniden yapılandırılması zorunlu hale gelmiştir.

Bununla birlikte sektör büyürken insan kaynağını da planlaması gerektiği ve bu konuda hem Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne hem de sektöre görev düştüğü izahtan varestedir.

Türkiye'de sivil havacılığın en önemli mihenk taşı 2005 yılında Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'nün özerk yapıya kavuşmasıdır. 5431 Sayılı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun yayınlanmadan önce SHGM genel bütçeden pay alıyordu.

Dolayısıyla bazı harcamalarını kısıtlı yapmak zorundaydı. Söz konusu kanunun yürürlüğe girmesiyle SHGM Bakanlığa bağlı olmakla beraber kendi özel bütçesi olan bir yapıya kavuşmuş oldu. Özellikle istihdam ile ilgili engellerin kalkması faaliyetlere olumlu olarak yansımıştır. Tüm bunlar SHGM'nin daha etkin faaliyet göstermesine yol açtı. Bu dönemde Uluslararası standartlara uyum konusunda da önemli adımlar atılmıştır. Avrupa Havacılık Emniyeti Ajansı (EASA)'ya mevzuat olarak büyük oranda uyum sağlandı. Ayrıca Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı (ICAO)'nun da gerekliliklerine büyük ölçüde uyum sağlanmıştır.[5] Uçak bakımıyla ilgili son dönemde ülkemizde çok büyük yatırımlar yapılmıştır.

Bu yatırımlar şimdilik kapasitelerinin tümünü kullanamamaktadırlar. THY Habom, MyTechnic, Turkish Engine Center gibi yapılanmaların yapımı devam eden üçüncü havalimanında da olması planlanmaktadır. Bu gibi bakım kuruluşlarımızın dünya ile rekabet edebilmeleri ve bölgedeki pazardan pay alabilmeleri için yetişmiş teknik elemana ihtiyacı olacağı izahtan varestedir.

Hem Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne hem de sektöre görev düşmektedir. Öncelikle sektörün büyürken insan kaynağını da planlaması gerekmektedir. Takdir edileceği üzere SHGM'nin teknisyen yetiştirmek için bir eğitim merkezi kurmak gibi bir görevi ve yetkisi bulunmamaktadır. SHGM'nin görevi yalnızca yetişmiş teknisyenin lisansını kurallara uygun olarak düzenlemektir. Milli Eğitim Bakanlığı ile SHGM'nin yaptığı bir ortak çalışma yapılmıştır. Bu kapsamda 2 adet okul tanınan okul statüsüne kavuşturulmuştur. Şirketlerin birer okulu sahiplenmesi ve destek vermesi için çalışılmıştır.

Tabii, bu okulların en büyük problemlerinde birisi hava aracı üzerinde bilfiil çalışmış tecrübeli eğitmen eksikliğidir. Bir sosyal sorumluluk projesi olarak emekli teknisyenlerin bu okullara eğitim desteği vermesi konusunda çalışılabilir. Emekli olan teknisyenlerin eğitici olarak değerlendirilmeleri önemli bir açığı kapatabilir. Ancak bu konuda SHGM'nin işletmelere ve kişilere motivasyon dışında bir yatırımı söz konusu olamamaktadır.

2023'te fazla miktarda teknisyene ihtiyacımız olacağımız aşîkârdır. Hatta Boeing'in bir çalışması önümüzdeki 20 yıl içerisinde dünyada 600 bin ilave teknisyene ihtiyaç olduğunu göstermiştir. [5] Şu anda havacılığın en hızlı büyüdüğü ülkelerden birisinin Ülkemiz olduğu ve hatta ülkeler birbirinden teknisyen transfer etmeye başladığı göz önüne alındığında Türkiye'de sektörün ihtiyacından bir miktar daha fazla teknisyen yetiştirilmesi gerektiği açıkça görülmektedir. Mevzuatın gerektirdiği şartları sağlamaları ve sektörün ihtiyacını dikkate alarak gerekli tedbirleri almaları halinde mevcut okullar ihtiyacı karşılamak için fazlasıyla yeterlidir. Ancak ne yazık ki mevcut okulların çoğu yeterli kalitede mezun verememektedir. Burada tesis, alet ekipman eksikliğinin yanı sıra havacılık tecrübesine sahip eğiticilerin bulunmaması en önemli sorunlar olarak görülmektedir.

Sektörün bu okulları desteklemesi, belki de öğretmenlerin eğitilmesi gerekmektedir. Örneğin Türk Hava Yolları, Bağcılar Meslek ve Teknik Anadolu Lisesi'ni destekledi. Mühendisler gidip orada ders verdiler. Bu projeden güzel sonuçlar alındığı değerlendirilmektedir. Okuldaki öğretmenler havacılık sektörünün seminerlerine katılmalarının da fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak teknisyen eğitimiyle ilgili bir başka sorun da mezunların sektörde çalışmamasıdır. Şu ana kadar iki adet okul SHGM tarafından tanınan okul statüsünde yetkilendirilmiştir. Biri Bağcılar Meslek ve Teknik Anadolu Lisesi, diğeri Eskişehir Sabiha Gökçen Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi. Bu okullardan alınan öğretmenleriyle bilgiye göre okullardan mezun olan öğrencilerin sektörde çalışma oranı yüzde 5-10 civarında. Bu okullardaki öğrenciler, okuldan sonra üniversiteye girip başka alanlara geçmektedirler.

3.SONUÇ

Sonuç olarak özetlemek gerekirse; ülkemiz havacılık alanında en hızlı büyüyen ülkelerden birisidir. Kendi hava aracı filomuzun yanı sıra yabancı hava araçlarına da bakım yapılmaktadır. Kalifiye teknisyenler yabancı ülkeler tarafından transfer edilmeye başlanmıştır. AB mevzuatına uyum kapsamında havacılık emniyeti ile ilgili kurallar EASA mevzuatına uygun hale getirilmektedir.

Yukarıda belirtilen durumlar göz önüne alındığında yeterli nicelik ve nitelikte teknisyen yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda mevcut okulların SHGM gerekliliklerine uygun hale getirilmesi ve yeni açılacak okullarda da bu gerekliliklere uyulması büyük önem arz etmektedir. Bunun için; okulların müfredatının SHGM gerekliliklerine uygun hale getirilmesi, pratik eğitim için uygun tesis ve alet-ekipman imkanlarının sağlanması ve en önemli olarak da öğrencileri bu zorlu göreve hazırlayacak eğiticilerin gerekli nitelikte olmalarının sağlanması gerekmektedir.

Bu kapsamda havacılık sektörünün elini taşın altına koyması gerekmektedir. Sivil Toplum Kuruluşlarının da bilgi ve birikimlerini aktarması uygun olacaktır. Havayolu şirketleri ve bakım kuruluşları bütçelerinin belli bir miktarını eğitime ayırabilirler, okullara mühendis ve teknisyenlerini gönderebilirler. Devlet, sektör ve okullar elbirliği ile çalıştığında çözülemeyecek sorun yoktur.

KAYNAKLAR

1. <http://www.uteddergi.com/tr/yazarlar/beytullah-akkaya/eylul-2016-bakim-teknisyeni-egitimine-bir-bakis.htm>
2. 04 MART 2014 tarihli SHGM - YÖK Sivil Havacılık Komisyonu 4. Toplantısı Sonuç Raporu
3. <http://web.shgm.gov.tr/tr/manset-haber/5140-2015-2016-yaz-donemi-staj-yerlestirmeleri-yapildi> [4] <http://www.uteddergi.com/tr/yazarlar/beytullah-akkaya>
4. <http://www.boeing.com/commercial/market/long-term-market/pilot-and-technician-outlook/>



SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULLARI EĞİTİMİNDE İNOVASYON ÇALIŞMALARI

Meral Yüksel

Marmara Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Haydarpaşa- İstanbul
meralyuksel@marmara.edu.tr

ÖZET

Bu çalışma, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarının eğitim faaliyetlerinde uygulanabilecek inovasyon çalışmalarına odaklanmıştır. Eğitim çalışmalarında uygulanabilecek inovasyon çalışmalarına örnekler verilerek, istihdam ve ülke gereksinimlerine uygun tekniker yetiştirme hedefine öneriler getirilerek, tartışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, eğitim, inovasyon

ABSTRACT

This study is based on educational innovation studies for Vocational Schools of Health Related Services. In this study various examples are giving for educational innovation studies. Additionally training programmes for technician education that needs our country and employment will be discussed.

Keywords: Vocational School of Health Related Services, education, innovation

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarının geleceğinin şekillenmesi, ülkemiz sağlık ihtiyaçlarının karşılanması gereksinimi nedeniyle, mevcut okullarımızın nitelik, nicelik ve kalite yönünden değerlendirilmesini ve eğitim sistemlerinin tekrar gözden geçirilmesini gerektirmektedir. Öte yandan kalite ve niteliğin artırılması, yapılacak köklü değişikliklerden ziyade, inovatif gelişmelerle mümkün olabilecektir. Bu çalışmada Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları eğitiminde yapılabilecek inovatif çalışmalardan bahsedilecek ve önerilerde bulunulacaktır.

Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarına yönelik beklenen gelecek hedefleri incelendiğinde, koruyucu sağlık hizmetlerinin gelişmesi, sağlık turizmi, evde sağlık bakımı (yaşlı ve engellilere bakım hizmetleri), 112 acilin geliştirilmesi gibi konuların yanı sıra meslek eğitimi alan kişilerin mesleklerinde “uzmanlaşmış” olmalarının beklentisi de ortaya çıkmaktadır. Hekim, diş hekimi, hemşire gibi sağlık alanlarının desteklenmesi teknikerler tarafından sağlanmakta olup, bazı sosyal alanlarda da sağlık teknikeri gereksinimi ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde mevcut Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarında bulunan programlar değerlendirildiğinde, 2023 vizyonu kapsamında bir takım değişiklikler ve yenilikler yapmak zaruri hale gelmektedir. Bu kapsamda yapılacak müfredat çalışmaları, meslek yeterliliği çalışmaları, nitelikli akademisyen yetiştirme faaliyetleri sürdürülürken, 21. Yüzyıl teknolojileri ve değerleri de göz önüne alınmalıdır. İnsan iş gücünü yetiştiren kurumlar olarak bizler, üretken, rekabetçi bir eğitim sistemi içinde yenilikçi bir tutum sergileyerek, Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerle de bir denge sağlamalıyız. Bu kapsamda inovasyon-yenilikçi çalışmalar esası oluşturulmalıdır.

Hiç kuşkusuz ki, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları olarak matematik-fen eğitimi, büyük AR-GE çalışmaları yapmamız beklenemez. Ancak öğrencilerimiz için eğitim alanında inovasyon çalışmaları başlatmalıyız ve yürütmeliyiz. Bunları da üniversiteler arası işbirlikleri içinde çözümlmeliyiz. Oluşturacağımız ufak bir değişiklik ile yeni bir vizyon yakalayabiliriz.

Örneğin; Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarında eğitim niteliğini arttırmak için uygulama esastır. Yani öğrencinin pratik eğitimini arttırması gereklidir. Ancak temel sorun, genellikle, yeterli alt yapı ve donanımın olmamasıdır. Çözüm nedir? Ya da ne olabilir? Bu kapsamda e-kitaplar geliştirilmelidir. Öğrenci kullanımına uygun, anlayacağı, deneme yanılma yoluyla teorik bilginin pekiştirildiği sanal ortamdan takip edebileceği, rahatlıkla güncellenebilen uygulamalar düzenlenmelidir. Sanal ortamda gerçekleştirilen bu çalışmalar, gerçek hayattaki uygulamayı kolaylaştırmakta, yapılabilecek hataları en aza indirmektedir. Öğrenci sahaya çıktığında karşılaşılabileceği sorunları az-çok öğörebilmekte, tedbir ve pekiştirmesini ona uygun hale getirebilecektir.

Öte yandan mezunlarımızı kendi alanlarında “uzmanlaştırmalıyız”. Bir Tıbbi Görüntüleme Teknikeri mamografi çekim teknikleri alanında uzmanlaşmalı, işini en verimli ve en nitelikle sürdürme becerisine sahip olmalıdır. Böylece iş gücü anlamında da vazgeçilmez olmalıdır. Bir Tıbbi Laboratuvar Teknikeri seroloji alanında uzmanlaşmalı, sahip olduğu klinik beceri ile ticari kitini en verimli şekilde uygulayabilmeli, maksimum verimi elde etmelidir. Patoloji laboratuvar teknikeri immünohistokimya alanında seçimlik dersler ve/veya mezuniyet öncesi/ sonrası seminer ve becerilerle desteklenmeli alanında vazgeçilmez olmalıdır. Bütün bu örnekler sayıca arttırılabilmekle birlikte, müfredat içi ufak modifikasyonlar, özel sektörün destekleri ile düzenlenebilecektir. Ortaya çıkacak nitelikli yardımcı sağlık personelinin de gerek özel gerek kamunun gereksinimini karşılama şansı da artacak, istihdam sürecini rahatlatacaktır. Buna benzer inovatif değişimler başlatılmalı ve sürdürülebilir hale gelmelidir.

Sonuç olarak, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları olarak ülkemiz öncelikli ihtiyaçlarını gözetmeli, toplumumuzun ihtiyacı olan istihdama uygun tekniker yetiştirmeliyiz. Bu kapsamda Dünya ülkeleri ve birbirimiz ile rekabet edebilme şansını arttırmak için özellikle eğitim alanında inovasyon çalışmalarımızı başlatmalıyız.

Kaynaklar:

1. Sağlık sektörünün ara kademe insan gücü ihtiyacının belirlenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı, 2009, Ankara.
2. Sağlıkta İnsan Kaynakları 2023 Vizyonu, Sağlık Bakanlığı, 2011, Ankara.
3. 2023 yılı sağlık iş gücü hedefleri ve sağlık eğitimi, Sağlık Bakanlığı 2014, Ankara.
4. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokullarında Uygulanan Programların Güncellenmesi ve Eğitim Standartlarının Belirlenmesi Çalıştayı; 12-14 Mayıs 2016, Şanlıurfa.



TÜRKİYE'DE GRAFİK TASARIMCININ PROBLEMLERİ ve BİR ÇÖZÜM ORTAĞI OLARAK MESLEK KURULUŞLARI

Doç. Fuat AKDENİZLİ

*Dokuz Eylül Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi - Grafik Bölümü Grafik Resimleme ve Baskı
Anasanat Dalı*

Güldeste Sokak No:4 35320 Balçova/İZMİR

TGDD Yönetim Kurulu Üyesi

fuat.akdenizli@deu.edu.tr

ÖZET

Türkiye’de grafik tasarım alanında gerek eğitim gerekse piyasa şartları anlamında pek çok sorun bulunmaktadır. Eğitim öğretimin kalitesi, daha iyi çalışma koşullarının sağlanması, telif hakları ve hukuk alanına giren problemler için grafik tasarımcılar çözüm üreten meslek kuruluşlarına ihtiyaç duymaktadır. TGDD (Tüm Grafikerler Dayanışma Derneği) üzerinden günümüz Türk grafik tasarımcılarının yaşadığı problemler ve meslek kuruluşlarının bu problemlere getirdiği çözümler örneklerle incelenerek gelecekte meslek örgütlerinin izlemesi gereken yön üzerine öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Grafik tasarım, tasarımcı, meslek kuruluşu, piyasa, etik, eğitim

ABSTRACT

There are many problems both education and working conditions in grafik design field. Graphic designers need professional associations for solving their problems such as quality of education, better working conditions, registration laws and other legal problems. In this paper, the problems of Turkish graphic designers and how them were solved by TGDD (All Graphic Designers Solidarty Association) will be explained with examples and a vision for graphic design professional associations suggested for the future.

Keywords: Graphic design, designer, professional association, market, ethic, education

1. GİRİŞ

Grafik tasarım alanı, 1883 yılında kurulan Sanayi-i Nefise Mektebi’nde 1927 yılında akademi müdürü Namık İsmail’in girişimiyle kurulan ve Avusturyalı tasarımcı Eric Weber’in başına getirildiği afiş atölyesinin (Ersel; 2014,88) açıldığı günden bugüne akademik eğitim alınan bir tasarım dalı olarak varlığını sürdürmektedir. Tarihsel kökleri çok daha gerilere götürülebilmesine rağmen serbest piyasa ekonomisi ile ilişkileri bağlamında değerlendirildiğinde Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze grafik tasarımcının problemlerinin benzerlikler gösterdiği görülmektedir.

Türkiye’de ilk reklam ajansları 1940’lı yıllarda kurulmaya başlanmış, bu ajanslar piyasa beklentilerine uygun Batılı anlamda tasarım özellikleri gösteren nitelikli çalışmalar üretmişlerdir. (https://tr.wikipedia.org/wiki/Eli_Aciman) Türkiye’de 1960’lı yıllarda ülkede üretim çeşitliliğinin artması ile palazlanmaya başlayan kapitalist ilişki biçimleri satışı yapılacak bir ürünün pazarlanabilmesi için reklamın ve reklam ajanslarının varlığını da zorunlu hale getirmiştir. (Maden; 1989, 14) Bu bağlamda 1970’li yılların toplumsal olaylarındaki artışa paralel olarak grafik tasarımcılarda bir

dernek çatısı altında toplanmaya başlamışlardır. Grafik tasarımcıların 1968'den 1978'e kadar örgütlenme çalışmalarını oturtmaya çabaladıkları görülür. (Bilge;1983,825) Bu anlamda ilk kurulan dernek olan Grafikerler Meslek Kuruluşu, 1978'ten günümüze (<http://gmk.org.tr/about>) halen varlığını devam ettirmekle birlikte zaman içerisinde Tüm Grafikerler Dayanışma Derneği, Bursa Grafik Tasarımcılar Derneği (kuruluş 2013) (<http://www.bgtd.org.tr>) gibi ulusal ve yerel dernekler de bu bağlamda meslek sorunlarına çözüm adresleri olmaya çalışmışlardır.

1980'li yıllarla birlikte dünya reklam sektörünün önemli isimleri Türkiye'de ortaklıklara girerek tasarım alanındaki hizmet kalitesini küresel ölçeğe taşıma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. (Merter; 2003, 13)

Özellikle 2000'li yıllarla birlikte dijital devrim olarak nitelendirilen bilgisayar teknolojilerindeki gelişmelerin meslek alanına uyarlanarak Türkiye'de de kullanılır hale gelmesiyle grafik tasarım alanında hem küresel ölçekte bir iletişim olanağı doğmuş hem de telif hakları anlamında önemli etik ve hukuk sorunları baş göstermeye başlamıştır.

Bu problemlerin oluşmasındaki sebeplerin başında grafik tasarım eğitimi verilen kurumlarda etik ve telif hakları konusunun henüz yeterince ciddiyetle ele alınmaması yatmaktadır. Akdeniz Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Grafik Bölümü'nde 2000'li yılların başından beri verilen "Fikri Haklar Hukuku" dersi gibi (<http://gsf.akdeniz.edu.tr/grafik/grafik-orgun-ogretim-katalog/>) dönem dönem bu konu ile ilgili dersler müfredatlarda yer almış olsa da genç tasarımcı adaylarında konu ile ilgili mesleki bir ahlak anlayışı geliştirecek kadar etkili genel bir kabul görmüş bir bakış sağlanamamıştır.

2. GRAFİK TASARIMCILARIN KARŞILAŞTIKLARI PROBLEMLER ve MESLEK ÖRGÜTLERİ

Meslek kuruluşları bünyesinde her türlü hukuk sorununa çözüm bulabilecek iş hukuku ve telif hakları konusunda yetkin danışmanlar bulmak uzun süre mümkün olamamıştır. Türkiye'de özellikle hukuki danışmanlık ve bilirkişilik hizmeti vermek anlamında önemli çalışmaları bulunan bir dernek olan TGDD yönetim kurulu başkanı Faruk ÇAĞLA, grafik tasarımcıların problemlerini ve hukuki sıkıntılarla derneğe yapılan başvuruları aşağıdaki gibi sıralamıştır:

1. Eğitim ile ilgili Sorunlar

- Liselerde ve Üniversitelerde eğitim veren öğretim elemanlarının piyasa bilgilerinin yeterli olmaması, buna müteakip yetiştirilen öğrencilerin eksik bilgi ve yeterli olmayan donanım ile mezun olup sorun yaşamaları,
- Öğretim kurumlarında özellikle bilgisayar alanında eksik eğitim alan çocukların eksiklerini tamamlamak için yeterliliği olmayan ÖZEL KURS'larda eğitim almaları,
- Bu özel kurslardaki bazı eğitimcilerin teorik yetersizliği ve aynı zamanda kursların GRAFİK TASARIM adı altında sadece YAZILIM gösterip tüketiciyi/müşteriyi eksik bilgilendirmeleri,
- Üniversitelere öğretim elemanı atanırken MESLEKİ TECRÜBE kriterinin göz ardı edilmesi,
- RESİM/TEKSTİL/GASTRONOMİ/İŞLETME/EKONOMİ vs. gibi grafik tasarım disiplini ile çok bağlantısı olmayan bölümlerden mezun öğretim elemanlarının üniversitelerin Grafik Bölümlerinde yöneticilik yapmaları
- Güzel Sanatlar alanından mezun olmamış kişilerin Grafik Tasarım alanında lisansüstü



çalışma yaparak alanda eğitimci olmaya talip olmaları,

2. Piyasa Sorunları

- Bazı eğitim kurumlarının güncel teknolojiyi öğretmekte yetersiz kalması sonucu oluşan ALAYLI – MEKTEPLİ anlaşmazlıkları. Mekteplilerin Program, tasarım ve baskı tekniklerini yeterince bilmemesi; alaylıların çok iyi program ve teknoloji bilip tasarımın teorik sorunları ile ilgilenmemeleri,
- Esnek Çalışma saatlerine uyumlu grafik tasarımcı anlayışı ile mesai saatlerinin grafik tasarımcıyı mağdur edecek duruma getirilmesi,
- Grafik tasarımcılara Müşteri Temsilciliği, Sekreterlik, Dağıtıcılık, Fotoğrafçılık ve hatta Çaycılık gibi meslek sınırları dışında bir takım görevler yüklenmesi ve yaptırılması,
- Grafik tasarımcıların TAKLİT / KOPYA tasarım yapması, veya kendilerine yaptırılması,
- Maaşlı çalışan grafikerlerin çalıştıkları işletmede yaptıkları tasarımlar üzerindeki haklarını bilmemeleri,
- Masaüstü yayıncılık programlarını biliyor olmanın tasarım yapmak için yeterli olacağı inancı,

3. Hukuk Sorunları

- Fazla mesai ücreti verilmemesi,
- Maaşların yüksek fakat sigortanın asgari ücretten ödenmesi, buna ilişkin tazminatın da asgari ücret üzerinden ödenmesi,
- Bir grafik tasarımcının yaptığı tasarımların başka bir tasarımcı veya kuruluş tarafından taklit edilmesi ya da doğrudan izinsiz kullanılması durumunda yapılması gerekenler,
- Bir grafik eserin tasarlandığı mecra dışında müellifinin izni olmaksızın müşteri tarafından farklı alanlarda kullanılması,
- Ajans – Müşteri veya Grafik tasarımcı – Müşteri ilişkileri kapsamında yapılan tasarımın müşteriye teslim edilip edilmemesi,
- Bir tasarımın müşteriye nasıl teslim edilebileceği, Outlook kullanımı, ekran görüntüler, FTP, Wettransfer vs. kullanımı hakkında eksik ya da yanlış bilgi sahibi olunması,
- Sözleşme hazırlanması hususunda dikkat edilmesi gerekenler,
- Taraflar arasında sözleşme yok ise yapılması gerekenler,
- Tasarım yarışmalarının ŞARTNAMELERİNDE belirtilen hususlar FSEK'e ve TASARIM HUKUKUNA uygunluğu...

4. Vergi Sorunları

- Freelance/Serbest çalışan grafik tasarımcıların durumlarına özel vergi muafiyetleri ya da nasıl vergilendirildikleri konusunda bilgi sahibi olmamaları.

Yukarıda genel olarak verilmeye çalışılan bu problemler listesine eklemeler yapmak mümkündür. Meslek kuruluşlarının hukuki anlamda meslektaşlarına nasıl destek verdiğini somutlaştırmak amacıyla aşağıda TGDD'ye yapılan başvurulardan ikisi ve TGDD'nin yaptığı işlemlerden örnekler verilecektir.

Örnek 1.

T.C. Ankara 10. Asliye Ticaret Mahkemesi'nde 2015 yılında görülen davacı F.T. ve M.T. ile tanınmış bir sigorta kurumu arasındaki tazminat davasında, TGDD'den Bilişim Teknolojileri ve Veri Tabanı Programcılığı'ndan mezun Web Tasarımı ve Grafik Animasyon dalında sertifika sahibi teknisyenlerin elde edeceği muhtemel gelir sorulmuştur.

Örnek 2.

T.C. İstanbul 20. İş Mahkemesi'nde 2015 yılında davacı C.Ç. ile bir reklam ajansı arasında görülen Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili tespit davasında davacının kıdem, deneyim ve eğitimindeki bir kişinin 2010 – 2015 yılları arasında alacağı ücretlerin bildirilmesi istenmiştir.

Her iki davada da TGDD, öncelikle çalıştıkları pozisyona göre davacıları tanımlamış (Stajyer Grafiker, Yardımcı Grafiker, Uygulamacı Tasarımcı Grafiker, Uzman Grafiker, Yönetici/Art Director Grafiker) bu tanımla sonucunda TGDD tarafından belirlenmiş ücret katsayıları tablosu üzerinden hesaplama yaparak mahkemelere görüş bildirmiştir. Derneğin tanımlama ve ücretlendirmeye ait yaklaşımı ve tüzüğü web sitesinden görülebilir. (<http://www.tgdd.org.tr/tuzuk/form-anket-ve-dokumanlar>)

TGDD'nin kurulduğundan bugüne görüş bildirdiği yaklaşık 50 davanın tamamına yakınının emsal ücret tespitleri üzerinden olması, meslek erbablarının sadece ekonomik mağduriyet karşısında bu tür derneklerin kapısını çaldığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Dernek üyelerinin mesleki bir sorun yaşamadıkça bu tür derneklere başvurmadığı ve mağduriyetleri çözülür çözülmez aidatlar konusunda kayıtsız davranmaya başladıkları için meslek kuruluşlarının sürdürülebilirliği de tehlikeye düşmektedir.

3. SONUÇ

Türkiye'de grafik tasarım mesleki eğitim olarak her ne kadar XX. yy.ın ilk çeyreğinden bu yana veriliyor olsa da alanın hukuksal ihtiyaçları konusunda bilgi birikimi ve destek veren kurum sayısı son derece sınırlıdır. Grafik tasarımcıların ve hatta bu alanda halen eğitim görmekte olan grafik tasarımcı adaylarının mağdur olmaması için yapılması gerekenler iki ana başlık altında gruplandırılabilir.

1. Grafik Tasarımcıya düşen Sorumluluklar:

- Meslek kuruluşlarına üye olup bir gün kendileri için de yapılması olası olan harcamalar düşünülerek aidatlarını düzenli yatırmak,
- Meslek kuruluşlarının düzenlediği organizasyonlara maddi ve manevi destek vermek,
- Meslek kuruluşlarının düzenlediği toplantılara düzenli katılarak meslekleri hakkında daha fazla farkındalık kazanmak,
- Gerek duyulan yerlerde meslek kuruluşlarından bilgi ve yardım talep etmek,

2. Grafik Tasarım Mesleki Kuruluş ve Derneklerine düşen Sorumluluklar:

- Açık, net, hukuksal boyutu olan kapsayıcı bir tüzük sahibi olmak,
- Üyelerine, mesleki, siyasi, dini herhangi bir ayırım yapmaksızın tam hizmet ve destek vermek,
- Hukuksal problemler karşısında yetkin ve yaptırım gücü olan çözüm önerileri getirmek,
- Temsil ettiği meslektaşlarının çalışma şartlarının daha iyi olması için çaba göstermek,
- Mesleki, geniş katılımlara açık organizasyonlar düzenlemek,



- f. Mesleki bilgi birikimi ve yayınlara destek sağlamak,
- g. Aidatların değerlendirilmesi konusunda tam bir şeffaflık içerisinde olmak,
- h. Diğer meslek kuruluşları ile de işbirliğine açık olmak,
- ı. Mesleki eğitim alanının sorunları için hem sözcülük yapmak hem öneriler getirmek...

Mesleki kuruluş ve derneklerin sahibi herkesten önce o meslek içinde üretip o meslekten geçimini sağlayan insanlardır. Mesleki kuruluş ve derneklerin varolması meslek erbablarının bu kuruluşlara vereceği destek ve sahiplenme ile mümkün olacaktır. Bu bilincin yaratılması meslek örgütleri kadar, sadece problem yaşıyınca meslek örgütlerini hatırlamayıp her zaman destek vermeye gönüllü, üyelerinin de sorumluluğudur. Bu bilincin yerleşeceği ilk durak ise bu anlamda büyük bir sorumluluk yüklenen eğitim kurumlarıdır.

KAYNAKLAR

BİLGE, İlhan (1983). Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi – 3. cilt, İletişim Yayınları, İSTANBUL

ERSEL, Hasan (2014). Türkiye’de Grafik Tasarım ve Afiş Eğitiminin Tarihine Kısa Bir Bakış, Kazım Taşkent Yapı Kredi ve Kültür Sanat, Yapı Kredi Yayınları, İSTANBUL

MADEN, Sait (1989). Ülkemizde Grafik Sanatı’nın Dünü, Bugünü. Türk Grafik Sanatçıları, İSTANBUL

MERTER, Ender (2003). 80. Yılında Cumhuriyeti Afişleyen Adam – İhap Hulusi Görey. Literatür Yayınları, İSTANBUL

<http://www.bgtd.org.tr>

<http://gmkn.org.tr/about> <http://gsf.akdeniz.edu.tr/grafik/grafik-orgun-ogretim-katalog/> <http://www.tgdd.org.tr/tuzuk/form-anket-ve-dokumanlar> https://tr.wikipedia.org/wiki/Eli_Aciman

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİM UYGULAMALARINA İLİŞKİN ETKİLİLİĞİN BELİRLENMESİ VE UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLARIN TESPİTİ: KARAMAN İLİ ÖRNEĞİ

Hasan TOPAL

Karaman il Milli Eğitim Müdürlüğü

Sakabaşı Mahallesi Mut Caddesi Valilik Binası C Blok KARAMAN

E-posta: hastopal@gmail.com

ÖZET

Bu araştırma, Meslek Lisesi Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitim Uygulamalarına İlişkin Etkinliğin Belirlenmesi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunların Tespiti için yapılmıştır.

Bu çalışmada, kasıtlı örnekleme yoluyla belirlenen 6 mesleki ve teknik anadolu lisesine kayıtlı, eleman örnekleme yoluyla belirlenen 287 öğrencinin görüşü alınmıştır.

Araştırma, tarama türünde bir araştırma olup veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ile Fatih Özkan (2013) tarafından geliştirilen ölçeğin uyarlanarak yine araştırmacı tarafından, ilgili meslek dersleri öğretmenleri ile üniversite öğretim üyelerinin görüşleri alınarak geliştirdiği ölçeğin uygulanması ile elde edilmiştir. Veriler SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde genel değerlendirme yapmak için tanımlayıcı istatistiklerden toplam, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Bunun yanında cinsiyet ve beceri eğitimi yapılan işletmenin bulunduğu sektör değişkenlerinin karşılaştırılmasında t-testi kullanılmıştır. Araştırmada tek yönlü varyans analiz (One Way Anova) ve Tukey HSD testi teknikleri kullanılarak mesleki eğitim alanı ve beceri eğitimi yapılan işletmede çalışan personel sayısı değişkenleri karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın sonucuna göre; Meslek Lisesi Öğrencileri İşletmelerde Beceri Eğitim Uygulamalarına İlişkin olarak genel olarak olumlu görüşe sahiptirler. Öğrencilerin görüşlerinde, cinsiyet ve beceri eğitimi yapılan işletmenin bulunduğu sektör değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Mesleki eğitim alanlarına ve beceri eğitimi yapılan işletmede çalışan personel sayısı değişkenlerine göre öğrencilerin işletme beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinde anlamlı fark vardır.

Araştırmada elde edilen bulguların, meslek lisesi öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarını daha etkin bir şekilde sürdürmesinde yarar sağlayacağı ve mevcut sorunlara çözüm önerileri geliştirilmesine katkıda bulunacağı ümit edilmektedir.

Anahtar kelimeler: Meslek Lisesi, Öğrenci, İşletme, Beceri Eğitimi

ABSTRACT

This research was done to determine Vocational Educations Students' Problems Faced at Business Skill Training Implementations Related to Determining Activity and Implementation.

In this research, 287 students' views who were specified by sampling element at 6 vocational and



technical anatolian high schools that are specified with intentional sampling.

This is a research which is a kind of scanning and was obtained with data related to literature, law and documents were scanned afterwards implementing the personal verse form developed by the researcher and the scale developed by Fatih Özkan (2013) and another scale developed by again the researcher receiving opinions of vocational class teachers and academicians at universities. The data is evaluated with packaged software SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Sciences). Elements of descriptive statistics; total, frequency, arithmetic average, standard deviation were used to general evaluation of analysis of data. Besides t-test was used to compare gender and variables of sectors at which business skill training is done. Variables of vocational education field and number of personel working at business skill training were compared with One Way Anova and Turkey HSD test techiques.

Depending on outcome of research; Vocational Education Students have positive views about Business Skill Training Implementations. There is no meaningful difference at students' views according to gender and variables of of sectors at which business skill training is done. There is meaningful difference at students' views related to variables of vocational education field and number of personel working at business skill training.

It is expected that findings which are obtained by the research will contribute to vocational education students to maintain more effective business skill training implementations and to develop solutions to present problems.

Keywords: Vocational High School, Student, Business, Skill Training

1. GİRİŞ

Bir ülkenin ekonomik ,siyasal ve kültürel kalkınma sürecinde doğal kaynakların değerlendirilmesi ve insan gücünün değerli duruma getirilmesinin önemi büyüktür. Bunun için iş ve eğitimin bütünleştirilmesine dolayısıyla da Mesleki Teknik Eğitime ihtiyaç vardır. Gelişmiş ülkelere baktığımızda iyi planlanmış Mesleki Teknik Eğitimin ülkenin kalkınma sürecindeki etkilerini açık bir şekilde görmek mümkündür.

Mesleki Teknik Eğitimin tanımına baktığımızda; Toplumsal hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklerde kalifiye teknik elemanlar yetiştirilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin verildiği eğitimidir. Mesleki teknik eğitimin amacı toplumun hedefleri ve iş çevrelerinin talepleri doğrultusunda bireylere belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin kazandırılmasıdır. Usul, Eroğlu ve Akın da (2007: 236) meslek elemanını: “Bilgiye en kısa zamanda ulaşabilen, ulaşmış olduğu bilgiyi üretime yansıtabilen, değişen koşullara adaptasyon sağlayabilen, bilinmeyi bulup; bunu dünya insanların ihtiyaçlarına sunabilen kişidir” şeklinde tanımlanmaktadır. İyi planlanmış, pratiğe dönük, kendisinden beklenilenin farkında olan bir mesleki ve teknik eğitim sayesinde olaylara müdahalede hızlı hareket edebilen, her duruma uyum sağlayabilen, alternatif bakış açıları geliştirebilen, teknolojiye aşına ve değişime açık bireyler yetiştirilebilecektir.

Mesleki ve teknik eğitimin kalitesi ile toplumun ekonomik ve sosyal gelişmişliği arasında çok yakın bir ilişki vardır. Mesleki eğitimin kalitesinin artırılarak amacına ulaşabilmesi için dikkat edilmesi gereken başlıca unsur; verilen eğitimin pratiğe dönük olmasıdır. “Meslekî eğitim, yetiştirdiği

işgücünün, iş hayatındaki başarısı oranında etkili olmaktadır. Gelecek yılların yaratacağı değişimler ve ortaya çıkacak yeni ihtiyaçlar dikkate alındığında, iş hayatındaki gelişmelerin izlenerek gerekli değişikliklerin eğitime yansıtılması ile meslekî ve teknik eğitime dinamik bir yapı kazandırılacağı konusunda kuşku bulunmamaktadır. Özkan; (2013:37) Bu bağlamda Mesleki Teknik Eğitimin İşletmelerde Beceri Eğitimi ayağının önemi büyüktür. Milli Eğitim Bakanlığının 2015-2016 Stratejik eylem planında işletmelerde meslek eğitimi mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde teorik eğitimlerini ise Mesleki ve Teknik Eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını ifade eder, şeklinde tanımlamıştır.

İşletmede Beceri Eğitimi; Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında okuyan öğrencilerin teori eğitimlerini okullarında, beceri eğitimlerini işletmelerde yaptıkları eğitim uygulaması. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarıdır.(Demirci,2007:6)

Bu araştırmayla, mesleki ve teknik Anadolu lisesine devam eden öğrencilerim işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin etkililiğin belirlenerek süreçte karşılaşılan sorunlarının tespit edilip çözüm önerilerinin geliştirilerek alanyazına katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Çalışma tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Bu çalışmada araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi ortamında ve var olduğu gibi tanımlanmaya çalışılmıştır. Tarama modelleri geçmişte ya da şu anda var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi sağlar(Karasar, 1991:77).Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ile Fatih Özkan (2013) tarafından geliştirilen ölçeğin uyarlanarak yine araştırmacı tarafından, ilgili meslek dersleri öğretmenleri ile üniversite öğretim üyelerinin görüşleri alınarak geliştirilen ölçeğin mesleki ve teknik anadolu lisesi 12.sınıf öğrencilerine uygulanması sonucu elde edilen veriler araştırmada kullanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni

Bu çalışmanın evrenini, 2015–2016 Eğitim–Öğretim Yılında, Karaman ilinde bulunan, 17 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve bu okullara devam eden 1043, 12. Sınıf öğrencisi oluşturmaktadır.

2.3. Araştırmanın Örneklemi

Karaman ilinde Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 12. Sınıfına devam eden öğrenci sayısının çok olmasından dolayı evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmada “eleman örneklem” yöntemi kullanılmıştır. Evrendeki elemanların, tek tek, eşit seçilme şansına sahip oldukları durumda yapılan örneklemeye eleman örneklem denir (Karasar, 1991:113).

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde belli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri tablosundan yararlanılmıştır (Altunışık ve diğ., 2007). Tabloda evren büyüklüğü 1000 ise gerekli örneklem büyüklüğü 278 olarak belirtilmiştir (Altunışık ve diğ., 2007; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Büyükoztürk ve diğ., 2009). İşletmelerde beceri eğitimine devam eden 12. Sınıf öğrencilerinin belirlenmesinde ise, maliyet, ulaşım ve çalışma kolaylığı göz önünde bulundurularak “kasıtlı

örnekleme” yoluna gidilmiştir. Buna göre örneklem, 2015–2016 Eğitim Öğretim Yılında, Karaman Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İbn-i Sina Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Hatuniye Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Nefise Sultan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Temizel Ünlü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Ahi Evran Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesine kayıtlı ve işletmelerde beceri eğitimine devam eden 287 12. Sınıf öğrencisinden oluşmaktadır.

Öğrencilerin demografik verileri Tablo 1’ de verilmiştir.

Tablo 1. Öğrencilerin demografik verileri

Özellik	f	%	Özellik	f	%
<i>Cinsiyet</i>			Yiyecek İçecek Hizmetleri	6	2,1
Kız	144	50,2	Motorlu Araçlar Teknolojisi	0	0
Erkek	143	49,8	Büro Yönetimi	2	,7
<i>Mesleki Eğitim Alanı</i>			Aile ve Tüketici Hizmetleri	26	9,1
Bilişim Teknolojileri	23	8,0	Adalet	5	1,7
Gıda Teknolojisi	36	12,5	Diğer	11	3,8
Elektrik-Elektronik Teknolojisi	23	8,0	<i>Beceri eğitimi yaptığınız işletme hangi sektördedir?</i>		
Muhasebe ve Finansman	51	17,8	Kamu	125	43,6
Makine Teknolojisi	11	3,8	Özel	162	56,4
Mobilya ve İç Mekan Tasarımı	3	1,0	<i>Beceri eğitimi yaptığınız işletmede kaç personel çalışıyor?</i>		
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	17	5,9	1-10 Arası	117	40,8
Metal Teknolojisi	12	4,2	11-50 Arası	65	22,6
El Sanatları Teknolojisi	3	1,0	51-100 Arası	13	4,5
Sağlık Hizmetleri	8	2,8	101-150 Arası	5	1,7
Pazarlama ve Perakende	9	3,1	151-200 Arası	6	2,1
Giyim Üretim Teknolojisi	23	8,0	201-250 Arası	7	2,4
Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	11	3,8	251 Ve Üzeri	74	25,8
Grafik ve Fotoğraf	41	14,3	Toplam	287	100

2.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ile Fatih Özkan (2013) tarafından geliştirilen ölçeğin uyarlanarak yine araştırmacı tarafından, ilgili meslek dersleri öğretmenleri ile üniversite öğretim üyelerinin görüşleri alınarak geliştirilen ölçeğin mesleki ve teknik anadolu lisesi 12.sınıf öğrencilerine uygulanması sonucu elde edilen veriler araştırmada kullanılmıştır. Ölçek, 5’li likert tipinde olup ve 12 adet ölçek maddesi bulunmaktadır. Ölçekte “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde beş cevap seçeneği yer almıştır. Bu seçenekler, 1 ile 5 arasında değer taşımaktadır. Olumlu bir tutum cümlesi için yapılan puanlama 5–1 arasında, olumsuz bir tutum cümlesi için yapılan puanlama ise ters kodlanmış olup, 1–5 arasında sıralanmaktadır. Geliştirilen anketin içeriğinde alınabilecek en düşük puan 25, en yüksek puan ise 125’tir. Ölçeğin güvenilirliği için madde analizine bağlı olarak hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0.838 olarak bulunmuştur. Alfa güvenilirlik değerinin büyüklüğü konusunda, araştırmalarda kullanılabilecek ölçme araçları için öngörülen güvenilirlik düzeyinin 0.70 olduğu (Tezbaşaran, 1997; Tavşancıl, 2006) dikkate alındığında, ölçeğe ilişkin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir.

2.5. Veri Toplama süreci

Araştırma 2015-2016 Eğitim – Öğretim Yılında Karaman ili merkez ilçesinde bulunan 6 mesleki ve teknik anadolu lisesinde gerçekleştirilmiştir. Veriler bu okulların 12.sınıflarına kayıtlı ve işletmelerde beceri eğitimine devam eden öğrencilerden toplanmıştır. Doldurulan veriler araştırmacı tarafından özenle kontrol edilerek teslim alınmıştır. Araştırma sonucunda hatalı ya da eksik doldurulan 3 anket değerlendirmeye alınmamıştır. 287 anket değerlendirmeye dahil edilmiştir.

2.6. Verilerin Analizi

Anket ile elde edilen veriler kodlanarak SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde genel değerlendirme yapmak için tanımlayıcı istatistiklerden toplam, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Bunun yanında cinsiyet ve beceri eğitimi yapılan işletmenin bulunduğu sektör değişkenlerinin karşılaştırılmasında t-testi kullanılmıştır. T –testi kullanılarak iki grup ortalamaları karşılaştırılır. Gruplar arasındaki farkın rastlantısal mı, yoksa istatistiksel olarak mı anlamlı olduğuna karar verilir. Karşılaştırılan grup sayısı ikiden fazla olması durumunda ise t-testi yetersiz kalır. Bu durumlarda ise genel olarak tek yönlü varyans analizi kullanılır (İstatistiksel Analiz, 2011). Araştırma da tek yönlü varyans analizi (tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) ve Tukey HSD testi teknikleri kullanılarak mesleki eğitim alanı ve beceri eğitimi yapılan işletmede çalışan personel sayısı değişkenleri karşılaştırılmıştır.

İstatistiksel analizlerde uygulanan anketin hata payını ortaya çıkarmak için anlamlılık düzeyi değeri kullanılır. Bu değerin düşük çıkması ankete olan güven düzeyini yükseltmektedir. Bu değer çalışmalarda genellikle 0.05 ya da 0.01 olarak kabul edilmektedir (Işık ve ark., 2010). Bu çalışmada, anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde “Mesleki ve Teknik Anadolu lisesi öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitim uygulamalarına ilişkin etkililiğin belirlenmesi ve uygulamada karşılaşılan sorunların tespitine yönelik 12 soruluk anketin birinci bölümü ilk önce genel olarak incelenmiş daha sonra anketin ikinci bölümünde yer alan 4 soru ile birlikte anketin her bir maddesine katılımcılar tarafından verilen cevaplar analiz edilmiştir.

Araştırmada, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitim uygulamalarına ilişkin etkililiğin belirlenmesi ve uygulamada karşılaşılan sorunların tespitine yönelik katılımcıların verdiği cevapların değerlendirilmesi ve analizi yapılmıştır. Ölçeğin ilk bölümünde bulunan maddelerin genel toplam puanlarının ortalaması (aritmetik ortalama), standart sapması ile en küçük ve en yüksek puanları belirlenmiştir. Öğrencilerin verdiği cevaplar sonucunda oluşan bulgular Tablo’2 de gösterilmiştir.

Tablo 2.

N	$\bar{X}$	Ss	En Küçük	En Yüksek
287	44,70	8,779	13	60

Anketin ilk bölümünde yer alan işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin değerlendirmeye yönelik öğrencilerin verdiği cevapların genel ortalaması (aritmetik ortalama) $\bar{X} = 44,70$ olarak hesaplanmıştır. Aritmetik ortalama puanına bakıldığında, öğrencilerin işletme beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin değerlendirmelerinin ortalamanın çok üzerinde olduğu söylenebilir. Bu durumda, öğrencilerin işletmelerde beceri eğitim uygulamalarına ilişkin olarak; bu uygulamaların amacına uygun olduğunu, sürdürülen çalışmaların mesleki gelişimlerine olumlu katkıda bulunduğunu, işletmelerde beceri eğitimine ilişkin süreçlerin olumlu ve etkili bir biçimde gerçekleştirildiğini düşündükleri söylenebilir.

Öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarının değerlendirilmesi ile ilgili anketin ilk bölümünde verdiği cevapların genel ortalaması farklı değişkenlere göre karşılaştırılmıştır. Bu değişkenler cinsiyet, beceri eğitimi yapılan işletmenin bulunduğu sektör, mesleki eğitim alanı ve beceri eğitimi yapılan işletmede çalışan personel sayısıdır. Öğrenciler sahip oldukları bu değişkenler açısından, anket sorularına verdikleri cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığına t-testi ve One Way Anova teknikleri kullanılarak bakılmıştır. T-testi sonuçları incelendiğinde cinsiyet ($t = ,637, p > .05$) ve beceri eğitimi yapılan işletmenin bulunduğu sektör ($t = ,802, p > .05$) değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. One Way Anova sonuçlarına göre ise, mesleki eğitim alanı ($F_{16-270} = ,004, p < .05$) değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir (Tablo 3).

Tablo3.

Varyansın kaynağı	KD	Sd	KO	F	P	Anlamlı fark
Gruplar arası	2595,494	16	162,218	2,252	,004	13-17*
Grup içi	19446,736	270	72,025			
Toplam	22042,230	286				

13. Konaklama ve Seyahat Hizmetleri, 17. Büro Yönetimi

Tablo 3'daki One Way Anova sonuçları incelendiğinde mesleki eğitim alanı farklı olan öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin görüşleri farklılık göstermiştir. Mesleki eğitim alanlarına göre öğrencilerin işletme beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinde anlamlı fark vardır. Anlamlı farklılığın yönünü tespit etmek için yapılan Tukey HSD analizine göre mesleki alanı konaklama ve seyahat hizmetleri olan öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin görüşleri mesleki alanı büro hizmetleri olan öğrencilere göre daha olumlu olduğu söylenebilir.

One Way Anova sonuçlarına göre anlamlı farklılık gösteren diğer bir değişken ise beceri eğitimi yapılan işletmede çalışan personel sayısıdır ($F_{16-270} = ,004, p < .05$). Çalışma sonucuna ilişkin bulgular tablo'4 te gösterilmiştir.

Tablo4.

Varyansın kaynağı	KD	Sd	KO	F	P	Anlamlı fark
Gruplar arası	1774,497	6	295,750	4,086	,001	1-2,7*
Grup içi	20267,733	280	72,385			
Toplam	22042,230	286				

1. 1-10 arası, 2. 11-50 arası, 7. 251 ve üzeri

Tablo 4'deki One Way Anova sonuçları incelendiğinde beceri eğitimi yapılan işletmede çalışan personel sayısı farklı olan öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin görüşleri farklılık göstermiştir. Beceri eğitimi yapılan işletmede çalışan personel sayısı göre öğrencilerin işletme beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin görüşlerinde anlamlı fark vardır. Anlamlı farklılığın yönünü tespit etmek için yapılan Tukey HSD analizine göre beceri eğitimi yapılan işletmede çalışan personel sayısı 11-50 arası olan öğrencilerin personel sayısı 1-10 arası olan öğrencilere göre ve personel sayısı 251 ve üzeri olan öğrencilere göre işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin görüşleri daha olumlu olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarının değerlendirilmesi anketinin birinci bölümünde yer alan her bir maddeye verdikleri cevaplar tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo5.

Sorular	$\bar{X}$	Ss	Toplam
1.Beceri eğitimine gideceğim işletmeyle ilgili ihtiyaç duyacağım tüm bilgiler staja başlarken ilgililer tarafından anlatıldı.	3,83	1,277	1099
2.İşletmeler, beceri eğitimine gelen öğrencilere daha çok eğitim aldıkları alan dışındaki işleri yaptırmaktadırlar.	3,01	1,357	864
3.Beceri eğitimi sürecinde yaptığım uygulamalarla ilgili değerlendirmeler, usta öğreticim tarafından her aşamada tek tek yapılmaktadır.	3,71	1,158	1064
4.Okulda alanımla ilgili aldığım mesleki eğitim, işletmede bana verilen görevleri yapmamda yeterli oluyor.	3,70	1,232	1062
5.Okuldaki meslek dersi öğretmenlerimiz, işletmelerde yapılan iş ve işlemler konusunda yeterli bilgiye sahiptirler.	3,95	1,164	1134
6.Koordinatör öğretmenim beceri eğitimi yaptığım işletmede karşılaştığım sorunların çözümünde bana yeteri kadar yardımcı oluyor.	3,82	1,255	1096
7.İşletmelerde beceri eğitimi mezun olacağım yıl değil de daha önceki yıllarda verilseydi iş hayatına hazırlanmamda daha yararlı olurdu.	3,78	1,178	1085
8.İşletmelerdeki beceri eğitimi beni çalışma hayatına hazırlamakta yeterlidir.	3,77	1,143	1081
9.Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinden mezun olmamın iş bulmamda bana yarar sağlayacağına inanıyorum	3,85	1,115	1104
10.İşletmede beceri eğitimi döneminde verilen ücret işe olan motivasyonumu artırmaktadır.	3,71	1,359	1066
11.Özverili şekilde staj yapmam halinde mezuniyet sonrasında beceri eğitimi yaptığım işletmede işe devam edeceğimi düşünmekteyim.	3,46	1,253	994
12.Beceri eğitimine gideceğim işletmeyle ilgili ihtiyaç duyacağım gerekli iş sağlığı ve güvenliği bilgileri tarafıma verilmiştir.	4,11	1,107	1180

Öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarının değerlendirilmesi anketinin birinci bölümünde yer alan ilk soruya verdikleri cevaplar incelendiğinde öğrencilerin beceri eğitimi yaptıkları merkezde ihtiyaç duydukları bilgilerin ilgililer tarafından verildiğini ifade etmişlerdir. Ankette yer alan işletmelerin beceri eğitimi almak için gelen öğrencilere eğitim alanlarındaki dışındaki işleri yaptırma noktasında öğrencilere yöneltilen soruya ise öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür. Öğrenciler beceri eğitimi sürecinde yaptığım uygulamalarla ilgili değerlendirmeler, usta öğreticim tarafından her aşamada tek tek yapılmaktadır, okulda alanımla ilgili aldığım mesleki eğitim, işletmede bana verilen görevleri yapmamda yeterli oluyor, işletmelerde beceri eğitimi mezun olacağım yıl değil de daha önceki yıllarda verilseydi iş hayatına hazırlanmamda daha yararlı olurdu, işletmelerdeki beceri eğitimi beni çalışma hayatına hazırlamakta yeterlidir, işletmede beceri eğitimi döneminde verilen ücret işe olan motivasyonumu artırmaktadır ve koordinatör öğretmenim beceri eğitimi yaptığım işletmede karşılaştığım sorunların çözümünde bana yeteri kadar yardımcı oluyor sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde öğrencilerin ortalamanın üzerinde olumlu cevaplar verdiği görülmüştür. Öğrencilere yöneltilen özverili şekilde staj yapmam halinde mezuniyet sonrasında beceri eğitimi yaptığım işletmede işe devam edeceğimi düşünmekteyim sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde öğrenci görüşlerinin olumlu yönde ortalamanın biraz üzerinde olduğu, okuldaki meslek dersi öğretmenlerimiz, işletmelerde yapılan iş ve işlemler konusunda yeterli bilgiye sahiptirler ve beceri eğitimine gideceğim işletmeyle ilgili ihtiyaç duyacağım gerekli iş sağlığı ve güvenliği bilgileri tarafıma verilmiştir. sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde ise olumlu yönde ortalamanın çok üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarının değerlendirilmesi anketinin ikinci bölümünde yer alan her bir maddeye verdikleri cevaplar tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6.

<i>Sorular</i>	$\bar{X}$	Ss	Toplam
1.Beceri eğitimine gideceğim işletmede “ kişisel koruyucu donanımlardan” ihtiyaç duyacağım malzemeler (maske, bone, eldiven, koruyucu ayakkabı vb.) tarafıma teslim edilmiştir.	1,32	,466	378
2.Beceri eğitimi yaptığım işletmede, stajyer öğrencilerin eğitimi için bir eğitim birimi bulunmaktadır.	1,38	,485	395
3.Koordinatör öğretmenim staj yaptığım işletmeye gelince benimle görüşüyor.	1,07	,255	307
4.Beceri eğitim yaptığım işletme bana, yasal olarak öngörülen oranda (asgari ücretin %30 veya %15’den az olmamak üzere) ücret ödemektedir	1,19	,392	341

Öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarının değerlendirilmesi anketinin ikinci bölümünde yer alan beceri eğitimine gideceğim işletmede “ kişisel koruyucu donanımlardan” ihtiyaç duyacağım malzemeler (maske, bone, eldiven, koruyucu ayakkabı vb.) tarafıma teslim edilmiştir ve beceri eğitimi yaptığım işletmede, stajyer öğrencilerin eğitimi için bir eğitim birimi bulunmaktadır sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde öğrenci görüşlerinin olumlu yönde ortalamanın biraz altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin koordinatör öğretmenim staj yaptığım işletmeye gelince benimle görüşüyor ve beceri eğitim yaptığım işletme bana, yasal olarak öngörülen oranda (asgari ücretin %30 veya %15’den az olmamak üzere) ücret ödemektedir

sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde ise öğrencileri olumsuzya yakın görüşlerinin olduğu ortaya çıkmıştır.

4. SONUÇ

1. Öğrencilerin ölçme aracının ilk bölümünde yer alan sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde beceri eğitimi yaptıkları merkezde ihtiyaç duydukları bilgilerin ilgililer tarafından kendilerine verildiğini ifade etmişlerdir. Öğrenciler beceri eğitimi sürecinde yaptığım uygulamalarla ilgili değerlendirmeler, usta öğreticim tarafından her aşamada tek tek yapılmaktadır, okulda alanımla ilgili aldığım mesleki eğitim, işletmede bana verilen görevleri yapmamda yeterli oluyor, işletmelerde beceri eğitimi mezun olacağım yıl değil de daha önceki yıllarda verilseydi iş hayatına hazırlanmamda daha yararlı olurdu, işletmelerdeki beceri eğitimi beni çalışma hayatına hazırlamakta yeterlidir, işletmede beceri eğitimi döneminde verilen ücret işe olan motivasyonumu artırmaktadır ve koordinatör öğretmenim beceri eğitimi yaptığım işletmede karşılaştığım sorunların çözümünde bana yeteri kadar yardımcı oluyor sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde öğrencilerin ortalamının üzerinde olumlu cevaplar verdiği görülmüştür. Öğrencilere yöneltilen özverili şekilde staj yapmam halinde mezuniyet sonrasında beceri eğitimi yaptığım işletmede işe devam edeceğimi düşünmekteyim sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde öğrenci görüşlerinin olumlu yönde ortalamının biraz üzerinde olduğu, okuldaki meslek dersi öğretmenlerimiz, işletmelerde yapılan iş ve işlemler konusunda yeterli bilgiye sahiptirler ve beceri eğitimine gideceğim işletmeyle ilgili ihtiyaç duyacağım gerekli iş sağlığı ve güvenliği bilgileri tarafıma verilmiştir sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde ise olumlu yönde ortalamının çok üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu durumda, öğrencilerin işletmelerde sürdürdükleri beceri eğitimi uygulamalarına ilişkin bu süreçlerle ilgili genellikle olumlu görüşe sahip oldukları ve söz konusu uygulamaların mesleki gelişimleri açısından yararlı olduğuna inandıkları söylenebilir.

2. Ankette yer alan işletmelerin beceri eğitimi almak için gelen öğrencilere eğitim alanlarındaki dışındaki işleri yaptırma noktasında öğrencilere yöneltilen soruya ise öğrencilerin kararsız kaldıkları görülmüştür. Bu durum; öğrencilere, işletmelerde beceri eğitimi yaptıkları süreçte eğitimini aldıkları alan dışında da işler yaptırıldığı şeklinde yorumlanabilir.

3. Öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarının değerlendirilmesi anketinin ikinci bölümünde yer alan beceri eğitimine gideceğim işletmede “ kişisel koruyucu donanımlardan” ihtiyaç duyacağım malzemeler (maske, bone, eldiven, koruyucu ayakkabı vb.) tarafıma teslim edilmiştir ve beceri eğitimi yaptığım işletmede, stajyer öğrencilerin eğitimi için bir eğitim birimi bulunmaktadır sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde öğrenci görüşlerinin olumlu yönde ortalamının biraz altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda beceri eğitimleri sürecinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin gerekli tedbirlerin işletmeler tarafından yeterince alınmadığı ve yasal ve önemli bir gereklilik olan işletmelerdeki eğitim birimlerinin yeterli düzeyde ve işlevsel olarak oluşturulmadığı söylenebilir.

4. Öğrencilerin koordinatör öğretmenim staj yaptığım işletmeye gelince benimle görüşüyor ve beceri eğitim yaptığım işletme bana, yasal olarak öngörülen oranda (asgari ücretin %30 veya %15’den az olmamak üzere) ücret ödemektedir sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde



ise öğrencileri olumsuzla yakın görüşlerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumda, koordinatör öğretmenlerin işletmeye geldiklerinde öğrencilerle etkili düzeyde iletişim kurmadıkları ve öğrencilerin stajyerlik dönemini daha istekli ve verimli geçirmesi için teşvik edici olan hak ettikleri ücretin ödenmesinde olumsuzlukların olduğu söylenebilir.

KAYNAKLAR

1. Altunışık, Remzi, R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu, E. Yıldırım (2007) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Sakarya. Sakarya Yayıncılık
2. Demirci, M. S. (2007) Ticaret Meslek Lisesinde Staj Yapan Öğrencilerin İşletmelerde Beceri Eğitiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Yolları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
3. Karasar, Niyazi. (1991) Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara. Bahçelievler.
4. Özkan, Fatih. (2013) Ticaret Meslek lisesi Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulaması, Uygulamanın Verimliliğinin Artırılması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Gaziantep İlinde Bir Uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Hasan Kalyoncu Üniversitesi. Gaziantep.
5. Usul, H. Eroğlu, H. ve Akın, O. (2007). Meslek Liseleri ve Meslek Yüksek Okullarındaki Eğitim Süreçleri Arasındaki Uyum Sorunun Analizi ve Ticaret Lisesi Örneği. Selçuk Üniversitesi/ Konya

TÜRKİYE'DEKİ SURIYELİ ÇOCUKLARIN EĞİTİMİ

Ali ÜNSAL

unsal-ali@hotmail.com

Yahya Turan Fen Lisesi, Reyhanlı/HATAY

ÖZET

Bu çalışmanın genel amacı; Türkiye'deki Suriyeli çocuklara sunulan eğitim imkanları ve karşılaşılan zorluklar ele alınmıştır. Ülkelerindeki savaş ortamından kaçıp Türkiye'ye sığınan temel eğitim çağındaki Suriyeli çocukların eğitime erişim olanaklarının neler olduğunu, nasıl bir eğitim faaliyetinin yürütüldüğünü, bu konuda ne tür politikaların uygulandığını, bu politikaların etkilerinin ve eksikliklerinin neler olduğunu tespit etmek ve bu konuda yapılması gerekenlere yönelik öneriler sunmaktır. Bununla birlikte özel olarak, kamp içinde ve kamp dışında yaşamakta olan Suriyeli çocukların eğitime erişimleri, eğitimin niteliği, dil sorunu, öğretmen temini vs. noktasında farklılıkların ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmanın asıl amacı, konu ile ilgili hem devlet tarafından oluşturulan politika belgelerinin analizini yapmak hem de önde gelen sivil toplum kuruluşlarının Suriyeli çocukların eğitimlerine yönelik gerçekleştirdikleri faaliyetlere odaklanmaktır.

Suriye'den Türkiye'ye sığınmacı olarak göç eden ve kamp içi ve dışında yaşayan Suriyeli çocukların mevcut eğitim durumlarını, eğitime erişim sorunlarını ve çözüm önerilerini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca konu ile ilgili ulusal ve uluslararası kurum ve STK'lar tarafından Suriyelilerle ilgili yapılmış olan çalışmalar, rapor ve makaleler de incelenmiştir. Türkiye'deki Suriyeli çocukların eğitim durumları ve sorunlarına yönelik daha detaylı bilgi edinmek için, 2014 Ocak ayı içerisinde gidilen Hatay Reyhanlı çadır kenti ve Apaydın konteyner kentindeki eğitim merkezi müdürleri ve öğretmenleri ile konu hakkında derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Toplamda 4 okul müdürü ve 10 öğretmen ile görüşülmüştür. Türkiye, kamplara kabul ettiği Suriyelilerin her türlü ihtiyaçlarıyla birlikte, eğitim ihtiyacını da büyük oranda karşılamaktadır. Bu anlamda Türkiye'de sığınmacılara verilen eğitim hizmetlerinin dünyada benzerini bulmak oldukça güçtür. Ancak özellikle kampların dışında yaşayan Suriyeli çocukların eğitime erişimlerinde halen bazı sorunlar olduğunu ifade etmek gerekir. Nitekim kamp içindeki Suriyeli çocukların yüzde 90'ı eğitime devam etmekteyken, bu oran kamp dışındakilerde yüzde 26 civarındadır. Yukarıdaki tartışmalarda da kamp dışı eğitim ortamlarının daha zorlayıcı ve daha fazla eksikliklere sahip olduğu görülmüştür. Bundan dolayı, kamp dışında yaşayan Suriyeli çocukların eğitim sorunlarına öncelik verilmesi gerekmektedir. Buna ilaveten, yukarıda bahsedilen sorunlar ivedilikle çözüm beklemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sığınmacı, Eğitim, Geçici Eğitim Kampı, STK, Suriyeli.

GİRİŞ

Bu çalışmanın genel amacı; Türkiye'deki Suriyeli çocuklara sunulan eğitim imkanları ve karşılaşılan zorluklar ele alınmıştır. Ülkelerindeki savaş ortamından kaçıp Türkiye'ye sığınan temel eğitim çağındaki Suriyeli çocukların eğitime erişim olanaklarının neler olduğunu, nasıl bir eğitim faaliyetinin yürütüldüğünü, bu konuda ne tür politikaların uygulandığını, bu politikaların etkilerinin ve eksikliklerinin neler olduğunu tespit etmek ve bu konuda yapılması gerekenlere



yönelik öneriler sunmaktır. Bununla birlikte özel olarak, kamp içinde ve kamp dışında yaşamakta olan Suriyeli çocukların eğitime erişimleri, eğitimin niteliği, dil sorunu, öğretmen temini vs. noktasında farklılıkların ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmanın asıl amacı, konu ile ilgili hem devlet tarafından oluşturulan politika belgelerinin analizini yapmak hem de önde gelen sivil toplum kuruluşlarının Suriyeli çocukların eğitimlerine yönelik gerçekleştirdikleri faaliyetlere odaklanmaktır.

2011'de Suriye'de başlayan olaylar giderek savaş ve şiddet ortamına dönüşmüş ve 5 milyona yakın insan can güvenliği için komşu ülkelere sığınmak zorunda kalmıştır. Türkiye'nin "açık kapı" politikası sayesinde 2,5 milyonu aşkın Suriyeli de Türkiye'ye sığınmıştır. Suriye'deki savaşın halen devam etmesi ve ülkedeki yaşam alanlarının yok olması nedeniyle, Türkiye'ye sığınan Suriye vatandaşlarının ülkelerine uzun bir süre daha dönemeyecekleri öngörülmektedir. Suriyeli sığınmacıların yaklaşık yarısından fazlasının eğitim çağında olduğu bilinmektedir. Bu nedenle can güvenliği, barınma, gıda, giyinme gibi birincil ihtiyaçlarının yanında eğitim ihtiyacı ve sorunları da gün yüzüne çıkmaktadır. Küçük çaplı saha araştırması da içeren bu çalışmada konu ile ilgili hem dokümanların ve politika belgelerinin analizi yapılmış hem de kamp içi ve kamp dışında sunulan eğitim hizmetlerine yönelik bazı okul müdürleri ve öğretmenler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İlgili kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile görüşülerek, Türkiye'nin okul çağındaki Suriyeli çocuklara sunmuş olduğu eğitim hizmetleri, uyguladığı politikalar, Suriyeli çocukların eğitime erişim durumu ve karşılaşılan zorluklar ele alınmıştır. 2012 yılında Suriyeli çocukların eğitimlerine yönelik izlenen politikalar, ilk etapta Suriyelilerin geri dönecekleri varsayımı üzerinden geliştirilmeye çalışılmış ve kısa vadeli bu politikalar sadece kamp içindeki Suriyeli çocuklara yönelik hazırlanmıştır. 2013 yılına gelindiğinde, Suriye'deki iç savaş şiddetlenerek devam etmiş, Türkiye'deki Suriyelilerin sayısı ise günden güne artmıştır. Dolayısıyla acil ihtiyaçların tedarik edilmesi üzerine yoğunlaşmıştır.

Bu çalışmada, Türkiye'deki temel eğitim çağındaki Suriyeli çocuklara yönelik bahsedilen politika belgeleri detaylı bir şekilde ele alınmış, ayrıca Türkiye'deki Suriyeli çocukların eğitimine ilişkin yaşanan sorunlar yapılan görüşmeler sonrasında ortaya koyulmuş ve bu sorunlara çözüm önerileri sunulmuştur.

Türkiye'deki Suriyelilerin sığınma sürecinin uzaması, şimdiye kadar gündemde çok az yer alan eğitim sorununu öne çıkarmıştır. Türkiye'deki Suriyelilere ilişkin pek çok alanda saha araştırmaları yapılmasına ve raporlar hazırlanmasına rağmen Suriyelilerin eğitim durumları ve sorunlarına ilişkin çalışmaların sayısı yok denecek kadar azdır.

Bu çalışmanın genel amacı; ülkelerindeki savaş ortamından kaçıp Türkiye'ye sığınan temel eğitim çağındaki Suriyeli çocukların eğitime erişim olanaklarının neler olduğunu, nasıl bir eğitim faaliyetinin yürütüldüğünü, bu konuda ne tür politikaların uygulandığını, bu politikaların etkilerinin ve eksikliklerinin neler olduğunu tespit etmek ve bu konuda yapılması gerekenlere yönelik öneriler sunmaktır. Bununla birlikte özel olarak, kamp içinde ve kamp dışında yaşamakta olan Suriyeli çocukların eğitime erişimleri, eğitimin niteliği, dil sorunu, öğretmen temini vs. noktasında farklılıkların ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmanın asıl amacı, konu ile ilgili hem devlet tarafından oluşturulan politika belgelerinin analizini yapmak hem de önde gelen sivil toplum kuruluşlarının Suriyeli çocukların eğitimlerine yönelik gerçekleştirdikleri faaliyetlere odaklanmaktır.

YÖNTEM

Suriye'den Türkiye'ye sığınmacı olarak göç eden ve kamp içi ve dışında yaşayan Suriyeli çocukların mevcut eğitim durumlarını, eğitime erişim sorunlarını ve çözüm önerilerini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda elde edilen sonuçlarda genelleme amacı güdülmemekle birlikte, elde edilen sonuçlar, konuya ilişkin bir perspektif sağlaması bakımından önemlidir.

Bu çalışmada, konu ile ilgili hem dokümanların ve politika belgelerinin analizi yapılmış hem de ilgili kamu kurum ve sivil toplum kuruluşu temsilcileri ile yüz yüze ve telefonla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak Türkiye'ye sığınan Suriyeli çocukların eğitim sorununun çözümüne yönelik, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kapsamında yayımlanan 2014/21 sayılı Yabancılar Yönelik Eğitim- Öğretim Hizmetleri Genelgesi ile birlikte bu konuda yayımlanan diğer resmi belgeler ve ilgili kamu görevlilerinin açıklamaları ele alınmıştır. Ayrıca konu ile ilgili ulusal ve uluslararası kurum ve STK'lar tarafından Suriyelilerle ilgili yapılmış olan çalışmalar, rapor ve makaleler de incelenmiştir. Nitekim bu yöntem, araştırılan konuyla ilgili kişi ya da kurumlara ulaşmanın mümkün olmadığı durumlarda etkili bir veri toplama yöntemidir. İlgili dokümanların yanı sıra, Türkiye'deki Suriyeli çocukların eğitim durumları ve sorunlarına yönelik daha detaylı bilgi edinmek için, 2014 Ocak ayı içerisinde gidilen Hatay Reyhanlı Çadır Kenti ve Apaydın konteyner kentindeki eğitim merkezi müdürleri ve öğretmenleri ile konu hakkında derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. Ayrıca Hatay ilinde kamp dışında bulunan birer geçici eğitim merkezine gidilmiş ve bu merkezlerin müdürleri ve öğretmenleri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Toplamda 4 okul müdürü ve 10 öğretmen ile görüşülmüştür.

Türkiye'ye gelen Suriyelilerin en azından yakın bir gelecekte ülkelerine geri dönmeyeceklerinin anlaşılması üzerine eğitim gibi boşluk kabul etmeyen bir alanın düzenlemeleri, aşağıda detayları verilen yönetmelik ve genelgelerin çıkarılmasıyla ancak 2014 yılının sonlarına doğru sistematik bir çerçevede ele alınmaya başlanmıştır. Suriyeli çocukların eğitimlerine yönelik izlenen politikalar, ilk etapta Suriyelilerin geri dönecekleri varsayımı üzerinden geliştirilmeye çalışılmış ve kısa vadeli bu politikalar sadece kamp içindeki Suriyeli çocuklara yönelik hazırlanmıştır. Daha açık ifade ile 2012 yılında MEB tarafından Suriyelilere Türkçe öğretmek yerine Arapça müfredat ile eğitimleri desteklenmiştir. Bu vesile ile Suriyelilerin geri döndüklerinde herhangi bir sorun yaşamaması hedeflenmiştir. 2013 yılına gelindiğinde, Suriye'deki iç savaş ve şiddet azalmamış, aksine artarak devam etmiştir. Ülkelerinden kaçan Suriyelilerin Türkiye'ye sığınmaları neticesinde Türkiye'deki Suriyelilerin sayısı ise günden güne artmıştır. Dolayısıyla acil ihtiyaçların tedarik edilmesine yoğunlaşılmıştır. İlk etapta gündeme gelemeyen eğitim sorunları ise zaman ilerledikçe daha çok ön plana çıkmaya başlamıştır. Dahası, Suriyeli ailelerin uzun süre eğitimsiz kalan çocukları için ileride öngörülemez sorunların ortaya çıkma riski görülmeye başlamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Suriye'de 2011 yılında başlayan iç çatışma ve savaş giderek şiddetini artırmış ve yüz binlerce insanın katledilmesine sebep olmuştur. Bu nedenle ülkesini terk etmek zorunda kalan milyonlarca insan, can ve mal güvenliği nedeniyle komşu ülkelere sığınmak zorunda kalmıştır. Türkiye'nin o dönemde izlemiş olduğu "açık kapı" politikası nedeniyle 4 yılda yaklaşık 2,5 milyon Suriyeli Türkiye'ye sığınmıştır. Suriye'deki savaş ve şiddetin halen sürüyor olması, Suriyeli sığınmacıların da ülkelerine geri dönüşlerini kısa sürede imkansız kılmaktadır. Bu nedenle, öncelikle can ve



mal güvenliklerini sağlamaya, barınma, gıda, giyim gibi temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik yoğun bir çalışma içerisinde giren Türkiye, Suriyelilere yönelik kısa vadeli politikalardan uzun vadeli politika arayışlarına girmiştir. Bu politikaların en önemlisi şüphesiz eğitim politikalarıdır. Türkiye'ye gelen Suriyelilerin yüzde 54'ü (1 milyonu aşkın), savaş nedeniyle eğitimini yarıda bırakmak zorunda kalmış Suriyeli çocuklardan oluşmaktadır. Bu da çok büyük bir kesimin eğitim ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Bu ihtiyacın farkında olan Türkiye, temel eğitim çağındaki Suriyeli çocukların eğitimlerine yönelik politikalar geliştirmiştir. İlk olarak, sadece AFAD tarafından kurulan kamplardaki çocuklara kendi dillerinde, kendi müfredatlarında eğitim verilmeye başlanmıştır. Ancak kamp dışında çok daha büyük bir kitlenin olması, eğitim hizmetlerinin sadece kamplar ile sınırlı kalmasına müsaade etmemiştir. Bu nedenle MEB tarafından çıkarılan bir genelge ile (2014/21 sayılı) Suriyeli çocuklara yönelik eğitim hizmetleri kamp içinden kamp dışına da yayılmıştır. Böylece, Suriyeli çocuklar için geçici eğitim merkezlerinde kendi dillerinde ve müfredatlarında ve hatta kendi öğretmenleri ile birlikte eğitim görmeleri sağlanmıştır. Ayrıca bir diğer önemli eğitim hizmeti ise, yabancı kimlik numarasına sahip her Suriyeli çocuğun Türkiye'deki devlet okullarında okuma hakkı tanınması olmuştur. Ancak Suriyeli aileler daha çok kendi dillerinde ve müfredatlarında eğitim gerçekleştirilen geçici eğitim merkezlerini tercih etmektedir. Bununla birlikte, imkanı elverişli Suriyeliler tarafından da özel okulların açılması sağlanmıştır. Ancak Suriyeli ailelerin çoğunluğunun ekonomik imkanları oldukça kısıtlı olduğundan bu okullara olan talep düşüktür. Özetle ifade etmek gerekirse, Türkiye, kamplara kabul ettiği Suriyelilerin her türlü ihtiyaçlarıyla birlikte, eğitim ihtiyacını da büyük oranda karşılamaktadır. Bu anlamda Türkiye'de sığınmacılara verilen eğitim hizmetlerinin dünyada benzerini bulmak oldukça güçtür. Ancak özellikle kampların dışında yaşayan Suriyeli çocukların eğitime erişimlerinde halen bazı sorunlar olduğunu ifade etmek gerekir. Nitekim kamp içindeki Suriyeli çocukların yüzde 90'ı eğitime devam etmekteyken, bu oran kamp dışındakilerde yüzde 26 civarındadır. Yukarıdaki tartışmalarda da kamp dışı eğitim ortamlarının daha zorlayıcı ve daha fazla eksikliklere sahip olduğu görülmüştür. Bundan dolayı, kamp dışında yaşayan Suriyeli çocukların eğitim sorunlarına öncelik verilmesi gerekmektedir. Buna ilaveten, yukarıda bahsedilen sorunlar ivedilikle çözüm beklemektedir. 20de Suriye'de başlayan olaylar giderek.

Anahtar Kelimeler: Sığınmacı, Eğitim, Geçici Eğitim Kampı, STK, Suriyeli.

1-BEKAM. (2015). "Suriyeli Misafirlere Yönelik Sosyal Uyum ve Eğitim Müfredatları Çalışmaları Raporu". [http:// bulbulzade.org/indirilebilir/bekam-mufredat-raporu.pdf](http://bulbulzade.org/indirilebilir/bekam-mufredat-raporu.pdf) (14.04.2015 tarihinde erişilmiştir.)

2-MEB. (2013). Ülkemizde Kamp Dışında Misafir Edilen Suriye Vatandaşlarına Yönelik Tedbirler. http://melikgazi.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2013_05/03024558_suriye.pdf

3-Seydi, Ali R. (2014). Türkiye'nin Suriyeli Sığınmacıların Eğitim Sorununun Çözümüne Yönelik İzlediği Politikalar. SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Nisan 2014, Sayı: 31, s. 267-305

OKULDAN SEKTÖRE

Orhan YILMAZ

Yenimahalle Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

Gayret Mah. İvedik Caddesi No: 25 Yenimahalle/ANKARA

orhanyilmaz@meb.gov.tr

ÖZET

Samsung Akademi çalışmasına sektörün beklentilerini karşılayan mesleki alanda kalifiye elaman yetiştirme, mezun öğrencilere iş istihdamı oluşturma düşüncesiyle başlanmıştır. Akademi öğrencileri okulumuzda kurulan tam donanımlı laboratuvarlarda, ürünlerin teknik özelliklerini, tamir ve teknik destek konusunu kapsayan uygulamalı eğitimleri, alanlarında profesyonel uzman öğretmenlerden almaktadırlar. Bilgisayar ve yan ürünleri, televizyon ve ses sistemleri, beyaz eşya ve cep telefonu olmak üzere dört farklı dalda güncel teknolojilerle uyumlu, teknik ekipmanlarla donatılmış laboratuvarlarda ilimizdeki 8 farklı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinden 200 öğrenciye, bir sene boyunca uygulamalarla zenginleştirilmiş bir eğitim verilmektedir. Verilen eğitimi başarıyla tamamlayan öğrenciler, dünyanın her yerinde geçerliliği olan, bakanlığımız ve ilgili firma tarafından onaylı sertifika almaya hak kazanmaktadırlar. Mezunlarımız, sponsor firma tarafından işe alınmakla birlikte sektördeki diğer firmalar tarafından da öncelikli olarak tercih edilmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, sektör, kalifiye eleman, istihdam.

ABSTRACT

Samsung Academy has started its works with the ideas of training qualified personnel that meets the expectations of the sector and creating employment for the graduate students. Academy students receive their applied education that covering of both technical characteristics of products and technical support and repair from the expert instructors in their areas in our fully equipped labs. About the subjects of Computer and ancillary products, televisions and audio systems, home appliances and mobile phones compatible with the current technology in four different branches an education enriched with applications are given throughout a year to 200 Anatolian Technical Vocational High School students from 8 different schools in our city. Students who complete our training are entitled to receive a world-wide valid certificate approved by the Turkish Ministry of National Education and the relevant company. Our graduates are employed by the sponsoring company and even they are preferred by other companies in the industry.

Keyword: Education, sector, qualified, employment

1. GİRİŞ

Ülkemizde, son yıllardaki hızlı büyümeyle birlikte, sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli teknik eleman eksikliği mevcuttur. Mesleki ve Teknik Okulların en önemli misyonu bünyesindeki alanlarda sektöre kalifiye eleman yetiştirmektir. Dolayısıyla nitelikli eleman açığını karşılamak ve eğitim- istihdam ilişkisini güçlendirmek açısından Samsung Akademi çalışmalarının uygulanması gerekmiştir. Bu amaçla okulumuzda eğitime destek kapsamında 2013- 2014 eğitim öğretim yılında açılan Samsung Akademi, gerek mesleki alanda kalifiye elaman yetiştirme, gerekse mezun olan öğrencilere iş istihdamı oluşturma bakımından ilimizdeki tek okul olup, Türkiye’de



ise bu akademiye sahip 3 okuldan biri olması açısından önemlidir. Temel misyonumuzun iş istihdamı olduğu düşünülürken, okul bitiminde akademi mezunu öğrencilerimizin, sponsor firma tarafından direkt olarak işe alınmaları, ve sektördeki diğer firmalar tarafından da tercih edilmeleri çalışmamızın orijinalliği ve işlevselliği açısından oldukça önemlidir.

Çalışmamız, ülkemizin ve sektörün ihtiyaçları düşünülürken, devamlılığı gerekli bir uygulamadır. Tüm paydaşlarımızın teknik eğitim ihtiyaçları, teknolojik gelişmelerin anlık değişimi ve öğrencilerimizin mezun olduktan sonraki istihdamları da bu çalışmamızı, sürdürmeyi gerektirmektedir. Meslek liselerinin misyonuna ve sektörün beklentilerine birebir karşılık verdiği için yaptığımız bu çalışma, yaygınlaştırılmaya öncelikli çalışmalardandır.

1.1. Problem Durumu

Özellikle okulumuzun mezun izleme sonuçları değerlendirildiğinde, mezun öğrencilerimizin istihdam durumunun istenen düzeyde olmadığı, kurumumuzda yapılan tüm toplantılarda sonuç olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda eğitim- istihdam ilişkisinde tespit edilen en mühim problem; alanında yeterli, sektörün beklentilerine cevap verebilen kalifiye eleman ihtiyacıdır. Okulumuz Bilişim Teknolojileri ve Elektrik- Elektronik Alanlarında hâlihazırda uygulanmakta olan eğitim- öğretim programlarının sektörün beklentilerini birebir karşılamaması sonucu da bizi böyle yenilikçi bir çalışmaya itmiştir.

2. ÇALIŞMANIN AMAÇ VE HEDEFLERİ

Samsung Akademi çalışmasının öncelikli amacı sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli teknik eleman eksikliğini gidermek, özellikle elektrik- elektronik, haberleşme ve bilişim alanlarında ihtiyaç duyulan kalifiye eleman yetiştirmektir. Bu çalışma ile okulumuzun fiziki durumunu iyileştirme ve teknik donanımını artırma da amaçlarımız arasında yer almaktadır. Bu nedenle Samsung Akademi yenilikçi çalışmamız, okulumuzda yeni teknolojilere dayalı laboratuvarların kurularak, bu laboratuvarlarda öncelikle okulumuz öğrencilerine, bunun yanında Ankaradaki diğer meslek liselerinden yönlendirilecek öğrencilere profesyonel eğitim uygulanmasını kapsamaktadır. Bu kapsamda açılan tüm birimlerle okulumuz; “Sürekli Eğitim Merkezi” haline gelerek başka toplumsal amaçlara da hizmet vermektedir. Ayrıca, okulumuzun il ve ülke çapında tercih edilen bir okul konumuna gelebilmesi, aynı düzeydeki diğer kurumlardan teknolojik açıdan tam donanımlı, güncel laboratuvarlar içinde, mesleki ve teknik alanlarda yapılan tüm yarışmalara katılıp, başarı kazanmak da bu çalışmanın bir diğer amacıdır.

Çalışmamızda beklenen öncelikli hedef, mezun öğrencilerimize iş istihdamı sağlayarak sektörün kalifiye eleman ihtiyacını karşılamaktır. Bu bakımdan mesleki eğitim- öğretimi en gelişmiş ve etkin biçimde uygulayarak, öğrencilerimizi iş hayatına hazırlamaktır. Öğrencilerimizi, teknik konulardaki yenilik ve çalışmalara dünya ile eş zamanlı hazırlayarak bireysel ve kurumsal gelişime katkı sağlamaktır. Okulumuzu, benzer okullar arasında en fazla tercih edilen, mesleki donanımı ve fiziki şartları uygun, standardı yüksek bir kurum yapmak da bir diğer hedeflerimiz arasındadır.

3. YÖNTEM VE PLAN

3.1. Yöntem

Bu çalışma kapsamında anket, araştırma - inceleme, problem çözme ve uygulama yöntemlerinden yararlanılmıştır. Öncelikle meslek liselerinin en önemli sorunu olan istihdam, paydaşlarla yapılan

görüşmelerle ve anketlerle tespit edilmiştir. İnceleme ve araştırma yöntemi ile bu bağlamda il ve ülke çapında yapılan uygulamalar belirlenip, yerinde incelenmiştir. Samsung Akademi çalışmasına yönelik, okulun fiziki alt yapı sorunları problem çözme yöntemiyle giderilerek bu çalışmanın okulumuzda uygulanması süreci başlatılmıştır. Çalışmanın uygulama aşamalarında da başta Okul Müdürümüz, Müdür Başyardımcımız ve çalışmada görevli meslek dersleri öğretmenlerimiz aktif bir biçimde yer almaktadır. Akademi binasının temizliği de ayrı bir görevli tarafından yapılmaktadır.





3.2. Çalışma Planı:

	Başlama Tarihi	Bitiş Tarihi	Sorumlu	Performans Göstergesi	Açıklamalar
1-Sponsor Firmayla Görüşmeler	Haziran 2013	Ağustos 2013	Okul Müdürü	Firma ve Bakanlıkla Yapılan Protokol	Protokolde tüm şartlar belirtilmiştir
2-Görevli Öğretmenlerin Eğitimi	Ağustos 2013	Eylül 2013	Okul Müdürü, Eğitim Uzmanları	Mesleki Yeterlilik ve Uzmanlık Belgesi	Firmanın eğitim uzmanları tarafından
3-Tam Donanımlı Laboratuvarların Oluşturulması	Ağustos 2013	Eylül 2013	Okul Müdürü, Müdür Yardımcıları	Fiziki Altyapının Teknik Donanımı Desteklemesi	Firma tarafından okulun ek binası revize edilmiştir.
4-Eğitim Alacak Öğrencilerin Tespiti	Her Eğitim sonunda	Eğitim yılı başında	Okul Müdürü Görevli Eğitimciler	Akademiye Başvuran Öğrenci Sayısı	Çevre okullardan kontenjan dahilinde öğrenci alınmakta.
5-Mezuniyet Törenleri	Eğitim yılı sonunda	-	Okul Müdürü Eğitimciler, Samsung Firması	Mezun Olan ve İstihdam Edilen Öğrenci Sayısı	Mezunlar Samsung firması tarafından istihdam edilmekte.

4. UYGULAMA

Çalışmamız, öncelikli olarak eğitim görevlilerinin ilgili firma tarafından eğitime alınması ile başlamıştır. Devamında ise, okulumuzda bu çalışma için belirlenen alanın, mobil cihazlar, ses ve görüntü cihazları, bilişim ürünleri ve beyaz eşya laboratuvarları olarak yeni teknolojilere dayalı laboratuvarların kurulması sağlanmıştır. Mesleki eğitimlerimiz, haftanın 4 günü 17.30-20.30 saatleri içindedir. Akademimizde normal mesleki eğitimin haricinde, örgün eğitim de yeni teknolojilerle okulumuz öğrencilerine sunulmaktadır. Hafta sonu kursları, yaz dönemi eğitim çalışmaları ve teknik servis elemanı yetiştirme uygulamaları da, çalışmamız kapsamında gerçekleştirilen diğer uygulamalardır.

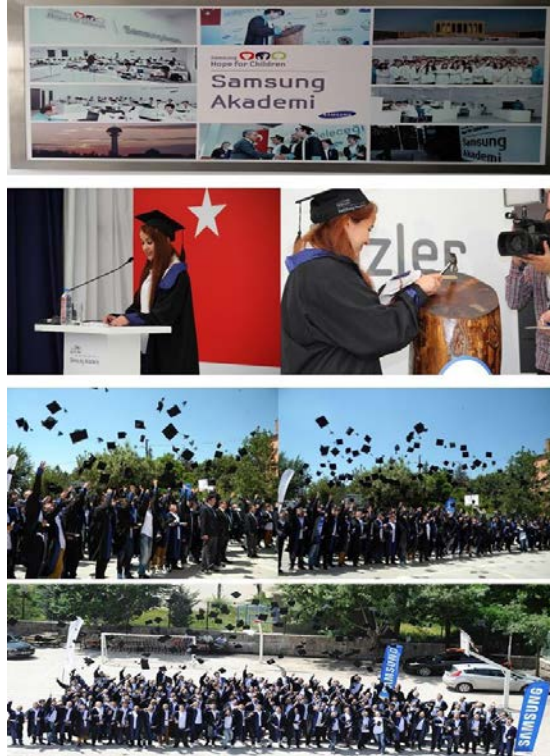
5. SONUÇLAR

5.1. Paydaşlara Sağlanan Katkılar

Bu çalışma ile okulumuzdaki ek bina revize edilmiş, teknolojik olarak tam donanımlı laboratuvarlara ve alanlara kavuşmuştur. Sektörün taleplerine karşılık verecek öğrencilerin yetiştirilmesi, okulumuzun mesleki anlamda vizyonuna ulaşmada katkı sağlamıştır. Samsung Akademi'den önce mezun öğrencilerimizin aynı yılda işe yerleşme oranı %14 iken, çalışmanın ilk yılında %18'e ulaşmıştır. Özellikle 11. sınıf öğrencilerinin bu çalışmada yer aldıkları düşünüldüğünde oran, bu yıl ve önümüzdeki yıllarda artarak beklenen seviyeye ulaşacaktır. Akademimiz, mesai saatleri dışında eğitim verdiğinden, okulumuz sürekli eğitim merkezi haline gelerek, tanınan bir okul olmaktadır.

Öğrencilerimiz, uygulamalı eğitimlerle, bir sektördeki işlerin nasıl planlanıp yürüdüğünü gözlemlemekte, bu sayede mesleki alanları ile ilgili püf noktalarını kısa zamanda öğrenmektedirler. Akademimizin en can alıcı özelliği, uygulamalı eğitimin dünya standartlarında ve en üst düzeyde

olmasıdır. Uygulamalarda kullanılan materyaller, son sistem ve teknik olarak en üst düzeydedir. Bu durum, teknolojik yeniliklerin takibini kolaylaştırmakta, yeni ufuklar açmaktadır. Geniş bakış açıları ile, teknik gelişmeleri tüm dünya ile eş zamanlı takip edebilen öğrencilerimiz, buradan edindikleri vizyonla, yaratıcı fikirler geliştirebilmektedirler. Öğrencilerimiz, mesleki ve teknik alanlarda yapılan tüm bilgi ve beceri yarışmalarına katılarak dereceler almaktadır. Uluslararası Robot Yarışmalarında 2013'te Türkiye 1.'liği, 2014'de mansiyon, 2015'te de Türkiye 3.'lüğü, 2016 'da bir kategoride Türkiye 2.'liği, bir kategoride ise Türkiye 3.'lüğü elde ederek hedeflerimize ulaşmada katkı sağlamışlardır. 2014'de uluslararası EBİKO'da bronz madalya kazanılmıştır. Web' de veri tabanı oluşturma, KİOSK (bilgi ekranı) imalatı, kurulumu ve bunun yönetilmesi, turnike sistemlerinin kurulup yönetilmesi, ihtiyaç duyulan programların yazılması, bilgisayarların bakım ve onarımlarının yapılması vb. gibi çeşitli kurum- kuruluş ve organizasyonların bilişim altyapılarında da öğrencilerimiz aktif görev almaktadır. Akademi çalışmamız, öğrencilerimizin, mesleki ve teknik bakımdan sektördeki tüm firmalar tarafından tercih edilir olmasına büyük katkıdır. 9. ve 10. sınıf öğrencilerimiz, 11 ve 12. sınıf olduklarında Akademiye gidebilmek için, başarılarına, devamsızlık, disiplin durumlarına dikkat etmektedirler. Yükseköğretimi kazananlar, ilgili firmanın burslarıyla desteklenip, diğerlerini özendirmektedir. Mezunlarımız, "dünyanın her yerinde" geçerliliği olan sertifikaları ile mesleki anlamda güçlü bir özgüvene sahip olmaktadır. Çalışmamız, genel çerçevede ise ülke ekonomisine katkı sağlamakta, bu çalışma sırasında hizmet veren tedarikçilere de (servis, yemek, ağırlama...) ekonomik anlamda katkı sağlamaktadır. Tüm paydaşlardan gelen atıl durumdaki cihazlar da bu çalışmayla birlikte eğitim- öğretim amaçlı hizmette değerlendirilmektedir.





6. SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK VE YAYGINLAŞTIRILABİLİRLİK

Çalışmamız, ülkemizin ve sektörün ihtiyaçları düşünüldüğünde, devamlılığı gerekli bir uygulamadır. Tüm paydaşlarımızın teknik eğitim ihtiyaçları, teknolojik gelişmelerin anlık değişimi ve öğrencilerimizin mezun olduktan sonraki istihdamları da bu çalışmamızı, sürdürmeyi gerektirmektedir. Meslek liselerinin misyonuna ve sektörün beklentilerine birebir karşılık verdiği için yaptığımız bu çalışma, yaygınlaştırılmaya öncelikli çalışmalardandır.

KAYNAKLAR

- 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, (1973). Resmi Gazete, (14754).
3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu, (1986). Resmi Gazete, (19139).
Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, (2013). Resmi Gazete, (28758).
Mesleki Eğitimde İşbirliği Protokolü, (2013).

ENDÜSTRİ 4.0-3B YAZICILARIN HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARINA ALINMASININ KİŞİ, KURUM VE KURULUŞLARA ETKİSİ

Gülce KAYA^a, Kerim ÇETİNKAYA^b

^aKarabük Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, Endüstriyel Tasarım Mühendisliği Bölümü, KARABÜK, glcekaya@gmail.com

^bKarabük Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, Endüstriyel Tasarım Mühendisliği Bölümü, KARABÜK, kcetinkaya@karabuk.edu.tr

ÖZET

4. Sanayi Devrimi; Alman Hükümetinin geleneksel üretim sanayini bilgisayarlaşma yönünde teşvik etme ve ileri teknolojiyle donatma projesidir. Endüstri 4. 0 ile akıllı üretim tesisleri özel müşteri isteklerini yerine getirebilecek ve tek ürünlerde daha verimli çalışabilir hale gelecektir. Prototip halindeki ürünlerin tasarım süreçleri 3B yazıcılar kullanarak hızlandırılabilir ve böylelikle kişiselleşen ürünlerin üretim maliyetleri de azaltılmış olacaktır. Katmanlı üretim (3B Yazıcı Teknolojisi) kattığı değer ve fayda doğrultusunda 4. Sanayi Devrimi içinde önemli bir yere sahip olacaktır. Bilim ve teknoloji alanındaki bu hızlı gelişme ve değişimler nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı zorunlu hale getirmiştir. Hizmet içi eğitim, temel meslek ve beceri eğitimi yanında, çalışma hayatı süresince de bilgi, beceri, davranış ve verim düzeyini yükseltici plânlı eğitim etkinlikleridir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır. Karabük Üniversitesi Endüstriyel Tasarım Mühendisliği Bölümü' nde 3B Yazıcı çalışmaları uygulanmaktadır. Bu çalışma, Endüstri 4. 0' a hızla entegre olabilmemiz için ülkemizdeki öğretmenlerin, 3B yazıcılar konusunda yetiştirilmesi ve okullarında uygulamaları için bir hizmet içi eğitim önerisidir.

Anahtar Kelimeler: Endüstri 4.0, 3B Yazıcılar, Hizmet İçi Eğitim

ABSTRACT

4th Industrial Revolution is a project about encouraging German Governments' s traditional production industry to computerise and equipping with advanced technology. With the Industry 4.0, smart production facilities will be able to work on single units more efficient and perform special requests of clientele. Designing process of prototypes will be quicker via 3D printers and because of that, production cost of custom products will be decreased. Layered Production (3D Printing Technology) deserves an important place in the 4th Industrial Revolution for adding value and benefit. ue to the rapid growth and changes on science and technology, it is now an obligatory request to have qualified human power. In addition to the basic professional and crafting training, in-service trainings are important to increase the level of effectiveness, information, skills and behavior. In such a case, it is an increasing necessity to make the staff of the institutions gain requiring qualifications with inservice training. In the industrial design engineering department of the Karabuk University, 3D Printing studies are practised. This study is an in-service training recommendation for the teachers to practice in their schools to integrate our country into Industry 4.0 rapidly.

Keywords: Industry 4.0, 3D Printers, In-Service Training



1. GİRİŞ

Üretim sektöründeki önemli endüstriyel devrimler sonrası ülkeler ve şirketler küresel boyutta yaşanan bu değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmış ve artan rekabet koşulları arasında rekabet üstünlüklerini devam ettirebilmek amacıyla bazı stratejiler geliştirmişlerdir. Almanya'da gündeme gelen Endüstri 4.0 da bu stratejilerden birinin adıdır. Endüstri 4.0 temel olarak Bilişim Teknolojileri ile Endüstriyi bir araya getirmeyi hedeflemektedir [1]. Tamamen vazgeçilmesi mümkün olmayan geleneksel üretim süreçlerini, bilişim teknolojilerinin kazandırdığı pratiklerle geliştirmek için yapılan tüm girişimleri kapsamaktadır. Endüstri 4.0 terimi ilk olarak dünyanın en büyük endüstri fuarı Hannover Fair 2011' de kullanılmıştır [2]. Tüsiad 2015-2016 çalışma programında Endüstri 4.0' ın türk sanayisinde uygulanmasını ele almış [3] ve Mart 2016' da sanayimiz için bir yol haritası belirlemiştir [4]. Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişme ve değişimler nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı zorunlu hale getirmeye başlamıştır [5]. Bilimin her saniyede geliştiği günümüzde, mezun aday ve çalışan öğretmenlerin bilim ve teknolojiye gelişmeleri takip edip kurumunda uygulayabilmesi ise ancak yaşam boyu eğitimle mümkündür.

Öğretmenlerin bilgi ve teknolojiye gelişmelere kendilerini uyarlaması için çalışırken hedefli eğitim almaları kaçınılmaz olmuştur. Çünkü eğitimin her zaman önemli olduğu ve 21. Yüzyılda daha da önem kazandığını düşünürsek öğretmenler topluma ve topluma yön verecek bireyleri yetiştirme görevi üstlenen, eğitim sürecinin önemli üyeleridir [6]. Aday ve görev yapan öğretmenlerin verimli olmaları, eğitim-öğretimi teknolojik gelişmelere uygun sürdürebilmeleri için de hizmet içi eğitim programları uygulanmaktadır.

Çeşitli endüstrilerde sınırsız fayda sağlayan katmanlı üretim teknolojileri (3B Yazıcı Teknolojileri), günümüzde gelişen teknoloji çağına ayak uydurmak için eğitim sisteminin de bir parçası olmaya başlamıştır. Eğitim, bundan 100 yıl öncesine kadar olan süreçten daha çok son 10- 15 yıl içerisinde, birçok yeni metotla karşılaşmıştır [7]. Modern eğitim de, öğretmenlerin, öğretmenlere bağlı olarak da öğrencilerin, sürekli olarak kendini geliştirmelerine ihtiyaç duymaktadır. Öğrenciler ve öğretmenler bilim ve teknolojiye modern ve gelecek yenilikleri takip etmeli ve öğrenmelidir. Öğretmenler teknolojik yeniliklerle öğrencilerin yeteneklerini geliştirmelilerdir. Düşük maliyetli katmanlı üretim teknolojilerinin eğitim ortamlarında kullanılması ekipman maliyetini de azaltmıştır [8].

3B Yazıcıların son 25 yılda gelişmesi, endüstriden eğitim ortamlarında kullanılması hızla yaygınlaşmıştır. Daha çok mesleki ve teknik liselerde kullanılması yanında genel liselerde de kullanıma girmiştir. Örneğin; açık kaynaklı 3B Yazıcılar Yunanistan' da iki lisede araştırma projesi olarak eğitime katılmıştır. Bu projede öğrencilerin, 3B tasarım ve baskı sayesinde kendi fikirlerini gerçeğe dönüştürmeleri ve gelişen teknolojiye adapte olmaları amaçlanmıştır [9].

Bu çalışma, Endüstri 4.0' a hızlı bir şekilde entegre olabilmek için ülkemizdeki öğretmenlerin, 3B yazıcılar konusunda yetiştirilmesi ve okullarında uygulamaları için bir hizmet içi eğitim önerisi olarak amaçlanmıştır.

2. 3B YAZICILAR VE EĞİTİMDEKİ YERİ

3B Baskı; bir yazıcı kullanılarak bilgisayar destekli tasarım (CAD) programları yardımıyla tasarlanmış herhangi bir elektronik datayı kalıp, model vb. araç gereç ihtiyacı duymadan 3B datasının makineye gönderilerek kat kat malzeme ekleyerek 3 boyutlu fiziksel parça üretimini yapmaktır. Hızlı prototipleme olarak da bilinen 3B Yazıcıyla üretim, yapılacak ürünün imal edilmeden önce ön şeklinin veya modelinin oluşturulması işlemidir [10].

3 boyutlu yazıcı teknolojileri birçok farklı teknolojiyi bir arada sunar. Bu teknolojiler, Stereolithography (SL), Fused Deposition Modelling (FDM), Shape Deposition Manufacturing (SDM), Selective Laser Sintering (SLS), Objet Polyjet, Multijet, ColorJet gibi teknolojilerdir [11]. Günümüzde en çok kullanılanı FDM yöntemidir, yani bilgisayarda 3 boyutlu modeli bulunan cismin 2 boyutlu katmanlar halinde yığılarak 3 boyutlu ürün elde edilmesidir. Bu teknolojiler de ABS (acrylonitrile butadiene styrene), PLA (polylactic acid), metal, plastik, demir tozu gibi farklı malzemeler kullanılır [12].

Geleceğin teknolojisi olarak görülen 3B Yazıcılar sağlıktan otomotive, havacılıktan mücevherat sektörüne birçok farklı sektörde aktif olarak kullanılmakta ve fayda sağlamaktadır. Özellikle 2007 den itibaren açık kaynak kültürünün de etkisiyle kullanıcıya yönelik masaüstü 3B Yazıcıların sayısının artması eğitim alanında da kullanımına olanak sağlamıştır [13].

3B yazıcılardan baskı alabilmek için önce 3B bir tasarım yapılması gerekmektedir. Son yıllarda oldukça kolaylaşan tasarım programları öğrenciler tarafından öğrenilip kullanılabilir. Okullarda 3B yazıcı teknolojileri kullanılmalıdır; çünkü öğrencilerin fikirlerini 3B modele dönüştürmek için bu programların kullanılması hayal güçlerini geliştirip yaratıcılıklarını artırmaktadır. Öğrencilerin dijital ortamda kendi tasarladıkları 3B modelleri 3B yazıcılar sayesinde gerçek ortamda görmeleri benzersiz bir deneyim sağlamaktadır. Öğrenciler tasarım yeteneği kazandıktan sonra çevrelerinde gördükleri problemleri daha kolay tespit edip çözüm üretmeye başlamakta, daha yaratıcı ve çözüm odaklı olmaya başlamaktadırlar. 3B yazıcıların okullarda kullanılması, öğrencilerin gözünde canlandırmasının zor olduğu objeleri daha kolay anlamasını sağlamaktadır. Böylece öğrenilen şey daha akılda kalıcı ve öğretici olmaktadır.

3B Yazıcıların eğitimde kullanılma yolları aşağıdaki gibi özetlenebilir [14]:

- Tasarım mühendisleri, tasarladıkları objenin prototipinin baskısını alabilir.
- Mimarlık öğrencileri, tasarımlarının 3B modelinin baskısını alabilir.
- Tarih öğrencileri, tarihsel yapıların kontrolü için baskı alabilir.
- Grafik tasarım öğrencileri, sanat çalışmalarının 3B versiyonlarının baskısını alabilir.
- Coğrafya öğrencileri, yer yüzeyinin fiziksel biçimini, nüfus istatistik haritalarının baskılarını alabilir.
- Aşçılık öğrencileri, 3B yiyecek yazıcıları sayesinde yiyecek baskıları alabilir. Otomotiv öğrencileri, var olan otomotiv parçalarının yedek parçalarını test etmek için baskı alabilir.
- Kimya öğrencileri, moleküllerin 3B modellerinin baskısını alabilir.
- Biyoloji öğrencileri, hücrelerin, virüslerin, organların ve diğer önemli biyolojik yapıların baskısını alabilir.

3. ENDÜSTRİ 4.0 VE HİZMET İÇİ EĞİTİM

4. Sanayi devrimi yani Endüstri 4.0 mevcut sanayinin dijitalleşme ve bilgisayarlaşma yönünde teşvik edilmesi ve yüksek teknolojiyle donatılması projesi olarak hayatımıza girmiştir. Bunun amacı; uyum, kaynak verimliliği ve ergonominin hem müşteriler hem de ürün-değer sürecinde iş ortaklarının bütünleşmesinin ifadesidir. İşçinin gücünden teknolojinin kontrolüne geçen sistemler ile üretim-makine kontrolü artacak, otomasyon sistemleriyle iş gücü azalacak, sanayi farklı bir değer kazanacak, bu bütünleşmeyi sağlayan pazarda büyük paya ulaşacaktır.

Dünya Ekonomik Forumu' nun kurucusu ve başkanı olan Profesör Klaus Schwab' ın 4. Endüstri Devrimi adlı kitabında bahsettiği gibi;

“Çünkü yaşama ve çalışma biçimimizi kökten değiştirecek bir teknolojik devrimin eşliğindeyiz. Bu devrim insanlık tarihinde görülmemiş ölçekte ve karmaşıklıkta dönüşümlere yol açacak. Nasıl gelişeceğini henüz bilmiyoruz. Ancak bu değişimlere hükümetler, özel sektör, üniversiteler ve sivil toplum hep beraber yanıt bulmak zorunda kalacağız”.

Dünya Ekonomik Forumu tahminlerine göre 2020 yılına kadar 4.Sanayi devrimini tetikleyecek teknolojik gelişmeler şöyle olacak [15]:

1. Veri depolama maliyeti sürekli düşerken, mobil cihazlar süper bilgisayarlar haline gelecek. Dünyada internet bağlantısı olan nüfusun oranı yüzde 60' ı aşacak.
2. Süper bilgisayarlar ve gelişmiş algoritmalar sayesinde bilgisayarların topladığı Büyük Veri' yi işlemek daha da kolaylaşacak. 10 yıl içinde insan beyninin işlem gücüne sahip bilgisayarlar geliştirilebilecek.
3. Dijital sağlık kayıtları araştırmacıların farklı ülkelerden farklı yaş gruplarındaki insanların verilerine ulaşarak hastalıkların özellikleri ve bağlantıları konusunda değerli bilgelere ulaşması sağlanacak. Büyük veri, sağlık sisteminin verimini artırıp kayıplarını azaltabilecek. İnsanların daha fazla sağlık hizmetine erişimini sağlayabilecek veya kişiye özel ilaçların geliştirilmesinin önünü açabilecek. Giyilebilir elektronik ürünleri kişisel sağlığın bireysel olarak takibini de mümkün kılacak.
4. Maddenin dijitalleşmesi sürecektir. 3 boyutlu yazıcılar ile sadece nesneleri değil, bedenimizin sorunlu organları, dokuları ve kemikleri üretilebilecek.
5. Nesnelerin interneti uygulamaları ile gelecek 10 yılda en az bir sensör ve internet bağlantısı taşıyan nesne sayısı 1 trilyona ulaşacak. Otomobillerin yüzde 22' si internet bağlantılı hale gelecek. Her şey birbiriyle bağlantılı hale gelince verimliliğin tanımı değişecek, “sıfır hata” yerini “sıfır kayıp” anlayışına bırakacak.
6. “Blockchain” uygulamaları 10 yıl içinde dünyanın GSMH’ sının 10 binde 25’ ine ulaşabilecek. Paranın kullanıldığı her türlü alışverişe güvenlik getiren gelişmiş güvenlik şifreleme yazılımı onay sistemi “blockchain” sayesinde ticarete güvenliği azamiye çıkaracak devletler vergi kaçaklarını azaltacak, mali suçlar rafa kalkacak.
7. Teknoloji bu kez doğrudan sözlük anlamıyla “diz üstü” olacak. Giyilebilir elektronik uygulamaları sayesinde 2025’ de her 10 kişiden birinin internet bağlantılı bir kıyafeti olacak. Asıl muazzam gelişme ise elektronik dövme gibi elektronik vücut implantları alanında yaşanacak. Elektronik implantlar kişinin sağlığı kadar kişisel veri güvenliğinin teminatı olacak.

2030’ larda her evde hobi amaçlı bir FDM yazıcı ve 2050’ lerde her evde yiyecek üretimi için ikinci bir yazıcı olacağı düşünüldüğü günümüzde, mesleki teknik eğitim öğretimde aday ve

çalışan öğretmenlerin bu alanda kendilerini yenileyip yetiştirerek Endüstri 4.0 profesyonelliği kazanmaları gerekmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı' nın bu alanda üstleneceği rol, mesleki teknik eğitim öğretimde çalışan öğretmenleri endüstri 4.0 ve 3B yazıcı teknolojileri konularında hizmet içi eğitime almak olacaktır. Çünkü öğrenciler, kamu kurumları (üniversiteler) ve endüstriyel sektörlere mesleki- teknik okullarda hazırlanmaktadır.

4. BİZ KARABÜK ÜNİVERSİTESİ TEKNOLOJİ FAKÜLTESİ ENDÜSTRİYEL TASARIM MÜHENDİSLİĞİ OLARAK NEREDEYİZ?

Karabük Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, Endüstriyel Tasarım Mühendisliği Bölümünde, lisans, yüksek lisans ve doktora programlarında 3B yazıcı teknolojileri uygulamalı olarak müfredata girmiş, dönem ödevleri, tezler ve laboratuvar uygulamaları ağırlıklı yapılmaktadır. Polimer, yiyecek, seramik yazıcıların tasarımı ve prototip inşası masaüstü ve endüstriyel boyutlarda eğitim amaçlı yapılmaktadır. Bu alanda ülkemize karşı kendimizi sorumlu hissetmekteyiz. Bu konunun yaygınlaşması için birçok üniversite ve firmanın katılmış olduğu uluslararası 3B baskı teknolojileri sempozyumunu gerçekleştirdik. Bu konu her alana girebilir disiplinler arası bir çalışmadır. Örneğin;

Program-Kontrol Ve Teknolojileri: Kontrol Programları, Tasarım Programları, 3B Tarama Teknolojileri, DMLS Teknolojileri, SLA Teknolojileri, SLS Teknolojileri, FDM Teknolojileri, Dijital Üretim Teknolojileri, Diğer 3D-Printer Teknolojileri

Tasarım, Modelleme Ve Analiz: 3B Yazıcı Tasarımı, Ekstruder Tasarımı, Ürün Geliştirme, Seramik Sistemler Tasarımı, Yiyecek Sistemleri Tasarımı, Tabla Sistemleri Tasarımı, Elektronik Elemanlar, Mekanik Elemanlar, Standart Elemanlar

Filament-Malzeme Mekanik Özellikleri: Plastik Malzemeler, Esnek Malzemeler, Biyo Malzemeler, Metal Malzemeler, Ahşap Malzemeler, Kompozit Malzemeler

Uygulama Alanları: Medikal Uygulamalar, Yapı Uygulamaları, Kalıp Uygulamaları, Mimarlık Uygulamaları, Model Uygulamaları, Prototip Uygulamalar, Görsel Sanatlar Uygulamaları, Tekstil Uygulamaları, Dijital Fabrikalar

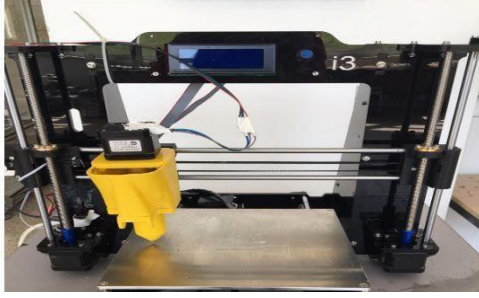
Bölümümüzde Yapılan Çalışmalar;

Yüksek lisans çalışmasında yapılmış, genel boyutları 990, 990, 1540 mm yazdırma alanı 600, 700, 800 mm olan endüstriyel boyutlu çift başlı kartezyen tipi 3B yazıcı ve endüstriyel ürünler Şekil 1' de verilmiştir.

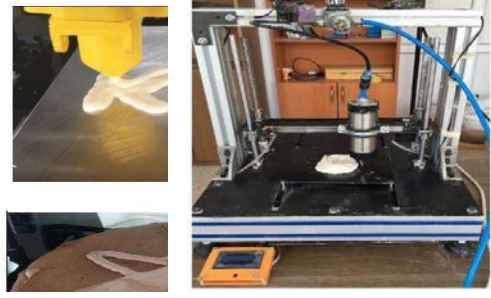


Şekil 1. Endüstriyel boyutlu çift başlı 3B yazıcı ve endüstriyel ürünler [16]

Yüksek lisans tez çalışması olarak yapılmış ve henüz test aşamasında olan 3B yiyecek yazıcısı Şekil 2' de ve 3B seramik yazıcısı Şekil 3' de verilmiştir.



Şekil 2. Kartezyen tipi 3B yiyecek yazıcısı [17]

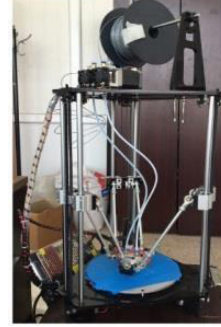


Şekil 3. Kartezyen tipi 3B seramik yazıcısı [18]

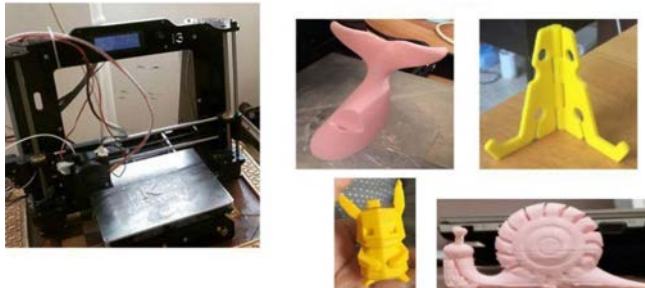
Lisans bitirme çalışması olarak yapılan CoreXY tipi 3B yazıcı Şekil 4' te, yüksek lisans bitirme çalışması olarak yapılan Çift Başlı Delta Tipi 3B Yazıcı Şekil 5' te ve dönem projesi olarak yapılan Kartezyen Tipi 3B Yazıcı ve ürünleri Şekil 6' da verilmiştir.



Şekil 4. CoreXY tipi 3B yazıcı [19]

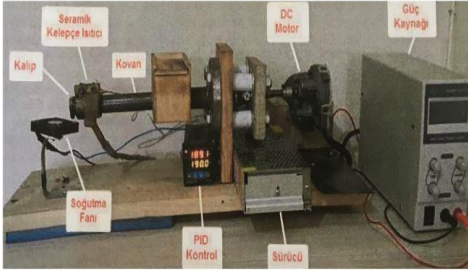


Şekil 5. Çift başlı delta tipi 3B yazıcı [20]



Şekil 6. Kartezyen tipi 3B yazıcı ve ürünler

Bölümümüzde yapılan ilk ekstrüzyon sistemi bitirme projesi Şekil 7’ de, yüksek lisans projesi olarak yapılmış dikey ekstrüzyon sistemi Şekil 8’ de ve lisans bitirme projesi olarak yapılmış olan yatay ekstrüzyon sistemi Şekil 9’ da gösterilmiştir.



Şekil 7. Ekstrüzyon sistemi



Şekil 8. Dikey ekstrüzyon sistemi



Şekil 9. Yatay ekstrüzyon sistemi

5. SONUÇ

Bu bir araştırma projesi değil hizmet içi eğitim önerisidir. Endüstri 4.0’ a daha kolay entegre olabilmemiz ve gelişen teknolojiye ayak uydurabilmemiz için 3B yazıcı teknolojilerinin okul müfredatlarına en kısa zamanda girmesi gerekmektedir. İlk aşama olarak mesleki ve teknik eğitim veren okullarda alan öğretmenlerine yani çizim, geometri ve tasarım programlarına hakim olan öğretmenlere hizmet içi eğitim kapsamında 3B yazıcıların eğitimini verebiliriz. Sonraki aşamalarda teknoloji tasarım derslerine giren öğretmenlerde hizmet içi eğitim programına alınarak ortaokul öğrencileri de 3B yazıcı teknolojisiyle tanışabilir. Bu eğitimde 3B yazıcı parçalarını öğrenme ve modelleme, sonraki evre olarak yazıcıyı inşa etme, yazılım yükleyip yazıcıyı kontrol etme ve çalıştırma, modellenmiş parçaların kodunu çıkarma ve yazdırma konularına değinebiliriz. Tasarım eğitimi almış öğretmenlerin ve yazılım ve elektronik bilen öğretmenlerin koordineli olarak da çalışabileceği bu çalışma toplam 2 ay sürebilir. Bu çalışmaya özellikle tasarım altyapısına sahip öğretmenlerle başlamamızın sebebi program eğitiminin daha kısa sürede tamamlanmasını sağlamaktır. Program eğitimi eğer 2 ayrı aşamada olursa 2 ay tasarım programları eğitimi devamında 2 ay 3B yazıcı teknolojileri eğitimi verilmesi önerilir. Bu sayede genel lise öğretmenleri de 3B yazıcı kullanımını kavramış olur. Öğrenciler fizik, kimya, biyoloji gibi derslerde görsellerin gerçek modellerini yapabilirler. Gelişen teknolojide Endüstri 4.0 kapsamında 3B yazıcı teknolojileri büyük önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu teknolojiye hızla ayak uydurmak için öncelikle hizmet içi eğitim kapsamında öğretmenlerimizi bu konuda geliştirmeliyiz.

KAYNAKLAR

Sabancı Üniversitesi Avrupa İşletmeler Ağı (2014). “Akıllı” Yeni Dünya: Dördüncü Sanayi Devrimi (2014). EKOIQ Dergisi Özel Eki

<http://www.endustri40.com/almanyanin-endustri-4-0-vizyonu/> (ET: 07.09.2016)

<http://tusiad.org/images/pdf/2015/TUSIAD2015-2016.pdf/> (ET:22.09.2016)

<http://www.tusiad.org/indir/2016/sanayi-40.pdf/> (ET: 22.09.2016)

Azar A., Karaali Ş. (2004). Fizik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları, Milli Eğitim Dergisi, Sayı 162



Şahin, Ü. (2013). Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bir model önerisi.

Bishop, G. (1986). Innovation in Education. London: Macmillan

Soldatov, A. (2015). 3D-printers in Education. Olympiáda techniky Plze

Kostakis, V., Niaros, V., & Giotitsas, C. (2015). Open source 3D printing as a means of learning: An educational experiment in two high schools in Greece. Telematics and informatics, 32(1), 118-128.

Yılmaz, F., Arar, M. E., & Koç, E. (2013). 3D Baskı ile Hızlı Prototip ve Son Ürün Üretimi.

Levy, Gideon N.; Schindler, Ralf; Kruth, Jean-Pierre. (2013). Rapid manufacturing and rapid tooling with layer manufacturing (LM) technologies, state of the art and future perspectives. CIRP Annals-Manufacturing Technology, 52.2: 589-609.

Guo, Nannan; Leu, Ming C., (2013). Additive manufacturing: technology, applications and research needs. Frontiers of Mechanical Engineering, 8.3: 215-243.

<http://www.egitimdeteknoloji.com/egitimde-ve-3d-yazici-kullanimi/> (ET: 09.09.2016)

<http://www.teachthought.com/the-the-future-of-learning/technology/10-ways-3d-printing-can-be-used-in-education/> (ET: 10.09.2016)

<http://geturkiyeblog.com/dorduncu-sanayi-devriminin-firsatlari/> (ET: 10.09.2016)

Güler B., Çetinkaya K. (2016). Endüstriyel Boyutlu Çift Başlı Kartezyen Tipi 3B Yazıcı Tasarımı ve Prototipi: 3B Baskı Teknolojileri Uluslararası Sempozyumu (3B-BTS2016) (web adresi: www.3dexpoturkey.com)

Kaya G., Evlen H., Çetinkaya K. (2016). 3 Boyutlu Yiyecek Yazıcısı Tasarımı ve Prototipi: 3B Baskı Teknolojileri Uluslararası Sempozyumu (3B-BTS2016) (web adresi : www.3dexpoturkey.com)

Çalışkan A., Evlen H., Çetinkaya K. (2016). 3 Boyutlu Seramik Yazıcısı Tasarımı ve Prototip İmalatı: 3B Baskı Teknolojileri Uluslararası Sempozyumu (3B-BTS2016) (web adresi: www.3dexpoturkey.com)

Erel G., Yılmaz E., Evlen H. (2016). 3 Boyutlu Yazıcı Tasarımı ve Yazdırma Doluluk Oranının Mekanik Özellikler Üzerine Etkisinin İncelenmesi: 3B Baskı Teknolojileri Uluslararası Sempozyumu (3B-BTS2016) (web adresi: www.3dexpoturkey.com)

Aydoğdu M. (2016). Delta Tipi Çift Başlı 3 Boyutlu Yazıcı Tasarımı ve İmalatı: 3B Baskı Teknolojileri Uluslararası Sempozyumu (3B-BTS2016) (web adresi: www.3dexpoturkey.com)

MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA UYGULANAN ETKİN BİR “ÜNİVERSİTE - SANAYİ İŞBİRLİĞİ”: TRİSÖMESTR EĞİTİM SİSTEMİ

Dr. Recep Onur UZUN^a, Yrd. Doç. Dr. Süleyman ÜSTÜN^b

^a Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulu Makine Bölümü Akhisar/MANİSA

^b Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulu Otomotiv Teknolojileri Bölümü Akhisar/MANİSA

^a r.onur.uzun@cbu.edu.tr, ^b suleyman.ustun@cbu.edu.tr

ÖZET

Türkiye’de yükseköğretim sürecinde gerçekleşen staj uygulamaları Üniversite – Sanayi işbirliğini sağlamakla birlikte sanayi kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü istihdam arayışına gerekli ölçüde cevap verememektedir. Teknolojideki hızlı değişimler, insan nüfusunun artışı ile birlikte çeşitlenen ilgi ve gereksinimler, iş dünyasındaki artan rekabet de dikkate alındığında, ekonomik gelişim ve kalkınma için gerekli olan nitelikli insan gücü gereksinimi giderek artmaktadır. Nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi, üretime katkı sağlaması amacıyla istihdam kaynağı oluşturan kurumların başında mesleki ve teknik eğitimlerin verildiği Fakülteler ve Meslek Yüksekokulları gelmektedir. Öğrenci sayısı bakımından 1/3 oranında Yükseköğretim faaliyetinde bulunan Meslek Yüksekokulları pratik uygulamaları öğrencilere aktarma aşamasında bir takım sorunlar ile karşılaşmaktadır. Türkiye’de meslek lisesi öğrencilerine tanınan sınavsız geçiş hakkı, Meslek Yüksekokulunda bulunan öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının oldukça fazla olması, laboratuvar ve atölyelerin teknolojik gelişmelere uygun olmaması, uygulanan ders programlarının sanayi kuruluşlarının ihtiyaçları dâhilinde güncellenmemesi gibi problemler Üniversite – Sanayi işbirliği çerçevesinin oluşturulmasına büyük ölçüde engel olmaktadır.

Etkin ve verimli bir yapıya sahip Trisömestr Eğitim Sistemi, sanayi işletmelerinin ihtiyaç duydukları nitelikli iş gücü istihdamına ulaşabildikleri, Üniversitede bulunan akademik personelin patent, faydalı model gibi fikir ve sınai haklara sahip olmalarına olanak tanıdığı, bu suretle sanayinin Ar – Ge faaliyetlerinin artırılmasına yönelik girişimlerin sergilendiği Üniversite – Sanayi işbirliğinin kurulmasında büyük bir rol oynamaktadır. Böylelikle, artan rekabet gücü ile küresel ekonomide daha çok imkân ve kazançlara ulaşan sanayi işletmelerinin Türkiye ekonomisine en üst düzeyde katkı sağlamaları ve sanayi üretimine ivme kazandırması beklenmektedir.

Bu çalışmada, işletme, insan kaynakları, rekabet, mesleki teknik eğitim ve meslek yüksekokulu kavramları ile sanayi ve meslek yüksekokullarının sorunları ele alınarak Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulunda uygulanan Trisömestr Eğitim Sisteminin detayları irdelenmiş, uygulamada elde edilecek kazanımlar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üniversite – Sanayi işbirliği, meslek yüksekokulu, trisömestr eğitim sistemi

ABSTRACT

Training practices in the high education process does not meet necessary criteria of industrial companies about qualified labor force in Turkey. The need of qualified human force necessary for economic growth and development is increasing whit increase of competition in the business World, interests and requirements of the human population, rapid changes in technology. Faculty



and Vocational Schools are organizations to forming the source of employment and skilled labor. The number of students in high vocational colleges is generally 1/3 of total students of high education process in Turkey. Vocational School has a number of problems in the training practices of students. Direct pass right accorded to vocational school students in Turkey, the excessive number of students per instructor, technologically weak laboratories and workshops, outdated curriculum are preventing the University – Industry Cooperation.

Trisemester Educational System has a role in employment of skilled labor, in production of patent and utility model by academic staff, in the development of R&D activities with the university-industry cooperation. Thus, industrial enterprises will accelerate the industrial production by providing the highest level of contribution to Turkey's economy.

In this study, concepts of company, human resources, competition, vocational technical education and vocational schools have been identified. Then, the problems of industrial and vocational colleges are discussed. In addition to this, details of Manisa Celal Bayar University Akhisar Vocational School Trisemestre Education System were examined and the gains in the implementation phase was determined also.

Keywords: University – Industry cooperation, vocational schools, trisemester education system

1. GİRİŞ

İşletme, insan ihtiyaçlarını direkt veya endirekt olarak karşılamak üzere üretim faktörlerini birleştirerek mal veya hizmet üreten birimler olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2011). Benzer mal ve hizmetleri aynı grup müşteriye sunan işletmeler birbirleri ile rekabete girmektedirler. Rekabet, bir bakıma, müşterilerin gereksinimlerini karşılarken onların beklentilerini gerçekleştiren ve onlar için değer yaratan stratejilerle pazarda mücadele etmek demektir (Ülgen, 2013). İşletmelerin mevcut rekabet ortamında kazanabilmeleri için nitelikli insan kaynaklarına ihtiyacı vardır. İnsan kaynakları, işletmelerin hedeflerine varmak amacıyla kullanmak zorunda oldukları kaynaklardan biri olan insanı ifade eder. İnsan kaynakları, bir örgütte en üst düzey yöneticiden en alt kademedeki iş görenlere kadar tüm çalışanları kapsamaktadır (Sadullah, 2013). Günümüzde bir işletmenin diğer maddi kaynakları ne kadar sağlam olursa olsun insan kaynakları yeterli etkinliğe sahip değilse başarı olasılığı düşük olmaktadır (Meyer, 1976). İnsan kaynakları yönetiminin iki temel amacı vardır. Bunlardan ilki verimliliği arttırmak, ikincisi ise iş yaşamının niteliğini yükselterek rekabet üstünlüğünü sağlamaktır (Schuler, 1981). İşletmelerin rekabet ortamında başarılı olmaları amacıyla sahip oldukları insan kaynaklarının dinamik ve yeterli etkinlikte olması konusunda üniversiteler oldukça büyük bir rol üstlenmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıkları kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir (Uçar, 2013). Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, teoriyle pratiğin bir arada kullanılarak üretime aktarılması amacıyla öğrenci yetiştiren kurumların başında üniversiteler, mesleki ve teknik eğitimlerin verildiği Fakülteler ve Meslek Yüksekokulları gelmektedir (Er, 2016). Teknolojideki hızlı değişimler, insan nüfusunun artışı ile birlikte çeşitlenen ilgi ve gereksinimler, iş dünyasındaki artan rekabet, ekonomik gelişim ve kalkınma için gerekli olan nitelikli insan gücü gereksinimini devam ettirmektedir. Bu kapsamda,

iş gücü ve insan kaynaklarının yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitim büyük bir öneme sahiptir (Sarıbyık, 2013). Günümüzde özellikle sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu alanlarda yeterli bilgi ve beceriye sahip ara elemanların yetiştirilmesi amacıyla kurulmuş olan meslek yüksekokulları, mesleki ve teknik eğitim sisteminin en önemli bileşenini oluşturmaktadır (Alkan, 2014) (Şahin, 2008).

Üniversite – Sanayi işbirliği kavramı ise üniversitelerin mevcut olanakları ile sanayinin mevcut olanaklarının birleştirilerek bilimsel, teknolojik ve ekonomik yönden güçlenmeleri için ortaklaşa yaptıkları sistemli, belli bir plana dayanan çalışmaların bütünüdür. Bilgi birikimini üretime dönüştürmenin en önemli araçlarından biri yine Üniversite – Sanayi işbirliğidir. Çeşitli ülkelerde, Üniversite – Sanayi işbirliği, üniversitelerde elde edilen temel ve teorik bilgilerin uygulamaya dönüştürülmesinin güzel bir aracı olarak kullanılmaktadır. Bu işbirliği yoluyla sanayinin ihtiyacı olan teknolojik bilgi ihtiyacı olan firmalara üniversiteler tarafından aktarılmaktadır. Kıt kaynakların rasyonel kullanılması açısından bu kurumların işbirliği kurmaya ihtiyaçları vardır (Er, 2016).

Bu çalışmada, işletme, insan kaynakları, rekabet, mesleki teknik eğitim ve meslek yüksekokulu kavramları ile sanayi ve meslek yüksekokullarının sorunları ele alınarak Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulunda uygulanan trisömestr eğitim sisteminin detayları irdelenmiş, uygulamada elde edilecek kazanımlar tespit edilmiştir.

2. MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE SANAYİDE İSTİHDAM

Meslek Yüksekokulları, belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, ön lisans derecesi veren yükseköğretim kurumlarıdır (Ceylan, 2015) (Demir, 2012). Nitelikli insan gücünün, ülkelerin rekabet gücünün artırılmasında özel bir önemi vardır. Türkiye’de büyüyen ekonominin nitelikli işgücüne talebi her geçen gün artmaktadır. Meslek Yüksekokulları, bu süreçte ihtiyaç duyulan nitelikli ara elemanları yetiştiren en önemli kurumlardır (Ceylan, 2015).

Küresel üretimin en önemli unsuru nitelikli çalışan istihdam gerekliliğidir. Sanayi işletmelerinin uluslararası platformda aradığı iş gücünü farklı lokasyonlardan temin etmesinde istihdam maliyeti ile çalışanların teorik ve uygulama alanlarında yeterlilikleri etkili olmaktadır. Bu açıdan üniversitelerde verilen teorik eğitimlerin yanı sıra sanayi uygulamalarında öğrencilere kazandırılan beceriler işletmelerin nitelikli iş gücü istihdamı açısından gerekliliklerini daha üst düzeyde karşılamaktadır. Bu aşamada, sanayinin üniversitelere pratik uygulama imkânları tanıma sorumluluğunu yerine getirmesi gerekmektedir.

Türkiye’de Üniversite – Sanayi işbirliği istenilen düzeyde değildir. Üniversiteler, akademik personel, kamu kurum ve kuruluşları, sanayi işletmeleri ve özellikle Ar – Ge departmanları bu işbirliğinin paydaşları olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kişi ve kurumlar arasındaki işbirliğinin düzenlenmesi ve uygulamadaki aksaklıkların giderilmesi açısından yasal mevzuatların da uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir (Er, 2016).

Meslek yüksekokullarının temel hedefi, belli mesleklere yönelik olarak sanayinin ve hizmet sektörünün ihtiyacı olan nitelikli ara insan gücünün yetiştirilmesidir (Yücebaş, 2013). Türkiye’de Meslek Yüksekokullarının yaygınlaştırılmasının temel nedeni; yukarıda ifade edilen amaçlardan



daha ziyade, üniversite kapılarında bekleyen büyük yığınları eritmektir. Hâl böyle olunca, bu okullarda verilen eğitimin kalitesi sürekli olarak tartışılır olmuştur (Alkan, 2014) (Ceylan, 2015).

Sınai kalkınmayı amaçlayan kalifiyeli istihdam olanaklarının oluşturulması ilk aşamada eğitim sisteminin vazifesidir. Bu amaçla, eğitimciler, öğrencilere toplumsal yaşam ile mesleki gereklilikleri kazandırmak suretiyle onları iş ortamına yetkinliklerle hazırlamalıdır. Bunların gerçekleşmesinde eğitim sisteminde uygulanan çeşitli aşamalar etkili olmaktadır (Er, 2016). Mesleki eğitim teknikleri üç farklı yöntem ile uygulanmaktadır:

- a) Okul ve işyeri ortaklığında uygulanan eğitimler,
- b) Yalnızca okul çatısı altında uygulanan eğitimler,
- c) Yalnızca okul çatısı altında uygulanan ancak işyeri ortaklığıyla da desteklenen karma eğitimler.

Türkiye’de uygulanan teknik eğitimler açısından bu üç yöntem de sınanmaya devam etmektedir (Kıtay, 2007). Hızlı teknolojik değişimler, küreselleşen ekonomik yapılar, bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve paylaşım kolaylıkları, serbest modelli sınır ötesi ticaret imkânları rekabet yarışını hızlandırmaktadır. Bu sebeple, mevcut rekabet ortamına ayak uydurabilen, üretimde verimliliği arttıran yaklaşımlarla mesleki teknik eğitimin Türkiye şartlarına uygun olarak yeniden şekillendirilmesi gerekmektedir (Er, 2016).

3. MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Günümüzde ülkeler güçlerini artık sadece nüfuslarından veya yeraltı-yerüstü kaynaklarından değil; sahip oldukları nitelikli, donanımlı, eğitilmiş, vizyon sahibi inovatif insan gücünden almakta ve küresel aktörler olarak bu güçleriyle ön plana çıkmaktadırlar. Sürdürülebilir kalkınma ve rekabet edilebilirliğin temel koşullarından biri nitelikli insan gücüne sahip olmaktır (Alkan, 2014). Türkiye’de Yükseköğretim Sisteminin en büyük eksikliklerinden biri, sistemin işgücü piyasalarıyla ilişkilendirilmemiş olması ve yükseköğretimin bu bağlamdaki hedefinin ağırlıklı ve çok soyut bir biçimde bilgi toplumunun gerektirdiği insan gücünü yetiştirmekle sınırlandırılmış olmasıdır. Yükseköğretimin işgücü piyasalarıyla yeterli düzeyde ilişkilendirilmeyişinin bir diğer göstergesi işsizlik oranının üniversite mezunları arasında ülke ortalamasından daha yüksek oranlara ulaşması ve bu oranın bazı alanlarda özellikle çok yüksek olmasıdır (Şenses, 2007). Bu bağlamda, Ülkemizde Üniversite-Sanayi işbirliği arzu edilen amaca erişememiştir. Bu durumun en önemli nedenleri arasında üniversitelerin sanayi kuruluşları ile irtibatının etkili olmamasıdır. Bu amaçla, başta Meslek Yüksekokulları olmak üzere üniversitelerdeki tüm akademik birimlerin öğretim planlarına sanayi uygulamalarını dâhil etmeleri gerekmektedir (Er, 2016).

Üniversiteler ile sanayide yaşanan genel sorunlar şunlardır (Er, 2016):

- a) Meslek Yüksekokulları ile işletmeler arasındaki diyalog ve işbirliği eksikliği,
- b) Meslek Yüksekokulları mezunlarının sahip oldukları bilgi, beceri ve nitelikleri yönüyle sanayinin beklentilerini karşılamada yetersiz olması,
- c) Belirli kriterler tespit edilmeksizin Meslek Yüksekokullarına öğrenci kabul edilmesi, buna bağlı olarak alanında yetersiz ve pasif role sahip mezunların olması,
- d) Atölye ve laboratuvar olanaklarının yetersizliği nedeniyle eğitimin aksaması,

- e) Meslek Yüksekokulları bünyesindeki programların açılmasında sanayinin ihtiyaçlarının yeterince değerlendirilmemiş olması,
- f) Meslek Yüksekokulu mezunlarının sanayi istihdam çatısı altında ayrıcalıklı pozisyon bulamaması,
- g) Sanayi işletmeleri tarafından yapılan Ar – Ge yatırımlarının gerekliliğinin sorgulanması, bu konuda yeterli yatırımların yapılmamış olması,
- h) Uygulanan mevzuatta yaşanan sıkıntıların üniversite-sanayi işbirliği önünde engel oluşturması,
- i) Öğretim üyelerinin sanayiye yeteri kadar tanımaması, işbirliğine konu olan problemi sadece akademik açıdan ele almaları,
- j) Fikri ve sınai haklar alanı ile mevzuatına ilişkin yaşanan sıkıntıların engel oluşturması.

Türkiye’de, Meslek Yüksekokullarında okuyan öğrenciler, yükseköğretimde okuyan öğrencilerin yaklaşık yüzde 30’una karşılık gelmektedir. Yani bütün yükseköğretim sisteminin yüzde 30’unu mesleki ve teknik eğitim oluşturmaktadır. Meslek Yüksekokulu mezunlarının işsizlik sorunları vardır. Bu sorunun çözülebilmesi için ülkenin ihtiyaç duyduğu alanlarda eğitim yapılmalı, talebin olmadığı alanlarda yeni program, bölüm veya Meslek Yüksekokulu açılmasına izin verilmemelidir. (Ceylan, 2015).

Türkiye’de 1.000’e yakın ilçe olduğu göz önüne alındığında merkez ilçeler dışında neredeyse her beş ilçenin dördünde bir Meslek Yüksekokulu bulunduğu söylenebilir. Bu ilçelerin yaklaşık 1/3’ünün nüfusunun 10.000 ve altı olduğu dikkate alındığında ise her 3 meslek yüksekokulundan birinin, on binden az nüfusa sahip bir ilçede yer aldığı ortaya çıkmaktadır. Meslek yüksekokulu sayıları, ülke genelinde dağılımının il merkezleri, ilçe ve hatta beldelerde eğitim/öğretim veriyor olmaları, kalite problemini beraberinde getirmektedir (Kuşat, 2014).

Son yıllarda hemen her il ve ilçeye açılan yüksekokullarda öğretim elemanı eksikliği çoğu yerde, liselerden temin edilen ve yarı zamanlı olarak görevlendirilen öğretmenler aracılığıyla yürütülmektedir. Türkiye’de yüksek lisans ve doktora yapanların sayısının (yeterli seviyede olmamakla birlikte) hızla arttığı da göz önüne alınarak, MYO’larda görev yapacak öğretim elemanları için farklı ek kriterler getirilmelidir. Bu konuda yapılabilecek en önemli çalışmalardan birisi de, meslek yüksekokullarında eğitim-öğretim faaliyetlerinin belli bir kısmının piyasada iş tecrübesi edinmiş uygulamacılar, usta öğreticiler vb. tarafından yürütülmesinin teşvik edilmesidir (Alkan, 2014).

Meslek Yüksekokulları ile sanayi işletmeleri arasındaki diyalog sürecini geliştirmeye yönelik çeşitli organizasyonların düzenlenmesi gerekmektedir. Bunların başında il ve ilçelerde bulunan İşkur gibi diğer kamu kurum ve kuruluşları desteği ile düzenlenen çalıştay, kongre ve sempozyumların sayısının artırılması gelmektedir. Bu aşamada, eğitim ve istihdam üzerine yoğun fikir alışverişisi yapılmak suretiyle sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün tanımı yapılmalı, insan kaynakları açısından konunun detayları üzerinde etkili çözümler üretilmelidir. Sanayinin ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve nitelikler bu çalışmalar ile netlik kazanmalı ve Meslek Yüksekokullarının eğitim hedeflerinin bu yönde güncellenmesi sağlanmalıdır.



Meslek Yüksekokullarındaki eğitim kalitesini büyük ölçüde etkileyen unsurlardan biri öğrencilerinin Meslek Liselerinden sınavsız geçiş hakkına sahip olmalarıdır. Herhangi bir değerlendirme sürecine tabii olmayan adaylar, homojen olmayan bilgi ve beceri kabiliyetleri ile eğitim düzeyinde farklılıklar oluşmasına neden olmaktadır. Matematik, fizik gibi temel bilimlerde bilgi seviyelerinin oldukça düşük olması, sanayi işletmelerinde aranan niteliklerin temellerinin anlaşılmasında büyük problemleri beraberinde getirmektedir. Yükseköğretime geçiş sürecinde Fakültelerde eğitim fırsatı bulamayan adayların Meslek Yüksekokullarına düşük seviyede de olsa seçilerek kabul edilmeleri durumunda temel bilimlerdeki bilgi eksikliklerinin minimum seviyede tutulmasına olanak sağlanabilir. Böylelikle, mesleki teknik eğitim gerektirdiği zorluklar ve yöntemin işleyişinde meydana gelebilecek aksaklıklar en düşük seviyeye indirgenmiş olacaktır.

Teknolojik yetersizlikler ile dolu atölye ve laboratuvarların kamu imkanları ile sağlanması ekonomik bakımdan yetersizlikleri beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, aradığı nitelikli işgücünde ihtiyaç duyduğu eğitimlerin verilmesi amacıyla sanayi işletmelerinin Meslek Yüksekokullarındaki atölye ve laboratuvarlardaki teknolojik yenilikleri sağlaması gerekmektedir. Bu amaçla, mevcut mevzuat hükümlerinin güncellenerek Meslek Yüksekokulları ile Sanayi arasında düzenlenecek protokol anlaşmalarına uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Böylelikle, sanayi işletmelerinin mal ve hizmet üretiminde kullandıkları güncel teknolojilere teknik eleman adaylarının eğitim süresince yabancı olmamaları sağlanabilir.

Meslek Yüksekokullarının bulunduğu il ve ilçelerde sanayi işletmelerinin yoğunlukları tespit edilmeli, işgital alanlarına göre programlar açılmalıdır. Böylelikle, yöre halkının genç nüfusunu oluşturan teknik eleman adaylarının coğrafi göç sistemine dâhil olmamaları amacıyla yaşadıkları yörede istihdam sahibi olabilmeleri sağlanabilir. Ayrıca, yörenin etkili ve sürekli kalkınmasını sağlamak amacıyla sanayi işletmelerinin bölge halkının ihtiyaçlarını sağlamada önemli bir rol oynaması gerekmektedir.

Meslek Yüksekokulu mezunlarının istenen niteliklere sahip olamaması sanayi işletmelerinde teknik elemanların aradıkları saygınlık ve mesleki tatminliğe ulaşamamasını da beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte, Yükseköğretimde eğitimini tamamlayan adaylar Meslek Lisesi mezunu çalışanlardan ücret ve çalışma statüsü bakımından üst pozisyonlarda bulunmanın arayışı içindedirler. Meslek Yüksekokullarındaki eğitim sürecinde yaşanan tüm bu olumsuzluklar sanayi işletmelerinde ihtiyaç duyulan niteliklerin adaylara kazandırılmaması sebebiyle bu konuda olumsuz bir döngünün oluşumunu beraberinde getirmektedir.

Sanayi işletmelerinde yenilikçi düşünce ve araştırma geliştirme faaliyetlerine verilen önem oldukça azdır. Bu anlamda, akademik çalışmalara gösterilen ilgi oldukça zayıftır. Sanayi işletmelerinin artan rekabet ortamında sürekliliklerinin sağlanması açısından Ar – Ge faaliyetlerine önem vermesi gerekir. Eğitim kurumlarının fiziki ve teknik altyapılarının iyileştirilmesi durumunda uzun vadeli tasarım ve üretim aşamalarının planlanması mümkün olabilir. Böylelikle, Ar – Ge çalışmalarında teknik açıdan nitelikleri yeterli olan iş gücü sanayi işletmelerinin sürekliliğine büyük oranda katkı sağlayacaktır.

4. AKHİSAR MESLEK YÜKSEKOKULU EĞİTİMİNDE YENİ BİR PERSPEKTİF

Mesleki teknik eğitimin en önemli ihtiyacı olan uygulamalı eğitim Meslek Yüksekokulları bünyesinde staj uygulamaları ile sağlanmaktadır. Staj, kuramsal meslek bilgisine sahip kişilerin, aldıkları akademik bilgileri gerçek yaşamda kullanma ve deneme, diğer bir deyişle, edindiği bilgileri yaparak-yaşayarak davranışa dönüştürme deneyimi biçiminde tanımlanabilir (Çetin, 2005). Bir diğer ifade ile Endüstriye Dayalı Eğitim olarak değerlendirilen staj uygulamaları, öğrenciler ve akademik personel açısından bir takım zorlukları beraberinde getirmektedir. Öğrencilerin, stajın sadece okuldan mezun olmak için gerekli bir formalite olduğunu düşünmeleri, stajdan sağlanacak faydayı azaltmaktadır. Öğrenci staja gitmediğinde bu durumu önemsemeyen işletmeler bulunmaktadır. Staj yapılan işletmede işlerin yoğun olması, stajyere geçici eleman gözüyle bakılması, stajyerin bir yük olarak görülmesi ve önemsenmemesi staj döneminin verimli geçmesinde önemli bir engeldir (Karacan, 2004).

Staj uygulamalarında yaşanan bir diğer sorun sanayi işletmelerinin stajyerlere geçici iş gücü algısı ile yaklaşmasıdır. Bu nedenle, işletmedeki işleyişin sürekliliğine katkı sağlamayacağı düşünülen stajyerlere işin gerektirdiği nitelikleri aktarmada isteksiz davranılmaktadır. Bu durum, staj uygulamalarının verimli ve etkin şekilde yapılamamasının en önemli nedenlerinden biridir. Sanayi işletmeleri Üniversitelerden temel eğitimini almış teknik eleman adaylarının niteliklerini işin özelliklerine göre geliştirerek uzun süreli istihdam sağlamayı amaçlamaktadır. Staj uygulamaları sanayi işletmelerinin bu amaçlarına hitap etmemektedir.

Akademik takvim içerisinde, 2016 – 2017 Güz Yarıyılından itibaren başlamak üzere Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulunda trisömestr eğitim sistemi uygulanmaya başlamıştır. Bu sistemle, öğrenciler üç sömestr süresince yükseköğretim çatısı altında, sanayi işletmeleri ile işbirliği içerisinde düzenlenen ders programı kapsamında eğitim görerek dördüncü ve son sömestr süresince işletmelerde uygulamalar yaparak iş gücüne etkin şekilde dâhil olmaktadır. Böylelikle, öğrenciler, teorik olarak edindikleri bilgi birikimleri ile atölye ve laboratuvarlarda gerçekleştirdikleri uygulamalara sanayi işletmelerinde hangi amaç ve hedefler doğrultusunda ihtiyaç duyulduğunu kavrayacak, işletmeler tarafından süreklilik imkânı olan iş gücü vasfı ile değerlendirilecektir.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulunda uygulanan Trisömestr Eğitim Sisteminin uygulanmasında Akhisar bölgesinin ihtiyaçları göz önüne alınarak birinci ve ikinci öğretim yapan Bilgisayar, Makine ve Elektrik Bölümleri pilot bölümler olarak seçilmiştir. Genel olarak birinci sömestr içerisinde Matematik, Fizik gibi temel bilimlerin yanı sıra mesleki açıdan temel oluşturan dersler, mevcut ders planını oluşturmaktadır. İlk Yardım, Sosyal Sorumluluk, Girişimcilik gibi öğrencilerin düşünce yapılarının gelişimini sağlayacak dersler ile mesleki açıdan yüksek nitelik kazandıran mesleki dersler, ders planının ikinci sömestrini oluşturmaktadır. Sanayi işletmelerinin Ar – Ge ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla Araştırma Teknik ve Yöntemler dersi ile mesleki açıdan uzmanlık gerektiren farklı alan dersleri üçüncü sömestr ders planında bulunmaktadır. Dördüncü yani son sömestr boyunca sanayi işletmelerinde iş gücüne dâhil olan öğrenciler üç sömestr boyunca edindikleri bilgi ve becerileri uygulamalı olarak geliştirme fırsatını bulmaktadır. Trisömestr uygulaması süresince öğrencilere verilmesi zorunlu kültür dersleri uzaktan eğitim yolu ile almaları sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra, sanayi işletmeleri ise ihtiyaç duyduğu nitelikli istihdam kaynağının hangi seviyede olduğunu ve istihdamın sürekliliği açısından



mümkün olup olmadığını değerlendirme fırsatı bulmaktadır. Ayrıca, sanayi işletmelerinin aradığı nitelikleri teknik eleman adayında tespit edememesi durumunda Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personele geri bildirimde bulunması, nitelikli iş gücü kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

Trisömestr uygulamasıyla Akhisar Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personel ile sanayi işletmeleri arasındaki diyalog ve işbirliği pekiştirilecektir. Akhisar Meslek Yüksekokulu mezunlarının sahip oldukları bilgi, beceri ve nitelikler sanayinin beklentisini karşılamada bir önceki öğretim planına göre daha yeterli olacaktır. Belirli kriterler tespit edilmeksizin kabul edilen öğrencilerden pasif ve yetersiz olanlar sanayi işletmelerinde ihtiyaç duyulan nitelikleri yaşayarak öğrenecek, devam eden süreçte eksikliklerini giderme fırsatına sahip olacaktır. Akhisar Meslek Yüksekokulunda bulunan atölye ve laboratuvar olanaklarının yetersizliği nedeniyle eğitimde aksayan bir takım konular sanayi işletmelerinde uygulanacak oryantasyon eğitimleri ile tamamlanacaktır. Yeni öğretim planının Üniversite – Sanayi işbirliğine olan katkısı, Akhisar Meslek Yüksekokulu bünyesinde bulunan ve yeni açılacak programların sanayi işletmelerinin ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirilerek güncellenmesi sağlanacaktır. Nitelikli iş gücüne dâhil olmak koşuluyla artan özgüvene kavuşan teknik eleman adaylarının Akhisar Meslek Yüksekokulu mezunu olarak sanayi işletmeleri çatısı altında ayrıcalıklı pozisyona sahip olması sağlanacaktır. Sürekli ve nitelikli iş gücü istihdamına sahip olan sanayi işletmeleri artan rekabet gücü ile birlikte Ar – Ge yatırımlarına yönelerek bu konunun gerekliliğini benimsemiş olacaktır.

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulunda uygulanan Trisömestr Eğitim Sistemi ile burada bulunan akademik personelin sanayi işletmeleri ile etkin şekilde iletişim kurması, uygulamada yaşadıkları sorunlara yalnızca akademik açıdan değil, yapılabirlik açısından da yaklaşarak kalıcı çözüm üretmede başarılı olması sağlanacaktır. Zaman içerisinde artan işbirliği çatısı altında patent, faydalı model gibi Ar – Ge faaliyetlerinin akademik personel açısından fikri ve sınai haklar alanında verimlilik sağlayacağı düşünülmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulunda uygulanan Trisömestr Eğitim Sisteminin detayları irdelenmiş, uygulamada elde edilecek kazanımlar tespit edilmiştir. Buna göre,

- Mesleki teknik eğitimin en önemli ihtiyacı olan uygulamalı eğitimin Meslek Yüksekokulları bünyesinde staj uygulamaları yerine Trisömestr Eğitim Sistemi ile yapılması gerekir.
- Trisömestr uygulamasıyla Akhisar Meslek Yüksekokulunda görev yapan akademik personel ile sanayi işletmeleri arasındaki diyalog ve işbirliği pekiştirilecektir.
- Akhisar Meslek Yüksekokulu mezunlarının sahip oldukları bilgi, beceri ve nitelikler sanayinin beklentisini karşılamada bir önceki öğretim planına göre daha yeterli olacaktır.
- Belirli kriterler tespit edilmeksizin kabul edilen öğrencilerden pasif ve yetersiz olanlar sanayi işletmelerinde ihtiyaç duyulan nitelikleri yaşayarak öğrenecek, devam eden süreçte eksikliklerini giderme fırsatına sahip olacaktır.
- Yeni öğretim planının Üniversite – Sanayi işbirliğine olan katkısı ile Akhisar Meslek

Yüksekokulu bünyesinde bulunan ve yeni açılacak programların sanayi işletmelerinin ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirilerek güncellenmesi sağlanacaktır.

- Nitelikli iş gücüne dâhil olmak koşuluyla artan özgüvene kavuşan teknik eleman adaylarının Akhisar Meslek Yüksekokulu mezunu olarak sanayi işletmeleri çatısı altında ayrıcalıklı pozisyona sahip olması sağlanacaktır.
- Atölye standart donatımları yetersiz olan Meslek Yüksekokullarında, Ulusal Meslek Standartları ve Mesleki Yeterlilikler çerçevesinde öğrencilerin eğitim almalarına imkân sağlanacaktır.
- Sürekli ve nitelikli iş gücü istihdamına sahip olan sanayi işletmeleri artan rekabet gücü ile birlikte Ar – Ge yatırımlarına yönelerek bu konunun gerekliliğini benimsemiş olacaktır.
- Trisömestr Eğitim Sistemi ile akademik personelin sanayi işletmeleri ile etkin şekilde iletişim kurması, uygulamada yaşadıkları sorunlara yalnızca akademik açıdan değil, yapılabirlik açısından da yaklaşarak kalıcı çözüm üretmede başarılı olması sağlanacaktır.
- Zaman içerisinde artan işbirliği çatısı altında patent, faydalı model gibi Ar – Ge faaliyetlerinin akademik personel açısından fikri ve sınai haklar alanında verimlilik sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Alkan, M.R., Suiçmez, M., Aydınkal, M., Şahin, M., (2014) “Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 4:3, 133-140.

Ceylan, H., Erbir, M.A., (2015), “Meslek Yüksekokullarında Kalite: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Electronic Journal of Vocational Colleges, 99-106.

Çetin, Ş., (2005), “Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği” Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 16:2, 153-169

Demir, B., (2012), “Muhasebeye Yön Veren Gelişmeler ve Meslek Yüksekokullarında Verilen Muhasebe Eğitimine Yansımaları”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 1:4, 109-120.

Er, H., Akbaşak, H., Tunç, G., (2016), “Mesleki Teknik Eğitimin Gerçeği, Üniversite Sanayi İşbirliği”, 5. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu Bildiri Kitabı, 40-45.

Karacan, S., Karacan, E., (2004), “Meslek Yüksekokullarında (MYO) Yapılan Staj Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Kalite ve Verimlilik İçin İş Yerleri-MYO İşbirliğinin Gereği”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8:2, 168-184.

Kıtay, E., (2007), “Küresel Anlamda Meslek Yüksekokullarının Tanımı ve İşlevleri” IV. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Bergama, İzmir.

Koçel, T., (2011) “İşletme Yöneticiliği”, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.

Kuşat, N., (2014), “Meslek Yüksekokullarında Öğrenci Başarısı Üzerine Bir Çalışma: Eğirdir Meslek Yüksekokulu Muhasebe Programı Örneği”, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 61, 65-79.

Meyer, H.E., (1976), “Personnel Directors Are New Corporate Heroes”, Fortune, 84-86.



Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A.C., DüNDAR, G., ATAAY, İ.D., ADAL, Z., Tüzüner, L., (2013), “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.

Sarıbiyık, M, (2013), “Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İş Gücü Yetiştirmek İçin 3+1 Eğitim Modeli”, Academic Platform Journal of Engineering Ang Science, 1, 39-41.

Schuler, R.S., (1981), “Personnel and Human Resource Menagement”, West Publishing Co., St. Paul, Minnesota.

Şahin, İ., Fındık, T., (2008), “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, TSA, 12:3, 65-86.

Şenses, F., (2007), “Uluslararası Gelişmeler Işığında Türkiye Yükseköğretim Sistemi: Temel Eğilimler, Sorunlar, Çelişkiler ve Öneriler”, ERC Working Paper in Economics, 07:05, 1-32.

Uçar, C., Özerba, M.A., (2013), “Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki Konumu”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2:2, 242-253.

Ülgen, H., Mirze, S.K., (2013), “İşletmelerde Stratejik Yönetim”, Beta Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.

Yücebaş E., Alkan G., Atasağun H.G., Egeli H.A., (2013), “Ege Bölgesi’nde Bulunan Meslek Yüksekokullarının Durum Analizi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Electronic Journal of Vocational Colleges, 3:4, 44-50.

TÜRKİYE'DEKİ EUROPASS UYGULAMALARI: MEVCUT DURUM VE ÖNERİLER

Yrd. Doç. Dr. Süleyman ÜSTÜN^a, Dr. Recep Onur UZUN^b

^a *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulu Otomotiv Teknolojileri Bölümü Akhisar/MANİSA*

^b *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Akhisar Meslek Yüksekokulu Makine Bölümü Akhisar/MANİSA*

^a *suleyman.ustun@cbu.edu.tr, r.onur.uzun@cbu.edu.tr, ^b*

ÖZET

Europass Dokümanları, örgün, yaygın ve informal ortamlarda bireylerin becerileri, yeterliliklerini en iyi şekilde ortaya koymalarını sağlayan bir veri merkezidir. Beceri ve yeterliliklerin ortaya konulmasında şeffaflığı ön planda tutan bir sistemdir. Aynı zamanda hareketlilik sayesinde bilgi, beceri ve yeterliliklerin artırılmasını da amaçlar.

Bu çalışmada, Avrupa'daki ve Türkiye'deki Europass kullanımlarına ilişkin çalışmalarla ilgili olarak bilgiler verilmiş ve Türkiye'deki mevcut durum analizi ortaya konulmuştur. Belgelerin sürdürülebilir gelişme, mesleki eğitim ve işgücü açısından önemi anlatılmıştır. Çalışma, raporlar ve istatistiklere ilişkin literatür taraması, Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de faaliyet gösteren Europass Merkezlerinin çalışma planları ve raporlarının incelenmesi, ilgili kurum ve uzmanlarla yapılan görüşmelerin derlenmesi sonucunda oluşturulmuştur. Ayrıca, sistemin paydaşları tarafından Türkiye'deki uygulamalar için alınabilecek tedbirler örneklendirilmiş, mevcut sorunlar için çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Europass, Beceri, Yeterlilik, Uluslararası Hareketlilik

ABSTRACT

Europass documents, formal, informal environment and skills of individuals, demonstrate proficiency in a data center which provides the best way. This is a kind of af a system foregrounding the transparency the ability to demonstrate the adequacy . In the same time mobility via information, it is aimed at increasing the skills and competencies to itself.

In this study provides information regarding the study of the use of Europass in Turkey and Europe, and has put forward the analysis of the current situation in Turkey. It is explained the importance of vocational training and labor of the documents sustainable development. Studies, reports and literature on statistics, the European Union 's and Europass Centres operating in Turkey' s work plan and examining the report is generated as a result of a compilation of interviews with relevant organizations and experts and some proposals, exemplifying measures to be taken by the major partners of the system in Turkey have been made.

Keywords: Europass, Skill, Proficiency, International Mobility

1. GİRİŞ

Ülkemizin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayabilmesi, küresel rekabette yerini alabilmesi, eğitime ayrılan kaynakları daha verimli ve etkin kullanabilmesi için temel dayanak noktası eğitim sisteminin tüm süreçlerinin kaliteye dayalı hale getirilmesidir. Türkiye'nin nitelikli



insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde, meslekî eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik olarak geliştirilecek stratejiler ve politikalar büyük önem kazanmaktadır.

Günümüzde bireyler öğrenimlerini, bilgi ve becerilerini, yeterlilik kazanımlarını sağlarken, sınıf ortamlarının dışına çıkmakta kendi başarılarına ve kendi hızlarına göre öğrenebilmektedirler. Mevcut yaşam koşullarında gelişen teknoloji ve ekonomideki değişimler, bireylerin profesyonel iş hayatlarında, eğitim hayatlarında, akademik çalışmalarında veya gönüllü faaliyetlerinde geçişler yapmalarının önünü açmaktadır. Bu geçişler birçok alanda isteğe bağlı olarak gerçekleşse de, bazı alanlarda bölgesel eksiklik veya fazlalık olması nedeniyle zorunlu olarak gerçekleşmektedir. Bu nedenle çalışanların ve öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun olan beceriler geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Hareketlilik ve istihdam edilebilirlik kavramlarının birlikteliği, çalışan veya öğrenenlerin niteliklerinin, beceri ve yetkinliklerinin daha kolay ve hızlı bir şekilde tanınmasını, Avrupa'nın her yerinde işverenler ve eğitim-öğretim kuruluşları tarafından kolayca anlaşılmış olmasını gerektirmektedir.

AB tarafından geliştirilen strateji ve politikalar incelendiğinde dikkat çeken hususlar; meslekî eğitim ve öğretimde öğrenme kazanımlarının, yeterliliklerin tanınmasını ve transfer edilebilmesini kolaylaştırmak üzere ortak referans sağlayan açık ve esnek bir Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'nin (EQF) ve Meslekî Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kredi Sistemi'nin (ECVET) geliştirilmesidir. Maastricht Bildirisi'ni takiben, meslekî ve teknik eğitim alanında ortak çerçeve ve araçlar (Europass, ECVET, EQF, Meslekî Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kalite Güvence Çerçevesi (EQAVET) geliştirilmesi yönünde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir (Planı, S. B.2013-2017).

Europass, Yeterliliklerin aday ülkeler dâhil AB'de açıkça ve kolayca anlaşılmasını sağlamak ve bu sayede mezunların ve öğrencilerin istihdamını ve hareketliliğini artırmak amacıyla Avrupa Parlamentosunun ve Konseyin yeterlilikler için tek bir saydamlık çerçevesi konusundaki 15 Aralık 2004 tarihli 2241/2004/EC sayılı Kararı ile EUROPASS (Avrupa Pasaportu) oluşturulmuştur. Europass dokümanları, Avrupa Birliği düzeyinde bir eğitim programına girmek isteyen veya iş arayan Avrupa vatandaşlarının gönüllü kullanımına açık ve sahip oldukları niteliklerini ve yeterliliklerini daha iyi göstermelerinde yardımcı olmak amaçlı yetkinlik ve yeterliliklerde şeffaflığı sağlayan bir dokümanlar klasörüdür. Europass, Ulusal Europass Merkezleri ağı tarafından desteklenmektedir.

Her ülkenin Ulusal Europass Merkezi, o ülkedeki Europass belgeleri ile ilgili tüm faaliyetleri koordine etmektedir. Mesleki Yeterlilik Kurumu, 28 Temmuz 2008 tarihi itibarıyla Türkiye'nin Ulusal Europass Merkezi olarak görevlendirilmiştir. Ulusal Europass Merkezi, Europass'ı kullanmak veya Europass hakkında daha fazla bilgi edinmek isteyen bireyler veya kurumlar için ilk irtibat noktasıdır. MYK bu çerçevede Avrupa Komisyonu eş finansmanı ile "Ulusal Europass Merkezinin Desteklenmesi ve Farkındalık Oluşturulması" projesini başlatmıştır. Merkezin başlıca görevi Europass belgelerinin yönetimini koordine etmek, Europass'ı ve belgelerini tanıtmak, bilgi ve rehberlik merkezlerini bilgilendirmek, Europass belgelerinin basılı ve elektronik ortamda bulunmasını sağlamak ve Ulusal Europass Merkezleri Avrupa ağında ülkemizi temsil etmektir.

Beceri ve yeterlilikleri Avrupa'da daha açık ve kolayca anlaşılır hale getirmek için beş belge mevcuttur:

- Europass CV (Özgeçmiş)
- Europass Diploma Eki
- Europass Hareketlilik
- Europass Sertifika Eki
- Europass Dil Pasaportu

Eğitim kurumlarında, Ulusal ve uluslararası meslek standartları göz önünde bulundurularak eğitimin planlanması, beceri ve yetkinliklerin yeterince şeffaflaştırılması, objektif bir ölçme ve değerlendirme sisteminin kurulması, yabancı dil yeterliliğinin sağlanması, Europass ekleri doğrultusunda mezuniyet belgelerinin düzenlenmesi öğrenci ve mezunların ulusal ve uluslararası hareketliliğine önemli katkı sağlayacaktır.

2. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE AB POLİTİKALARI (LİZBON STRATEJİSİ, KOPENHAG SÜRECİ, MAASTRICHT, HELSİNKİ, BORDEAUX VE BRUGES BİLDİRGELERİ)

Avrupa Konseyi Mart 2000'de, Lizbon Stratejisi ile sosyal ve ekonomik politikaların tamamlayıcı bir parçası olan eğitimin toplumların uyumu ve vatandaşların tam olarak gelişimini sağlamada bir teminat olduğunu ve Avrupa'nın dünya çapında rekabetçi gücünü arttırmak için bir araç olarak önemini vurgulamıştır. Avrupa Konseyi, üye ülkelerin ekonomisini dünyanın bilgiye dayalı en dinamik ekonomisi haline getirilmesini stratejik bir hedef olarak belirlemiştir. Lizbon Stratejisi kaliteli meslekî eğitim ve öğretimi; sosyal uyumun, hareketliliğin, istihdam edilebilirliğin ve rekabetçiliğin artırılmasının önemli ve bütünleyici bir parçası olarak görmektedir (Planı, S. B. V. E. (2013-2017).

2002 yılında Avrupa Birliği Konseyi, Kopenhag sürecini başlatarak, mesleki ve teknik eğitimin sadece ulusal bir konu olmadığına ve bu konuda da AB düzeyinde ortak politikalar ve stratejiler geliştirilmesi gerektiğine karar vermiştir. Kopenhag sürecinin üç temel amacı bulunmaktadır:

- Mesleki ve teknik eğitimin kalitesini iyileştirmek,
- Mesleki ve teknik eğitime olan talebi artırmak,
- Mesleki ve teknik eğitimden mezun olan öğrencilerin sektörler ve ülkeler arasındaki hareketliliğini teşvik ederek istihdam sağlamak.

Kopenhag süreci iki senelik dönemlerle gözden geçirilmektedir. Süreç kapsamında kaydedilen ilerlemeler ilk defa 2004 yılında değerlendirilmiş, mesleki ve teknik eğitim alanında bir sonraki dönem için AB ve üye ülkeler düzeyindeki öncelikler Maastricht Bildirgesi'nde ortaya konmuştur. Maastricht Bildirgesi'nde en dikkat çekici ulusal öncelikler arasında, mesleki ve teknik eğitim konusunda kamu-özel sektör işbirliğinin teşvik edilmesi, iş piyasasındaki mesleki ve teknik beceri ihtiyaçlarının önceden belirlenmesi, öğretmen ve eğitimcilerin bilgi birikimlerinin sürekli güncellenmesi ve özellikle dezavantajlı gruplara özel olanaklar sunulması yer almaktadır. AB düzeyindeki öncelikler incelendiğinde göze çarpan noktalar ise, mesleki ve teknik eğitimde yeterliliklerin tanınmasını ve transfer edilebilmesini kolaylaştırmak üzere ortak bir referans



sağlayan açık ve esnek bir Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi'nin ve Avrupa Kredi Transferi Sistemi'nin geliştirilmesidir. Maastricht Bildirgesi'ni takiben, mesleki ve teknik eğitim alanında ortak çerçeve ve araçlar (Europass, Avrupa Kredi Transfer Sistemi, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi, Avrupa Ortak Kalite Güvencesi Çerçevesi) geliştirilmesi yönünde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir (Eğilimler, U. (Şubat 2012-13)

Lizbon Stratejisi üçüncü gözden geçirme toplantısı 2008 yılında gerçekleştirilmiş ve Bordeaux Bildirgesi'nin açıklanmasıyla sonuçlanmıştır. Bordeaux Bildirgesi'nde, Helsinki'de belirlenen öncelik alanlarına mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde düzenlenmesi (işgücü piyasası ihtiyaç analizleri, eğitimden istihdama geçişi kolaylaştırmak için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, işyerinde yetişkin eğitiminin teşvik edilmesi için finansal mekanizmalar ve özellikle çıraklık eğitimi alanlar için hareketlilik programları yoluyla) eklenmiştir.

Lizbon Stratejisi'nin son değerlendirmesi ise 2010 yılında yapılmıştır. Bruges Bildirgesi'yle 2011-2020 dönemi için aşağıdaki hedefler belirlenmiş ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik kısa ve orta vadeli eylem planları hazırlanmıştır:

- Özellikle başlangıç seviyesindeki mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin, verimliliğinin ve çekiciliğinin artırılması, öğretmenlerin ve idarecilerin niteliklerinin iyileştirilmesi, meslek eğitimi ve işgücü piyasası arasındaki bağların kuvvetlendirilmesi,
- Yetişkinlerin mesleki ve teknik eğitime devam etmelerinin teşvik edilmesi, mesleki ve teknik eğitimde uluslararası hareketliliğin geliştirilmesi,
- Mesleki ve teknik eğitimin her aşamasında yaratıcılığın, yenilikçiliğin ve girişimciliğin artırılması, bilişim teknolojilerinin kullanımının teşvik edilmesi,

Mesleki ve teknik eğitimin özellikle dezavantajlı grupların/bireylerin istihdam edilebilirliğini artırması.

Lizbon Stratejisi'yle birlikte eğitim konusu AB açısından artık sadece ikincil bir alan olarak değil, sürdürülebilir büyüme, istihdam ve sosyal uyum üzerinde belirleyici rol oynayan anahtar faktörlerden biri olarak görülmeye başlanmıştır. Bu bağlamda, 2002'de başlatılan Kopenhag süreci ve sonrasında açıklanan ortak bildirgeler doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim alanında geliştirilen bir işbirliği, AB'nin başarılı bir şekilde genişlemesi sürecine ve Lizbon Stratejisi'nde belirlenen hedeflere ulaşılmasına önemli katkıda bulunacaktır.

3. AVRUPA BİRLİĞİ EUROPASS UYGULAMALARI

Avrupa Birliği, 2020 hedefi doğrultusunda yaşamboyu öğrenme şemsiyesi altında, yarım yüzyılı aşkın bir süredir kurguladığı politika ve tedbirleri konsolide ederek topyekün bir eğitim inisiyatifi başlatmış durumdadır (Toprak, M., & Erdogan, A. (2012). Yaşam süresince edinilen tüm kazanımların değerlendirilmesi; okul ve iş hayatı arasındaki esnek geçişlerin sağlanması ve daha etkili bir istihdam politikasının oluşturulması giderek önem kazanmıştır (Terzioğlu Barış, E. (2013). Avrupa Komisyonu ve Cedefop sosyal ortakları ulusal eğitim makamlarının temsilcileri ile saydamlık konusu çerçevesinde bir araya gelerek 1998 yılından itibaren aşağıdaki kategorilerde europass çalışmaları uygulamaya girmiştir;

- Europass CV (Özgeçmiş)
- Europass Diploma Eki
- Europass Hareketlilik
- Europass Sertifika Eki
- Europass Dil Pasaportu

3.1. Europass CV

Beceri ve yeterliliklerinizi etkin ve açık şekilde sunulduğu bir belgedir. Avrupa'da CV sayısı kullanımı her geçen gün artmaktadır. En yaygın kullanan ülkeler arasında İtalya, Portekiz, İspanya ve Romanya başta gelmektedirler.

3.2. Diploma Eki (DE)

Avrupa'daki veya sisteme katılan diğer ülkelerdeki (Avrupa Yükseköğretim Alanı) yükseköğretim kurumlarının verdiği dereceleri tamamlamak üzere kullanılması amacıyla, Avrupa Komisyonu, Avrupa Konseyi ve Unesco tarafından ortak olarak oluşturulmuştur. Bu belgenin diğer belgelerin yanı sıra kullanımı, 1999 Bologna Deklarasyonu ve Topluluk içinde öğrenciler, eğitim gören kişiler, gönüllüler, öğretmenler ve eğitimcilerin hareketliliği konusunda 2001 Konsey ve Avrupa Parlamentosu tarafından alınan Tavsiye Kararı (9.8.2001 tarihli OJ L 215) ile de önerilmiştir.

3.3. Europass Hareketlilik

Başka bir Avrupa ülkesinde kazanılan bilgi ve becerileri kayıt altına alan belgedir. 2000-2004 yılları arasında 100.000'den fazla Europass Eğitim belgesi verilmiştir.

Örnekler:

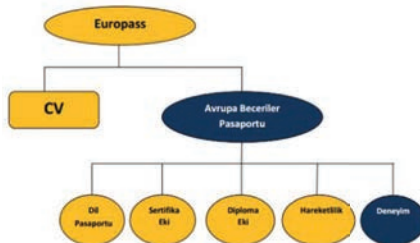
- Bir şirkette işe yerleşme;
- Bir değişim programının parçası olarak akademik bir süre geçirme;
- Bir sivil toplum örgütünde (STÖ) gönüllü olarak bulunma.

3.4. Europass Sertifika Eki

Mesleki eğitim sertifikasına sahip olan tüm kişilerin edindikleri bilgi ve becerilerini tanımlayan belgedir. Örneğin; özellikle işverenler veya yurtdışındaki kurumlar tarafından daha kolay anlaşılır olmasını sağlayarak resmi sertifikada yer alan bilgileri tamamlar.

3.5. Europass Dil Pasaportu

Avrupa Konseyi tarafından geliştirilmiş olan ve vatandaşların dil becerilerini Ortak Avrupa Dil Kriterleri Çerçevesi bazında kaydedebileceği Avrupa Dil Portfolyosu'nun bir parçasıdır. Şekil 1'de Europass şeması görülmektedir.



Şekil 1: Europass Şeması



Çizelge 1'de 2013 AB komisyon raporunda yaş durumlarına göre Europass kullanım oranları verilmektedir. Buna göre, yaş ortalaması yükseldikçe hareketlilik azalmaktadır.

Çizelge 1: Yaş Durumlarına Göre Europass Kullanım Oranları (European Commission, 2012)

Yaş	Tüm Europass (%)	Europass CV (%)	Dil Pasaportu (%)	Europass Diploma Eki (%)	Europass Sertifika Eki (%)	Europass Hareketlilik (%)
<20	9	9	10	2	11	10
21-25	41	40	35	35	42	49
26- 35	30	32	31	40	27	31
36-49	14	15	18	18	17	7
50+	5	5	6	4	5	3

Çizelge 2'de Avrupa Europass merkezini ziyaret eden kişi sayısı istatistikleri verilmektedir. Çizelge 3'te ise Europass Cv ve Dil Pasaportu indirilme sayıları, Çizelge 4'te Europass Hareketlilik, Sertifika Eki, Diploma Eki indirilme istatistikleri, Çizelge 5'te online Europass CV ve Dil Pasaportu dolduranların istatistikleri verilmektedir. Ayrıca, Şekil 2'de Ülkelere göre Europass CV sayıları verilmektedir. Buna göre, Türkiye en az Europass cv dolduran ülke durumundadır.

Çizelge 2. Avrupa Europass Merkezi Web Ziyaretçi sayısı (European Statistic Reports, 2015)

İlk Yayın Tarihinden İtibaren Toplam Ziyaretçi Sayısı (Yıl Bazında)	
2005	1.210.586
2006	2.768.666
2007	4.158.137
2008	6.047.691
2009	7.487.763
2010	10.091.597

Çizelge 2. (Devamı) Avrupa Europass Merkezi Web Ziyaretçi sayısı (European Statistic Reports, 2015)

İlk Yayın Tarihinden İtibaren Toplam Ziyaretçi Sayısı (Yıl Bazında)	
2011	12.993.978
2012	14.812.624
2013	20.897.010
2014	21.750.563
2015	23.895.531

Çizelge 3. Europass CV, Europass Dil Pasaportu İndirilme Sayıları (European Statistic Reports, 2015)

	Örnekler		Yönergeler		Şablonlar		Toplam
	ECV	ELP	ECV	ELP	ECV	ELP	
2005	144.368	20.168	71.443	11.489	220.675	31.413	499.556
2006	756.593	105.681	322.567	45.341	1.144.629	124.352	2.499.163
2007	1.197.948	123.120	441.068	51.061	1.841.354	127.514	3.782.065
2008	1.716.066	132.911	524.410	60.874	2.906.228	140.876	5.481.365
2009	1.841.038	139.635	609.763	57.917	3.549.628	147.017	6.344.998
2010	2.269.224	140.744	819.359	62.325	4.475.910	155.028	7.922.590
2011	2.687.732	171.558	1.085.352	64.199	5.551.908	170.709	9.731.458
2012	2.561.909	145.390	2.574.440	64.078	4.982.600	89.437	10.417.820
2013	3.092.975	98.722	3.085.357	52.884	6.981.471	70.706	13.382.110
2014	3.594.212	79.347	3.709.668	44.244	8.387.149	60.579	15.875.190
2015	3.311.189	70.812	3.888.767	40.089	8.774.800	56.915	16.142.570
Toplam	23.173.254	1.228.088	17.132.194	554.501	48.816.352	1.174.516	92.078.900

Çizelge 4. Europass CV, Sertifika Eki, Diploma eki indirilme sayıları (European Statistic Reports, 2015)

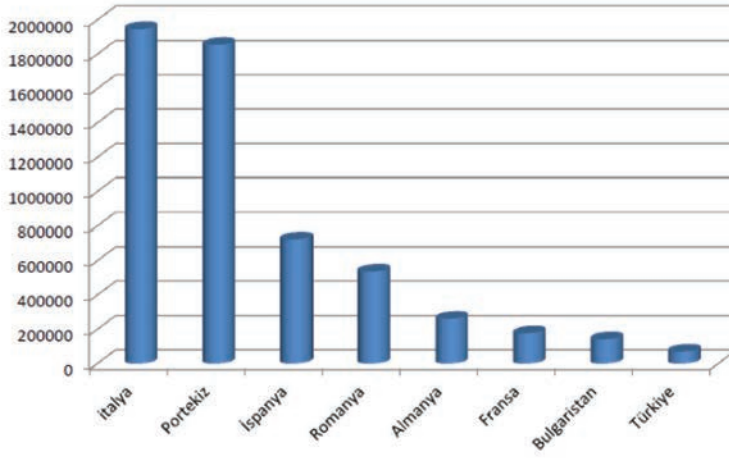
	ECS	EDS	EM	Toplam
2005	5.817	5.173	79.74	18.964
2006	35.811	47.174	40.904	123.889
2007	38.832	50.234	44.976	134.042
2008	40.210	52.372	51.580	144.162
2009	40.330	61.558	58.327	160.215
2010	15.693	73.840	63.049	182.582
2011	53.722	76.249	68.569	198.540
2012	41.411	44.265	33.350	119.026
2013	32.403	48.115	32.280	112.798
2014	28.767	46.194	34.803	109.764
2015	24.747	40.534	36.457	101.738
Toplam	387.743	545.708	472.269	1.405.720

Çizelge 5. 2005 Yılından İtibaren Europass CV ve Dil Pasaportu Doldurma İstatistikleri (European Statistic Reports, 2015)

	ECV	ELP	Toplam
2005	116.259	7.003	123.262
2006	717.733	27.164	744.897
2007	1.416.889	35.607	1.452.496
2008	2.026.194	44.071	2.070.265
2009	2.691.193	51.405	2.742.598
2010	3.794.429	65.576	3.860.005
2011	5.837.755	78.830	5.916.585

Çizelge 5. (Devamı) 2005 Yılından İtibaren Europass CV ve Dil Pasaportu Doldurma İstatistikleri (European Statistic Reports, 2015)

	ECV	ELP	Toplam
2012	8.194.491	114.733	8.309.224
2013	9.893.942	86.861	9.980.803
2014	12.472.261	140.862	12.613.123
2015	17.967.665	133.057	18.100.722



Şekil 2. Ülkelere Göre CV Doldurma Sayıları (Türkiye'deki Europass, 2013)

4. TÜRKİYE'DE EUROPASS UYGULAMALARI

Ulusal Yeterlilik Sistemi; mesleki ve teknik eğitim programlarını ihtiyaçlara göre yeniden tanımlayıp iş gücünün mesleki becerilerinin sınav ve belgelendirilmesini, mesleki yeterliliklerin ulusal ve uluslararası düzeyde kabul görmesini sağlamaktadır. Sistem, hayat boyu öğrenmeyi destekleyerek, resmi eğitim almadan meslek edinen bireylerin becerilerini belgelendirmesine imkân tanımaktadır (UYEP Bülten, Kasım-2012-2013).

Meslek eğitiminin yeniden yapılandırılması sürecinde önemli olan, iş dünyası, emek dünyası ve eğitim dünyasının somut verilerin bilimsel analizinden hareketle, hem kendi alanlarının hem de Türkiye'nin geleceğine en uygun önerileri birlikte şekillendirmesi ve sahiplenmesidir. Bu doğrultuda yapılacak çalışmalarda, politika yapımcıların ve araştırmacıların özel sektörün ihtiyaçlarını dinlemesi ve anlaması, özel sektörün de çabalarını veri ve analizlere dayandırması başarı sağlayabilmek için elzemdir (İşbirliği, M.E.K.İ. Nisan 2012).

Mesleki Yeterlilik Kurumu 2006 yılında kanunla kurulmuş ve Meslek standartları, Mesleki Yeterlilikler, Sınav ve Belgelendirme Merkezlerinin yetkilendirilmesi, mesleki etik çalışmaları gibi uhdesinde bir çok misyonu üstlenmiştir. Bu misyonlardan birisi de Ulusal Europass çalışmalarının koordinasyonudur. Ulusal Europass Merkezi 2010-2015 yılları arasında uygulanan "Ulusal Europass Merkezinin Desteklenmesi Projesi"nin bir çıktısı olarak sürdürülebilir kapsamda faaliyetlerini devam ettirmektedir.

4.1. Ulusal Europass Merkezinin Desteklenmesi Projesi (2010-2015)

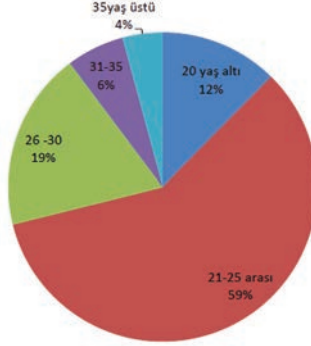
Hayat Boyu Öğrenme Programına katılım sağlayan ülkemizin 2241/2004/EC sayılı Konsey Kararı uyarınca bir “Ulusal Europass Merkezi” kurması gerektiğinden hareketle, 5544 sayılı MYK Kanunu uyarınca Europass alanına giren konuların Kurumumuz görev alanları arasında bulunmasından dolayı Mesleki Yeterlilik Kurumu, 28 Temmuz 2008 tarihinde Ulusal Europass Merkezi (UEM) olarak görevlendirilmiştir.

UEM; Europass konusunda farkındalık yaratma, UEM'nin kapasitesini geliştirme, hareketlilik belgesinin kullanımını yaygınlaştırma, Europass belgelerinden sorumlu kuruluşlar arasında işbirliğini sağlama ve tanıtım konularında çalışmalarını sürdürmektedir. Avrupa Birliği Komisyonu tarafından 2007-2013 yılları arasında yürütülen ve 2014 yılı itibarıyla sona eren Hayat Boyu Öğrenme Programı kapsamında yükseköğretim alanında sağlanan hibe destekleri 2014-2020 yılları arasında Erasmus+ Programı altında devam edecektir. Böylelikle UEM faaliyetleri, Erasmus+ Programı kapsamında fon desteği almaya devam etmektedir. Ulusal Europass Merkezinin faaliyetleri, her sene Mesleki Yeterlilik Kurumu eş-finansmanı ile Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ulusal Europass Merkezinin Desteklenmesi Projesi kapsamında gerçekleştirilen faaliyetler MYK Ulusal Europass Merkezi tarafından yürütülmektedir.

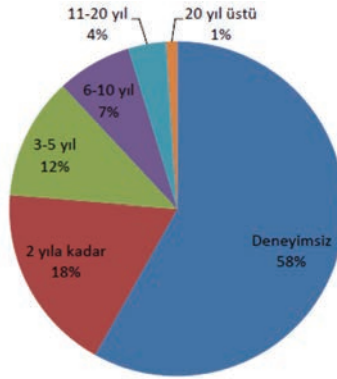
Ulusal Europass Merkezlerinin Desteklenmesi Hibesinin genel amacı, Europass ile ilgili farkındalık yaratmak, UEM'in kapasitesini geliştirmek, hareketlilik belgesinin kullanımını yaygınlaştırmak, kuruluşlar arasında işbirliğini sağlamak olup 16.03.2010 tarihinden itibaren uygulanmaktadır. Proje amaçlarına ulaşmak için gerçekleştirilecek görevler; Europass belgelerinin yönetiminin koordinasyonu, Europass'ın tanıtılması, ulusal internet sitesinin oluşturulması ve idaresi, rehberlik ve bilgi ağlarıyla işbirliği ve EUROPASS Avrupa ağında yer alma olarak belirlenmiştir.

Europass belgeleri, Avrupa Birliği düzeyinde bir eğitim programına girmek isteyen veya iş arayan vatandaşlarının gönüllü kullanımına açık, sahip oldukları nitelikleri ve yeterlilikleri daha iyi göstermelerine yardımcı olmayı amaçlayan yetkinlik ve yeterliliklerde şeffaflığı sağlayan bir dokümanlar klasörüdür. Europass, kişilerin beceri ve yeterliklerinin Avrupa'da (Avrupa Birliği, EFTA/EEA ve aday ülkeler) açıkça ve kolayca anlaşılmasında ve hareketlilik sağlamada önemli bir araç olarak kullanılmaktadır.

Europass, kullanıcıların kendilerinin doldurabileceği Europass Özgeçmiş (CV) ve Europass Dil Pasaportu ile yetkili kurumlar tarafından doldurularak verilen Europass Sertifika Eki, Europass Diploma Eki ve Europass Hareketlilik olmak üzere toplam beş belgeden oluşur. Şekil 3'te yaş aralıklarına göre Europass CV kullanım oranları, Şekil 4'te ise Europass Kullanımlarına Göre İş Dağılımları görülmektedir.



Şekil 3. Yaş Aralıklarına Göre Europass Kullanım Oranları (www.myk.gov.tr)



Şekil 4. Europass Kullanımlarına Göre İş Dağılımları (TR Europass, 2012)

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulduğu 2006 Yılından itibaren Europass uygulamaları hız kazanmıştır. UYEP projesi çıktısı olarak kurulan Ulusal Europass Merkezi istatistiki verilere bakıldığında 21-25 yaş aralığında kullanım oranı yüksektir. Diğer yaş gruplarına tanıtım faaliyetlerine ağırlık verilmelidir, Şekil 4'e göre % 58 deneyimsiz bir kesimin Europass CV' ye ilgi gösterdikleri açıktır.

Kamu spotu, sosyal medya, vb. araçlarla Europass tanıtımlarına hız verilmelidir.

Milli eğitim Bakanlığı Europass kullanımı konusunda öncelikli olarak okul yöneticileri ve eğitimcilerin eğitimi yapılmalı ve bu yolla öğrencilere bilgi akışı sağlanmalıdır.

MEB. Mesleki ve Teknik Okuların 4. Seviyesindeki mezun olacak öğrencilere Diploma ile birlikte verilen Europass sertifika eki hakkında detaylı bilgiler aktarılmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı' nın E-Okul sistemi etkin kullanılarak öğrenci velilerine kadar bu sistem hakkında bilgi paylaşımı yapılmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı 4. Seviye Mesleki ve Teknik Okullardan mezun olan her öğrenci için Europass CV doldurtulmalıdır.

Aynı zamanda Üniversitelerin 5.ve 6. seviyeden mezun olan, hatta 7. ve 8. seviyelerdeki mezunlara da Europass CV doldurtulmalıdır.

Yükseköğretim Kurulu tarafından işe alımlarda Europass CV istenmelidir. Kendi iç personelini bu konuda eğitmeli ve web sitelerinde yer vermelidir.

İŞKUR işe alımlarda da aynı zamanda Europass CV ile başvuru istemelidir. Bu konuda özendirici çalışmalar da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından ivedilikle ele alınmalıdır. ÇSGB tarafından halkı özendirici faaliyetler planlanmalıdır.

ÇSGB tarafından yetkilendirilen özel istihdam büroları ve kariyer merkezleri Europass kullanımının yaygınlaştırıcı faaliyetler için özendirilmelidir.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Mesleki kuruluşlar, Esnaf birlikleri, Organize Sanayi Bölge Müdürlükleri, Mesleki Sendikalar Europass CV kullanımı konularında bilgilendirilmelidir.

KAYNAKLAR

- Planı, S. B. V. E. (2013-2017), Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (Taslak).
- Barış, E. T. (2013). Türkiye'nin AB üyeliği sürecinde hayat boyu öğrenmede yetişkin eğitimcisi yeterlikleri. Eğitim Bilimleri Dergisi, 38(38), 149-166.
- Terzioğlu Barış, E. (2013). Türkiye'nin AB üyeliği sürecinde hayat boyu öğrenmede yetişkin eğitimcisi yeterlikleri,
- İşbirliği, M. E. K. İ. (Nisan 2012) Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi.
- Eğilimler, U. (Şubat 2012) Hayat Boyu Öğrenme Çerçevesinde Mesleki Beceri Kazanımı.
- Toprak, M., & Erdogan, A. (2012). Yaşamboyu Öğrenme: Kavram, Politika, Araçlar Ve Uygulama (Lifelong Learning: Concept, Policy, Instruments and Implementation). Journal of Higher Education and Science, 2(2).
- Türkiye'deki Europass Uygulamalarında Mevcut Durum ve Öneriler,, 2013,(www.metek.meb.gov.tr)
- European Commission, 18.12.2013, Second evaluation of the Decision of the European Parliament and the Council on a single Community framework for the transparency of qualifications and competences (Europass)
- UYEP Bülten, Kasım 2012 - Haziran 2013, Mesleki Yeterlilik Kurumu, European Statistic Reports, december 2015.



AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE HİBE PROGRAMLARININ MESLEKİ EĞİTİMDEKİ ÖNEMİ: METEK HİBE PROGRAMI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Şennur ÇETİN

Murat KAMAN

Neslihan GİRAY

MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Gen. Müd. Sosyal Ortaklar ve Projeler Daire Başkanlığı MEB Beşevler Kampüsü D Blok Beşevler/ANKARA

scetin@meb.gov.tr

mkaman@meb.gov.tr

ngiray@meb.gov.tr

ÖZET

Meslek ve teknik eğitimde kalitenin artırılması ile ilgili mevcut yaklaşımların yanında, yeni yaklaşımlar da göz önüne alınarak birçok çalışma yapılmaktadır. Yeni yaklaşımlar kapsamında uygulanan yöntemlerin içinde özel ve diğer kamu kurumlarıyla işbirliği ve uluslararası boyutta çalışmalar önemli ölçüde yer almaktadır. Bu kapsamda AB ile işbirliği içinde yürütülen birçok program mesleki eğitimde de uygulanmaktadır. Bunlardan biri olan IPA programları içinde yer alan Hibe Programlarının sonuçları iyi değerlendirildiğinde büyük faydalar sağlanabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı, hibe programlarının ülkemiz için en iyi şekilde nasıl değerlendirilebileceğine ışık tutmaktır. Bu kapsamda, mesleki eğitimde önemli yer tutan bir hibe programı olan METEK (Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Arttırılması) Hibe Programı örnek olarak ele alınmaktadır.

Anahtar sözcükler: Mesleki eğitim, hibe programları, AB projesi.

ABSTRACT

IMPORTANCE OF GRANT PROGRAMS ON VOCATIONAL TRAINING IN EU ACCESSION PROCESS: AN ASSESSMENT ON METEK GRANT PROGRAM

Besides the existing approach to improving the quality of vocational and technical education, many studies are performed considering new approaches. Cooperation with private and other public organizations and the studies in international dimension is located significantly in the methods applied under the new approaches. In this context, many programs carried out in cooperation with the EU is to be applied in vocational education. The results of one of these grant programs that are located within the IPA program is expected to provide great benefits when well evaluated. The purpose of this research is to shed light on how these programs can be considered the best way for our country. In this context, a grant program which holds an important place in vocational education is considered as an example METEK Grant Program.

Keywords: Vocational training, grant programs, EU projects.

1. GİRİŞ

Gün geçtikçe ülkemizdeki mesleki eğitimin önemi daha iyi kavranmakta ve mesleki eğitime yönelik iyileştirme çalışmaları hız kazanmaktadır. Her ülkenin geleneksel, tarihsel, coğrafi, ekonomik vb. unsurlarıyla oluşan kendine özgü toplumsal yapısı vardır ve o ülkedeki mesleki eğitim de bu

toplumsal yapıya göre biçimlenir. Mesleki eğitim, bu toplumsal yapı göz önüne alınarak, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve mesleki alışkanlıkları kazandırmak ve bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Şahinkesen, 1992, s. 691).

Mesleki eğitimin bu daha da işlevselleşme ve gelişme sürecinde fayda sağlanabilecek kaynaklar belirlenirken, çok değişik ve farklı kaynakların mesleki eğitime sağlayacağı büyük katkılar olabileceği göz önünde tutulmalıdır. MEB’de hem fiziksel hem de politik olarak çok büyük yer kaplayan mesleki eğitim, birçok bilim dalı ve farklı kurumlar ile birlikte işbirliği içinde çalışabilir. Bu sebeple mesleki eğitim, birçok farklı kaynaktan yararlanabilir ve vizyonunu oldukça ilerilere taşıyabilir bir yapıya sahiptir.

1.1. Hibe Programlarında Genel Durum

Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde ülkemizde birçok alanda olduğu gibi mesleki eğitimde de yeni yaklaşımlar uygulanmaktadır. Avrupa Birliği (AB) dışındaki ülkelerle de işbirliği projeleri ve protokoller yapan Türkiye için, AB’ye aday ülke olarak başvuru yapılabilecek birçok AB programı bulunmaktadır. AB ülkeleriyle birlikte yürütülen programlardan biri de IPA (Katılım Öncesi Yardım Aracı) kapsamındaki hibe programlarıdır. Avrupa Birliği daha önce çeşitli programlar altında aday ve potansiyel aday ülkelere sağladığı mali yardımları 2007 yılı itibarıyla yeni bir mali perspektif çerçevesinde Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) adı altında birleştirmiştir. IPA 4 programları, insan kaynaklarının geliştirilmesini hedef alan ve mesleki eğitim kurumlarının da faydalandığı bir alt programdır (www.ikg.gov.tr). Ulusal Ajans tarafından yürütülen programlardan daha büyük bütçeli ve farklı bir yapıya sahip olan ve meslek liselerinin de başvuru yapabildiği söz konusu hibe programları, AB Bakanlığı ile birlikte, Merkezi Finans ve İhale Birimi veya Çalışma Bakanlığı İKG OP (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi) tarafından koordine edilmektedir. Hibe programlarının Türkiye’de uygulanmaya ve öğrenilmeye başlamasının yakın bir süreçte gerçekleştiği söylenebilir. Bu süreçte görülmüştür ki, bu kaynaklardan azami ölçüde faydalanmak için bilgiye ihtiyaç duyulmaktadır. Hibe programlarının başvuru ve uygulama süreci diğer birçok projeye göre daha detaylı ve yoğun bir çalışma gerektirdiğinden, eğitim ve uzmanlık konusunda eksiklik yaşanmıştır. Hibe programlarının başvuru ve uygulama sürecindeki sorunların temel sebebi budur.

2. GELİŞME

Hibe programları, özellikle Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesindeki kurumların oldukça fayda sağlayabileceği bir yapıdadır. Bilimsel ve teknik fikirlerin üretilebileceği, geliştirilebileceği veya transfer edilebileceği, genel olarak geniş bütçeli projelerden oluşmaktadır. Bunun en güzel örneklerinden biri MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü’nün faydalanıcı olduğu 2012-2015 yıllarında yürütülen METEK (Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Arttırılması) Hibe Programı’dır.

2.1. METEK Hibe Programı

Programın genel olarak amacı, Mesleki ve Teknik eğitimin kalitesinin; müfredat, öğretmen ve idareci eğitimi, öğrenim ortamlarının iyileştirilmesi, mesleki eğitimin öğrenciler için cazip bir seçenek haline getirilmesi ve sosyal ortaklar, okullar ve özel sektör arasındaki işbirliğinin arttırılması yoluyla geliştirilmesidir. Bu teklif çağrısının özel hedefleri ise şunlardır:



- Mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin; özellikle müfredat, öğretmenler, öğrenme ortamları ve okul yöneticileri temel alınarak artırılması,
- Mesleki ve teknik eğitimin öğrenciler için cazip bir seçenek haline getirilmesi,
- Sosyal ortaklar, okullar, mesleki ve teknik eğitim merkezleri ve özel sektör arasında işbirliğinin teşvik edilmesi (METEK Hibe Başvuru Rehberi, 2012, s. 5).

METEK Hibe Programı, IPA 4. Bileşen: İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı altında yer alır (Tebdir 2.2: “Mesleki ve Teknik Eğitimin İçeriğinin ve Kalitesinin Geliştirilmesi”). Bu hibe programı ile okulların, kurumların sundukları hizmetlerin kalitesinin artırılması planlanmıştır. METEK Hibe Programı Teklif Çağrısı için ayrılan toplam tutar 16.000.000 Avro’dur. Lot 1 ve Lot 2 olarak ikiye ayrılan grupta, Lot 1, kişi başına düşen milli gelirin ulusal ortalamasının % 75’inden daha az olduğu 15 büyüme merkezi ve bunlara bağlı olan illeri kapsamıştır. Lot 1 için tahsis edilen hibe tutarı 11.200.000 Avro’ dur. Lot 1’de METEK hibe programında kullanmaya hak kazanan projelerin toplam bütçesi ise 8.760.201,31 Avro’dur. Kalan bölgeleri kapsayan Lot 2 için tahsis edilen hibe tutarı ise 4.800.000 Avro’ dur. Kullanılan ise 4.255.089 Avro’dur. Kazanan bir projenin planlanan uygulama süresi en az 10 ay, en fazla 12 aydır (METEK Hibe Başvuru Rehberi, 2012, s 6).

Yaklaşık iki yıl değerlendirme süreci sürmüştür. İlk aşamada ön tekliflerin değerlendirildiği, devamında ise tam başvuruların değerlendirildiği programda, 2014 yılının ilk yarısında uygunluk ve bütçeler değerlendirilmiş ve yaklaşık 1100 başvuru arasından sözleşme imzalamaya 73 proje sahibi hak kazanmıştır. Ancak bazı nedenlerden dolayı (örneğin proje yürütecek kadronun olmaması) 5 proje sahibi kurum ile sözleşme imzalanmamıştır. Bu nedenle 68 proje uygulamaya girmiştir. Bu projeler, sözleşmelerin imzalandığı 1 Eylül 2014 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. Proje sahibi kurumlar yaklaşık 12 ay boyunca taahhüt ettikleri faaliyetlerini gerçekleştirmişlerdir. Bu uygulamalarını Ağustos 2015’ye kadar tamamlamışlar ve final raporlarını hazırlamışlardır. Projelerin başvuru sahipleri tarafından hazırlanan bu final raporları ile birlikte, projelerin sonunda ortaya çıkan kitap, eğitim modülleri, eğitim videoları gibi ürünler de bu hibe programının faydalanıcısı olan Milli Eğitim Bakanlığı’na sunulmuştur. Bu proje çıktıları değerlendirilmek üzere MEB’in ilgili birimlerine gönderilmiştir.

Proje başvuru sahipleri farklı illerden ve farklı kurumlardan olduğu için, proje çıktıları da birbirinden farklı ve özgündür. Lot 1 ve Lot 2 bölgelerinden toplam 39 il başvuru sahibi olmuştur. Şekil 1’de, METEK Hibe Programı kapsamında uygulanan projelerinin sayıları iller bazında gösterilmektedir.

Şekil 1. İllere Göre METEK Hibe Projesi Sayıları



Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, METEK Hibe Programı'nda uygulanan toplam 68 projenin 61 tanesinde proje sahibi veya ortak olarak yer almıştır.

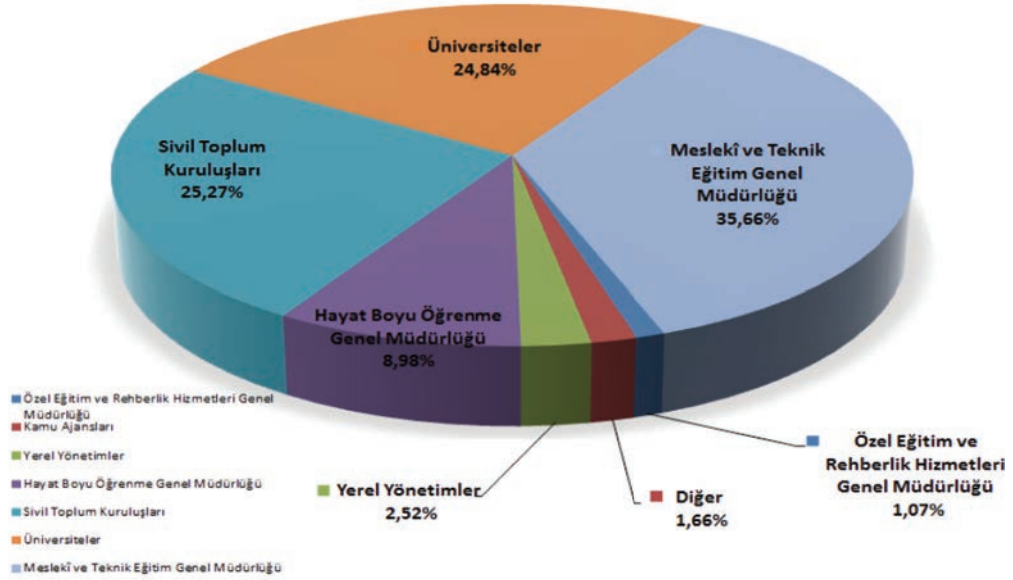
Mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılmasını amaçlayan METEK programında, meslek liseleri dışında da birçok kurum başvuru sahibi olmuştur. Türlerine göre başvuru sahibi olan kurumların sayıları ve hibe kapsamında aldıkları bütçeler ise aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 1. Başvuru Sahibi Kurum Türüne Göre Proje Sayısı

	BAŞVURU SAHİBİ KURUM TÜRÜ	PROJE SAYISI
1	MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	25
2	Üniversiteler	17
3	Sivil Toplum Kuruluşları	16
4	MEB Hayat Boyu Eğitim Genel Müdürlüğü	6
5	Yerel Yönetim (Belediye)	2
6	MEB Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü	1
7	Diğer Kamu (Kalkınma Ajansı)	1
	TOPLAM	68

Tablo 1'de görüldüğü gibi, mesleki ve teknik eğitim, birçok kurumla işbirliği yapabilecek çok geniş bir alana ve kapasiteye sahiptir. Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Arttırılması (METEK) Hibe Programı'nda yer alan proje başvuru sahiplerinin kurum türlerine göre aldıkları bütçeler oransal olarak Grafik 1'de verilmektedir.

Grafik 1. Başvuru Sahibi Kurum Türüne Göre Programdan Aldıkları Hibe Oranları



METEK örneğinde görüldüğü gibi, mesleki eğitim, aslında, içinde MEB'den farklı olarak birçok kurumun yer aldığı çok geniş bir alandır; ancak tüm bu kurumların onu sahiplenmeleri gerekmektedir.

Tablo 2'de ise METEK Hibe Programı kapsamındaki projelerin bütçeleri, proje sahibi kurum türü bazında gösterilmektedir. Bu tabloda ayrıca, bu bütçeler içinde yer alan ve toplam proje bütçesinin yaklaşık %90'ını oluşturan, hibe programının sağladığı Avrupa Birliği katkısı da gösterilmektedir.

Tablo 2. Başvuru Sahibi Kurum Türüne Göre Proje Bütçeleri

	BAŞVURU SAHİBİ KURUM TÜRÜ	PROJE BÜTÇESİ (AVRO)	AB KATKISI (AVRO)
1	MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	5.052.147,26	4.410.575,50
2	Üniversiteler	4.084.659,51	3.719.761,09
3	Sivil Toplum Kuruluşları	3.516.576,32	3.124.670,63
4	MEB Hayat Boyu Eğitim Genel Müdürlüğü	1.246.976,88	1.110.956,33
5	Yerel Yönetim (Belediye)	346.642,83	311.978,54
6	MEB Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü	232.707,76	131.820,73
7	Diğer Kamu (Kalkınma Ajansı)	147.434,00	205.527,49
	TOPLAM	14.627.147,87	13.015.290,31

2.2. METEK Hibe Programı Kapsamındaki Proje Çıktıları

Hibe projesi başvuru sahibi kurumlara sağlanan bu bütçelerin kullanılması süreci, projelerin uygulama aşamasında yetkili uzmanlar tarafından izlenmiştir. Projelerin bütçe uygulamaları Çalışma Bakanlığı tarafından görevlendirilen “teknik uzmanlar” tarafından, projelerin tematik faaliyetleri ise MEB tarafından görevlendirilen “tematik uzmanlar” tarafından değerlendirilmiştir. Projelerin uygulama süresi olan yaklaşık bir yıl boyunca iptal olan veya feshedilen projeler de olduğundan, uygulama sonunda toplam 67 proje başarılı olmuştur.

METEK Hibe Programı sayesinde farklı bir proje yürütme tecrübesi kazanan bu kurumlar, faydalı pek çok ürün ortaya çıkarmışlardır. Örneğin, Muğla Mustafa Kemal Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nin sahibi olduğu “Denizin Büyüsü” isimli projede “Gemi Yapımı Tekne ve Yat Bakım Onarım Kurs ve Ders Müfredatı” ile “Tekne ve Yat Bakım Onarım Laboratuvarı” oluşturulmuştur. Çorum’da bulunan Hitit Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu’nun “Endüstriyel Robot Programlama Eğitimi ile Mesleki ve Teknik Eğitimin Güçlendirilmesi (ERPE-METEG)” isimli projesi ile Endüstriyel Robot Programlama Ders Müfredatı ve Endüstriyel Robot Programlama Laboratuvarı oluşturulmuştur. Yine METEK Hibe Programı kapsamında, Kayseri’de Abdullah Gül Üniversitesi’nin başvuru sahibi olduğu ve Erciyes Üniversitesi Tomarza Meslek Yüksekokulu ve Kayseri Mimar Sinan Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi ile ortak olarak yürüttüğü “Mimar Sinan’ın İzinde: Restorasyon ve Taş İşçiliği Eğitimi Geliştirme” isimli projede ise, “restorasyon ve taş oymacılığı” alanında müfredat geliştirmek, mesleki ve teknik eğitimin içeriğinin ve kalitesinin geliştirilmesine özellikle, bir kısmının internete de aktarıldığı öğrenme ortamları ve bu alanda nitelikli eğitim almış mesleki ve teknik eğitim öğretmeni ve usta öğretici sayısı bakımından katkıda bulunmak gibi çıktılar yer almaktadır (www.youtube.com/watch?v=xnyvb7u4zGM).

METEK Hibe programı sonucunda gerçekleşen önemli göstergeler şunlardır:

- Meslek liselerindeki ve Meslek Yüksekokullarındaki geliştirilen /revize edilen veya uygulanan modüler program sayısı: 285
- Sektördeki farkındalığı artırmaya yönelik özel sektörle işbirliği içerisinde organize edilen takvime bağlanmış ve kapsamlı farkındalığı artırma etkinliklerin sayısı: 1074
- Sosyal ortaklar, özel sektör ve mesleki eğitim kurumları arasındaki ortaklık protokollerinin sayısı: 176
- Kapasitelerini ve programlarını artıran üniversitelerin sayısı: 34
- Yeni güncellenen müfredata göre düzenlenen eğitime katılan Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurumları ile üniversite personellerinin sayısı: 171
- İlgili sektör temsilcilerinin işbirliğiyle geliştirilen/revize edilen ve uygulanan mesleki eğitim kurs müfredat ve e-öğrenme materyallerinin sayısı: 951
- Mesleki ve Teknik eğitim için geliştirilen ve uygulanan çoklu ortam (multimedya) ve e-öğrenme materyalleri gibi eğitim araçlarının sayısı: 310
- Kapasitesi ve programları geliştirilmiş üniversiteler dışındaki mesleki ve teknik eğitim kurumlarının sayısı: 58
- Eğitim almış mesleki ve teknik eğitim öğretmeni, usta öğretici, rehber öğretmen ve okul yöneticilerinin sayısı: 1653
- Meslek ve kariyer rehberliği hizmeti almış öğrencilerin sayısı: 81.875



METEK Hibe Programı sonunda elde edilen bu çıktılar, proje başvuru sahiplerinin sözleşme imzalanırken verdikleri taahhütlerin aynısı ya da aynı bütçe ile proje başında hedeflediklerinden daha çok sayıda gerçekleştirdikleri çıktılardır.

Projelerin seçilme ve izlenme süreci Çalışma Bakanlığı'nın kontrolü ile sağlanmış olup, oluşturulan "MİSTİK" isimli çevrimiçi izleme sistemi üzerinden projelerin faaliyetlerine ilişkin her türlü belge, rapor, soru ve cevap şeffaf ve tarafsız bir şekilde görülmektedir (<https://mistik.ikg.gov.tr>). Projelerin bu sistem üzerinden uzaktan izlenmesinin yanı sıra, hem teknik hem de tematik izleme uzmanları tarafından projelerin bulunduğu ildeki yerinde de izlenme yapılmıştır.

METEK Hibe Programı kapsamındaki projeler tarafından gerçekleştirilen faaliyet türleri genel olarak şöyle sıralanabilir:

- Mesleki ve teknik eğitimi iyileştirmek amacıyla mesleki ve teknik eğitim kurumlarının kapasitesinin geliştirilmesi (örneğin laboratuvar, derslik, müzik odası vb.) oluşturulması,
- Meslek ve kariyer rehberliği hizmetlerinin kalitesinin geliştirilmesi, mesleki eğitimin tanıtılması,
- Teorik eğitimlerin etkililiğini arttırmak için yenilikçi çözümlerin desteklenmesi,
- Mesleki sosyal ortaklar ve özel sektör arasında ortaklık mekanizmalarının kurulması,
- Mesleki ve teknik eğitim ile özel sektör arasındaki bağın güçlendirilmesi, protokoller yapılması, ortaklık kurulması,
- Mesleki ve teknik eğitimle ilgili farkındalığın artırılması ve mesleki ve teknik eğitimin daha cazip hale getirilmesi,
- Mesleki ve teknik eğitim öğrencileri ve mezunlarının istihdam edilebilirliğinin artırılması,
- Mesleki ve teknik eğitim öğrenci, öğretmen ve mezunlarının mesleki ve pedagojik yetkinliklerinin artırılması.

2.3. Hibe Programlarında Karşılaşılan Önemli Hususlar

Hibe programının her aşamasında MEB ile beraber çalışan Çalışma Bakanlığı, daha farklı bir yapıya sahip olduğundan, kurumların birlikte çalışmasının olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı gözlenmiştir. Mesleki eğitimde yeni yaklaşımlara dayalı uygulamalara örnek olarak verilen METEK Hibe Programı süresince gözlemlenen önemli hususlara da dayanarak, hibe programında karşılaşılan sorunlar şu şekilde özetlenebilir:

- Hemen her kurumla işbirliği yapabilecek kadar geniş bir kapasiteye sahip mesleki eğitimde, METEK hibe programında olduğu gibi, farklı programındaki kaynaklarının ve çıktıların daha fazla değerlendirilmesi ihtiyacı,
- Yerel yöneticilerin yeni yaklaşımları yeterince sahiplenmemesi ve önyargılı bakış açıları,
- AB ile ilgili bazı mevzuatların ülkemizin kurumsal yapısına uymaması,
- Yeni yaklaşımların uygulama sürecinde bürokratik engellere takılma. Örneğin proje yürüten okullarımızda personelin çalışmaları karşılığı hibeden bütçe alamamaları ve ödüllendirilememeleri,
- Hibe projelerinde ve benzer uygulamalarda elde edilen çıktıların (örneğin eğitim kitapları, videoları) ve yeni ürünlerin mevcut eğitim sisteminin içine dâhil edilmesinde karşılaşılan zorluklar,

- Ülkemizin içinde bulunduğu güvenlik sorunlarının yeni yaklaşımlara dayalı uygulamaları güçlendirmesi.

3. SONUÇ VE TARTIŞMALAR

Bu çalışmada örnek olarak gösterilen METEK Hibe Programı'nda ve aynı şekilde yürütülen Özellikle Kız Çocuklarının Okula Devam Oranlarının Arttırılması (KEP) Hibe Programı'nda görülmektedir ki, ulusal veya uluslararası, farklı birçok kurum birlikte çalıştıklarında, birbirlerinden sağladıkları bilgi, kültür, çalışma prensibi ve paylaşımlar sayesinde eksiklerini tamamlamakta ve daha olumlu sonuçlar ortaya çıkarmaktadırlar. Kurumların işbirliği içinde çalışma süresince ortaya çıkan sinerjinin, uyumsuzluklardan çok daha fazla olduğu gözlenmiştir. Yine de, hibe programları ve benzeri programlar süresince karşılaşılan sorunların çözümüne ilişkin yapılacak çalışmalar, mesleki eğitime sağlanan katkıyı arttıracaktır.

3.1. Çözüm Önerileri

AB'ye uyum sürecinde hibe projelerinin uygulanmasında karşılaşılan sorunların giderilmesinde izlenebilecek bazı çözüm önerileri şunlardır:

- Mevcut yönetmelikleri, hibe programlarına dayalı uygulamalardan en fazla faydayı sağlayabilecek ve daha esnek şekilde düzenlemek,
- Proje çalışmalarında ve yeni yaklaşımlara dayalı uygulamalarda personeli teşvik etmek amacıyla onların bu çalışmalarından katkı alabilmelerini sağlamak,
- Mesleki eğitime katkı sağlayabilecek her türlü yeni uygulamaları araştırmak, üretmek ve ülkemize uygun hale getirmek amacıyla hibe programlarında görev alan uzmanlardan faydalanmak,
- Yeni yaklaşımlara dayalı uygulamalar içinde yer alan hibe programları konusunda eğitim almak ve eğitim vermek,
- Hibe programları çıktıları ile ilgili bilgi paylaşımı sağlamak: Yeni yaklaşımlara dayalı uygulamalar konusunda herkesin doğru bilgi alabileceği resmi internet siteleri oluşturmak, duyuru ve toplantılar yapmak, farkındalık sağlamak.
- Yeni bir yaklaşım olan hibe programı çıktılarının en faydalı şekilde değerlendirilmesi ve toplumun her kesimi tarafından kolaylıkla kullanılabilir hale getirilmesi amacıyla yeni bir model geliştirilmesi.

Ülkemizde ayrı bir bakanlık oluşturulabilecek kadar geniş bir yapıya sahip olan mesleki eğitimin, ulusal ve uluslararası kaynaklardan daha fazla yararlanması, mesleki eğitimin içinde olan veya olmayan herkesin arzu ettiği bir konudur. AB'ye uyum sürecinde AB ile olduğu kadar diğer ülke ve kurumlarla da işbirliğini kolaylaştırmak, bilgi ve teknoloji transferini hızlandırmak, özellikle mesleki ve teknik eğitim için faydalı olacaktır. Gelişen ve değişen dünyaya ayak uydurmak, bilimsel ve teknik konularda geri kalmamak için mesleki eğitime fayda sağlayabilecek her türlü kaynaktan yararlanılmalıdır. Böylece hem MEB'in hedeflerine ulaşmasına kolaylık, hem de maliyetlerinin düşmesine katkı sağlanacaktır. Bu sebeple meslek lisesi öğrencisi de, yöneticisi de, öğretmeni de araştırmacı, girişimci ve cesur adımlar atmalıdır. Onların bu amaçlara ulaşmalarına katkı sağlamak için bilgiye erişimlerini kolaylaştırmak, ödüllendirmek gibi yöntemlerin faydalı olacağı düşünülmektedir.



KAYNAKLAR

AB Bakanlığı, resmi internet sitesi, <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=5>, 25.09.2016.

Abdullah Gül Üniversitesi “Mimar Sinan’ın İzinde: Restorasyon ve Taş İşçiliği Eğitimini Geliştirme Projesi” eğitim videosu. www.youtube.com/watch?v=xnyvb7u4zGM, 20.09.2016

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi (İKG PRO) resmi internet sayfası, www.ikg.gov.tr, 24.09.2016.

MEB 2015-2019 Stratejik Planı, MEB, (2015), Ankara.

METEK Hibe Başvuru Rehberi (2012), Ankara.

METEK Hibe Programı Final Raporları, (2015).

MİSTİK online sistemi, <https://mistik.ikg.gov.tr>, 2016

Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde ikili sistem (Okul-işyeri işbirliğine dayalı sistem). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 25, 687-701.

TÜRKMETES, Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim 2014- 2018 Strateji Belgesi ve Eylem Planı, (2015), Ankara.

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BAĞLAMINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU

Yrd. Doç. Dr. Gülsüm KORKUT

*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmetler Bölümü
Merkez/BURDUR*

gkorkut@mehmetakif.edu.tr

Öğr. Gör. Zahide GENÇTÜRK

*Süleyman Demirel Üniversitesi Atabey Meslek Yüksek Okulu Çocuk Bakımı ve Gençlik Hizmetleri
Bölümü Atabey/ISPARTA*

zahidegencturk@sdu.edu.tr

ÖZET

Dünyada ve Türkiye’de işsizlikle mücadelede çeşitli aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları uygulanmaktadır. Bunlardan aktif işgücü piyasası politikaları balık tutmayı öğretirken pasif işgücü piyasası politikaları ise balığı vermeyi amaçlamaktadır. Ülke uygulamalarına bakıldığında ise artık pasif işgücü piyasası politikalarından aktif işgücü piyasası politikalarına doğru bir geçişin yaşandığı görülmektedir.

Aktif işgücü piyasası politikaları, dezavantajlı konumda olan gençlerin, kadınların, işsizlerin, engellilerin, hükümlü ve eski hükümlülerin, yaşlıların istihdam edilebilirliğini ve istihdamlarının sürdürülebilirliğini sağlamak için geliştirilen politikalar bütünüdür. Bu noktada temel amaç işsizlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırarak istihdama dâhil olmalarını sağlamak ve böylelikle sosyal hayata entegre olmalarına da imkân tanımaktır. Söz konusu bu politikalar da genel itibariyle mesleki ve teknik eğitim yoluyla gerçekleştirilmektedir. Mesleki ve teknik eğitim hususunda ise Türkiye İş Kurumu’nun önemi ve etkisi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür.

Türkiye İş Kurumu hizmetlerini yeniden yapılandırmaya gittiği 2000’li yıllardan sonra işgücü piyasasında kendini gün geçtikte daha da hissettirmiş olup, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu ve talep ettiği vasıflı işgücünü yetiştirmek amacıyla pek çok mesleki ve teknik eğitim uygulamalarını devreye sokmuştur. İŞKUR, 2000’li yıllardan önce sadece yurtdışına işçi gönderimi gerçekleştirileceği dönemlerde uğranılan bir kurum iken artık günümüzde iş bulmak isteyen işsizlerin ve vasıflı işçi ihtiyacında olan işverenlerin en başta başvurduğu iş/işçi arama kanallarından birisi haline gelmiştir. Başlıca mesleki ve teknik eğitim programları ise, işbaşı eğitim, istihdam garantili/garantisiz eğitim, girişimcilik eğitimi, engellilere ve hükümlü/eski hükümlülere yönelik eğitimler, çalışanlara yönelik düzenlenen eğitimler ve toplum yararına programlardır.

Bu çalışmada vasıf düzeyinin düşük olması sebebiyle işgücü piyasasına dahil olamayan işsizlerin önündeki engelleri ortadan kaldırmayı hedefleyen Türkiye İş Kurumu bünyesinde gerçekleştirilen mesleki ve teknik eğitim programları yıllar içerisindeki gelişimleriyle birlikte detaylı bir şekilde irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Pasif İşgücü Piyasası Politikaları, Mesleki Ve Teknik Eğitim, Türkiye İş Kurumu



TURKISH EMPLOYMENT AGENCY WITHIN THE CONTEXT OF EMPLOYABILITY

ABSTRACT

Various passive and active labour market policies are enforced in order to fight against unemployment in the world and Turkey. Of these policies, active labour market policy aims to teach how to catch fish whereas the other, passive labour market policy aims to give fish the unemployed. When one has a look at the practices in world countries, he or she will notice a shift from passive labour market policies to active labour market policies.

Active labour market policies are the whole of policies developed in order to provide sustainable employment for disadvantaged youth, women, the unemployed, convicts or ex-convicts and the elderly. At this point, the basic aim is to help the unemployed to have easy access to the labour market so that they can have employment and by extension, they can be integrated into the social life. The policies in question can be put into practice through vocational and technical training in general. The effect and importance of Turkish Employment Agency with regard to vocational and technical training is difficult to ignore.

Since the 2000s, when Turkish Employment Agency began restructuring its services, this institution has made its presence felt more and more. Turkish Employment Agency has put into practice many vocational and technical training programs in order to raise the qualified labour demanded by the labour market. Turkish Employment Agency was an institution which served to export labour abroad before the 2000s; however, today, it has become a source where the unemployed and the employers who seek qualified workers can apply to. Some principal vocational and technical training programs involves job shadowing, guaranteed or unguaranteed employment training, entrepreneurship training, trainings which are intended for the handicapped and convict/ex-convict, training aimed at the employed and programs for the public good.

This study will discuss and analyze in detail the vocational and technical training programs implemented by Turkish Employment Agency which aim to eliminate the handicaps before the unqualified unemployed who are unable to have access to the labour market.

Keywords: Active Labour Market Policies, Passive Labour Market Policies, Vocational And Technical Training, Turkish Employment Agency

İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BAĞLAMINDA TÜRKİYE İŞ KURUMU

1. GİRİŞ

İşsizlik, gelişmemiş ve gelişmekte olan ekonomiler kadar gelişmiş ekonomilerin de temel bir sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik oranları ile ilişkili olarak bir ekonomide ekonomik, sosyal ve toplumsal sorunlar da artış ya da azalış göstermektedir. Bunun içindir ki ülkelerin daima işsizliği kontrol altına almaya ve minimum düzeye indirmeye yönelik politikalar geliştirmesine neden olmaktadır. Bu politikalardan başlıcaları aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarıdır. Ülkeler ekonomik gelişmişlik düzeylerine ve işgücü piyasalarının özelliklerine göre aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına ağırlık verebilmektedir.

Aktif işgücü piyasası politikaları daha çok 1970'li yıllardan sonra uygulanmaya başlamış olup, temel amacı istihdam edilebilirliği sağlamak olmuştur. İşgücü piyasasının çeşitli nedenlerle dışında kalan işsizlerin tekrar işgücü piyasasına kazandırılmasına yönelik geliştirilen bu politikalar aynı zamanda işsizliğin kronikleşmesini de engellemesi bakımından önemlidir. Sadece istihdam edilebilirlik değil istihdamın sürdürülebilir olmasına da hizmet eden aktif işgücü piyasası politikaları her geçen gün işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda faaliyetlerini genişletmektedir.

Pasif işgücü piyasası politikalarının hedefinde ise gelir güvencesi sağlama bulunmaktadır. Herhangi bir nedenle işgücü piyasasının dışında kalan işsizlere yönelik gerçekleştirilen pasif işgücü piyasası politikaları sağladığı gelir güvencesi ile birlikte işsizliğin olumsuz sonuçlarını minimize etmeye çalışmaktadır.

İşgücü piyasası politikaları ise aktif işgücü piyasası politikalarının artan önemi, işgücü piyasasının ve sektörel yapının dağılımındaki değişim, vatandaşın beklentilerinin artması ve teknolojinin sürekli gelişim içerisinde olması gibi sebeplerden ötürü zamanla dönüşüme uğramıştır. Dinamik bir yapıya sahip olan işgücü piyasasının ihtiyaçları ve talepleri sürekli değişkenlik gösterdiğinden söz konusu bu taleplerin ve ihtiyaçların zamanında karşılanması da bir o kadar önemlidir.

Türkiye İş Kurumu ise ülkemizde işgücü piyasası politikalarının uygulayıcısı konumundadır. Kurulduğu 1946 yılından itibaren günümüze kadar iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin yanı sıra diğer istihdam hizmetlerini de gerçekleştirmektedir. 2000'li yıllara kadar işgücü piyasasında çeşitli sebeplerle aktif rol oynayamayan kurum günümüzde yeniden yapılanma ile birlikte varlığını gün geçtikte daha da hissettirmeye devam etmektedir.

Kurumun temel faaliyetleri arasında istihdam edilebilirliği sağlamaya ve istihdamın sürdürülebilir olmasını sağlamaya yönelik politikalar, iş ve istihdam oluşturmaya yönelik politikalar ve projeler ve danışma, bilgilendirme ve işe yerleştirmeye aracılık faaliyetleri oluşturmaktadır.

2. İşgücü Piyasası Politikaları ve Dönüşümü

Dinamik bir yapıya sahip olan işgücü piyasasının her geçen gün talep ettiği işgücü ve işgücünün nitelikleri de değişiklik göstermektedir. Bu değişimin temel sebebi, teknolojinin sürekli gelişim içerisinde olması, sektörel yapının dağılımı, üretilen mal ve hizmetlere olan talepte yaşanan değişimler sayılabilmektedir. Teknolojinin gelişmesi esasında işgücü piyasasında iki yönlü bir etkiye sahiptir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte işgücünün vasıfsız hale gelmesi ve işsiz kalmasıdır. Diğer yandan ise teknolojinin gelişmesi ile birlikte yeni istihdam olanakları elde edilebilmektedir. İşte bu noktada işgücü piyasasının taleplerini iyi yakalayabilmek oldukça önem arz etmektedir. İşgücü piyasasındaki bu ihtiyaçlar zamanında analiz edilemediğinde ve ihtiyaç duyulan ya da duyulacak olan işgücü yetiştirilemediği zaman işsizlik ortaya çıkabilmektedir. Bu uyum ise işgücüne ya okul hayatı boyunca ya da okul hayatı sona erdikten sonra kamu ve özel istihdam kurumları vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir.

İşgücü piyasası politikalarının dönüşümü esasında bir ihtiyacın sonucu gerçekleşmektedir. Vatandaşın beklentilerinin artması, ülkelerin artık aktif işgücü piyasası politikalarına ağırlık vermesi, başarısızlığın kavranması ve işgücü piyasası politikalarının yenilenme ihtiyacı, sektörel yapının dağılımın değişmesi gibi sebepler bu politikaların dönüşmesine ve sürekli gelişim



içerisinde olmasına neden olmaktadır.

İşgücü piyasasının ihtiyaç ve taleplerine uygun işgücü yetiştirmek için ise ülkeler daha çok istihdam edilebilirliği sağlamaya yönelik aktif işgücü piyasası politikalarına ağırlık vermektedir. Ülkemizde de pasif işgücü piyasası politikalarının yanı sıra aktif işgücü piyasası politikalarının da günümüzde ağırlıklı bir şekilde İŞKUR aracılığıyla gerçekleştirildiğini görmekteyiz. Çünkü aktif işgücü piyasası politikalarına yapılacak olan yatırımın getirisi daha uzun dönemli olacaktır.

Temel amacı işsizlere sadece gelir desteği sağlamaktan ziyade onların çalışma hayatına dönüşlerini kolaylaştırmak olan aktif işgücü piyasası politikaları genellikle işsizlikten en fazla etkilenen gruplara ve bölgelere yöneliktir. Öncelikli hedef kitlesi dezavantajlı gruplar arasında sayılan uzun dönemli, genç, kadın, göçmen ve engelli işsizler gibi işgücü piyasasında iş bulma şansı daha düşük olan işgücünden oluşmaktadır. Söz konusu politikalar; kısmi süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, evde çalışma, esnek çalışma biçimlerinin yasallaştırılması ve yaygınlaştırılması, eğitim programları, bilgilendirme, danışmanlık ve iş bulmaya aracılık hizmetleri iş deneyimi kazandıracak eğitimler, iş ve istihdam yaratma programları, ücret ve istihdam sübvansiyonları gibi tedbirler yer almaktadır (Uşen, 2007: 66-67).

3. İşgücü Piyasası Politikalarının Dönüşümü Sürecinde İŞKUR

3.1. İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan İŞKUR'a Yaşanan Dönüşüm

İş ve İşçi Bulma Kurumu 21.01.1946 tarih ve 4837 sayılı İş Ve İşçi Bulma Kurumunun Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Yasa ile iş ve işçi bulma hizmetlerini kamu hizmeti olarak İİBK bünyesinde ülke çapında teşkilatlanarak sürdürmeye başlamıştır. 1946 yılından günümüze bilhassa 1960'lı yıllardan 1980'li yılların sonuna kadar Avrupa ve diğer gelişmiş ülkelere işçi gönderiminde önemli roller üstlenen kurum, kamu kesiminde işe yerleştirme hizmetlerini yürütmüş ve imkanların elverdiği ölçüde dezavantajlı grupların meslek edinmelerine ve işe yerleştirilmelerine yönelik çalışmalar yürütmüştür. Fakat zamanla kurumun teşkilat yapısı ve sunduğu hizmetler işsizlikle mücadelede etkin sonuç verebilecek düzeyde olmayınca kurumun yeniden yapılandırılması söz konusu olmuştur (Yöney Fırat, 2003).

Kurumun işsizlikle mücadelede etkin tol oynayamaması, teşkilat yapısı, geleneksel kamu yönetimi anlayışına sahip olması, vatandaşın beklentilerini karşılayamaması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun işgücü yetiştirememesi, sıklıkla kullanılan iş ve işçi arama kanallarından olmaması gibi sebepler yeniden yapılandırılmasına neden olmuştur. Gerçekten de kurum 2000'li yıllardan önce sadece yurt dışına işçi gönderiminin gerçekleştirileceği haberleri üzerine başvuru alan bir kurum halindeydi. Kurumun teşkilat yapısı ve yürüttüğü hizmetler ise 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile etraflı bir şekilde değişikliğe uğramıştır.

04.11.2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurum adeta bir dönüm noktası yaşamıştır. Çünkü bu tarihe kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu Türkiye'de iş ve işçi bulmaya aracılık konusunda faaliyet gösteren tek kurumu olma özelliğine sahipti. 617 sayılı KHK ile kurumun adı Türkiye İş Kurumu olarak değiştirilmiş olup, aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının yürütülmesinde önemli görevler üstlenen bir kurum haline getirilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı KHK'nin iptal kararının 9 ay sonra yürürlüğe girmesini öngördüğü

halde, gerekli yasal düzenleme ancak 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile yapılmıştır (Selek Öz, 2008: 28-29).

3.2. Dönüşümün Niteliği

2003 tarihinde Türkiye İş Kurumu’nun kurulmasıyla birlikte artık kurum bünyesinde yeni bir yapılanma sürecine de geçilmiştir. Yeni kamu yönetimi anlayışını benimseyen kurum bu kapsamda çalışanların nitelik ve niceliğinin artırılmasından verdiği hizmetlerin çeşitliliğine kadar pek çok alanda yeniliğe gitmiştir. Artık işgücü piyasasında tekel bir yapıya sahip olan kurum, kurumun iznine bağlı olarak özel istihdam bürolarının da yer almasıyla bu özelliğini kaybetmiştir. Yerinden yönetim önem kazanmış, sosyal tarafların işgücü piyasası ile ilgili kararlarda kurum yönetimine katılması sağlanmış ve görev alanı genişletilmiştir. Aynı zamanda kurumun örgütsel yapısında da değişime gidilmiştir.

ÇSGB’nin ilgili kuruluşu olan kurum, özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliği haiz, idari ve mali bakımdan özerk bir kamu kurumudur. Kurumun merkez teşkilatı, görev ve fonksiyonları ile genişleyen iş hacmi sebebiyle yeniden teşkilatlanmış olup, yeni hizmet birimleri kurulmuş bazı birimlerin de adları değiştirilmiştir. Bölge Çalışma Müdürlükleri kurum bünyesine alınarak 81 ilde yer alan birimler ‘Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ olarak yeniden adlandırılmıştır (Türkiye İŞKUR 2013-2017 Stratejik Planı, 2012: 13).

Kurum, yeniden yapılanma sonrasında klasik iş ve işçi bulmaya aracılık fonksiyonlarının yanında istihdam politikalarının oluşturulması, uygulanması, işsizliğin önlenmesi ve işsizlik sonrası ortaya çıkabilecek olası problemlerin minimize edilmesi gibi görevleri de üstlenmiştir. Bununla birlikte istihdam bakımından dezavantajlı grupların istihdama kazandırılması ve iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunması ve işgücü piyasası ihtiyaçlarını analiz etme, yorumlama ve yayımlama gibi sorumlulukları da üstlenmiştir (Korkut, 2015: 107).

4.İŞKUR’un İşgücü Piyasası Politikaları Bakımından Önemi

Dünya çapında kamu istihdam kurumları, küreselleşmenin beraberinde getirdiği sorunlarla ve yapısal işsizlikle mücadele edebilmek ve işgücü piyasasında etkin olabilmek için yeni işgücü piyasası politikalarına ağırlık vermeye başlamışlardır. Bu anlamda kurumlar istihdam hizmetlerinin yanı sıra aktif işgücü piyasası politikaları ve pasif işgücü piyasası politikalarına yönelerek işgücü piyasasını dolaylı olarak yönlendirmeyi başarmışlardır. Bunlardan aktif işgücü piyasası politikaları işini kaybeden kişilerin işsizlik sürelerini kısaltarak istihdama dahil olmalarını sağlamaktadır (Dünden Bugüne Türkiye İş Kurumu 1946-2011, 2011:15).

İŞKUR’un işgücü piyasasındaki aktif işgücü piyasası politikalarının artan önemi ile yakından ilişkilidir. Kurumun önemi, pasif işgücü piyasası politikalarına nazaran aktif işgücü piyasası politikalarının işsizlikle mücadelede etkin sonuçlar ortaya koyabilmesi ve bu politikaların da uygulayıcısının Türkiye İş Kurumu olmasıdır. Kurum pasif işgücü piyasası politikalarının da uygulayıcısı konumundadır. Söz konusu bu politikalar; işsizlik sigortası ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonudur.

Dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliklerini sağlamayı önceleyen aktif işgücü piyasası



politikaları söz konusu bu kapsamdaki kişilerin hem istihdama kazandırılması hem de sosyal entegrasyonlarının sağlanması sebebiyle önemi gün geçtikçe artmaktadır (Korkut vd., 2015: 123). Bu noktada kurumun önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Çünkü işgücü piyasasında söz konusu bu politikaların çoğunlukla uygulayıcısı konumunda olan kamu istihdam kurumu olma özelliği ile Türkiye İş Kurumu'dur.

5. İstihdam Edilebilirlik Bağlamında Türkiye İş Kurumu'nun Temel Faaliyetleri

Kurum, istihdam edilebilirliği ve istihdamın sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik aktif işgücü piyasası politikalarının yanı sıra işsizlik sonrası ortaya çıkması muhtemel sorunların minimize edilmesi amacıyla pasif işgücü piyasası politikalarının uygulayıcısıdır. Fakat bu çalışmamızda kurumun istihdam edilebilirliği sağlamaya yönelik gerçekleştirdiği programlar üzerinde durulacaktır.

5.1. İstihdam Garantili Eğitim Programları

İstihdam garantili eğitim programlarının amacı, kuruma kayıtlı herhangi bir mesleği yahut işgücü piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek istihdam edilmeleridir (3.Genel Kurul Raporu, 2016: 37).

İşgücü piyasasında herhangi bir mesleği olmayan kişiler olabileceği gibi mevcut mesleğinin işgücü piyasasında geçerliliğini yitirmesinden dolayı da mesleği olmayan işgücü olabilmektedir. Kurum bu kapsamda işgücü piyasasının ihtiyaçlarını zamanında analiz etmekte ve söz konusu işgücünü yetiştirmektedir. Aşağıda yıllar itibarıyla istihdam garantili kurs sayısı ve katılımcı sayısı verilmiştir.

Tablo 1: İstihdam Garantili Eğitim Sayısı ve Katılan Sayısı

	Kurs sayısı	Katılan sayısı
2008	368	8666
2009	942	21608
2010	1916	42447
2011	2652	60695
2012	4564	116451

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (ET:01.09.2016)

Yukarıdaki tablodan istihdam garantili kurs sayısının ve kurslara katılanların yıllar itibarıyla artış gösterdiği görülmektedir.

5.2. Engellilere Yönelik İşgücü Eğitim Programları

İŞKUR, dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan engellilere yönelik mesleki bilgi ve beceri kazandırarak iş sahibi olmalarını sağlamakta ve istihdam katkı sağlamaktadır. Engellilere yönelik bu çalışmalar hem kurumun kendi kaynakları hem de engelli çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonu kaynakları kullanılarak

yürütülmektedir (8.Genel Kurul Raporu, 2016: 76).

Engellilere yönelik gerçekleştirilen bu faaliyetler esasında iki yönlü bir etkiye sahiptir. Bunlardan birisi işgücü piyasasına girmelerinin önündeki engelleri kaldırmaya yönelik istihdam hizmetleri iken diğeri sosyal hayata entegrasyonlarının sağlanmasıdır. Gerçekten de engellilerin istihdam edilebilirliklerinin sağlanmasıyla ve meslek kazandırılmasıyla birlikte sosyal hayata entegrasyonları da sağlanmaktadır.

Engellilere yönelik gerçekleştirilen eğitim programlarının sayısı ve bu programlara katılanların sayısı aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: Engellilere Yönelik İşgücü Eğitim Program Sayısı ve Katılan Sayısı

	Kurs sayısı	Katılan sayısı
2005	42	1710
2006	94	3047
2007	179	7880
2008	273	3582
2009	220	2619
2010	351	3638
2011	434	4240
2012	574	6272

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (ET:01.09.2016)

Yukarıdaki tablodan engellilere yönelik düzenlenen kurs sayısının ve kurslara katılanların yıllar itibariyle artış gösterdiği görülmektedir.

5.3. Hükümlülere/Eski Hükümlülere Yönelik İşgücü Eğitim Programları

Kurum, eski hükümlülerin yanı sıra hükümlülere de bilgi ve beceri kazandırmaya yönelik mesleki eğitim programları uygulamaktadır. Burada amaç diğer uygulamalarda olduğu gibi işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda hükümlülerin ve eski hükümlülerin istihdamlarını sağlamak ve böylelikle hem istihdama katkıda bulunmak hem de dışlanmayı, işsizliği, sosyal ve toplumsal sorunları ortadan kaldırmayı sağlamaktır. Aşağıda yıllar itibariyle eski hükümlülere yönelik düzenlenen mesleki eğitim program sayısı ve katılımcı sayısı verilmektedir.



Tablo 3: Hükümlülere Yönelik İşgücü Eğitim Program Sayısı ve Katılan Sayısı

	Kurs sayısı	Katılan sayısı
2005	90	1402
2006	126	2019
2007	413	6188
2008	283	3916
2009	304	4082
2010	394	5243
2011	335	4438*
2012	354*	4681*

Kaynak: İŞKUR İstatistik Yıllıkları, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (ET:01.09.2016)

Yukarıdaki tablodan hükümlülere yönelik düzenlenen kurs sayısının ve kurslara katılanların yıllar itibarıyla artış gösterdiği görülmektedir. 2011 ve 2012 yıllarında ise eski hükümlülerin yanı sıra hükümlülere de mesleki eğitim programı uygulanmaktadır.

5.4. İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı eğitim programları, işgücü piyasasında gereksinim duyulan işgücünün niteliğini arttırmayı hedefleyen, teorik eğitimin pratik eğitimle desteklenmesini ve işgücünün uygulama ile birlikte vasıf kazanmasını sağlamaktır. 2009 yılından sonra uygulamaya konulan işbaşı eğitim programına başvuran sayısı her geçen yıl artış göstermektedir. Belki de mesleki eğitim anlamında en isabetli uygulama da denilebilir. İşgücü piyasasında sıklıkla üzerinde durulan, tartışılan konulardan birisi işgücünün aldığı eğitim ile işgücü piyasasının ihtiyaçlarının tam anlamıyla uyumlaştırılamamasıdır. İşgücü, eğitim hayatını tamamladıktan sonra hemen işgücü piyasasında yerini alamamakta ve belirli bir süre geçmektedir. Bu durum ise işgücü bakımından vasıf kaybına işveren bakımından ise ihtiyaç duyduğu işgücüne zamanında ulaşamama sorununu ortaya çıkarmaktadır. İşbaşı eğitim programı ile birlikte bu sorunu çözme yolunda ciddi bir adım atılmıştır.

5.5. İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan İşgücü Eğitim Programları

İşsizlik sigortası fonundan faydalanan işsizlerin işsizlik sürelerini kısaltmaya yönelik gerçekleştirilen bu eğitim programları ile birlikte işsizlerin tekrar istihdam edilebilirlikleri sağlanmaktadır. Bu programlar gerçekleştirilirken bu kapsamdaki işsizlerin bilgi ve becerileri ile işgücü piyasasının gereksinimlerine uygun olması gözetilmektedir. Yıllar itibarıyla işsizlik sigortası kapsamında gerçekleştirilen mesleki eğitim programları ve katılımcı sayıları verilmektedir.

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursa katılan Sayısı
2002	17	367
2003	9	167
2004	11	168
2005	89	1379
2006	118	1687
2007	275	4329
2008	442	6839
2009	24	399

Tablo 4: İşsizlik sigortası Kapsamında Açılan Kurs Sayısı ve Katılan Sayısı

Kaynakça: İŞKUR Genel Kurul Çalışma Raporları, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (ET:02.09.2016)

Yukarıdaki tablodan işsizlik sigortası kapsamında açılan kurs sayısının ve kurslara katılanların yıllar itibariyle artış gösterdiği fakat 2009 yılında ciddi anlamda azalış yaşandığı görülmektedir.

5.6. Girişimcilik Eğitim Programları

2009 yılında uygulamaya konulan girişimcilik eğitim programları ile birlikte girişimci adayların kendi iş fikirlerine ilişkin iş planı hazırlama ve uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyim kazandırılmasıyla kişilerin işletme kurma fikrinin olgunlaşması sağlanmaktadır (8. Genel Kurul Raporu, 2016: 80). Böylelikle girişimci adaylar kendi işletmelerini kurabilmektedirler. Esasında hem kendi işlerini kurarak işgücü piyasasında yerlerini alabilmekte hem de yanlarında istihdam edecekleri kişiler ile istihdama katkı sağlamış olacaktlardır. Yıllar itibariyle girişimcilik eğitim programı sayısı ve katılımcı sayısı verilmektedir.

Tablo 5: Girişimcilik Eğitim Programı Sayısı ve Kursa Katılan Sayısı

Yıllar	Kurs Sayısı	Kursa katılan Sayısı
2005	29	448
2006	38	648
2007	86	1698
2008	279	4622
2009	304	6655
2010	319	8306
2011	906	24145
2012	921	25475
2013	910	25166
2014	1229	31648

Kaynak: İŞKUR Genel Kurul Çalışma Raporları ve İŞKUR Faaliyet Raporları, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (ET:02.09.2016)



Yukarıdaki tablodan girişimcilik eğitim programı kapsamında açılan kurs sayısının ve kurslara katılanların yıllar itibariyle artış gösterdiği görülmektedir.

5.7. Toplum Yararına Programlar

Yıllar	Program Sayısı	Katılan Sayısı
2009	1.613	44.628
2010	1.838	38.761
2011	2.424	64.085
2012	5.022	191.998
2013	4.722	197.182
2014	5.191	191.000

Kamu yararına program ya da toplum yararına çalışma programı olarak da ifade edilen toplum yararına programlar esasında ekonomik darboğazların yaşandığı dönemlerde işsizlik rakamlarını kontrol altına alabilmek ve istihdama katkı sağlamak adına gerçekleştirilen programlardır. Uygulamaya konulma amacı her ne kadar böyle olsa da 2008 krizinden sonra ülkemizde ekonomik darboğazların sona erdiği dönemlerde de uygulanan diğer mesleki eğitim programları gibi belirli aralıklarda uygulanan programlar olma özelliğine kavuşmuştur. Bu program kapsamında kamu yararı gözetilmekte ve işsizler bu alanlarda istihdam edilmektedir. Aynı zamanda işsiz kişiye gerçekleştirdiği kamu yararına iş karşılığında gelir desteği de sağlanmış olmaktadır. Aşağıda yıllar itibariyle toplum yararına program sayısı ve katılımcı sayısı verilmektedir.

Tablo 6: Toplum Yararına Program Sayısı ve Katılan Sayısı

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporları, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> (ET:02.09.2016)

Yukarıdaki tablodan toplum yararına program kapsamında açılan kurs sayısının ve kurslara katılanların yıllar itibariyle artış gösterdiği görülmektedir.

SONUÇ

Türkiye İş Kurumu işgücü piyasası politikalarının dönüşümü sürecine uyum sağlamış ve 2000'li yıllardan sonra yeni kamu yönetimi anlayışı ile hareket ederek yeniden yapılanmaya gitmiştir. Söz konusu bu süreç kurum, işgücü piyasasında kendinden bahsettiren, işgücü piyasası ile ilgili analiz ve raporlama yapan, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda vasıflı işgücü yetiştiren ve işsizlikle etkin mücadele edebilen bir hale dönüşmüştür. Bünyesinde gerçekleştirmiş olduğu çeşitli mesleki eğitim programları ile birlikte istihdam edilebilirliği sağlamaya ciddi katkılar sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

UŞEN, Şelale, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, **Çalışma ve Toplum**, 2007/2

YÖNEY FIRAT, Zerrin, “İş ve İşçi Bulma Kurumu’ndan İŞKUR’a-İşe Yerleştirme Hizmetleri”, **İŞ, GÜÇ, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Yıl:2003, Cilt:5, Sayı:2, Sıra:3

SELEK ÖZ, Cihan, “4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Faaliyetleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:21, Sayı:5-6, Ağustos-Kasım 2008

KORKUT, Gülsüm, ACAR, Osman Kürşat ve TETİK, Alim, “Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı İle Değişen Kamu Hizmeti ve Türkiye İş Kurumu”, **İş ve Hayat Dergisi**, Yıl:1, Sayı:2, 2015

TÜRKİYE İŞKUR 2013-2017 STRATEJİK PLANI, Türkiye İş Kurumu, Yayın No: 362, Temmuz 2012, Ankara

KORKUT, Gülsüm, ‘Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikalarının Dönüşümü Sürecinde İŞKUR: Isparta İş Dünyası Örneği’, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, **Doktora Tezi**, Temmuz 2015

DÜNDEN BUGÜNE TÜRKİYE İŞ KURUMU 1946-2011, Türkiye İş Kurumu, İŞKUR Yayın Numarası: 357, Ankara, 2011

3.Genel Kurul Raporu, Türkiye İş Kurumu, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, ET:29.09.2016

8. Genel Kurul Raporu, Türkiye İş Kurumu, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>, ET: 29.09.2016

İŞKUR Faaliyet Raporları, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> ET:02.09.2016

İŞKUR İstatistik Yıllıkları, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop> ET:01.09.2016



MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ATÖLYE VE LABORATUVAR DERSLERİ ÖĞRETMENLERİ ÖZEL ALAN YETERLİKLERİ

Mahmut AĞIRMAN, Hülya YALÇINKAYA, Sevinç AKSAY ALBUZ, Seher DURŞEN ÜNAL, Hülya İŞLER, İbrahim YAVUZ

MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Öğretmen Yeterlikleri ve Kalite Geliştirme Dairesi Başkanlığı

mahmutagirman@hotmail.com, hulyayalcinkaya@gmail.com, sevincaksay@gmail.com, seherdursen@hotmail.com, canbulat_hulya@hotmail.com, iyavuz10@gmail.com

ÖZET

Eğitim ve öğretimin tüm boyutlarıyla dinamik bir yapıya sahip olması, bu süreçte önemli bir rol üstlenen öğretmenin niteliklerinin sürekli sorgulanmasını ve geliştirilmesini gerekli kılar. Bunun içindir ki Millî Eğitim Bakanlığı'nın üniversitelerle iş birliği yaparak öğretmen yeterlikleri üzerine yürüttüğü çalışmalar da süreklilik göstermektedir. Öğretmen yeterlikleri ile ideal öğretmen modeli hedeflenmektedir. Bu model de sürekli öğrenen ve aktif öğrenme/öğretme yaklaşımlarını benimseyen bir öğretmen profilinin tanımlanmasına özen gösterilmiştir.

Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri çerçevesinde yapılan araştırmalardan elde edilen verilerden biri de öğretmenlerin kendi alanına özgü görevleri daha iyi yapabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumları ifade edecek özel alan yeterliklerine ihtiyaç duyulduğudur. Bu ihtiyacın karşılanması için Özel Alan Yeterliklerinin belirlenmesine ilköğretim kademesi öğretmenlerinden başlanmıştır. 2004 yılından bu yana devam etmekte olan yeterlik belirleme çalışmalarında, ulusal ve uluslararası kaynaklar taranmış, Avrupa Yeterlikler Çerçevesi'nin her düzeyi için aranan bilgi, beceri ve yetkinlik boyutları ile 2000'li yılların başında gerçekleştirilen eğitim reformunun dayandığı, öğrenciyi merkeze alan strateji ve yaklaşımlar dikkate alınmıştır. Bu makalede Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü atölye ve laboratuvar dersleri öğretmenlerinin özel alan yeterliklerinin belirlenme süreci öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri ile birleştirilerek verilmiştir.

ABSTRACT

Have a dynamic structure all aspects of education and training, in the process of constantly questioning the teacher's qualifications play an important role and requires the development. For this is the work of the Ministry of National Education on teacher qualifications in cooperation with universities it shows continuity. teachers and teacher qualifications aims ideal model. This model is also continuous learning and active learning / teaching approach that adopts the attention has been given to the definition of a teacher profile.

Generic Teacher Competencies One of the data obtained from research conducted in the framework of teachers' knowledge needed to do better tasks specific to their field is that need for private space sufficient to express skills and attitudes. The primary stage of the determination of Special Areas of Proficiency in order to meet the needs of teachers başlanmıştır. 2004 years of study to determine proficiency in progress since, national and international sources scanned, the European Qualifications Framework's sought information for each level of the 2000s with the skills and competencies sizes at the beginning of the education reform is based, student-centered strategies are taken into consideration and approaches. In this article, the General Directorate

of Vocational and Technical Training workshop and laboratory classes are determined process of qualification of teachers teaching profession are given specific areas combined with general competencies.

GİRİŞ

Eğitim psikolojisinde ve felsefede ortaya atılan yeni yaklaşım ve kuramlar ile eğitim teknolojisindeki son gelişmeler, eğitim ve öğretimde yeniliklere gidilmesini zorunlu kılmıştır. Dünyada son 25-30 yıldır yaşanan bu hızlı reform sürecine Türkiye de dâhil olmuştur. Değişen bilgi toplumu dinamiklerinden Avrupa Birliği üyelik süreci çerçevesinde devam eden eğitim reformları ve uluslararası karşılaştırmalı çalışmalardan elde edilen sonuçların bir uzantısı olarak eğitimde erişim ve kalitenin artırılması çabaları doğrultusunda Millî Eğitim Bakanlığı'nca öğretim programları yenilenerek tüm sınıf düzeylerinde yürürlüğe konulmuştur. Yenilenen bu programlar temel olarak öğretmekten çok öğrenmeyi merkeze alan bir yaklaşım içermektedir.

Türkiye'de yenilenen öğretim programları statik bilgi ve becerilerin öne çıktığı geleneksel önem merkezlerinin ötesinde, problem kurma ve çözme, nedensellik ve iletişim olarak algılanan eğitim tablosunu desteklemektedir. Bu hedefler, "öğreten - bilgi - öğrenen" üçgeninde, öğrenci ve öğretmen rol ve işlevlerini de farklı kılmaktadır. Öğretme/öğrenme sürecinde öğrencilerin daha aktif katılımcı, soran, sorgulayan ve kendi öğreniminden sorumlu olması beklenmektedir. Öğretmenlerin ise değerlendiren, tartıştıran, öğrenci merkezli etkinlikler geliştiren ve uygulayan, motive eden, yönlendiren ve kendini geliştiren olması gerekmektedir. Ancak dünya örnekleri ve araştırma çalışmaları da göstermektedir ki öğretim programlarının değişimiyle başlayan eğitim reformu sürecinin başarıya ulaşmasında programları uygulayacak öğretmenler anahtar rol üstlenmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin sahip olması gereken genel ve özel alan yeterliklerinin ve bunlara ait yeterlik göstergelerinin neler olduğunun tanımlanması büyük önem taşımaktadır. Bu yeterliklerin; öğretmen yetiştirme politikalarının belirlenmesi, hizmet öncesi öğretmen yetiştirme programlarının geliştirilmesi, öğretmenlerin seçimi, hizmet içi eğitimlerinin planlanması, öğretmenlerin iş başarımlarının değerlendirilmesi ve meslekî gelişimlerinin planlanması gibi süreçlerde kullanılması beklenmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışma nitel araştırma deseni benimsenerek gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmalar verilerin teker teker okunması yoluyla kod ve kategorilere dayalı olarak araştırma sonuçlarının sunulmasını sağlar.(Merriam, 1998, s.58). Bu bağlamda Mesleki ve Teknik eğitim özel alan yeterliklerinin ve göstergelerinin tanıtılması amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma verileri nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yoluyla toplanmıştır. Doküman incelemesi, araştırılması hedeflenen olgu ya da olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsamaktadır. Doküman incelemesi, bir araştırma problemi hakkında belirli zaman dilimi içerisinde üretilen dokümanlar ya da ilgili konuda birden fazla kaynak tarafından ve değişik aralıklarla üretilmiş dokümanların geniş bir zaman dilimine dayalı analizini olanaklı kılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 20002, s.140-143).

Çalışmada, veri toplama amaçlı belge taramaları; alana özgü ulusal ve uluslararası yayınlar, alan öğretimiyle ilgili kaynaklar, farklı ülkelerdeki özel alan yeterliklerine yönelik çalışmalar



incelenmiş ve yapılan inceleme ve görüşmeler sonucunda Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'nün atölye ve laboratuvar dersleri öğretmenlerinin özel alan yeterlikleri belirlenmiştir. Alanın akademisyenleri ve öğretmenleri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler, yeterlik ve yeterlik göstergeleri yazım ilkeleri doğrultusunda A. Alan Bilgisi, B. Alan Eğitimi Becerisi ve C. Tutum ve Değerler yeterlikleri oluşturulmuştur.

YETERLİK

Yeterlik bir meslek alanına özgü görevlerin yapılabilmesi için sahip olunması gereken bilgi, beceri, tutum ve değerlerin genel ifadesidir. Öğretmen Yeterlikleri, öğretmen yetiştirme politikalarının belirlenmesi, öğretmenlerin seçimi, iş başarım düzeylerinin değerlendirilmesi, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri gibi alanlarda kullanılması amacıyla belirlenmeye başlanmıştır.

Yeterlikler ile eğitim reformunun ihtiyaç duyduğu öğretmen modeli oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu modelde sürekli öğrenen ve aktif öğrenme/öğretme yaklaşımlarını benimseyen bir öğretmen profilinin tanımlanmasına özen gösterilmiştir. 2004 yılından bu yana devam etmekte olan yeterlik belirleme çalışmalarında, ulusal ve uluslararası kaynaklar taranmış, Avrupa Yeterlikler Çerçevesi'nin her düzeyi için aranan bilgi, beceri ve yetkinlik boyutları ile 2000'li yılların başında gerçekleştirilen eğitim reformunun dayandığı, öğrenciyi merkeze alan strateji ve yaklaşımlar dikkate alınmıştır.

TÜRKİYE'DE ÖĞRETMEN YETERLİKLERİ SÜRECİ

Eğitim ve öğretim sürecinde en önemli rolü oynayan öğretmenlerimizin niteliklerinin sorgulanması ve geliştirilmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle öğretmenlerin sahip olması gereken bilgi, beceri, tutum ve değerler bütünü olan öğretmen yeterliklerinin belirlenmesi gerekli görülmüştür.

1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda da öğretmenlik mesleğinin bir "ihtisas mesleği" olduğu, öğretmen adaylarında aranacak niteliklerin genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyonla sağlanacağı ve bu alanlara ait niteliklerin Millî Eğitim Bakanlığı tarafından saptanacağı hükme bağlanmıştır. Bu hüküm çerçevesinde, 2004 yılında Temel Eğitime Destek Programı (TEDP) kapsamında öğretmen yeterliklerinin belirlenmesine ilişkin çalışmalara başlanılmıştır.

İlk olarak her öğretmende bulunması gereken bilgi, beceri, tutum ve değerlere ilişkin Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri hazırlanmış, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığının da uygun görüşü alınarak 17.04.2006 tarihinde Bakanlık makamınca onaylanmış ve 2590 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeterlikler, "Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri" kitabı olarak basılarak Öğretmen Yetiştiren Yüksek Öğretim Kurumlarına, İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlüklerine, Bakanlık ve İlköğretim müfettişlerinin tamamına, Bakanlık Merkez Teşkilatı Birimlerine, Sivil Toplum Kuruluşları ve Eğitim Sendikalarına gönderilmiştir.

Yeterliklere ilişkin hiç bir çalışma nihai olma özelliğine sahip değildir. Değişen şartlara göre sürekli değişim ve gelişime açıktır. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından belirlenen 'Öğretmen Yeterliği ve Yeterlik Göstergeleri Yazım İlkeleri'ne uyularak ortak bir dil oluşturularak bu çalışmalar, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterliklerinin ötesine taşınmaya devam edilecektir.

İlköğretim Kademesi Öğretmenleri Özel Alan Yeterlikleri

Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri çerçevesinde yapılan araştırmalardan elde edilen verilerden biri de öğretmenlerin kendi alanına özgü görevleri daha iyi yapabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve değerleri ifade edecek özel alan yeterliklerine ihtiyaç duyulduğudur. Bu ihtiyacın karşılanması için Özel Alan Yeterliklerinin belirlenmesine ilköğretim kademesi öğretmenlerinden başlanmıştır.

Bu kapsamda ilköğretim kademesinde Türkçe, yabancı, dil, sosyal bilgiler, din kültürü ve ahlak bilgisi, fen ve teknoloji, matematik, okul öncesi, beden eğitimi, bilişim teknolojileri, müzik, sınıf öğretmenliği, özel eğitim (görme, zihinsel, işitme engelliler), görsel sanatlar (resim), teknoloji ve tasarım olmak üzere toplam 14 alanda özel alan yeterlikleri hazırlanmış ve Bakanlık Makamınca 25/07/2008 tarihinde yürürlüğe konulmuş ve “Öğretmen Yeterlikleri” kitabı hazırlanmıştır.

Ortaöğretim Kademesi Öğretmenleri Özel Alan Yeterlikleri

Ortaöğretim öğretmenlerine yönelik Özel Alan Yeterlikleri ise Orta Öğretim Projesi kapsamında öncelikle Türk dili ve edebiyatı, matematik, fizik, kimya, biyoloji, tarih, coğrafya ve felsefe olmak üzere 8 alana yönelik yeterlikler belirlenmiş 26.01.2011 tarihli Bakanlık makamı onayı ile yürürlüğe konulmuştur.

Ortaöğretimin diğer alanlarından psikoloji, din kültürü ve ahlak bilgisi, sağlık bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi öğretmenlerine ilişkin özel alan yeterlikleri ile ilköğretim ve ortaöğretimi kapsayacak biçimde yabancı dil, müzik, beden eğitimi ve görsel sanatlar (resim) öğretmenlerine yönelik özel alan yeterliklerini belirleme çalışmalarına başlanılmış ve Ocak 2012 yılı itibariyle tamamlanmıştır.

Mesleki Eğitim Özel Alan Yeterlikleri

Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi (METEK) kapsamında ‘Kaliteli Mesleki Eğitim, Nitelikli İşgücü’ ile kalite güvence sisteminin kurulması, mesleki eğitimde farkındalığın sağlanması ve mesleki teknik eğitimde görev yapan öğretmenlerin yeterliklerinin tanımlanması gibi amaçların gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Bu proje kapsamında Mesleki ve Teknik Lisesi Öğretmenlerine yönelik bilgi, beceri, tutum ve değerleri kapsayan Özel Alan Yeterliklerinin belirlenmesi çalışmalarına başlanılmış olup süreç Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı ile devam etmektedir.

Öğretmen yeterlikleri belirleme çalışmaları kapsamında mesleki ve teknik eğitim alanında elektrik ve elektronik teknolojisi, halkla ilişkiler ve organizasyon hizmetleri, bilişim teknolojileri, yiyecek içecek hizmetleri, yenilenebilir enerji teknolojileri ve büro yönetimi, ayakkabı ve saraciyecilik teknolojisi, biyomedikal cihaz teknolojileri, çocuk gelişimi ve eğitimi, denizcilik, eğlence hizmetleri, el sanatları teknolojisi, gazetecilik, gemi yapımı, gıda teknolojisi, giyim üretim teknolojisi, grafik ve fotoğraf, güzellik ve saç bakım hizmetleri, harita-tapu-kadastro, hasta ve yaşlı hizmetleri, hayvan yetiştiriciliği ve sağlığı, itfaiyecilik ve yangın güvenliği, kimya teknolojisi, konaklama ve seyahat hizmetleri, kuyumculuk teknolojisi, laboratuvar hizmetleri, makine teknolojisi, matbaa teknolojisi, metalürji teknolojisi, mobilya ve iç mekân tasarımı, müzik aletleri yapımı, pazarlama ve perakende, plastik teknolojisi, radyo-televizyon, raylı sistemler teknolojisi, sağlık hizmetleri, sanat ve tasarım, seramik ve cam teknolojisi, tarım, tasarım teknolojileri, tekstil teknolojisi, tesisat teknolojisi ve



iklimlendirme, uçak bakım, ulaştırma hizmetleri, adalet, aile ve tüketici hizmetleri, endüstriyel otomasyon teknolojileri, inşaat teknolojisi, metal teknolojisi, motorlu araçlar teknolojisi, muhasebe ve finansman olarak toplam 51 branşta belirlenen özel alan yeterliklerinin taslaklarının geçerlik güvenirlik çalışmaları devam etmektedir(2016).

YETERLİK BELİRLEMEDE BAZI YÖNTEMSSEL KONULAR

Öğretmen yeterlikleri; literatür taraması, diğer çağdaş ülkelerdeki öğretmen yeterliklerinin ve standartlarının incelenmesi, gözlem ve odak grup görüşmesi ve anket uygulanması gibi yollarla paydaşların (öğretmen yetiştiren Yüksek Öğretim Kurumları, eğitim-öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalar, eğitimle ilgili sivil toplum örgütleri, öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarının son sınıflarında okuyan öğretmen adayı öğrenciler ve öğretim elemanları, Bakanlığın ilgili birimleri ve il millî eğitim müdürlükleri) görüşleri doğrultusunda geliştirilmiştir.

Birçok ülke, öğretmenlerin bireysel performanslarını değerlendirme, eğitim fakültelerinin programlarını akredite etme ve genel olarak öğretmen yetiştirme ve eğitiminde sistemik olarak kaliteyi artırmak amaçlı yeterlik modelleri geliştirmişlerdir. Bunlardan ABD, İngiltere, Kanada, Avustralya, İskoçya ve Teksas'ın öğretmenlik mesleği genel (ve varsa özel alan) yeterlik modelleri incelenmiştir. Bu modellerin incelemesi sonucunda şu genel gözlemler elde edilmiştir:

- İngiltere, Avustralya ve İskoçya modelleri, öğretmen yeterliklerini üç genel başlık (ana yeterlik) altında toplamışlardır. Bunlar, mesleki bilgi, mesleki beceri ve uygulamalar, mesleki niteliklerdir. Kanada modelinin de bu ülkelerle uyumlu olduğu söylenebilir. Kanada öğretmenlik yeterlikleri beş başlıkta toplansa da ilk ikisi mesleki bilgi ve mesleki uygulamalar, diğer üçü ise mesleki nitelikler başlığı altında toplanabilecek öğrenciye ve öğrencinin öğrenmesine karşı sorumluluk, öğrenen topluluklara liderlik ve sürekli öğrenme alt yeterlik alanlarından oluşmaktadır.
- Kanada'nın modeli ile özel alan öğretmen yeterliklerinin yer aldığı Teksas ve Avustralya modellerinde **pedagojik alan bilgisinin** dikkate alındığı gözlemlenmiştir.
- Tüm modeller **bilişsel nitelikler yanında duyuşsal nitelikleri (tutum, inanç ve değer)** de dikkate almıştır.
- Mesleki gelişim ve öz değerlendirme modellerin hepsinde yer almaktadır.
- Alan bilgisi, bazı modellerde ayrıntılı olarak alt alan başlıklarıyla verilmiş, bazı modellerde ise tek bir başlık altında ele alınmıştır.

Öğretmen yeterliklerinin belirlenmesinde diğer ülkelerin kullandıkları yeterlikler teorik ve pratik açıdan önemli bir esin kaynağı olmuştur. Ancak başka ülkelerin yeterlik listeleri, o ülkelerin genel eğitim vizyonu, felsefesi, öğretim-öğrenim yaklaşımları gözetilerek hazırlanmış olduğundan her ne kadar fikir ve ilham verici olsa da ülkemiz için tanımlayıcı değildir.

Hazırlanan bu yeterlikler ile;

- Fakültelerden mezun olan öğretmen adaylarının sahip olmaları gereken niteliklere açıklık kazandırılması,
- Öğretmenlik mesleğine giriş sınavlarında, öğretmen adaylarının seçiminde kullanılacak kriterlerin oluşturulması,
- Öğretmenlere kendi performans düzeyleri, güçlü ve zayıf yönleri hakkında somut veriler sunulması,

- Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri adına gerçekleştirilecek hizmet öncesi, stajyerlik ve hizmet içi eğitim faaliyetlerin içeriğinin belirlenmesi ve geliştirilmesinde pusula rolü olması,
- Öğretmen performansının adil, objektif, güvenilir ve geçerli biçimde değerlendirilebilme ve geliştirilebilmesine olanak sağlaması,
- Öğretmenler için somut kriterlere dayalı bir kariyer geliştirme sisteminin oluşturulabilmesi,
- Tüm bunların sonucu olarak okullarda eğitim-öğretimin daha adil, sağlıklı ve kaliteli biçimde yürütülmesi hedeflenmektedir.

MESLEK STANDARTLARI İLE YETERLİKLER ARASINDAKİ FARKLAR ve BENZERLİKLER

Meslek standardı, bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için **gerekli** bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren **asgari** normdur. Standartlar belirli bir mesleği icra eden bireyin göstermesi gereken asgari davranışları içerir ancak bireyin mesleği kapsamında karşılaşılabilecek karmaşık problem ya da durumlara ilişkin çözümleri ortaya koyarken göstermesi beklenen pratiklik, duyarlılık, uyum sağlama, iletişim gibi becerileri ya da bireysel farklılıkları dikkate alınmaz.

Yeterlik ise standarttan farklıdır çünkü yeterlik, karmaşık eylemleri kolaylık, hassasiyet ve adaptasyon ile gerçekleştirme yeteneği olarak tanımlanır.

Öğretmenlerin hangi yeterliklere ihtiyaç duyduğu, bu yeterliklerin zamanla nasıl geliştiği, öğretmenlik uygulamalarına nasıl yansıtılacağı ve bu yansımaların nasıl kayıt altına alınacağı gibi konularda, akademik ve bürokratik ortamlarda tartışmalar ve çalışmalar devam etmektedir.

Öğretmen yeterliklerinin kapsamı ve sınırlılıkları tartışılırken;

- Eğitimin amaçları, içeriği, güncel sorunları ve yeni imkânları,
- Eğitim bilimleri ve nöroloji alanındaki gelişmeler, öğrenme ve öğretme ile ilgili teoriler, Toplumun ve MEB'in öğretmen, okul ve öğrenciden beklentileri,
- Mesleğin statüsü,
- Ülkenin mevcut kaynakları, politik bakış açısı, öncelikleri, gelenek ve kültürü,
- Öğretim ve öğretmen eğitiminin gerçekleştiği sosyal çevre,
- Uluslararası sınav ve anlaşmaların getirdiği bağlayıcılık

gibi pek çok konunun tartışma gündeminde yer alması gerekmektedir. Ayrıca öğretmen yeterlikleri, öğretme yeterliklerinden de ayrı tutulmalıdır. Öğretmen yeterlikleri; öğretmenin niteliğini alan ve formasyon bilgisi, öğretmenlik uygulamaları, kişisel gelişim, öğrenciye değer verme; okul, çevre ve meslektaş iş birliği gibi çeşitli boyutlarla tanımlayarak açık veya gizli bilgi, beceri ile tutum ve değerleri içerir. Öğretmen yeterlikleri ise genel olarak öğretmenin sınavtaki sınırlı öğretim ve eğitim uygulamalarını, sonuçlarını ve çıktılarını davranışsal yaklaşımla ifade ederler.

Öğretmen Yeterlikleri

Öğretmen Yeterlikleri yeterlik alanı, kapsam, yeterlik ve yeterlik göstergelerinden oluşan bir çerçevede hazırlanmıştır.

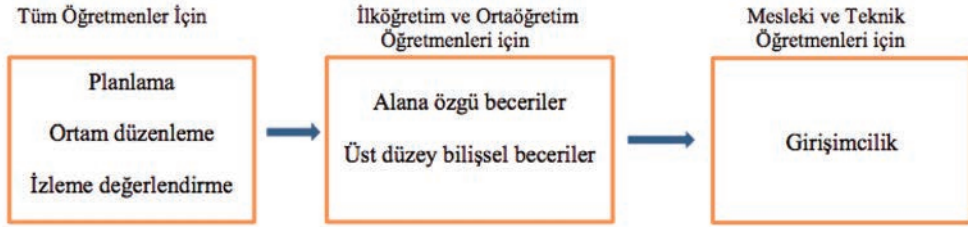
Yeterlik Alanı: Belli bir alanda birbiri ile ilişkili bilgi, beceri, tema, kavram ve değerlerin bir bütün olarak görülebildiği yapıdır.



Özel Alan Yeterlikleri;

A. Alan Bilgisi: Öğretmenin branşına ilişkin bilgi ve becerileri/uygulamalarını,

B. Alan Eğitimi Becerisi: Öğretmenlik becerilerini ve sınıf içi/dışı öğretmenlik uygulamalarını,



C. Tutum ve Değerler: öğretmenin alanıyla ilgili bilimsel ve duyuşsal boyutlarıyla ele alınan, belirgin, gözlenebilir, zaman içinde değişme ve gelişme gösteren mesleki gelişme, insani, toplumsal ve evrensel tutum ve değerlere yönelik duyuşsal niteliklerini kapsayan yeterlik alanlarından oluşmaktadır.

Mesleki ve teknik eğitim alanlarına özgü özel alan yeterlikleri taslaklarından öğretmenin branşına ilişkin bilgi ve becerileri/uygulamaları kapsayan A. Alan Bilgisi yeterlik alanına örnekler aşağıdaki gibidir:

Elektrik-Elektronik Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

A1. Elektrik-elektronik alanı temel bilgi ve becerilerini uygulayabilme	A1.1. Elektrik-elektronik ile ilgili temel kavram ve kanunları matematiksel ve fiziksel modellerle ilişkilendirir.
	A1.2. Temel çizim ve simülasyon tekniklerini standartlara uygun kullanır.
	A1.3. Elektriksel büyüklüğe uygun ölçü aleti kullanır.
	A1.4. Kurulum, bakım ve onarım stratejilerini, iş güvenliği kuralları, verimlilik ve maliyet hesabı ile ilişkilendirir.
	A1.5. Elektrik-elektronik alanıyla ilgili uygulamalarda kullanılacak yönteme karar verir.

Harita Tapu Kadastro Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

A2. Arazi ölçme ve harita yapım tekniklerini analiz edebilme	A2.1. Harita yapım amacına göre mekanik ve elektronik ölçme aletlerini kullanır.
	A2.2. Uygulama çeşidine göre ölçme tekniklerini kullanır.
	A2.3. Arazideki doğal ve yapay unsurların alımlarını yapar.
	A2.4. Çizim yazılımlarını kullanarak amacına uygun proje hazırlar.
	A2.5. Proje bilgilerinin araziye aplikasyonunu yapar.
	A2.6. Amacına ve ölçeğine göre harita yapım tekniklerini uygular.

Hasta ve Yaşlı Hizmetleri Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

A3. Hasta ve yaşlı bakımında sağlığı analiz edebilme	A3.1. Koruyucu sağlık hizmetlerinin hasta ve yaşlı sağlığına etkilerini açıklar.
	A3.2. Ruhsal ve bedensel sağlığı koruma yollarını kullanır.
	A3.3. Hasta bakım hizmetlerinin yürütüldüğü kurum ve kuruluşların amaç ve işlevlerini karşılaştırır.
	A3.4. Yaşam boyu öğrenme, aktif ve sağlıklı yaşlanma yaklaşımlarının yaşlı ve hasta sağlığına etkilerini açıklar.

Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

A1. Hayvan yetiştiriciliğinin kavramsal çerçevesini analiz edebilme	A1.1. Hayvan yetiştiriciliği ile ilgili temel bilgi ve becerileri açıklar.
	A1.2. Çiftlik hayvanlarının tür ve ırk karakterlerini karşılaştırır.
	A1.3. Hayvanların verim özelliklerini, çevreye uyum mekanizmalarını, büyüme ve gelişmelerini açıklar.
	A1.4. Hayvancılığın sosyo-ekonomik işlevlerini açıklar.
	A1.5. Hayvancılığın gelişim sürecini, hayvanların verim ve adaptasyonu açısından yorumlar.

Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

A6. İletişim becerilerini analiz edebilme	A6.1. Kültürlere göre iletişim tekniklerindeki farklılaşmayı irdeler.
	A6.2. Konuşma ve yazma tekniklerini etkili kullanır.
	A6.3. Protokol kurallarını hedef kitleye göre ilişkilendirir.

Makine Teknolojisi Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

A3. Makine Tasarımı ve konstrüksiyonu oluşturabilme	A3.1. Üç boyutlu uzayda nesnelerin konumunu yorumlar.
	A3.2. Üretime uygun imalat resmi çizer.
	A3.3. Mevcut imalat resimlerini üretim için yorumlar.
	A3.4. Konstrüktif sistem tasarımını yapar.
	A3.5. Komple sistemlerin montaj tasarımını yapar.
	A3.6. Bilgisayar destekli çizim ve tasarım tekniklerini kullanır.
	A3.7. Bilgisayar destekli simülasyon ve animasyon yapar.
	A3.8. Mekanik sistemleri oluşturan mekanizmaları tasarlar.

Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

A5. Mobilya ve iç mekân üretim süreçlerini analiz edebilme	A5.1. Mobilya ve mekân tasarımı alanındaki yeni yapım teknikleri ile mevcut teknikler arasında bağ kurar.
	A5.2. Üretimi tamamlanmış iş parçalarının montaj süreçlerini açıklar.
	A5.3. İşin özelliğine göre üst yüzey işlem sürecine uygun gereç ve uygulama tekniklerini kullanır.
	A5.4. İskelete stiline uygun döşeme yapım tekniklerini uygular.
	A5.5. İş resmine uygun iç ve dış mekân doğramalarının üretim aşamalarını uygular.
	A5.6. Ambalaj ve depolama aşamalarını tekniğine göre uygular.

Plastik Teknolojisi Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

A3. Plastik kalıp tasarımının analiz edebilme	A3.1. Üç boyutlu uzayda nesnelerin konumunu yorumlar.
	A3.2. Bilgisayar destekli çizim ve tasarım tekniklerini kullanır.
	A3.3. Alan ile ilgili teknik resimleri yorumlar.
	A3.4. Ürüne göre kalıp türü, plastik malzeme çeşidi ve kalıp malzemesi belirleyerek kalıp tasarımını yapar.
	A3.5. Kalıbın plastiğin üretimine uygunluğunu simülasyon programları ile analizini yapar.

Sanat ve Tasarım Öğretmeni Özel Alan Yeterlikleri

A4. Kişisel sanat ve tasarım faaliyetlerinde özgün bir tarz oluşturabilme	A4.1. Tasarımların somutlaştırılmasında analitik yöntemler ve modelleme tekniklerini kullanır.
	A4.2. Tasarımlarını farklı teknolojiler kullanarak üretir.
	A4.3. Tasarımlarında mevcut yöntem ve teknikleri yeniden yapılandırır.

Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Öğretmeni Özel Alan Yeterlikleri

A3. Tasarım ve proje oluşturabilme	A3.1. Teknik ve mesleki resim prensiplerine göre uygulamalar yapar.
	A3.2. Tasarım aşamasında bilgisayar destekli çizim programlarını kullanır.
	A3.3. Tesisat teknolojisi ve iklimlendirme alanında proje esaslarını ve aşamalarını açıklar.
	A3.4. Tasarım ve projelendirme aşamalarında hesaplama programlarını kullanır.
	A3.5. Proje için malzeme-ekipman listesini ve maliyetini belirler.

Öğretmenin branşına özgü öğretmenlik becerilerini ve sınıf içi/dışı öğretmenlik **uygulamalarını** (planlama, materyal kullanımı, ölçme ve değerlendirme, öğrenme ortamlarını düzenleyebilme gibi) kapsayan **B. Alan Eğitimi Becerisi** yeterlik alanına **örnekler**

Elektrik-Elektronik Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

B4. Öğrencilerin elektrik-elektronik devre kurma ve analiz etme becerileri geliştirebilme	B4.1. Öğrencilerin devre şemalarını okumasına yönelik çalışmalar yapar.
	B4.2. Öğrencilerin tasarlanan devreler için araç, gereçlerin seçimine yönelik uygulamalar yapar.
	B4.3. Öğrencilerin projeye uygun montaj ve kurulum becerilerini geliştirecek uygulamalar yapar.
	B4.4. Elektrik-elektronik devrelerindeki arızaların tespit ve giderilmesine yönelik çalışmalar yapar.

Harita Tapu Kadastro Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

B4. Öğrencilerde taşınmazlara ilişkin süreçleri yürütme becerisi geliştirebilme	B4.1. Öğrencilerin taşınmazlara ait başvuru sürecini yönetmelerine ilişkin etkinlikler düzenler.
	B4.2. Taşınmazların arazide sınırlandırılmasına ilişkin faaliyetler düzenler.
	B4.3. Öğrencilerin taşınmaza ait verileri tapu sicil yazılım programında işlem yapmaya yönelik etkinlikler düzenler.
	B4.4. Öğrencilerin taşınmazlara ait tescil ve resmi belgeleri güncel mevzuata uygun olarak hazırlamalarına yönelik çalışmalar yapar.

Hasta ve Yaşlı Hizmetleri Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

B3. Öğrencilerde hasta ve yaşlı bakım tekniklerini uygulama becerisi geliştirebilme	B3.1. Hasta ve yaşlının ihtiyacına göre bakım planını hazırlayacağı uygulamalar düzenler.
	B3.2. Öğrencilere hasta ve yaşlı bakım tekniklerini uygulayacağı etkinlikler düzenler.
	B3.3. Öğrencilere ilk yardım bilgilerini kavratılabilmek için maket üzerinde uygulayabileceği etkinlikler düzenler.
	B3.4. Öğrencilerin acil durumlarda sağlık personeli gelinceye kadar ilk yardım yapabilecekleri çalışmalar düzenler.

Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

B6. Öğrencilerin eleştirel ve yaratıcı düşünme, karar verme ve problem çözme becerilerini geliştirebilme	B6.1. Yeni gelişmelerin hayvancılıkta verimi artırmaya uygunluğunu değerlendirmeye yönelik etkinlikler düzenler.
	B6.2. Öğrencilerin hayvan yetiştiriciliği ve sağlığı ile ilgili problemlere çözüm yolları üretmelerine yönelik uygulamalar hazırlar.
	B6.3. Öğrencinin yetiştiricilik sürecini gözlemleyerek problemlere çözüm önerileri üretmesine yönelik uygulamalar yapar.

Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

B5. Öğrencilerin iletişim becerisini geliştirebilme	B5.1. Öğrencilerin konuk tiplerine göre etkili iletişim kuracağı çalışmalar yapar.
	B5.2. Öğrencilerin protokol ve sosyal davranış kurallarını uygulamalarına yönelik etkinlikler hazırlar.
	B5.3. Öğrencilerin sektörüyle ilgili organizasyonlarda etkili iletişim kurmalarına yönelik çalışmalar yapar.
	B5.4. Öğrencilerin temel düzeyde mesleki yabancı dil becerilerini geliştirecek çalışmalar yapar.

Makine Teknolojisi Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

B2. Öğrenme ortamları oluşturabilme	B2.1. Makine ve teçhizatı iş sağlığı ve güvenliği kurallarına göre kullanımını sağlayacak düzenlemeler yapar.
	B2.2. Öğrencilerde ekip kültürü geliştirmeye yönelik etkinlikler düzenler.
	B2.3. Takım tezgâhlarında çalışma sırasında, öğrencilerin bireysel çalışma kabiliyetini güçlendirici ortam hazırlar.
	B2.4. Sektörle ilgili kişi, kurum ve kuruluşlarla etkileşimli öğrenme ortamları oluşturur.
	B2.5. Makine atölye/laboratuvar çalışmalarında kullanılacak dokümanları, malzemeleri, takım ve avadanlıkları kalite yönetim sistemine göre hazırlar.
	B2.6. Öğrencilerin serbest zamanlarında çalışabilmeleri için materyal ve kaynaklara bağımsız ulaşabileceği güvenli ortamlar düzenler.

Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

B1. Öğrenme-öğretme sürecini planlayabilme	B1.1. Planlarını çevresel ihtiyaç ve farklılıkları esas alarak disiplinler arası iş birliğiyle hazırlar.
	B1.2. Alanla ilgili yenilikçi yaklaşımları gözlemlemek üzere etkileşimli öğrenme ortamlarına yönelik planlama yapar.
	B1.3. Özel eğitime ihtiyacı olan öğrencilere uygun eğitim planını düzenler.



Plastik Teknolojisi Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

B4. Öğrencilerde plastik işleme makinelerinde üretim yapma becerisi geliştirebilme	B4.1. Öğrencinin plastik hammaddeleri ve katkı maddelerini kullanım yerlerine göre belirlemelerine yönelik etkinlikler düzenler.
	B4.2. Hammaddelerin üretim öncesi hazırlık işlemleriyle ilgili çalışmalar düzenler.
	B4.3. Öğrencilerin üretim parametrelerini hazırlamalarına yönelik etkinlikler düzenler.
	B4.4. Öğrencilerin bakım stratejilerini kullanmalarına yönelik uygulamalar yapar.
	B4.5. Plastik işleme makinelerinde üretim sonrası ürün kontrolü ile ilgili etkinlikleri düzenler.

Sanat ve Tasarım Öğretmeni Özel Alan Yeterlikleri

B3. Öğrencilerde tasarım becerilerini geliştirebilme	B3.1. Öğrencilerin sanat akımları ve trendlerini kullanmalarına yönelik etkinlikler hazırlar.
	B3.2. Ürün ve proje tasarımı fikri somutlaştırmalarına yönelik uygulamalar yapar.
	B3.3. Ürün ve proje tasarımı teknik ve mesleki resim çizme ve okuma becerisini kazandırmaya yönelik uygulamalar yapar.
	B3.4. Ürün ve proje tasarımı hedef maliyet ve üretim süreçlerine uygun malzeme seçme becerisi oluşturacak uygulamalar yapar.

Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Öğretmeni Özel Alan Yeterlikleri

B9. Girişimcilik becerilerini geliştirebilme	B9.1. Öğrencilerin, kendi ilgi, eğilim, yetenek ve ihtiyaçlarını tanıyarak, kariyer planlarını oluşturmaları için uygulamalar yapar.
	B9.2. Öğrencilerin girişimcilik konusunda yararlanabileceği kaynaklara ulaşabilmeleri için çalışmalar düzenler.
	B9.3. Öğrencilerin kariyer çalışmalarında girişimcilik ahlak ve etik kurallarına uygun davranmalarına yönelik uygulamalar yapar.

Öğretmenin branşına özgü öğretmenin alanıyla ilgili bilimsel ve duyuşsal boyutlarıyla ele alınan, belirgin, gözlenebilir, zaman içinde değişme ve gelişme gösteren mesleki gelişme, insani, toplumsal ve evrensel tutum ve değerlere yönelik duyuşsal nitelikleri kapsayan **C. Tutum ve Değerler** yeterlik alanına örnekler

Elektrik-Elektronik Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

C2. Okul sanayi iş birliği yapmaya değer verebilme	C2.1. Öğrencilerin meslek seçimine yönelik mesleki tanıtım çalışmalarına katılmaya isteklidir.
	C2.2. Öğrencilerin çalışma ve etkinliklerinde okul sanayi iş birliğini önemser.
	C2.3. Okulun öğrenme merkezi haline getirilmesinde sanayi iş birliği yapmaya gönüllüdür.

Harita Tapu Kadastro Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

C2. Arazi yönetimi bilinci oluşturmaya değer verebilme	C2.1. Kentsel ve kırsal alan düzenleme planları hakkında çevresine rehberlik etmeye gönüllüdür.
	C2.2. Taşınmaz mülkiyeti ve hakları ile ilgili çevresini bilinçlendirmeye isteklidir.
	C2.3. Arazinin toplum yararına uygun şekilde planlanmasını savunur.
	C2.4. Tarihi ve doğal mekânların korunmasına yönelik çevresinde farkındalık oluşturmaya özen gösterir.

Hasta ve Yaşlı Hizmetleri Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

C4. Aktif ve sağlıklı yaşam bilinci oluşturabilme	C4.1. Yaşlılıkta karşılaşılabilecek sorunların önlenbilmesine yönelik aktif ve sağlıklı yaşamı alışkanlık hâline getirir.
	C4.2. Aktif yaşam için toplumsal etkinliklere ve gönüllü faaliyetlere katılmaya önem verir.
	C4.3. Yaşlanmanın doğal bir süreç olduğunun bilincindedir.

Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

C2. Hayvanlara değer verebilme	C2.1. Çevresine hayvan sevgisi aşılar.
	C2.2. Hayvan haklarını savunur.
	C2.3. Hayvan refahının sağlanmasında ilkeli hareket eder.
	C2.4. Hayvanların korunmasında sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapar.

Konaklama ve Seyahat Hizmetleri Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

C3. Konaklama ve seyahat hizmetlerinde güvenlik kültürü oluşturabilme	C3.1. Hijyen ve sanitasyon kurallarını uygulamayı alışkanlık hâline getirir.
	C3.2. Çalışma ortamında kişisel bilgi güvenliğinin korunmasında duyarlıdır.
	C3.3. Uygulama ortamına ait düzen ve güvenlik standartlarına uymada rol model olur.

Makine Teknolojisi Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

C5. Kaynakların sürdürülebilirliğine katkı sağlama	C5.1. Atıkların geri kazanım kültürü oluşmasında sorumluluk alır.
	C5.2. Kamu malının korunması bilincini önemser.
	C5.3. Sarf, teminlik ve demirbaşların ekonomik ve etkin kullanımında model olur.
	C5.4. Enerjinin verimli kullanılması için teşvik eder.
	C5.5. Mesleki kazanımlarını kurumunun ihtiyaçları doğrultusunda gönüllü kullanmaya isteklidir.
	C5.6. Mesleki kazanımlarını temin ve tedarik süreçlerinde etkin kullanmayı benimser.

Mobilya ve İç Mekân Tasarımı Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

C3. İş güvenliği ve işçi sağlığı kurallarına duyarlı olabilme	C3.1. İş güvenliği ve işçi sağlığı kurallarına uymayı alışkanlık hâline getirir.
	C3.2. Kişisel koruyucu donanımların kullanımına özen gösterir.
	C3.3. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik tedbirleri önemser.
	C3.4. Ulusal ve uluslararası standartların ve sembollerin doğru kullanımında çevresine model olur.

Plastik Teknolojisi Öğretmeni Özel Alan Yeterliği

C4. Çevre bilinci konusunda farkındalık oluşturabilme	C4.1. Plastik malzemelerin ve atıkların çevreye etkilerine karşı duyarlıdır.
	C4.2. Plastik ürünlerin geri kazanımının çevreye olumlu etkisini ve ülke ekonomisine katkısını savunur.
	C4.3. Plastik geri kazanımı ile ilgili kamu ve sivil toplum örgütlerinde görev almaya isteklidir.
	C4.4. Çalışmalarında çevrenin korunması ile ilgili özgün ve yaratıcı faaliyetleri önemser.

Sanat ve Tasarım Öğretmeni Özel Alan Yeterlikleri

C1. Kişisel ve mesleki gelişime değer verebilme	C1.1. Kişisel özellik ve yeterliliklerinin farkındadır.
	C1.2. Sanat, tasarım trend ve alan teknolojileriyle ilgili gelişmeleri takip etmede isteklidir.
	C1.3. Alanıyla ilgili organizasyonlara katılmaya isteklidir.



Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Öğretmeni Özel Alan Yeterlikleri

C4. Enerji verimliliğine değer verebilme	C4.1. Enerji verimliliği mevzuatı ve ilgili çalışmaları takip eder.
	C4.2. Tesisat ve iklimlendirme sistemlerinin seçiminde enerji tüketimi düşük teknolojileri kullanma konusunda rol model olur.
	C4.3. Çevresel faktörler ve enerji verimliliği için yeşil bina uygulamalarını benimser.
	C4.4. Enerji verimliliğinde yenilenebilir enerji kaynaklarının önemini savunur.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Eğitim öğretim süreciyle ilgili olan öğretmenlere teknolojik gelişmelere ayak uydurabileceği imkânlar sunulması, öğrenci merkezli ders işlemeye özen gösterilmesi gerekmektedir. Sonuç olarak Atölye ve Laboratuvar Dersleri Öğretmenleri Özel Alan Yeterlikleri, “Öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli bir biçimde yerine getirebilmek için alanlara özgü olarak sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumlar” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, yeterlik ifadelerinin bilgi düzeyinde kalmamasını, beceri ve tutum düzeylerinin de ele alınmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla öğretmenin alana yönelik bilgilerinin dışında yaptığı uygulamalara da yer vermelidir.

Öneriler

Eğitim-öğretim sisteminin değişmez ve yegane ögesi öğretmendir. Çünkü iyi ve kaliteli eğitim, kaliteli öğretmenler sayesinde gerçekleştirilir. Bu nedenle; mevcut Atölye ve Laboratuvar Dersleri Öğretmenleri Özel Alan Yeterliklerinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitimler niteliği ve niceliği artırılmalı, bu eğitimlerin içeriklerinin öğretmen yeterliklerine dayalı olarak belirlenmesi sağlanmalıdır.

Atölye ve Laboratuvar Derslerinin atamasına kaynaklık eden lisans öğretim programlarının da Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikler ve Atölye ve Laboratuvar Dersleri Öğretmenleri Özel Alan Yeterlikleri’ ne göre akredite edilmesi gerekmektedir.

Atölye ve Laboratuvar Dersleri Öğretmenleri özel alan yeterlikleri kapsamında mesleki gelişimlerinin sağlanabilmesi için üniversite ve ilgili kurumlarla iş birliği ile gerçekleştirilmelidir.

KAYNAKÇA

Büyüköztürk, Ş. (2004).Veri Analizi El Kitabı. 3.bs. Ankara: Pegem Yayıncılık.

MEB, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri, Erişim tarihi: 28.09.2016,

<http://otmg.meb.gov.tr/YetGenel.html>.

Millî Eğitim Temel Kanunu, Kanun No:1739, 24.06.1973 tarih ve 14574 sayılı Resmi Gazete.

Merriam, S. (1998). Qualitative research and case study applications in education. Revised and expanded from case study research in education. USA: JB Printing.

TDK. (2005). Türkçe Sözlük Ankara: Türk Dil Kurumu

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2002). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Gözden geçirilmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık

MESLEKİ EĞİTİMDE BENZETİM YAZILIMLARININ KULLANILMASININ İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİNE ETKİSİ

Özcan ZORLU, Duran ÖZDEN, Ali UÇAR

*Abdülkadir Perşembe Vakfı Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Akdeniz / Mersin
ozorlumetem@gmail.com, d.ozden1979@gmail.com, ucar-ali@hotmail.com*

ÖZET

İşletmelerde beceri eğitimine öğrenci kabul eden ve yeni mezun öğrencilerin çalıştıkları işletmelere yönelik yaptığımız anket sonucunda ortaya çıkan temel sorunlardan biri olarak, Mesleki eğitim gören öğrencilerin okudukları alanın özelliklerine göre pahalı ve zor olan karmaşık sistemler üzerinde yeterince deneysel çalışmalar yapamamalarıdır. İşletmeler yaptıkların işin özelliklerini yeni mezun bir öğrenciye öğretmeyi maliyetli ve zaman alıcı olarak gördüğünden işe alıp almama konusunda kararsız kalmaktadırlar.

Bu çalışmamızda öğrencilerimize gerçek hayatta karşılaşılabilecek problemler için bire bir uygulamasını yapan Arena benzetim programı eğitimi verilerek öğrencilerin gelişimi izlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, işletme beceri eğitimi öncesi gönüllü 11. Sınıfta eğitim gören 22 öğrenci oluşturmaktadır. Deney grubuna 72 saatlik benzetim eğitimi uygulanmıştır. Kontrol grubu içinde 22 öğrenci seçilmiştir. İşletme beceri eğitim dersi sonunda benzetim eğitimi alan ve almayan öğrencilerin beceri eğitimi aldıkları işverenlere yönelik performans değerlendirme anketi yapılmıştır.

İşletme beceri eğitim sonunda, benzetim eğitimi alan öğrencilerle işe devam etmek isteyen işletmeler sayısı %60, benzetim eğitimi görmeyen öğrencilerle işe devam etmek isteyen işletmeler sayısı ise %20 olarak bulunmuştur. Simülasyon eğitimi alan öğrencilerin performansları daha yüksek çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Simülasyon, Mesleki Eğitim, İşletme, Uygulama, Performans.

ABSTRACT

As one of the main problems arising from the questionnaire survey of the students who have accepted the skills training in the enterprises and the new graduates, we should not be able to conduct enough experimental studies on the complex systems which are expensive and difficult according to the characteristics of the field that the vocational education students read. Businesses are hesitant to recruit the features of their job because they see it as costly and time consuming to teach a new graduate student.

In this study, the development of the students was monitored by giving the training program of the Arena simulation program which makes an application for the students in real life. The study group consisted of 22 students studying at the 11th volunteer volunteer training prior to business skills training. 72 hours of simulation training was applied to the experimental group. 22 students were selected in the control group. At the end of the business skills training course, performance evaluation questionnaires were conducted for the employers whose skills training was given to the students who did and did not receive the training.



At the end of business skill training, the number of enterprises that want to continue to work with the students who are training in simulations is found to be 60%, and the number of enterprises that want to continue to work is 20%. The performance of the students who received the simulation training is higher.

Keywords: Simulation, Vocational Education, Business, Practice, Performance

1. GİRİŞ

Mesleki ve teknik eğitimde, iş dünyasının beklentileri ve öğrenci ilgi ve ihtiyaçları ile örtüşen öğrenme ürünlerinin oluşumunun sağlanması, gerek ülke ekonomisinin gelişmesinde, gerek mesleki eğitim sonrası istihdamın kolaylaşmasında, gerekse işlerinde mutlu bireyler yaratılarak, toplumsal huzurun sağlanmasında oldukça önemlidir (1). Mesleki eğitim bireylere; daha fazla iş güvencesi, daha yüksek gelir, mesleki yükselmenin sağlanması, kendi işini kurma yolunun açılması, kendine duyduğu güven ve saygının artması ve en önemlisi yoksullukla baş edebilme fırsatının yaratılması gibi birçok bakımdan avantajlar sağlamaktadır (2). Ekonomik açıdan mesleki ve teknik eğitim ise; işgücü piyasasının gereksinimlerinin karşılanması üretimde verimlilik ve kalite artışının sağlanması, işsizliğin azaltılması iç ve dış piyasalarda rekabet gücünü artırması, kaynakların etkinlik, verimlilik ve rasyonellik esasına göre kullanılması, çağdaş teknolojilerin izlenmesi, bu teknolojilerin mal ve hizmet üretimine yansıtılması, hızlı, istikrarlı ve sağlıklı bir ekonomik kalkınmanın gerçekleştirilmesi gibi konularda önemli katkılar sağlamaktadır (3).

Türkiye’de mesleki eğitim ile istihdam arasındaki ilişki incelediğinde zayıf olduğu görünmektedir. MEB’in Meslekî ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı incelendiğinde ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlardaki nitelikli personel temininde zorluk yaşanmasına rağmen, meslekî ve teknik eğitim mezunlarının işsizlik oranı yüksektir. Bu oran 2000 yılında %10,9 iken 2005 yılında %13,3, 2009 yılında %13,5, 2012 yılında ise %10,1 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin meslekî eğitimi tercih etmemesi, meslekî eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mevcut meslekî eğitim programlarının ilgili tüm taraflarla yeterince işbirliği içinde güncellenmemesi, donanım eksikliği ve eğitim personelinin yeterince sektör tecrübesinin olmaması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (4). İşverenlere göre, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında uygulanan eğitim programları ve iş piyasasının ihtiyaçları arasında kalite ve kantite yönünden bulunan uyumsuzlukların nedenleri, mesleki ve teknik okullarda okutulan programların güncel olmayışı, meslek okulları ile işyerleri arasındaki eşgüdüm ve iletişim eksikliği ve öğrencilerin temel eğitiminden gelen eksiklikleridir (5). Yaptığımız görüşmeler sonucunda, işletme beceri eğitimi giden ve ya yeni mezun meslek lisesi öğrencilerin girdikleri işlerde problem çözme beceri, planlama ve organize etme becerilerinde ve iş bilgisi konusunda eksiklikleri oldukları saplanmıştır. Bu sebeple işverenlerin işlerine uygun nitelikte mezun bulmakta zorlandığını, iş verdiklerinde ise yeniden eğitime aldıklarını bunu işyerine maliyetli olduklarını belirtmişlerdir.

Karşımıza çıkan bu sorunu ortadan kaldırmak üzere meslek lisesinde okuyan öğrencilere işletme beceri eğitim dersinden önce simülasyon (benzetim) dersi verilmiştir. Simülasyon dersi, gerçekçi bir ortamda öğrenme fırsatı sunan ve problem çözme becerilerini tehlikesiz bir ortamda pratik yapma olanağı sağlayan öğretimle ilgili bir tekniktir (6). Benzetimler, öğrenciye, sürekli gelişen karmaşık problemlerle etkileşimleri sonucu deneyimler sağlayarak, sınıf ve gerçek dünya

arasındaki boşluğu kapatır (7).

Yaptığımız çalışmamızda 22 öğrenciye 8 hafta boyunca Arena benzetim programları kullanılarak deneyim kazandırılmış. Ayrıca öğrencilere, yaptıkları deneylerle ulaşamadıkları gerçek sistemler yerine bir modeli ile yaptırılmıştır.

1.1. Problem Durumu

Meslek lisesi öğrencilerinin girdikleri işlerde problem çözme becerisi, planlama ve organize etme becerileri ve iş bilgisi konusunda eksikliklerinin olması.

Mesleki eğitim sistemiz incelendiğinde öğrenilen bilgilerin gerçek anlamda kullanılmasına yönelik uygulamaların genellikle yapılmadığı, yapılanların ise sınırlı olmasından dolayı öğrencilerimizin gerçek hayatta karşılaştıkları problemlerin çözümlerinde zorlanmaları.

Mesleki eğitimde okuyan öğrencilerin karşılaştıkları karışık problemlerde analitik çözümlerin yetersiz ve sınırlı kalması durumunda çözüm önerileri üretmekte zorlanmaları.

Öğrencilerin, zor ve pahalı olmasından dolayı gerçek bir sistem üzerinde deneysel çalışmaları yapamaması ve deneyim elde edememesi kaynaklı sorunların oluşması.

2. YÖNTEM

Mesleki eğitimde okuyan 11. sınıfı bitiren öğrenciler arasından belirlenen 44 öğrenciden 22 öğrenci deney grubu, 22 öğrenci kontrol grubu olarak belirlenmiştir. Deney grubunda olan gönüllü 22 öğrenciye Tablo 1'deki ders içeriğine sahip 72 saatlik benzetim eğitimi verilmiştir. Kontrol grubu herhangi bir eğitime tabi tutulmamıştır. Eğitim sonunda öğrencilere ders değerlendirmesi yapılmıştır. Ders değerlendirmesi sonunda 17 öğrenci başarılı olmuştur. 5 öğrencinin ise yapılan değerlendirme sonucunda eksik oldukları konular belirlenerek 2 hafta daha eğitim verilerek başarılı olmaları sağlanmıştır.

Kontrol ve deney grubundan öğrencilerin tamamını kendi belirledikleri ya da okulun rastgele seçtiği işletmelerde beceri eğitimine gönderilmiştir. Birden çok öğrencinin gittiği işletmelerde ise kontrol ve deney grubunda bulunan öğrenciler eşit şekilde gönderilmiştir.

İşletmelere giden öğrencilerin gelişimleri koordinatör öğretmenler tarafından takip edilerek, öğrencilerle ilgili bilgi alınmıştır. İşletme beceri eğitim dersi sonunda iki grup öğrencinin çalıştıkları işletmelerin işverenleri tarafından her öğrenci için ayrı ayrı performans değerlendirme anketi yapılmıştır. Anket sonuçları ise SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Tablo 1: Simülasyon Eğitimi Ders İçeriği

HAFTA	DERS İÇERİĞİ
1	Simülasyona giriş, simülasyonun avantajları, dezavantajları ve uygulama alanları, Arena programının tanıtımı
2	Veri Modülleri, Çizim Araçları & Karar Verme & Bilgi Kaydı Alma
3	Atama Modülleri, Kuyruk Sıralamaları, Gruplar, Çizelgeler
4	Grafikler, İstasyonlar, Taşınma Süreleri, Çizim Araçları & Karar Verme & Bilgi Kaydı Alma
5	Alternatif sistem tasarımlarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi
6	SIMAN/ARENA simülasyon programı yardımıyla sistemlerin simülasyon modellerinin geliştirilmesi
7	SIMAN/ARENA simülasyon programı yardımıyla sistemlerin simülasyon modellerinin geliştirilmesi
8	SIMAN/ARENA simülasyon programı yardımıyla sistemlerin simülasyon modellerinin geliştirilmesi

3. VERİLERİN ANALİZİ

Kontrol ve deney gruplarında yer alan öğrencilerin, Performans değerlendirme anketinin alt ölçeklerinden olan problem çözme becerileri, iletişim becerileri, planlama ve organize etme becerisi ve işyerindeki işlerle ilgili bilgisini SPSS 21.0 ile analiz edilmiştir.

Tablo 2: Deney ve Kontrol Gruplarının Performans Ortalamaları

	Simülasyon eğitim bilgisi	N	Ortalama	Standart sapma
Problem çözme becerileri	Evet	22	2,8030	,22204
	Hayır	22	2,2121	,41843
İletişim becerileri	Evet	22	2,5909	,17614
	Hayır	22	2,4697	,41987
Planlama ve organize etme becerisi	Evet	22	2,9697	,09808
	Hayır	22	2,7727	,23874
İş bilgisi	Evet	22	2,5606	,29790
	Hayır	22	2,0758	,35533

Tablo 2'deki ortalama sonuçları incelendiğinde, deney ve kontrol gruplarında yer alan öğrencilere işverenler tarafından verilen anket puanları ortalamaları verilmiştir. Anket puanları arasında Problem çözme becerileri, Planlama ve organize etme becerisi ve iş bilgisi alt ölçekleri arasında fark bulunduğunu göstermiştir. İletişim becerileri ortalamaları arasında büyük bir fark bulunmamıştır. Deney grubunda bulunan öğrencilerin işletmelerde karşılaştıkları sorunların üstesinden gelme ortalaması, İşyerinde çalışmaları planlama ve organize etme becerilerinin ortalamaları ve iş öğrenme ve iş bilgisi konusundaki ortalamaları kontrol grubundaki öğrencilere göre çok yüksek olduğu görülmektedir.

İki grup ortalamasındaki farkın anlamlılığını test etmek için t testi kullanılmıştır. Bu teste $\alpha = 0.05$ anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. Tablo 3'te T testi analizi sonuçları verilmiştir.

Performans değerlendirme alt ölçekleri	t	df	Sig. (2-tailed)
Problem çözme becerileri	5,851	42	,000
İletişim becerileri	1,249	42	,219
Planlama ve organize etme becerisi	3,579	42	,001
İş bilgisi	4,904	42	,000

Tablo 3: Deney ve Kontrol Gruplarının Benzetim Eğitimi Almasının Performans Değerlendirmeye Etkisi Tablosu (t Testi)

Tablo 3'deki t testi analizi sonuçlarına göre ankete katılan bireylerin benzetim eğitimi alması ile problem çözme becerisi arasındaki ($t=5,851$ $p<,05$) fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Öğrencilerin aldığı simülasyon eğitiminin işletmelerde karşılaştıkları problem çözme becerilerine etkisinin olduğu bulunmuştur.

Benzetim eğitimi alınması ile iletişim becerisi arasındaki ($t=1,249$ $p<,05$) ilişkide istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. İletişim becerisinin geliştirilmesinin sebepleri arasında simülasyon eğitimi bulunmamaktadır.

Benzetim eğitimi alınması ile Planlama ve organize etme becerisi arasındaki ($t=3,579$ $p<,05$) fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Simülasyon eğitiminin öğrencilerin planlama yapabilmesine etkisi olduğu ve işleri organize etme becerisini geliştirildiği bulunmuştur.

Benzetim eğitimi alınması ile iş bilgisi arasındaki ($t=4,904$ $p<,05$) fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Simülasyon eğitimi öğrencilerin okulda gördükleri meslek derslerini pekiştirdiği için iş bilgisini artırdığı belirlenmiştir.

Simülasyon eğitimi alan öğrencilerin simülasyon eğitimi almayan öğrencilere göre işletmelerde gösterdikleri performansları daha yüksek olduğu ve işletmelerin simülasyon eğitimi ile kendilerini geliştiren öğrencilerle çalışmak istedikleri belirlenmiştir.

4. SONUÇLAR

Mesleki eğitimde okuyan 22 öğrenciye işletme beceri eğitimi dersi öncesi 72 saatlik simülasyon eğitim verilerek, 22'si herhangi bir eğitime tabi tutulmadan toplam 44 öğrencinin işletmelere gönderilmesi sağlanmıştır. Bu öğrencilerin işletmelerdeki gelişimleri, işverenler ve koordinatör öğretmenler tarafından her hafta incelenmiştir. İşletme beceri eğitimi dersi sonunda ise işverenlere öğrencilerin performansları hakkında anket uygulanmıştır. Anketleri analiz ettiğimizde Simülasyon eğitimi alan öğrencilerin Problem çözme becerileri, Planlama ve organize etme becerisi ve İş bilgisi konusunda simülasyon eğitimi almayan öğrencilere göre performansları daha yüksek çıkmıştır. Ancak iki grubun iletişim becerileri gelişimine, simülasyon eğitiminin herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Ayrıca işverenlerin simülasyon eğitimi alan öğrencilerle işletme beceri eğitimi sonunda çalışmaya devam etme isteği, simülasyon eğitimi almayan öğrencilere



göre oranı daha yüksek çıkmıştır.

Yaptığımız bu çalışma ile mesleki eğitim öğrenciler;

-Meslek lisesi öğrencilerinin girdikleri işlerde problem çözme becerilerinde, planlama ve organize etme becerilerinde ve iş bilgisi konusunda eksiklikleri tamamlanmıştır.

-Öğrendiği bilgilerin gerçek anlamda kullanılmasına yönelik uygulamaları yaparak gerçek hayatta karşılaştıkları problemlerin çözümleri kolaylaşmıştır.

-Karşılaştıkları karışık problemlerde analitik çözümlerin yetersiz ve sınırlı kalması durumunda çözüm önerileri üretmeleri sağlanmıştır.

- Zor ve pahalı olmasından dolayı gerçek bir sistem üzerinde deneysel çalışmaları yaparak öğrenmeleri kolaylaşmıştır.

Yaptığımız bu çalışma ile işletmelere;

İşin özelliklerine göre işletmelerin ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte öğrenciler yetiştirmiş.

Problem çözme becerisi yüksek, Planlama ve organize etme özelliği olan ve İş bilgisi konusunda kendine güvenen çalışanlar yetiştirilmiş.

İşi daha çabuk ve az maliyetle öğrenen kalifiye elemanlar yetiştirilmiştir.

5. ÖNERİLER

Mesleki eğitimde okuyan tüm öğrencilere benzetim eğitimi verilerek, gördükleri meslek derslerinin uygulamaları yaptırılarak kendilerini geliştirmeleri sağlanabilir.

Okulda gördüğü mesleki derslerinin dışında simülasyon uygulamalarına önem verilerek öğrencilerin iş hayatına hazırlanmaları sağlanmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Adıgüzel O. (2009), Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İşyeri Eğitimi Öğrenme Ürünlerinin Değerlendirilmesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 27, s. 115-128.
2. Altuncu Y. T., Salman C. ve Doğan Z. M. Mesleki Eğitim Sorunları ve Yeni Model Arayışları.
3. Aykaç N. (2002). Türkiye’de ve Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim (Almanya, Fransa, İsviçre, İspanya, Yunanistan Örneği), Milli Eğitim Dergisi, Sayı no: 155-156
4. MEB. (2012). Meslekî ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (Taslak) 2013-2017, Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara.
5. ERG ve KOÇ. (2012). Mesleki Eğitimde Kalite İçin İşbirliği: Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi, İstanbul, Nisan 2012.
6. Güven İ. ve Ören T. (2005). Fen Eğitiminde Benzetim. A. İşman ve F. Dabaj (Eds.), 5 th International Educational Technology Conference (21-23 September 2005) bildiri kitabı içinde (ss. 244-247).
7. Gredler M. E. (2003). Games and Simulations and their Relationships to Learning. Handbook of Research for Educational Communications and Technology (2nd ed. pp. 571–581), Ed: D. Jonassen. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

**MESLEKİ EĞİTİMDE HAYAT BOYU ÖĞRENME YAKLAŞIMLARI
ÇERÇEVESİNDE; İSMEK-SEKTÖR OKULLARI PROJESİ**
(Bildiri Taslağı)

Güven ÇALIŞKAN

İSMEK Genel Koordinatörü

ÖZET

İSMEK, yetişkin eğitiminde 20 yıllık tecrübeye sahip olan ve bugüne kadar 2 milyon 318 bin kişiye sanat ve meslek eğitimi veren, bütün dünyada model olarak alınan bir kurum haline gelmiştir. İSMEK, meslek eğitiminde sektörün beklentilerine odaklanmış eğitim içeriklerinin yanı sıra yoğun mesleki uygulamalar, staj ve İŞKUR işbaşı eğitim programı çerçevesinde işyeri eğitimleri ile İstanbullulardan büyük ilgi görmüştür.

İSMEK 2015-2016 eğitim yılında mesleki eğitimde hayat boyu öğrenme çerçevesinde perakende ve yiyecek-içecek sektörleriyle işbirliği yaparak, “eğitim bizden, istihdam sizden” sloganıyla başlattığı Perakende Okulu ve Mutfak Sanatları Okulu, sektörün beklentilerine uygun nitelikli eleman ihtiyacını gidermekte, aynı zamanda nitelikli elemanların, becerilerine uygun işlerde çalışmalarına katkı sağlamaktadır.

Bu yıl da aynı şekilde sektör işbirlikleri ile yeni okul projeleri başlatarak, istihdam odaklı eğitimlerimizi çeşitlendirmeyi planlamaktayız. Böylelikle istihdam kazandırmaya yönelik mesleki eğitimlerimizin, sanat ve beceri programlarımız içerisindeki payını artırmayı hedeflemekteyiz.

I. GİRİŞ

Ülkemizde eğitimin, özellikle de mesleki eğitimin; bir yandan işsizlik diğer yandan da sektörün devam eden nitelikli eleman talebi göz önünde bulundurulduğunda, beklentileri tam olarak karşılamadığı söylenebilir.

Yurtdışında katıldığımız birçok platformda da gördüğümüz üzere, eğitimle ilgili sorunlar bütün dünyada tartışılmakta ve yeni yöntemler aranmakta. Kanaatimce eğitim; en doğrusunun hiçbir zaman bulunamayacağı, sürekli araştırma ve geliştirme içerisinde olunması gereken; insanlığın geleceği açısından çok hayati, çok kritik önemde olan bir alan olduğu için sürekli bir değişim ve gelişim gerektiren nitelik arz etmektedir.

II. MESLEKİ EĞİTİMDE HAYAT BOYU ÖĞRENME YAKLAŞIMLARI ve İSMEK

Günümüzün modern sosyal belediyecilik anlayışı, klasik yerel yönetim hizmetlerinin en iyi şekilde yerine getirilmesinin yanı sıra, belediyelere yeni sorumluluklar getirmiştir. Yerel yönetimlerin sosyal fonksiyonlarını artıran ve sosyal yaşam içinde aktif rol oynamasını sağlayan, aktif işgücü piyasasına katkıda bulunan bu anlayış, halkın sadece fiziki şartlarını iyileştirmekle sınırlı kalmayıp, onların sosyalleşmesine ve kentleşmesine katkıda bulunmayı öngörmektedir.

Mesleki eğitimde kalite ve etkinliğin artırılması, nitelikli işgücü yetiştirilmesi hedefine yönelik olarak İstanbul Büyükşehir Belediyesi, örgün eğitim kurumları vasıtasıyla meslek edinemeyen ve meslek değiştirmek isteyenlerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla, İSMEK



Hayat Boyu Öğrenme Merkezi'ni açmıştır.

1996 yılında dönemin İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan döneminde sosyal belediyeçilik anlayışı ile yaygın eğitim kurumu olarak faaliyetlerine başlayan İSMEK, İstanbul gibi büyük bir metropolde, sanatsal eğitimlerin yanı sıra verdiği mesleki ve teknik eğitimlerle de şehrimizdeki yetişkin eğitimi ihtiyacını karşılamaya çalışmakta, İstanbulluların niteliklerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır.

İSMEK bugüne kadar 2 milyon 318 bin İstanbulluya sanat ve meslek eğitimi vermiştir. Halen İstanbul'un dört bir yanına yayılmış 235 kurs merkezinde, 540 branşta eğitimlerini sürdüren İSMEK, sadece geçen yıl 236 bin İstanbulluya eğitim hizmeti vermiştir. Hayat boyu öğrenmede 20 yılı geride bırakan İSMEK, T. C. Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün en büyük paydaşlarından biridir. İSMEK artık yurtiçinde olduğu kadar yurtdışında da model alınan bir kurum haline gelmiştir.

Yetişkin eğitiminde 20 yılı geride bırakan, yerel yönetimlerin en büyük ve en yaygın eğitim kurumu olan İSMEK, mesleki eğitim alanında da önemli tecrübe birikimi ile birçok yerel yönetime örnek olmuştur. Başlangıçta daha çok beceri geliştirme odaklı başlayan bu eğitimler artık daha çok meslek kazandırmaya yönelik bir anlayışa evrilmiştir. Yetişkinlere yönelik eğitimlere katılan bireylerin eğitim düzeyi, yaş, eğitime katılma sebepleri vb. farklılıklar dikkate alınarak meslek eğitimleri sanat ve beceri eğitimlerinden ayrılarak istihdam odaklı ve sektörlle işbirliği içinde Uzmanlık Okulları açılmıştır.

İSTANBUL BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ İŞ KAPISI PROJESİ

İstanbul Büyükşehir Belediyemiz, işsiz, mesleği olmayan veya meslek değiştirmek isteyen gençleri mesleki ve teknik eğitimle kalifiye işgücüne dönüştürecek "İş Kapısı" projesini geliştirmiştir. 18-30 yaş arası, en az ilkokul mezunu gençlere istihdam amaçlı mesleki ve teknik eğitim verilmesini amaçlayan "İş Kapısı" projesi; İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İstanbul Ticaret Odası (İTO), İstanbul Sanayi Odası (İSO), İstanbul Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği (İSTESOB), İstanbul Bilumum Madeni Eşya Esnaf ve Sanatkarları Odaları Birliği (İMESOB), Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (TÜRSAB), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) protokol imzalanmış ve İş Kapısı projesi paydaşlarla birlikte yürütülmektedir.

II. MESLEKİ EĞİTİMDE İSMEK TECRÜBESİ

Yetişkin eğitiminde İSMEK, sosyal-kültürel ve beceri eğitimleri ile birlikte Uluslararası Meslek Standartları ISCO 08 kapsamında 313 meslekte eğitim vermektedir.

a. MESLEKİ UZMANLIK OKULLARI

İSMEK mesleklerinde uzmanlaşmak isteyen İstanbullulara yönelik olarak çeşitli alanlarda uzmanlık okulları açtı. Bu okullara mülakat yapılarak sadece istihdam amaçlı katılmak isteyenler kabul edildi. Bahçelievler Yenibosna Bilişim-Muhasebe ve Finansman-Grafik Tasarım Okulu, Güngören Merter Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri Okulu, Çolpan İlhan Moda Okulu vb. merkezlerde teorik meslek eğitiminin yanında, öğrencilere uygulamalı eğitim fırsatı da sunulmaya başlandı.

b. MESLEKİ EĞİTİMDE MESLEK ÖRGÜTLERİ İLE İŞBİRLİĞİ

İSMEK, eğitimlerini planlarken eğitim verdiği alanda ilgili sektör örgütleri ile işbirliği yaparak, onların talepleri doğrultusunda yeni müfredatlar oluşturdu. Böylelikle okuldan işe geçişleri kolaylaştırmak ve eğitimin sektörle bağını güçlendirmek için sektörle işbirliği halinde “eğitimden üretime” sloganının pratik anlamda bir uygulamasını gerçekleştirmiş oldu.

İSMEK, perakende sektörünün eleman ihtiyacını karşılamak için sektörle işbirliği yaparak Perakende Okulu’nu, yiyecek- içecek sektörünün eleman ihtiyacını karşılamak için Mutfak Sanatları Okulu’nu, fırıncılık ve pastacılık sektörünün eleman ihtiyacını karşılamak için de Fırıncılık ve Pastacılık Okulu’nu hayat geçirdi.

1. PERAKENDE OKULU

İSMEK Perakende Okulu, perakende sektörünün önde gelen firmalarının üye olduğu Kategori Mağazacıları Derneği (KMD) ve Gıda Perakendecileri Derneği (GPD) işbirliği ile açıldı. Üyeleri arasında sektörün önde gelen markalarının yer aldığı KMD ve GPD ile yapılan işbirliği kapsamında İSMEK, perakende sektörüne yönelik ücretsiz eğitimler vermektedir. Eğitimlerini tamamlayan adaylar, KMD ve GPD üye işyerlerinin belirlediği sürelerde İşbaşı Eğitim Programına dâhil edilebildikleri gibi, “Doğrudan İşe Alım” yoluyla da istihdam edilebilmektedir. Proje sayesinde işsiz, herhangi bir mesleği olamayan yahut meslek değiştirmek isteyen 18 yaş üstü gençlere, istihdam amaçlı hızlandırılmış mesleki ve teknik eğitim verilerek, istihdam sağlanırken, gıda ve perakende sektörünün eleman ihtiyacı da karşılanmaya çalışılmaktadır.

İSMEK Perakende Okulu’na bugüne kadar 2417 kişi başvuruda bulunurken, 899 kişi eğitim aldı. Okula bu eğitim döneminde (kayıtlar halen devam ediyor) şimdiye kadar 615 kişi başvuruda başvuruda bulmuştur.

Perakende Okulu’nda eğitim programları bitiminde “Kariyer Günleri” düzenlenmiş ve sektörün önemli firmaları ile okuldan eğitim alan öğrenciler buluşturulmuş ve pek çok öğrenci iş hayatı ile tanışmıştır.

İSMEK Perakende Okulu Branşları
Depo Görevlisi
Et ve Et Ürünleri Satış Elemanı (Kasap)
Kozmetik Satış Danışmanı
Mağaza Elemanı
Meyve ve Sebze Satış Elemanı (Manav)
Pastacı
Reyon Görevlisi
Satış Görevlisi
Su ve Deniz Ürünleri Satış Elemanı (Balıkçı)
Şarkütör
Teknolojik Market Satış Elemanı



2. MUTFAK SANATLARI OKULU

İSMEK yiyecek-içecek sektöründe yetişmiş eleman ihtiyacını karşılamak üzere Tüm Restoranlar, Lokantalar ve Tedarikçiler Derneği (TÜRES) ile işbirliği yaparak İSMEK Mutfak Sanatları Okulu'nu açtı. Okulun sektörün ihtiyaç duyduğu birikim ve tecrübeye sahip, vasıflı eleman ihtiyacını karşılaması amaçlanmaktadır. İş birliği çerçevesinde TÜRES, öğrencilere iş başında eğitim yapma imkânı tanımaktadır. Okula, 2016-2017 eğitim döneminde halen devam eden kayıtlarda bugüne kadar 2116 kişi eğitim almak için başvuruda bulunmuştur. Başvuruda bulunan kişiler mülakata tabii tutmakta ve istihdam hedefi olan adaylar kabul edilmektedir. Sektörde çalışmak isteyen 18 yaş ve üstü herkesin başvuru yapabildiği eğitimler İstanbullulardan büyük ilgi görmektedir.

Mutfak Sanatları Okulu Branşları

Butik Pastacılık

Kebapçı-Izgaracı- Dönerci Eğitimi

Meslek Etiği

Sebze ve Meyve Dekorasyon

Soğuk Yiyecek Hazırlama

Temel Aşçılık Eğitimi

Temel Pastacılık Eğitimi

Yiyecek İçecek Hizmetleri Servis Görevlisi

Yiyecek İçecek Hizmetleri Temizlik Görevlisi

3. FIRINCILIK VE PASTACILIK OKULU

İSMEK'in bu yıl açtığı Fırincılık ve Pastacılık Okulu ile ekmek ve unlu mamuller alanında çalışan ya da yeni çalışmaya başlayacak bireylere, sertifikalı eğitim imkânları sunarak, sektörün nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amaçlanmaktadır. Okul bünyesinde fırıncılık ve pastacılık sektörüyle ilgili araştırmalar, yeni ürün ve üretim teknikleri üzerine çalışmaların yapılacağı bir laboratuvar da mevcuttur. 3500 metrekaresi kapalı, 12 bin metrekaresel bir alanda her türlü teknik ekipmanla donatılmış modern bir kampüste faaliyete başlayan okula bu eğitim döneminde, halen devam eden kayıtlarda, 2293 kişi başvuruda bulunmuştur.

IV. SONUÇ

İSMEK, mesleki eğitimde iş dünyası ile yapılan işbirliklerinin oldukça faydalı sonuçlar doğurduğunu bizzat tecrübe etmiştir. Sektörün ihtiyaçları çerçevesinde oluşturulan eğitim içerikleri ve okullarda yapılan mesleki uygulamalar, eğitimin kalitesini artırmakta, iş başı eğitimleri ile işe geçişleri kolaylaştırmaktadır.

Mesleki eğitimde hayat boyu öğrenme yaklaşımlarına örnek olmak üzere sektörle işbirliği içerisinde, "eğitim bizden, istihdam sizden" düşüncesiyle başlattığımız Perakende Okulu, Mutfak Sanatları Okulu ile Fırincılık ve Pastacılık Okulu sektörün beklentilerine uygun nitelikli işgücü yetiştirmekte ve öğrencilerin eğitim alınan alanda ve beceriye uygun işlerde istihdam edilmelerini sağlamaktadır.

V. ÖNERİLER

1. Yerel yönetimlerin mesleki eğitimde aktif olma çabaları desteklenmeli ve yerel yönetimler eğitimdeki rolü stratejik paydaş düzeyine çıkarılmalıdır.
2. Mesleki eğitimde iş dünyası ile işbirlikleri artırılmalıdır.
3. Mesleki eğitim alanında HBÖGM modül programları esnek bir yapıya dönüştürülmelidir.



KÜLTÜRÜMÜZÜN TEMEL UNSURLARINDAN AHİLİĞİN GÜNÜMÜZ MESLEKİ EĞİTİMİNE YANSIMALARI

Tolga TOPÇUBAŞI

Marmara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Bölümü, İstanbul
tolga.121@hotmail.com

Doç. Dr. Kadir ULUSOY

Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Bölümü, Mersin
ulusoykadir@gmail.com

Onur GÖKÇEDAĞ

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Kahramanmaraş
onur_gokcedag@hotmail.com

ÖZET

Küresel çağdaki rekabetçi ortam mesleki ve teknik eğitimin ahlaki ve toplumsal boyutunu da zedelemiştir. İçinde yaşadığımız küresel çağda toplumda mesleki ve teknik eğitimin niteliği temelden değişmiştir. Bu anlamda düşünüldüğünde mesleki ve teknik eğitimin ahlak ve zihniyet anlayışının değişimi kaçınılmaz bir hale gelmiştir. Bu nedenle özünü milli değerlerimizden alan ahilik teşkilatının ilkelerini mesleki eğitimle ilişkilendirmek önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. Ülkemizde ara insan gücünün öğretimini hedefleyen meslek eğitimi ahilik anlayışla günümüz şartlarına göre yapılandırılmalı, meslek eğitiminde yüzyıllarca model olmuş ahilik anlayışının bugün için uygulanabilirliği tartışılmalıdır. Bu çalışmada da ahilikteki eğitim anlayışı her açıdan değerlendirilip günümüz şartlarındaki mesleki eğitimde ahilikteki eğitim anlayışıyla neler yapılabileceği sorgulanmış ve gerekli önerilerde bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ahilik, Mesleki ve Teknik Eğitim

ABSTRACT

Competitive environment in global era damages the ethical and social aspects of vocational and technical training in Turkey. In the global era that we live, the quality of vocational and technical training in Turkey has changed from the foundation in our society. Considering all of these, the alteration of perception in ethical and mentality of vocational and technical training in Turkey becomes inevitable. Therefore, it becomes an important necessity to correlate vocational education with the principles of Ahi-order which takes its essence from our national values. In our country, the vocational education which aims the education of labor power, must be configured with Ahi-order model to our recent conditions and the practicality of Ahi-order model which is used as a model in vocational education for centuries, must be argued. In this study as well, the perception of education in Ahi-order is evaluated in every aspect; what can be done in vocational education in our recent conditions with the perception of education in Ahi-order is questioned and necessary suggestions are made.

Keywords: Ahi-order, Vocational and Technical Training

GİRİŞ

Her alanda olduğu gibi eğitim alanı da yeni gelişmeler doğrultusunda kendisini revize etmektedir. Bu revizyon çalışmalarında kendi öz kültürünü temel alan bir anlayışla modern ülkelerdeki uygulamaları da takip edip, uyum içerisinde yeni bir model ve yöntem oluşturmak en önemlisidir. Son yıllarda Mesleki ve Teknik Eğitim alanında bu yönde olumlu çalışmaların ve hamlelerin olduğu görülmektedir.

Günümüzde hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmeler beraberinde becerili insan gücüne olan ihtiyacı da getirmektedir. Ekonomik ve teknolojik gelişmenin temel aracı olan becerili insan gücünün yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitime büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir (Büyükkaragöz, 1984).

Bireyin yaşamını sürdürebilmesi için toplumsal iş bölümüne katılması ve iş sahibi olması gereklidir. Bir yandan da bireyin topluma karşı olan sorumlulukların başında üretime katılmak gelmektedir. Bununla birlikte genç nüfusun sorunlarının artması da mesleki eğitimin önemini daha da arttırmaktadır. Yapılan araştırmalar gençlerin giderek artan sorunlarının okul ile çalışma hayatını uyumlu şekilde birleştiren mesleki teknik eğitimle çözümlenebileceğini göstermektedir (Sezgin, 1987).

Mesleki eğitim, bireye iş hayatında geçerliliği olan bir meslek için gerekli olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran bir süreçtir (Sezgin, 1987). Mesleki teknik eğitimin amacı, genel olarak, bireyleri sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde istihdam için nitelikli iş gücü olarak eğitmek ve yetiştirmek, mesleklerinin devamı olan yüksek öğretim kurumlarına geçiş için gerekli temel eğitimi vermektir (Eşme, 2007).

Türkiye’de mesleki eğitim örgün ve yaygın eğitim kurumlarında verilmektedir. Örgün mesleki ve teknik eğitime yönelik orta öğretim kurumları iki ana kategoride toplanmaktadır: Meslek Liseleri ve Teknik Liseler. Meslek Liselerinin bütün alanları temel eğitimini tamamlayan herkese açıktır. Teknik Liseler ise, Meslek Liselerindeki ilk yılını başarıyla tamamlayan öğrencileri almaktadır. Anadolu Meslek Liselerinde 1 yıllık hazırlık sınıfında yabancı dil öğretilmekte, üç yıllık mesleki eğitim bunu izlemektedir. Teknik Liseler, mesleki eğitim müfredatlarıyla birlikte, genel liselerin fen kollarında uygulanan eğitime benzer bir eğitim vermektedir. Dolayısıyla, bu okullara devam eden öğrencilerin yüksek öğrenim şansları daha fazladır (TEKEV, 2008).

Yüksek öğrenimde Mesleki Teknik Eğitim iki yıllık Meslek Yüksekokulları ve dört yıllık mesleki ve teknik eğitim fakülteleri aracılığıyla yürütülmektedir. İki yıllık meslek yüksekokulları sanayinin ihtiyacı olan ara eleman (Tekniker) ihtiyacını sağlamaya yönelik olarak kurulmuşlardır. Dört yıllık eğitim verilen Mesleki, Endüstriyel Sanatlar, Teknik ve Ticaret Turizm Eğitim Fakültelerinin temel amacı ise mesleki ortaöğretim kurumlarının öğretmen ihtiyacını karşılamaktadır (TEKEV, 2008). Küresel çağdaki rekabetçi ortam mesleki ve teknik eğitimin ahlaki ve toplumsal boyutunu da zedelemiştir. Ayrıca mesleki eğitimin mevcut kurgusunu sanayi devriminin ihtiyaçlarına göre yapılmıştır. İçinde yaşadığımız küresel çağda toplumda mesleki ve teknik eğitimin niteliği temelden değişmiştir. Bu anlamda düşünüldüğünde mesleki ve teknik eğitimin ahlak ve zihniyet anlayışının değişimi kaçınılmaz bir hale gelmiştir (Emiroğlu, 2010).



Günümüzde bakıldığında mesleki ve teknik eğitimde ilerleme sağlanmış olsa bile hala istenilen noktada olmadığımız bir gerçektir. Yüzyıllarca meslek eğitimine model olmuş ahilik anlayışının bugün için uygulanabilirliği sorgulanmalı ve örnekleriyle ortaya konulmalıdır. Tarihimizde önemli bir yere sahip olan Ahilik Teşkilatı günümüzde de iş hayatında örnek alınması gereken bir yapıya sahip bir kuruluştur. Ahilik anlayışı günümüzde de yeni bir ruhla tekrar hayata geçirilmelidir. Çalışma hayatındaki kurum ve kuruluşların Ahilik teşkilatındaki anlayışları benimsemesi ve bir araya gelerek birbirlerine yardımcı ve destek olmaları meslek eğitiminin de amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayacaktır (Gemici, 2010).

Gelişen sanayi ve endüstri insanların zihniyetlerini de değiştirmektedir. Toplumumuzdaki her şeye sahip olma hırsı, rüşvet, yolsuzluk, iltimas, adam kayırma gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. Sadece tüketen, kendisi için yaşayan bir toplum olma yolunda ilerliyoruz. Tasarruf kınanmakta, tüketim ise teşvik edilmektedir. Bütün bu nedenlerden kaynaklı ahiliğe yeniden dönüp bakılma gereği duyulmuştur (Adalı, 1986).

Günümüzde ahiliğin bıraktığı boşluk doldurulmaya çalışılsa da, özellikle gençleri yönlendirmedeki kurumların yetersiz kaldığı söylenebilir. Ahiliğin yeni yetişen gençlerle olan meşguliyeti “ağaç yaşken eğilir” atasözündeki anlayıştan kaynaklanmaktadır. Gençlerimiz bugün gelecek korkusu içinde, ne yapacağından bihaber, kimlik kaygısıyla yetişmektedirler. Ahilik anlayışındaki gibi kurum ve kuruluşlara bu anlamda çok ihtiyaç vardır (Gemici, 2010).

Mesleki teknik eğitim, alan itibarıyla orta öğretim, çıraklık eğitimi ve usta öğreticilik başta olmak üzere geniş bir alanı kapsar. Türkiye meslek eğitiminde yabancı ülkeleri model almakla birlikte kendi öz değerlerini de korumayı başarmalıdır. Bu nedenle özünü milli değerlerimizden alan ahilik teşkilatının ilkelerini mesleki eğitimle ilişkilendirmek önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir. Ülkemizde ara insan gücünün öğretimini hedefleyen meslek eğitimi ahilik anlayışla günümüz şartlarına göre yapılandırılmalı, meslek eğitiminde yüzyıllarca model olmuş ahilik anlayışının bugün için uygulanabilirliği tartışılmalıdır (Gemici, 2010).

Ahilik:

Ahi Evran tarafından Hacı Bektaş-ı Veli'nin tavsiyesiyle kurulan esnaf dayanışma teşkilâtıdır. Aslen Horasan kökenli olup Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde Anadolu'da yaşayan Müslüman Türkmen halkın sanat, ticaret, ekonomi gibi çeşitli meslek alanlarında yetişmelerini sağlayan, onları hem ekonomik hem de ahlaki yönden yetiştiren, çalışma yaşamını iyi insan meziyetlerini esas alarak düzenleyen bir örgütlenmedir. Kendi kural ve kurulları vardır. Günümüzün esnaf odalarına benzer bir işlevi olan Ahilik iyi ahlakın, doğruluğun, kardeşliğin, yardımseverliğin kısacası bütün güzel meziyetlerin birleştiği bir sosyo-ekonomik düzendir (Temel, 2007).

Anadolu'da ahilik teşkilatının kurucusu olarak kabul edilen Ahi Evran, Azerbaycan'ın Hoy kasabasında dünyaya geldi. Uzun adı Nasir üd-din Ebül-Hakâyik Mahmud El Hoy'dur. Ancak bir gün herkesin korktuğu bir yılanın onu görünce uysallaşması sonucunda kendisine Evran lakabı verilmiştir. İlkokul eğitimini burada tamamlayan Ahi Evran daha sonra Horasan'a giderek burada çeşitli hocalardan dersler almıştır. Özellikle dönemin ünlü alimlerinden Razi'nin felsefe, Kuran ve Tefsir derslerini alarak kendisini geliştirmiştir. Osmanlı Devleti'nin gelişiminde önemli bir pay sahibi olan Ahi Evran 93 yaşında vefat etti. Hayatını kazanmak için zanaat öğrenmiş ve bunları

Anadolu'da gezdiği yerlerde insanlara öğretmişti. Nefse düşman, akla yakın ve faziletli bir kişiydi (Şahin, 1988).

Orta Asya'dan Anadolu'ya gelen alperenlerden biri de Ahi Evran'dır. Denizli, Konya ve Kayseri gibi şehirleri gezerek Ahilik teşkilatının kurulması ve yayılmasında önemli rol oynamıştır. Asıl mesleği debbağlıktır. Osmanlı Devleti zamanında Ahi Evran'ın esnafın piri olarak kazandığı ün Anadolu, Rumeli, balkanlar ve Kırım'a kadar yayılmıştır. Ahi Evran, Moğol istilasından kaçarak Anadolu'ya gelen sanatkâr ve tüccarların dayanışmasını sağlamıştır. Onlar arasında sağlam bir birlik oluşturarak kaliteli mal üretmelerini teşvik etmiştir. Daha sonra Kırşehir'e yerleşerek vefat edinceye kadar burada yaşamıştır (Şahin, 1988).

Ahi Evran'ın kuruculuğunu yaptığı Ahilik teşkilatı toplumumuzun huzur içinde yaşamasını sağlayan bir kuruluş olmuştur. Bu nedenle Ahilik anlayışını günümüz mesleki eğitim sistemine yansıtmak için öncelikle ahiliğin amaçlarının, ilkelerinin ve hedeflerinin doğru anlaşılması gereklidir. Aynı zamanda ahilikteki eğitim anlayışından hareketle şuan ki mesleki eğitim sorgulanmalı ve güncellenmelidir.

Ahilik özünde bir esnaf topluluğu olarak görünse de etki alanına baktığımızda toplumun bütün fert ve kurumları arasında iyi ilişkiler kuran, herkesin huzur içinde yaşamasını sağlamaya çalışan bir kuruluş olduğudur (Kılavuz, 2005). Bunun için de Ahiliğin temel hedefi kimseyi aç ve çıkmata bırakmamak, darda olanlara yardım etmek ve o insanları da Allah'ın bir emaneti gözü ile bakarak onları koruyup kollamaktır. Yunus Emre felsefesinde olduğu gibi "Yaradılanı severiz Yaradandan ötürüdür." Ahilikte halka hizmet Hakk'a hizmettir (Bayraktar, 2005).

Ahilik teşkilatı daima toplum yararına çalışmış bir kuruluştur. Ahilik teşkilatı halkın eğitilmesine fazlasıyla önem vermiştir. Ahilikteki eğitimin asıl amacı da nitelikli insan yetiştirmektir. Ahilik teşkilatında eğitim alan birey öğrendiği mesleki, ahlaki ve dini bilgilerle toplumda örnek kişi olmuştur. Ahilik teşkilatı var olduğu süreçte erdemli kalabilmeyi başarmıştır. Erdemin olduğu yerde de eşitliğin, özgürlüğün, insan sevgisinin, adaletin olacağı da bir gerçektir (Temel, 2007). Ahilikte meslek ahlakı her şeyden önce gelmekteydi. Her birimin kendine ait denetleme organı vardı. Çalışanlar arasında çırak, kalfa ve ustalık ilişkisi bir nevi baba evlat şeklinde saygı ve sevgiye dayalıydı. Her ahi bir pire bağlı olmak zorundaydı. Bu pirlere maneviyatları güçlü, örnek ahlak sahibi kişilerdi. Ahilik mensuplarının pirlere gönülden bağlı olmaları, onların işlerinde en küçük bir ihmale ve kusura yer vermemelerini, işlerinde daha dikkatli ve özenli olmalarına yol açmıştır (Gündüz, 1983).

Ahilik teşkilatı, meslek ahlakı ile ilgili öz değerleri bireyin içselleştirmesinde ve davranışa dönüştürmesinde önemli rol oynamış bir kuruluştur. Ahilik, bir meslek örgütü olmanın yanı sıra ahlâkî öğretilerle birlikte aynı zamanda ahlâkî değerlerin günlük hayatın bütün sahalarında yaşanmasını hedeflemiş bir ahlak eğitim merkezi olarak da düşünülebilir. Ahilik teşkilâtının ahlâk eğitiminde yer alan dört temel ilke;

- İffet,
- Şecaat,
- Hikmet ve
- Adalet iken,



Bu ilkelere bağlı sekiz temel değer vardır. Bu temel değerler şunlardır:

- Cömertlik,
- Tövbe,
- Doğruluk,
- Hidayet,
- Alçak gönüllülük,
- Emniyet,
- Vefa ve
- Öğüttür (Kaya, 2013).

Ahilik özünde bir meslek örgütü olmakla birlikte kendi arasında ticari bir kontrol mekanizması sağlarken bir yandan da ahlaki değerlerin öğretilmesine önem veren bir kuruluştur (Sarıkaya, 1999). Bu bakımdan Ahilik teşkilâtına, toplumsal ahlâk kurallarının yaparak ve yaşanılarak kazanıldığı eğitim kurumları gözü ile bakılabilir (Sancaklı, 2010).

Ahilik teşkilâtına ait bireyler cömert, mütevazı, doğru ve vefalı olmak zorundaydılar ve hırsızlık, yalan gıybet, hile, içki içmek gibi kötü alışkanlıklardan da men edilmişlerdir. Bu haliyle ahilik kurumu, ahlak eğitiminin yapıldığı bir yaygın eğitim kurumu olarak düşünmek yanlış olmaz (Bayraktar, 2005). Bu açıdan düşünüldüğünde ahilik teşkilatı günlük hayatta sosyal ilişkileri düzenlemek için, İslami değerlere bağlı bir Türk kültürü ve ahlak sistemi ortaya koymayı başarmış bir teşkilattır (Günay, 2007).

Ahilik teşkilatında eğitimin öncelikle dürüst vatandaş yetiştirmek, mesleki beceriler kazanmış eleman yetiştirmek ve askeri güç hazırlamak gibi amaçları vardır (Tekin, 2004). Ahi birliklerinde sadece meslek eğitiminden ziyade meslek eğitimi ve genel bilgiler bir arada verilmekteydi. Buna örnek olarak akşamları veya müsait zamanlarda çırakların genel bilgi ve görgü edinmelerine yardımcı olunuyordu (Gemici, 2010).

Ahilikte eğitim gündüz iş başında usta –çırak ilişkisiyle başlar ve bu ilişkide mesleki ve sosyal eğitim verilir .Geceleri ise ahi tekke ve zaviyelerinde sosyal ve ahlaki yönden eğilim devam eder. Bir yanda yemek yeme ve sofrada adabı ,giyim kuşam ve oturup kalkma,saygı ,sevgi, hoşgörü,hasta ziyareti,taziyeler gibi günlük hayattaki hareket ve davranış kuralları öğretilirken diğer taraftan da doğru nedir,nasıl doğru olunur, hangi davranışlar doğru değildir gibi teorik konular öğretiliyordu (Kazıcı, 2006).

Ülkemizde de daha önceleri çıraklık eğitiminde çıraklara sadece mesleki eğitim veriliyordu. Fakat yeni kanunla birlikte meslek derslerinin dışında Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersleri de okutulmaya başlanmıştır. Bu ders ile birlikte o mesleği icra edecek kişinin meslek ahlakının gelişimi de sağlanmış olacaktır (Gemici, 2010).

Ahiliğin amacı bireyin öncelikle kendini tanıması, kendi fıtratını değerlerini koruması, kişiliğini geliştirmesi, bireyde var olan ama gizli kalmış yeteneklerini ortaya çıkartarak onları geliştirmesi ve yaşamlarına ahlak değerlerini hakim kılmaktır (Kılavuz, 2005).

Ahilik eğitiminde asıl önemli mevzu ise ahlaki değerlere sahip olan kişilerin bu değerlerinin

davranışa yansımastır. Davranışlara dönüşmeyen değerler, ahilikte sahip olunmamış değerler olarak kabul edilmiştir Bunun için öğrenilen ahlaki değerlerin icraata yönelik olması gerekmektedir . Bu nedenle ahiler iş başında yapılan eğitim ile iş dışında yapılan eğitimin bütünleşmesini sağlamışlardır. (Kazıcı, 2006). İnsanı bir bütün olarak ele alan Ahiler, eğitimde bütünlük çerçevesinde mesleki, dini ve toplumsal bilgiyi aynı anda vermeye çalışmışlardır (Ekinci,2008).

Ahilikte Bandura'nın sosyal öğrenme kuramına benzer bir anlayış hakimdir. Usta -çırak ilişkisi vardır. Bunun için de gözlem önemli bir metottur. Çırak ustadan sürekli bir şeyler öğrenmeye çalışır. En son mükemmele ulaşır. Bir demirci ustası yetiştirdiği çırağı gün geldiğinde kendinden daha da donanımlı olduğunu görebilmektedir. Bunun yanında çırak gözlem yoluyla ustasından sadece mesleki bilgiler değil ahlaki anlamda da deneyimler edinir. (Torun, 1998).

Ahilikte mesleki eğitim iş yerinde ve atölyelerde verilirdi. Yani teorik bilgilerden daha çok uygulamalı bir mesleki eğitim söz konusu idi. Her çırak ustasını izleyerek ve taklit ederek öğrenirdi. Yani çıraklar tam olarak yaparak ve yaşayarak öğreniyorlardı. Bu yüzden öğrenmeleri daha kalıcı oluyordu. Her usta çırağa sanatının bütün inceliklerini öğretmek zorundaydı. Ustalar çıraklara mesleki bilgilerin dışında meslek ahlakı da öğretiyorlardı. Zaman ve düzen alışkanlığı kazandırma, dürüst çalışma, üretimi artırma, çırakları iyi yetiştirme, müşteriye saygı gösterme, aldatmama gibi tutumlar meslek ahlakına yönelik öğretilen değerlerdendir (Tezcan, 1991).

Ahi zaviyelerinde çıraklar akşamları toplum ahlakı ile ilgili bilgiler öğrenirdi. Burada gençlere toplu yaşamın gerektirdiği kurallar, milli töre ve geleneklerimiz ve İslam kültürü öğretilmeye çalışılırdı. Bunun yanında insanlık, dürüstlük, temizlik, milli oyunlar, edebiyat, yemek pişirmek, tarih, musiki ve tasavvuf dersleri de öğretiliyordu (Tezcan, 1991).

Ahilik eğitimini değerlendirdiğimizde günümüz için örnek alınabilecekler şu şekilde sıralanabilir (Tezcan, 1991):

- Ahilikte mesleki ve teknik eğitim daha çok uygulamalı biçimde verilmiştir. Günümüzde uygulamalı eğitimi yeterince sağlayamıyoruz.
- Ahilikteki eğitim sisteminde birey bir bütün olarak ele alınmış ve bireye sadece mesleki bilgiler değil, bunun yanında dini, ahlaki ve toplumsal bilgiler de verilmiştir.
- Ahilikte iş başında yapılan eğitim ile iş dışında yapılan eğitimin bütünleşmesi sağlanmıştır.
- Ahilikte köylere kadar varan geniş bir örgüt kurulmuştur.
- Ahilikte derslerin o alandaki en bilgili kişiler tarafından verilmesi esas alınmıştır.
- Ahilikte eğitim, bir noktada biten bir faaliyet olarak görülmemiş, hayat boyu devam eden bir süreç olarak görülmüştür.
- Ahilikte eğitimden herkes ücretsiz olarak faydalanmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak değerlendirdiğimizde günümüz mesleki eğitimde Ahilikten pek çok hususta örnekler alınması gerektiğini bilmekteyiz. Ahilik sisteminde mesleki eğitimin, genel eğitim ile bir bütünlük içinde alınması, eğitimin hayat boyu devam eden bir süreç olarak görülmesi ahilik sisteminin en çarpıcı özelliklerindendir. Bununla birlikte ahilikte eğitimin en önemli özelliklerinden birisi de edinilen ahlâkın ve iyi değerlerin topluma yansıtılmasıdır (Temel, 2007).



Ahiliğin temel ilke ve prensipleri asla kaybolmayacak değerlerdir. Bugün bizlere düşen, ahilerin zamanlarında başarı ile uygulamış oldukları bu ilke ve prensipleri zamanımıza güncellemek, bu prensiplerin günümüzde nasıl tatbik edilebileceğini tartışmak ve elde edilen sonuçların günümüz toplumuna faydalı olacak şekilde günümüze nasıl uyarlanacağını ortaya koymaktır. Çünkü ahilik içinde günümüzün önemli sorunlarından olan birlikte yaşama, dayanışma, oto-kontrol, iffet, hikmet ve adalet gibi birçok değeri bünyesinde barındırmış bir teşkilattır (Kaya, 2013).

Günümüzdeki mesleki eğitimdeki sıkıntıları ahilik anlayışının özünü değerlendirip çözüm üretmek gerekir. Bu açıdan düşünülerek mesleki teknik eğitiminin öğrenci, okul ve iş yeri açısından ortaya çıkan sıkıntılar ve öneriler aşağıda maddelerce belirtilmiştir:

- Öğrencilerin uygulama amacıyla gittiği iş yerlerindeki çalıştığı ortamdaki kişilerin ahlak seviyelerinin düşük olması öğrencileri olumsuz etkilemektedir.
- Öğrenciler staj olarak gittikleri yerlerde tanıdık, yakın akraba ilişkileri nedeniyle işletmelerde fazlasıyla devamsızlık yapmasına neden olmaktadır. İşte bunun engellenmesi için her staj öğrencisinin denetlenmesi gerekmektedir. Bu anlamda koordinatör meslek öğretmenine büyük iş düşmektedir. Öğretmene ek ders karşılığı koordinatörlük verilmektedir. Bu öğretmenin koordinatörlük gününde bu iş yerlerini denetleyip öğrencinin staja aktif katılımı ve iş disiplini denetlemesi gerekmektedir. Aksi takdirde akrabalık ilişkisiyle iş ciddiyeti kalmaz ve meslek liseleri de amacına ulaşamaz.
- Öğrencilerin uygulama için gittikleri işletmelerin okula uzak olmasından kaynaklı yaşanan ulaşım sorunları. Bu sebeple öğrenciye staj yerini kendi seçme hakkı verilmektedir. Bu hak kullanıldığında kesinlikle akraba tanıdık ilişkilerine dikkat edilmelidir.
- Öğrencilerin gittikleri işletmelerdeki atölyelerde malzeme eksikliğinin olması büyük bir sıkıntıdır. Bu sıkıntı öğrencinin mesleki becerileri öğrenmelerine engel olmaktadır.
- Öğretmenler hizmet içi eğitim programları ile gelişen teknolojiyi takip etmeli ve mesleki yeterliliklerini geliştirmelidir.
- Başka ülkelerdeki ilgili bölümlerle temasa geçilip öğretmenler yurtdışına gönderilmeli, bilgi ve tecrübelerinin geliştirilmesi amacıyla uzun ve kısa vadeli programlar düzenlenmelidir.
- Meslek liselerinde yabancı dil eğitimine önem verilmelidir. Gerekirse bunun için son sınıfta hafta sonları İngilizce kursları verilmelidir.
- Öğrencilerin işletmelerde mesleki bilgi ve beceri dışındaki rutin işlerle meşgul edilmeleri onların mesleki gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir.
- Öğrencilerden işletmede çalışan diğer kişilerden beklenen beceri ve maharet beklenmemelidir.
- Öğrencilere işletmede fazla mesai yaptırılmamalıdır.
- Öğrenciler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmamalı, tatil günlerinde çalıştırılmamalıdır.
- Öğrencilere yeterli sayıda usta öğretici temin edilmelidir.
- Öğrencilerin kontrollerinin ciddi bir şekilde yapılması, değerlendirmelerin sadece kağıt üzerinde kalmaması gereklidir.
- Öğrencilerin gittikleri işletme hakkındaki görüşleri dikkate alınmalı ve bununla ilgili gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Staja giden öğrencilerin iş veren ve koordinatörün sözleşmesine cep telefonu kısıtlaması getirmesi gerekmektedir. Bilişim çağında olmamız gençlerimizi dikkatsizliğe ve daha verimsiz çalışmaya itmiştir. Derhal bu konuda tedbir alınması gerekmektedir.
- Okul kapasiteleri gözden geçirilerek fazla öğrenci alımı yapılmamalıdır. Ayrıca staja gönderilen öğrenciler kendi aralarında gruplaşma olan öğrenci olmamalıdır.

Bu maddelerin dışında Gemici (2010) günümüz mesleki eğitimdeki sıkıntıları ve bu sıkıntıların nasıl giderilmesi yönündeki önerilerini şu şekilde ifade etmiştir:

- Teknik öğretmen eksikliği eğitimin kalitesini düşürmektedir.
- Meslek liselerindeki kontenjanlar bölgedeki mevcut işletmelerin durumuna göre azaltılıp çoğaltılması yapılmalıdır.
- Okullarda kurulmuş olan döner sermayenin öğretmen ve öğrenci lehine tekrardan düzenlenmesi gereklidir.
- İşletmelerde öğrencilerin diğer çalışanlarla aynı kefiye koyup değerlendirilmemeli, onların öğrenci oldukları unutulmamalıdır.
- İşletmelerde görevli usta öğreticilerin, görevlerinin bilincinde olmaları sağlanmalıdır.
- İşletmelerde verilen iş eğitiminin okullardaki mevcut branşlarla ilgisizliği meslek eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir.
- İşyerlerindeki diğer çalışanlarla olan münasebetleri hususunda öğrencilere sık sık tavsiye ve bilgilendirmede bulunulmalıdır.

KAYNAKÇA

Adalı, S. (1986). Katılmalı yönetim. İstanbul.

Bayraktar, L. (2005). Ahilik ve ahlâk. I. Ahî Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu,

Kırşehir: Gazi Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yayınları.

Büyükkaragöz, S. (1984). Okul- Sanayi İşbirliği Neden Geliştirilmelidir? Eğitim ve Bilim. (39-41)

Emiroğlu, T. (2010). "Mesleki Eğitimde Ahilik Anlayışını Arar Olduk", http://talipemiroglu.com.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=200:mesleki-eitimde-ahilik-anlayn-arar-olduk&catid=34:koese-yazlarm&Itemid=54 (erişim: 2016-10-01)

Eşme, İ. (2007), "Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar", T.C. YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Ankara

Ekinci, Y. (2008). Ahilik. Ankara: Özgün Matbaacılık.

Gemici, N. (2010). Türkiye'de mesleki teknik eğitimin gelişimi ve Endüstri Meslek Liselerinin durumu.

İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Günay, Ü. (2007). Ahiliğin dinî ve sosyal yönleri. II. Ahî Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları

Sempozyumu, Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yayınları.

Gündüz, İ. (1983). Osmanlılarda devlet-tekke münasebetleri. İstanbul.

Kılavuz, M. A. (2005). Ahilik kurumunda din ve ahlâk eğitimi anlayışı. I. Ahî Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu içinde (ss. 615-628). Kırşehir: Gazi Üniversitesi Ahilik Kültürünü Araştırma Merkezi Yayınları.

Kaya, U. (2013). Değerler Eğitiminde Bir Meslek Teşkilatı: Ahilik. Değerler Eğitimi Dergisi. 26, 41- 69,



Kazıcı, Z. (2006). Ahilik ve yetişkinlik dönemin eğitimindeki yeri. M. F. Bayraktar (Ed.). Yetişkinlik Dönemi Eğitimi ve Problemleri içinde (ss.57-76). İstanbul: Ensar Neşriyat.

MEB, Mesleki teknik eğitimin tarihçesi, http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=300&sayfa=tarihce_mesleki (erişim: 2009-12-23)

Sarıkaya, S. (2000). Ahiliğin dünya görüşünü oluşturan dinî-ahlâkî değerler. İnsan Bilimleri Araştırmaları Dergisi, (17). Arayışlar -İnsan Bilimleri Araştırmaları, 9(17), 1-13.

Sancaklı, S., (2010). Ahilik ahlâkının oluşumunda hadislerin etkisi. İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi,1(1), 1-28.

Sezgin, İ. (1987). Çıraklık ve mesleki eğitimi kanunu ve yeni mesleki ve teknik eğitim sistemi. Ankara: MEB.

Şahin, İ. (1988) “Ahi Evran”, TDV İslâm Ansiklopedisi, C. I, İstanbul, 1988.

TEKEV. (2008), “Türkiye’de Mesleki Eğitim Sisteminin Temel Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporu”, Teknik Eğitim Vakfı, Ankara.

Tekin, M. (2004). Bir sosyal kontrol aracı olarak Ahilik ve toplumsal dinamikleri. Selçuk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 21, 219-235.

Temel, H. (2007). Ahilik Teşkilatının Eğitim ve Öğretimdeki Rolü. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Tezcan, M. (1991). “Ahilikte Gençlik ve Eğitim” Milli Kültür Dergisi, sayı 89, Ankara, Ekim

Torun, A. (1998). Türk Edebiyatında Türkçe Fütüvvet-nâmeler üzerine bir inceleme, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.

GELİŞMEKTE OLAN ÜLKE ENDÜSTRİLERİNDE İŞGÜCÜ DİKEY YAPILANMASI VE UYGULAMALI EĞİTİMİN ROLÜ

Nihat Akkuş

Marmara Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, Mekatronik Mühendisliği Bölümü,

Göztepe-Kadıköy, İSTANBUL

nihat.akkus@marmara.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada gelişmekte olan ülkelerde mesleki eğitim ve teknoloji eğitiminin yapılanması ile ilgili problemler irdelenmiştir. Endüstrileşme ekli olan ülkelerde eğitim sistemi dinamik olarak Endüstriyel değişime bağlı değişmektedir. Ancak özellikle serbest ekonomide endüstriyel yapıların değişimi eğitime göre daha hızlı olmakta ve zaman zaman eğitim sistemi ile endüstri ihtiyaçları arasında uyumsuzluklar görülmektedir. Bu nedenle endüstriyel ihtiyaçlar değişen teknoloji ve üretim sistemleri dikkate alınarak eğitimde de uygun değişiklikleri yaparak istihdam ve verimlilikte gelişme sağlanabilir. Bunu sağlamak için endüstrinin yapısı iyi incelenmiş, problemler açık olarak ortaya konulabilmesi olmalıdır. Bu incelemede özellikle ülkemizde imalata dayalı gelişen endüstrinin saha mühendisliği ihtiyacı üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşgücü planlaması, Mesleki Eğitim, Uygulamalı Mühendislik, Mesleki Eğitim stratejileri,

ABSTRACT

The structural problems about vocational training and engineering education has been investigated in this study. Educational system in developing countries is dynamically changed depending on the change of industrial needs. However, the change of the speed of the industry may differ than educational system which brings some incompatibility. The change is faster in developing countries since the economic situation and the level of the industry is changed more rapidly. Thus the needs of the industry should be consider together with the educational system and appropriate changes should be done to improve the employment and productivity. It is very important to consider to adapt the technical and vocational structure of the education to the needs of industry. To do this industrial problems should be analyzed and investigated first. The importance of the field engineers for Turkish industry is analyzed in this study.

Keyword: Labor Planning, Vocational Training, Applied Engineering. Vocational Training Strategy

1. GİRİŞ

İstihdam bir toplumun ekonomik üretkenliğinin ve refahının en önemli göstergelerinden başında gelmektedir. Toplum bireylerini mutlu olabilecekleri işlerde istihdam edebilen ve bu istihdam sonucu da üretim yaparak ekonomik kazanca dönüştüren toplumların refah seviyesi en üst seviyede olmaktadır. Üretim ve istihdamın Vazgeçilmeyen unsuru ise mesleki bilgi ve teknolojidir. Yüksek mesleki bilgi ile donatılmış işçi teknisyen mühendis ve üst seviye araştırma elemanlarının bir bütünlük içerisinde üretime dönük çalışması istihdamın en önemli alt yapısını oluşturmaktadır. Firmalar ancak bu şekilde üretken ve Karlı olmakta yeni yatırımlar ile istihdamın



önünü açmaktadırlar. (Özen, 2015) (MTE Strateji Belgesi, 2014) Eğitimsiz iş gücüne sahip firmaların üretimleri de sınırlı kalmakta gelişmeyen üretim istihdamın önünü kapatmaktadır. Bu nedenledir ki uluslararası ve ulusal seviyede önemli istihdam çalışmaları yapılmaktadır. AB yaşanan ekonomik krizler ve elde edilen tecrübeler neticesinde Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) oluşturmuştur. (Randall W. E.2010)

Birçok kereler istihdam dahi kendi içerisinde bölümlere ayrılmakta özellikle her toplum kesimine hitap eden özel istihdam politikaları geliştirilmek istenmektedir. OECD'nin gençlere yönelik istihdam stratejilerinin geliştirilmesi yönündeki çalışmaları da buna en güzel örnektir. (OECD Learning from Practice. 2013)

Kaliteli eğitim sunma, ekonomik faydanın çok ötesinde toplumsal faydalar da getirmektedir (Onuncu Kalkınma Planı 2014). Mesleki ve teknik eğitimin önemi ekonomik gelişme ile birlikte artmaktadır. Ekonomik gelişme daha çok işletme, daha çok iş ve daha çok meslek anlamına gelmektedir. Mesleki ve teknik eğitim bir anlamda ekonomik gelişmenin hızlandırıcısıdır. (Koçel, T. 2004)

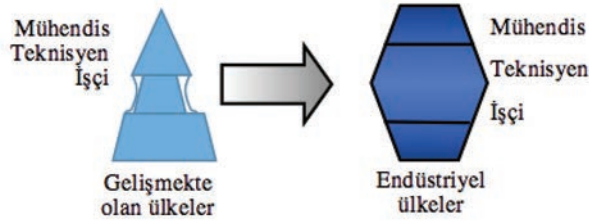
Ülkemizdeki mühendislik ve mesleki eğitim sistemimiz sürekli olarak ihtiyaç ve beklentileri değişen iş piyasasına zamanında ve hızlı çözümler üretme bağlamında değerlendirilmelidir. Çok önemli bir değişim içerisinde bulunan ülkemiz endüstrisi bu değişime paralel olarak ihtiyaç duyduğu iş gücünün planlamamasında ve eğitiminde de değişimlere ihtiyaç duymaktadır. Bu konuda yapılan en güncel çalışmadır. (Ceyda E. Ö. 2015) Özellikle 1990 yıllardan itibaren çeşitlenerek artan endüstriyel üretim ve 2000 yılların başlarından itibaren uluslararası seviyelerde önemli başarılar elde eden Türk Sanayi kuruluşları, 2008 yılında başlayan küresel krize rağmen olumlu gelişimini devam ettirebilen ender ülkelerden biri durumundadır. Bu başarılar ülkemiz endüstriyel kuruluşlarının problemsiz, her yönüyle mükemmel şartlar altında çalışan ve üreten kuruluşlar durumunda olduğunun bir göstergesi olarak alınmamalıdır. Ülkemiz endüstrisinin ihtiyaçları da eşdeğer veya kendinden daha iyi durumdaki ekonomilerde olduğu gibi, sürekli değişen iş piyasasına zamanında ve hızlı çözümler üretme noktasında önemli problemlere sahiptir. Yine mesleki eğitimin istihdama yakın hale getirilmesi konusu 2014-2018 MTE-strateji belgesi eylem planı (TÜRKMETES. 2016) çalışmasında detaylı incelenmiştir. Ülkemiz endüstrisinin bugünkü geldiği yer ve konum, onları daha yüksek gelir seviyesine sahip ülkelerdeki rakipleri ile dünya pazarlarında mücadele etme durumuna getirmiştir. Yine rakiplerinin en önemli avantajlarında başında iyi yetiştirilmiş iş gücünün sahip olmaları ve mesleki eğitim sistemlerinin endüstri ihtiyaçlarına göre ayarlanmış olma avantajları bulunmaktadır. (BSTB. 2012)

2. TEKNOLOJİ EĞİTİMİNDE PROBLEMLER

İyi bir mesleki eğitim ile yüksek oranda istihdam sağlamak için eğitim planlaması en başta gelen unsurlardan bir tanesidir. Ekonomik ve endüstriyel göstergeler dikkate alınarak ihtiyaç duyulan alanlarda eğitim yapmak üzere mesleki eğitim okullarının planlanabilmesi hem kaynak israfını önleyecek gibi hem de endüstriyel kuruluşların zorlanmadan kendilerine en uygun istihdama en kısa yoldan yapmalarına imkan yaratır. Endüstrimizin problemlerini mesleki eğitim bağlamında özetlemeye çalışırsak;

- Ülke genelinde mesleki eğitimin normal lise eğitimine oranı son derece dengesizdir. Gelişmiş endüstriyel ülkelerde bu oran % 60 mesleki eğitim, % 40 normal lise eğitimi olmasına karşın, ülkemizde bu oran % 32-35 meslek lisesi seviyesindedir. Mesleki ve Teknik Eğitim 2008-2012 Eylem Planında bu oran % 50 olarak planlanmasına rağmen hedefe varılamadığı görülmektedir.
- Şekil 1’de verildiği üzere ülkemiz endüstriyel iş gücü planlamasının dikey planlaması dengeli hale gelmemiştir. Bu denge sayısal olduğu kadar kalite anlamında da kurulmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerde klasik mühendis, teknisyen ve işçi oranı; Yaklaşık 1:5:25, Gelişmiş Endüstri ülkelerinde bu oran yaklaşık 1:5:3 oranlarındadır.
- Gelişmiş ülkelerdeki mesleki eğitim okulları ve verdikleri eğitimler belli standartlara göre kıyaslanmakta veya okulların kendilerinin veya verdikleri diplomaların akredite olmaları beklenmektedir. Ülkemizde böyle bir durum yoktur. Okullardan ne mezun olursa endüstriyel kuruluşlarımız onları kabul etmek zorundadırlar.
- Endüstriyel kuruluşların ihtiyaçları ile okul eğitiminin uyuşmamaktadır. Çok önemli sayıda işsiz meslek lisesi ve mühendis genç bulunmasına karşın, kurumların bilgi temeline sahip yetişmiş kalifiye eleman ihtiyacı karşılanamamakta, buna karşın önemli sayıda işsiz genç yetersiz veya uygun olmayan alan bilgisi nedeniyle işe kabul edilmemektedir.
- Endüstrimiz ihtiyaç duyduğu kalifiye saha mühendisliği ve daha alt seviyelerdeki iş gücü için kaliteli bir Teknik öğretmen-mühendis eğitimi yapılanması gerçekleştirilememiştir. Özellikle mühendislik fakültelerindeki eğitimin çok teorik kalması ve mezunlarının işe girişlerinden sonra, çalışma alanında verimli hale gelme sürecinin uzunluğu mühendislerin özellikle KOBİ’ler tarafından istihdamını zorlaştırmıştır.
- Mühendislerimiz kendilerini aldıkları eğitim gereği genel olarak endüstriyel üretim kurumlarında yönetici adayı veya Ar-Ge mühendisi olarak düşünülmesi, ancak endüstrimizin kaliteli bir üretim için sahada üretim araç ve sistemlerine hakim mühendisleri bulamamasıdır. Bazı okullarımızda uygulama atölye ve laboratuvarların bulunmaması veya yetersiz olması, bazı donanım sahibi mühendislik fakültelerimizde ise öğretim üyelerinin atölye eğitimlerini gereksiz ve zahmetli görmesi endüstriyel kurumlarımızın sahada kaliteli mühendislere ulaşımını engellemektedir. Tamamen teorik ve üretime uzak eğitimlerde mezuniyet sonrası mühendislerin beceri ve emek yoğun alanlarda başarılı olmaları beklenmemelidir.
- Eğitim Sistemimizde esneklik yaratılamamış, herhangi bir nedenle bir alan seçen mesleki eğitim öğrencileri, değişen ülke koşulları, değişen bireysel ihtiyaçları, değişen ilgi alanları nedeniyle yeni bir alan seçme konusunda son derece başarısız olmuşlardır. Halbuki hızla değişen ve gelişen endüstrimizin ihtiyaçlarını hayat boyu öğrenme esaslarına göre yapılandırılmış ve aldıkları temel eğitimlere dayandırılarak yeniden yapılandırılacak yeni uzmanlıklar ile çözülmesi mümkündür. Bu nedenle eğitim alanını değiştirmek isteyen, işsiz mühendis ve meslek lisesi mezunu gençler için uygulamalı mesleki eğitim ve atölye çalışmaları ile yakın alanlara geçmeleri konusunda alt yapı hazırlanabilir. Basit bir örnek vermek gerekirse bugün ülkemizde çok yüksek sayıda elektrik mühendisliği ve elektrik

teknisyenliği bölümleri bulunmaktadır. Halbuki güncel endüstri istihdam ihtiyacımız “endüstriyel elektronikçi” veya “mekatronik-otomasyoncu”dur. Elektrik mühendisleri veya teknikerleri aldıkları temel eğitimleri üzerine hızla ilave yapılarak (Dünyada çok uzun süredir, Üniversitelerimizde ise son zamanlarda uygulama alanı bulan yandal veya çift ana dil gibi) endüstriyel elektronik alanına yönlendirilmeleri ve istihdam edilmeleri mümkündür.



Şekil 1. Endüstriyel iş gücünün dikey planlaması

Yukarıda başlıklar halinde verilen problem nedeniyle endüstriyel kurumlarımız şu anda ve yakın gelecekte önemli bir saha mühendisliği ve daha alt seviyedeki mesleki iş gücü eksikliğini hissedeceği açıkça görülmektedir. Diğer taraftan dünyamızda son 50 yılda gelişmiş olan ülkelerin endüstriyel iş gücü incelendiğinde eğitimin son derece önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Ülkelerin kalkınma yapılanmaları ve kalkınmışlıkları üzerine yapılan araştırmalar göstermiştir ki eğitim sistemlerini iyi ayarlayamayan ülkeler belli bir kalkınma seviyesinin üzerine çıkamamakta, sadece basit üretime dayalı ekonomiler belli bir kalınma noktasından sonra kalınmama hızlarında düşüş görmektedirler, hatta kalınmaları durma noktasına gelmektedir. Sahada daha kaliteli üretim yapan ekibi olmayan, ürünlerine üretimden aldığı bilgileri daha da geliştirecek iyi bir teknoloji ve Ar-Ge desteği veremeyen endüstrilerin yakın gelecekte hızla geriledikleri görülmüştür. Bu nedendir ki ülkemizin saygın kuruluşları “Meslek Lisesi Memleket Meselesi”, “Eğitimde İyi Örnekler” gibi temalar ile hem konuya katkı sağlamak hem de toplumsal farkındalığı arttırmak için çaba göstermektedirler. Yine önemli sektörel meclislerin “İMMİB-Metalik Fikirler”, “Bursa Tekstil ve Konfeksiyon AR-GE Merkezi-yarışması”, “otomotiv Endüstrisi İhracatçılar Birliği-Tasarım Yoluna Çık-Yolun Açık” gibi teknolojik destek yarışmalarının en önemli nedenlerinden biri de konuya dikkat çekmektir. Yine TUBİTAK-Teydep, Sanayi Bakanlığı SAN-TEZ projeleri gibi projeler üniversitelerimizin ana konuları olan Ar-Ge ve teknolojik gelişmenin yanında Üniversite-sanayi işbirliği ile teknoloji kazanımı yönünde hedefler gütmektedir.

3. SONUÇ ODAKLI EĞİTİM

Eğitim planlaması esnasında ülkenin genel ekonomisi ve endüstri si temel alınmalıdır. Var olan endüstriyel ve ekonomik yapıya en uygun Okul yapılaşması yatırım israfının önüne geçeceği gibi eğitimden alınan verimi de yükseltecektir. Tablo 1 de verilen 2014 Geleceğe yönelik mühendis arz ve ihtiyaç tablosunda görüleceği üzere bazı alanlarda mühendis fazlalığı olduğu gibi bazı alanlarda eksiklik görülmektedir. Çok doğaldır ki bu tablo ve veriler değişen ekonomik ve endüstriyel yapıya göre de farklılık arz edecektir ülkemizde özellikle son zamanlarda hızla gelişen imalat endüstrisi özellikle makine, elektrik, elektronik, bilgisayar ve endüstri mühendisliği gibi alanlarda mühendis eksikliğini göstermektedir. Buna karşılık daha az oranda gelişen ziraat ve orman mühendisliği jeoloji maden gibi mühendislik alanlarında ise ihtiyaç fazlası olduğu görülmektedir. Bu tabloda

mühendis arzının ihtiyaca göre yüksek olduğu alanlarda ihtiyaç duyulan mühendis sayıları arttı, tersi olan yani arz edilen mühendis sayısının ihtiyaca göre düşük kaldığı durumlarda ise ihtiyaç sayısı eksi olarak gösterilmiştir.

Diğer bir önemli nokta ise teknik eleman ve mühendisin sayısından ziyade niteliğidir. Mühendis yoğunluğu genel olarak mühendis başına düşen nüfus sayısı ile ifade edilse de bunun Kaliteyi göstermeyeceği çok açıktır. Nitekim endüstrileşmiş ülkelerdeki Arge ve patent sayılarının endüstrinin gelişmişliği ve yenilikçi yönünü ortaya koyan parametreler olduğu düşünüldüğünde alınan patent sayısı oranı ile mühendis başına düşen nüfus miktarı kıyaslandığında tam bir doğru orantı görülmemektedir. Tablo-3 bize mühendis başına düşen nüfus düşüğe olsa, yani mühendis sayısı çok yüksek olsa yine bunun patent oranına yansımadağı süreçte yenilikçi çalışmaların sınırlı kaldığını göstergesi olacağını ifade etmektedir. Bu tabloya baktığımızda patent oranı en yüksek ülkelerin başında Almanya, Japonya, İsveç gibi çok sistematik çalışan ve eğitime büyük önem veren ülkelerin geldiğini görmekteyiz.

4. TASARIM, ÜRÜN GELİŞTİRME VE UYGULAMA

Zamanın kısa, fakat bilginin çok fazla olduğu çağımızda, hem ürün geliştirme hem de uygulama çok önem kazanmaktadır. Üretime dayalı ülkelerde saha mühendisliğinden ve sahada yüksek kaliteli istihdamdan vazgeçilmesi söz konusu olamaz. Diğer taraftan Dünyamızdaki gelişmişliklerini üretici kimlikleri ile birleştiren ve çok önemli markalara sahip içerisinde ülkelere göz attığımızda, bunların başında Japonya, Almanya, Amerika, Kore, İtalya ve Taiwan gibi ülkeleri görmekteyiz. Bu ülkelerin en önemli özellikleri üretimi kendi sınırları içerisinde yapmaları, bu sayede işsizlik problemi olmadan, eğitim kalitelerini kendilerinin belirlediği mühendis ve teknik kadro ile üretim yapmalarıdır. Japonya ülke sınırları içerisindeki üretimi Çin, Hindistan, Taiwan gibi ülkelere kaydırmada her zaman çok dikkati olmuş, mümkünse bu ülkelerde üretim yapmamaya çalışmıştır. Almanya 2000 yılların başında daha önce yurt dışına çıkmış üretici firmalarını Almanya sınırları içerisinde üretim yapmaları için teşvik vermiştir. Çok ilginçtir ki Amerika Birleşik Devletleri Başkanı da yakın bir geçmişte Yurt dışında üretim yapan Amerikan firmalarının Amerika Birleşik Devletleri sınırları içerisinde üretim yapmalarını istemiş, eyaletler yurt içi üretimi teşvik için çalışmalara başlamışlardır. Yine burada anımsanması gereken ise Fransa ve İngiltere gibi 19 ve 20. YY'da büyük şirketleri ve uluslararası markaları ile üretim ve teknoloji merkezi olmuş ülkelerin bu özelliklerini yakın zamanlarda neden ve nasıl kaybettikleridir. Almanya özellikle üretime ve saha mühendisliğine yatkın Fach Hoch Schule" konseptini geliştirmiş ve bunu yaklaşık 200 fakülte Almanya'da olmak üzere, Avrupa'nın birçok ülkesiyle birlikte uygulamaktadır. Japonya'da ise yeni mezun genç mühendislerin özellikle işe başlar başlamaz saha da önemli bir süre çalıştıktan sonra, başarılı olabileceklerin Ar-Ge departmanlarına geçirilmesi şeklinde yapılmıştır. Japon ve Alman Mühendislerin altındaki, şirketlerin normal iş gücünün yetiştirilmesi konusunda sahip oldukları yüksek etkinlik ve deneyim, akreditasyon kuruluşları vasıtasıyla hayata geçirilmektedir. Bu ülkelerdeki Firmalar kendilerine gerekli iş gücünün sahip olması gereken özelliklere son derece güçlü olarak müdahale edebilmektedirler. Alman IHK (Chamber of Commerce and Industry), AHK meslek diplomaları bunun en önemli örneği olup, Avrupa başta olmak tüm dünyada kabul gören belgelerdir.

Ülkemizde endüstriyel kuruluşların genel anlamda ihtiyaç duyduğu kaliteli iş gücünün yetiştirilmesi için son zamanlarda gündeme gelen OSB (Organize Sanayi Bölgeleri) üniversiteleri ve Meslek



liseleri önemli ve çok doğru bir rol oynayabilir. Bu nedenledir ki Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığımız OSB eğitim kurumlarını kuvvetle desteklemektedirler. OSB'de Üniversite ve Meslek Lisesi kurmanın faydaları kısaca şu şekilde özetlenebilir.

Tablo 1 Geleceğe yönelik mühendis arzı ve ihtiyacı		
Meslek	Arz	İhtiyaç
Mimarlık	33.000	32.400
İnşaat Müh.	50.000	45.900
Makine Müh.	52.100	-56.300
Endüstri Müh.	17.600	-18.800
Elektrik- Elektronik Müh.	39.700	-43.000
Bilgisayar Müh.	12.600	-16.600
Kimya Müh.	20.300	-21.500
Maden ve Petrol Müh.	10.600	9.800
Malzeme-Metalürji Müh.	5.900	3.800
Jeoloji Müh.	17.300	13.300
Çevre Müh.	9.100	9.500
Diğer Müh.	26.300	21.800
Ziraata ve Orman Müh.	73.000	49.100

Tablo 2 Meslek Alanlarına göre Üniversite kontenjanları			
Meslek	2014	2013	Değişim
Alanları	Konten-janı	Konten-janı	(%)
Öğretmen	55.988	59.043	5,17
İlahiyatçı	16.354	11.408	43,36
Mühendis	81.883	88.003	-6,95
Mimar	12.198	11.783	3,52
Doktor	15.421	14.970	3,01
Eczacı	1.934	1.886	2,55
Veteriner	1.993	1.981	0,61
Hukukçu	16.045	15.236	5,31
İşletme	65.196	67.402	-3,27
İdari bilimler	43.080	47.525	9,35
Ekonomi	29.207	29.568	-1,22
İletişim-medya	13.347	13.001	2,66
Yabancı dil	10.406	10.265	1,37
Fen bilimleri	11.507	16.365	-29,69
Sosyal bilimler	50.576	57.352	-11,81
Sağlık elemanı	25.653	26.077	-1,63
Teknik eleman	2.763	2.904	-4,86
Hizmet elemanı	5.289	4.638	14,04
Sosyal hizmet	5.100	4.376	16,54
Ziraatçı	5.105	5.505	7,27
Toplam	505.458	525.640	-3,84

Tablo 3 Bazı gelişmiş ülkelerin İnovasyon Kapasitesi

	Ülke sıralaması	Patent Oranı	Nüfus	Çalışan mühendis sayısı	Nüfus / mühendis sayısı
1	Almanya	5,9	81.000.000	1.250.000	64
2	Japonya	5,8	128.000.000	422.500	303
3	İsveç	5,7	9.600.000	46.000	209
4	İsviçre	5,7	8.000.000	16.000	500
5	Finlandiya	5,6	5.500.000	16.000	136
6	Amerika Birleşik D.	5,3	31.800.000	40.400	389
7	İsrail	5,3	8.000.000	104.000	77
8	Fransa	5,1	65.700.000	750.000	87
9	Danimarka	4,9	5.600.000	31.200	179
10	Türkiye	1,8	81.000.000	350.000	231

- İstihdam ve üretim odaklı eğitim yapılması mümkündür. OSB'ler istihdamın direk merkezidir
- OSB içindeki işverenin özellikle Meslek Yüksekokulu, meslek lisesi programlarının oluşturulmasında etkinliği artacaktır.
- Sahip olduğu alt yapı ve bilgi ile üniversite ekonomisine büyük katkı sağlar, eğitim maliyetleri düşer, özellikle laboratuvar oluşturmada OSB altyapısı büyük tasarruf sağlayacaktır.
- OSB'de eğitim beceriye dayalı öğrenme sürecini hızlandırır, uygulamaya dönük teknolojiye erişim kolaylaşır.
- Endüstriyel temel ve mesleki bilgi sağlamada çok önemli alt yapıya sahiptir.
- OSB-Üniversite etkileşimi ile KOBİ'lerde ürün iyileştirmesi ve yerleştirme çalışmalarında kolaylaşacaktır.
- Sürekli değişen endüstrinin baskısı altında yenilikçi ve üretime dönük bir üniversite yapısı ortaya çıkar.
- Firma, üniversite ve öğrenci arasında sürekli sinerji yaratır, ilişkilerin canlı ve sürekli olmasını sağlar, karşılıklı bağımlı faaliyetlerin ortaya çıkışı hızlanır.
- OSB ve Üniversite paydaş olacakları için Ortak Ar-Ge çalışmaları kolaylaşır.
- Tamamlayıcı varlık ve bilginin birleştirilmiş kullanımından sağlanacak karşılıklı faydalar elde edilir.
- Tüm OSB için ortak bir Üniversite-OSB, Ar-Ge, test, ölçme laboratuvarları ve merkezleri kurulması çok kolay olacaktır. Merkez envanterleri kullanımı da verimi arttıracaktır.

5. UYGULAMALI EĞİTİM İÇİN ÖNERİLER

Ülkemizde genel anlamda, hem öğretmenlerin hem de kurumların hem de eğitimin kalitesini yükseltmek için nasıl bir sistem önermeliyiz ki orta ve küçük ölçekli işletmelere maksimum faydayı sağlayabilsin? Hala çok önemli oranda emek ve beceri yoğun çalışmakta olan Ülkemizde bugünkü sanayimizin, çok iyi teoriyle donatılmış mühendisi istihdam etmede isteksiz oluşları temel



problemi olarak devam etmektedir. Ayrıca endüstriyel ürünlerin günden güne daha fonksiyonel, daha karışık yapılara sahip olmaları aynı oranda üretimlerinin de daha iyi planlanmasını, üretimin daha iyi kontrolünü de beraberinde getirmektedir. Ürünlerin tasarımı da günden güne daha modern ve ileri bilgiler ile tasarlanır hale gelmektedir. Büyük emeklerle bugün belli bir seviyeye gelmiş Endüstriyel kurumlarımızın en önemli eksikliği, iyi Ar-Ge mühendisi, kendisini tam olarak anlayarak sahada imalat ve üretime hakim saha uygulama mühendislerine ve onların altında çalışacak bilgili teknisyen ve işçi kadrosuna ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda Teknik Eğitim Fakültelerinin kapatılması ile kurulan ve yapılandırılan Teknoloji Fakülteleri, teoriyle beraber uygulamaya dönük eğitimleri ile önemli bir beceriye sahip mühendisler mezun edeceklerdir. Bu ülkemiz endüstrisi için önemli bir fırsattır. Bu noktada Teknoloji fakültelerimizin Alman “Fach Hoch Schule” mühendislik programları incelenmesi gereken önemli örnek durumundadır. Bu bağlamda sanayicilerimize düşen başta OSB üniversiteleri ve OSB meslek liseleri olmak üzere eğitim kurum ve organizasyonlarını desteklemek, uygulamaya dönük eğitimlerin planlamamasından uygulamamasına kadar birçok aşamaya sektör temsilcileri ile katılmak, sektör odaları vasıtasıyla ihtiyaç duyduğu Ar-Ge ve tasarım merkezlerini kurmak konusunda çalışmalıdırlar.

Yine çalışanların veya işsiz kalanların uzaktan eğitim ve benzeri yöntemleri ile çalışma alanlarındaki bilgilerini güncel tutmaları veya yardımcı alanlarda yeni yetenekleri kazanarak istihdam şanslarını arttırmaları mümkün olmaktadır. Bu konuda sektör meclisleri ile çalışmalar yapılmalı veya üniversite-sektör meclisleri işbirliği ile gerçekleştirilmelidir. İnsanların eğitim aldıkları alanlara yakın alanlara geçmesi yaşam boyu eğitim ile ifade edilmekte ve gelişmiş ülkelerde son derece önem verilmektedir. Özellikle işsiz gençler sevdikleri bir alanda mesleki uzmanlık eğitimi alacaklar ve istihdam edilme şanslarını yükselteceklerdir. Robotik, PLC, motor kontrolü gibi konular son derece güncel, sanayinin ihtiyacı olan ve istihdamı açık konulardır. İşsiz makine, elektronik, metalürji mühendisleri veya aynı alanlardan meslek lisesi mezunları mekatronik teknolojilerini öğrenecek ve iş bulabileceklerdir. Bunları yaparken unutmamalıyız ki en teorik ve seviyeli eğitim dahi beceri esaslı çalışmalar ve uygulama esaslı laboratuvarlar ile desteklenmez ise kâğıt üzerinde kalan teoriden öteye geçemeyecektir.

KAYNAKLAR

Özen, Ş. O. (2015). Türkiye'nin istihdam politikaları ve Avrupa istihdam stratejisi'ne uyumu, CSGB Çalışma Dünyası Dergisi. Cilt: 3 / Sayı: (1), 78-105

MTE Strateji Belgesi, (2014). MTE Strateji Belgesi Eylem Planı. Erişim tarihi 10/02/2016, http://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_08/13021358_mte_strateji_belgesi_eylem_plani_20142018.pdf

Randall W. E. (2010). Staying the Course: U.S. employment strategy during the great recession.” International Labor Brief, 5-15. Retrieved 10/12/2015 <http://research.upjohn.org/perarticles/32>

Travkina E. Froy F. and Pyne L. (2013). OECD Learning from Practice, Local Strategies for Youth Employment, Retrieved 10/12/2015 from <http://www.oecd.org/employment/leed/Local%20Strategies%20for%20Youth%20Employment%20FINAL%20FINAL.pdf>

Onuncu Kalkınma Planı Raporu-2014-2018. (2013). Eğitim sisteminin kalitesinin artırılması, özel ihtisas komisyonu raporu, Kalkınma Bakanlığı (87-88)

Koçel, T. (2004). Mesleki ve teknik eğitim gerçeği sorunlar ve öneriler, MESS Mercek Dergisi, MEB. (202)

Ceyda E. Ö. (2015) Mesleki eğitim - istihdam ilişkisi: Türkiye’de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler, Electronic Journal of Vocational Colleges- (173-181)

TÜRKMETES-Türkiye mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi ve eylem planı 2014-2018 (2016). Erişim Tarihi: http://turkmetes.meb.gov.tr/dosya/Turkmetes_2016_Calisma_Plani_Taslak_Raporu.pdf

Gür B. S. (2012). Türkiye’nin insan kaynağının belirlenmesi. BSTB Çalışması. SETA Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı. Erişim tarihi:02/05/2016 <http://setav.org/tr/turkiyenin-insan-kaynagin-in-belirlenmesi/rapor/2379>



SANAYİ DEVRİMLERİ SONRASI POST-ENDÜSTRİYEL TOPLUMLARDA EĞİTİM SİSTEMİ

B. Gültekin ÇETİNER

*Endüstri Mühendisliği Bölümü Başkanı Marmara Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, İstanbul,
gultekin.cetiner@marmara.edu.tr ve drcetiner@gmail.com*

ÖZET

Günümüzde ekonomilerde küresel ölçekte değersayım (paradigma) değişimi yaşanmaktadır. Bazıları bu büyük değişimi 3. Sanayi Devrimi bazıları ise 4. Sanayi Devrimi ifadeleriyle açıklamaya çalışmaktadır. Nasıl isimlendirildiği önemli olmaksızın 21. Yüzyılda sanayi devrimlerinin genel dinamiğine karşı gelişen asıl değersayım gözden kaçmaktadır. Sanayi devrimlerinin üzerinde yükselen endüstriyel dönemin kavramlarıyla değerlendirilmeye çalışılan üçüncü dalga olarak gelen post-endüstriyel dönem layıkıyla anlaşılamamaktadır. Netice olarak bilgi toplumuyla gelen çok daha büyük değişimler ve özellikle eğitim sistemi üzerinde yaratacağı değişiklikler doğru kestirilememektedir.

Bilim, Mühendislik ve teknoloji 1780'li yıllardan beri ardarda yaşanan sanayi devrimleriyle dünyayı daha önce hiç olmadığı şekilde, binlerce yıldan farklı ve çok daha kısa zaman diliminde biçimlendirmektedir.

İlk Sanayi Devrimi üretimi mekanize etmek için su ve buhar gücünü kullandı. 1. Sanayi Devriminde buhar makinelerinde kullanmak için ana enerji kaynağı kömür madenleriydi. 2. Sanayi Devrimi kitlesel (seri) imalat sistemleriyle birlikte elektrik gücünü keşfetti. Elektrik ise büyük barajlar, fosil yakıtı dayalı kaynaklar ve nükleer santraller gibi büyük yatırımlar gerektiren kaynaklardan elde ediliyordu. 3. Sanayi Devrimi hemen her sektörde elektronik ve bilişim teknolojilerini kullanmaktaydı. Şimdilerde 4. Sanayi Devrimi yükselişte. Bu ise fiziksel, sayısal ve biyolojik tüm sistemleri bütünleştirmekte.

Tüm bu sanayi devrimlerinin ötesinde bir bakış açısına ihtiyaç bulunmaktadır. Bu da seri üretime dayalı Endüstriyel uygarlığın vaat ettiği üzere insanların refahına ve gelir dağılımına etkisinin bütüncül açıdan incelenmesini gerektirmektedir. Burada Endüstriyel Dönem öncesi Tarım Uygarlığını da incelemek gerekmektedir. Makale öncelikle ekonomilerdeki gelişimi ve bunu sağlamada eğitim sisteminin etkisini, ekonomi tarihçisi Angus Maddison'un projesi ekseninde analiz etmektedir. Daha sonra 21. Yüzyılda sanayi devrimlerinin gelişimini tamamladığı Bilgi Çağı olarak adlandırılan post-endüstriyel toplum yapısında nasıl bir eğitim sisteminin gerektiği önerilmektedir. Sanayi Devrimlerinin ekonomilerin gelişmesini büyük ölçüde sağlarken büyük insan yığınları için aynı şeyin söylenemeyeceğinden hareketle toplumun sosyo-ekonomik yapısının Bilgi Çağı'nda ortaya çıkacak fırsatlar nedeniyle nasıl dönüşeceği tartışılmaktadır. Çok sayıda araştırma sanayi devrimlerinin ekonomilerdeki büyümelerin aksine geniş insan yığınları için aynı anlama gelmediğini ortaya koymaktadır.

Makale sanayi devrimlerinin neden geniş insan yığınlarının refahını ve gelir dağılımında adaleti sağlayamadığını irdeleyerek düşük gelirli insanlar üzerindeki cam tavanları açıklamaktadır. Tüm bu zorlukların aşılmasında Bilgi Çağı'nda Eğitim Sistemi yapılandırılması üzerine öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Post-endüstriyel toplum, Sanayi Devrimleri, Bilgi Toplumunda Eğitim

1. GİRİŞ

İlk Sanayi Devrimi üretimi mekanize etmek için su ve buhar gücünü kullandı. Buhar makinelerinde enerji ihtiyacını karşılamak için ana kaynak kömür ocaklarıydı. İkincisi ise kitlesel imalat sistemlerinde üretim için elektrik ve fosil yakıtlardı. Elektrik üretimi baraj, nükleer santral ve petrol kuyuları gibi büyük yatırımlar gerektiriyordu. Üçüncü Sanayi Devrimi ise hemen hemen her sektörde üretim otomasyonu için elektronik ve bilişim teknolojilerini kullandı. Şimdilerde Dördüncü Sanayi Devrimi Üçüncüsü üzerine her alanda bilişim devrimini yaymakta. Bu devrimde fiziksel, dijital ve biyolojik alanda tüm engeller kaldırılarak birbiriyle entegre edilmektedir. Sanayi 4.0, ya da 4.Sanayi Devrimi sanal ve fiziksel imalat sistemlerini esnek şekilde birleştirmektedir. Bu da müşteri odaklı bireyselleştirmenin en yüksek düzeyde olmasıyla önceki sanayi devrimlerinin tersine kitlesel üretimden kitlesel bireyselleşmeye geçişi kolaylaştırmaktadır. Ancak, Sanayi 4.0 sadece zeki ve birbirine nesnelerin interneti kavramı altında bağlı makine ve sistemlerden oluşmamaktadır. Genetikten Nanoteknolojiye, yenilenebilir enerjiden kuantum very işlemeye her tür değişimler eş zamanlı oluşmaktadır. Artık fiziksel, dijital ve biyolojik olarak tüm alanlarda birbiriyle içiçe geçmiş teknolojiler Sanayi 4.0'ı oluşturmaktadırlar. (Schwab, 2016).

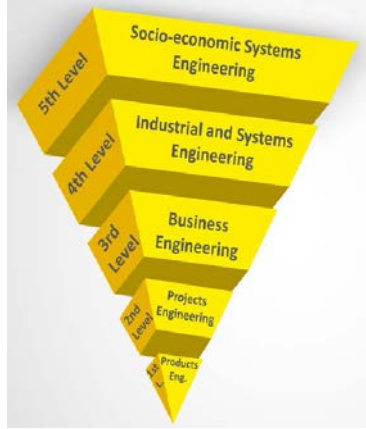
Tüm bu sanayi devrimlerinin ötesinde, Dünya ekonomisi ve insanlar arasındaki gelir dağılımındaki adaletsizlik ve bunlara karşın internet nedeniyle bilgiye özgürce erişimin eğitim sistemine etkisi bütüncül bir açıdan sorgulanmaya ihtiyaç duymaktadır. Şurası açıktır ki önceki Sanayi Devrimlerinin temel vaatlerine rağmen şimdiye zengin ve yoksul arasında adaletsiz gelir dağılımında fazlaca düzelmeye olmamıştır. Tam tersine yoksul ve zengin arasındaki uçurumda uçurum gittikçe açılmıştır (Piketty, 2014). Piketty'nin araştırmasına göre Amerika'da ulusal gelirden nüfusun en üst % 10 dilimi servetin %50'sine sahip bulunmakta. Eğitim sisteminde muazzam bütçelere ve sosyal yardım programlarına rağmen ortaya çıkan bu sonuçların iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Kitlesel (seri) üretime dayalı sanayi devrimleri şunu vaat ediyordu: Ürünlerin ve hizmetlerin çok hızlı ve kitlesel olarak üretilmesinin sonucunda maliyetlerin en alt seviyelere çekilerek her türlü ürün ve hizmette bolluk oluşacak ve tüm insanların refah düzeyleri artacaktı. Ancak gelir dağılımındaki eşitsizlik son 100 yılda daha da kötüleşti. Genel olarak Sanayi Devrimleri ekonomilerdeki büyümeleri artırırken gelir dağılımında tersine bir durumu ortaya çıkardı. Üstelik bu gelir adaletsizliği, Tarım Toplumundan Endüstriyel Topluma geçişin lokomotif olan Kitlesel (seri) Üretime dayalı Okul Sisteminin Sanayi Devrimleri boyunca pek çok değişimlere ve iyileştirme çabalarına rağmen gerçekleşti. Kitlesel Üretimden esinlenen Okulların en köklü ve bugüne kadar da pek cevaplanamayan eleştirisi başta Ivan Illich olmak üzere çeşitli düşünürlerce yapılmıştır (Ivan Illich, 1971)

Diğer ilginç bir araştırma bir ekonomi tarihçisi olan Angus Maddison tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada farklı ülkeler için ekonomik büyüme Miladi 1 tarihinden başlayarak analiz edilmiştir. Maddison'a göre 500 ve 1500 yılları arasında ekonomik büyüme yılda ortalama % 0.1 ve 100 yılda toplam %10 idi. 1500 - 1700 yılları arasında Batı Avrupa'da büyüme dörde katlandı. 1950-1970 arasında 16 en zengin ülkede yıllık %3.7 rakamı ile önceki 80 yıldan (yıllık %1.3) çok daha fazla büyüme gerçekleşti (Bolt and Zanden, 2013).

Sanayi Devrimleri döneminde ekonomik büyümeler Tarım Uygarlığı dönemine göre çok büyük oldu. Ancak aynı şeyin geniş insan yığınları için gerçekleştiğini söylemek mümkün değildir. Çok sayıda araştırmalar refah dağılımının ekonomilerdeki pozitif büyümelerle örtüşmediğini ortaya

koymaktadır. Teknolojiler tabanda alt gelir gruplarında insanların üretim yeteneklerini ellerinden alacak şekilde geliştikçe insanların yaşamlarının sanıldığıının aksine daha da kötüleştiğini ortaya koymaya çalışan çok sayıda eserler mevcuttur (Illich, 1978; Polanyi, 1944; Toffler, 1980).

Buradaki temel iddiamız Sanayi Devrimlerinin hepsine bazı faktörler etrafında bütüncül (holistic) açıdan bakmadan bu durumun açıklanamayacağıdır. Bu şekilde bakış açısıyla bakmadan 21. Yüzyıla ait Post-endüstriyel toplum için yani Bilgi Çağı toplumu için Eğitim Sistemi önermek ortaya çıkan tabloyu değiştirmeyecektir. (Hitchins, 2007) tarafından önerilen ve burada takip edilen Bütüncül (Holistik) Sistem Mühendisliği yaklaşımında olayların mekanistik yaklaşım yerine bütüncül yaklaşım ile değerlendirilmesi esas alınmıştır. Mekanistik yaklaşımda amaç kısaca bir sistemi bileşenlerine ayırarak analiz etmek ve sonra bir araya getirerek sistemin nasıl çalıştığını anlamaya çalışmaktır. Bütüncül bir sistem yaklaşımında ise sistemi bileşenlerine ayırmadan önce sistem bütün halinde davranış ve özellikleriyle açıklanmaya çalışılmaktadır. Sistemin içindeki bir bileşen ancak sistemin bütünü içindeki rolleri ve işlevleriyle birlikte anlaşılabilir. Bu yaklaşıma göre bütün parçaların toplamından daha fazladır.



Şekil 1. 5 Seviyeli Bütüncül Sistem Mühendisliği Yaklaşımı

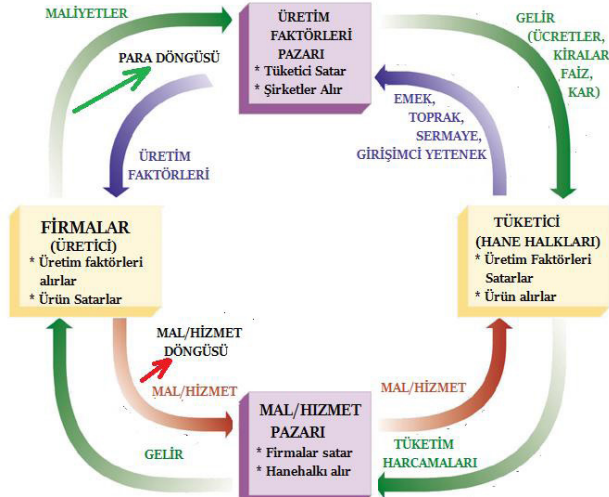
Bu amaçla bir toplumun bir arada yaşamasının bütüncül anlayış ile açıklanması gerekir. Holistik bir sistem mühendisliği anlayışı sistemleri yukarıdan-aşağıya tarzda 5. Seviyeden aşağıya doğru inceler (Şekil 1). En üstte sosyo-ekonomik sistem mühendisliği katmanı gelir. Öncelikle bir toplumda gelir dağılımındaki adaletsizliğin hangi katmandan başladığını incelemek gerekmektedir. Bütüncül bir bakış açısı en üst düzeyde 5. Seviyede sistem analizini gerektirir. Sanayi Devrimleri 4. Katman konusu olup Endüstri ve Sistem Mühendisliği katmanında yer alır. En üst seviyede (5. Seviye) bakış açısında Eğitim Sistemi dahil olmak üzere tüm sosyo-ekonomik sistemler yer alır. Bütüncül açıdan baktığımızda öncelikle toplumda bir arada bulunmanın amacı yani neden insanların birlikte yaşadıkları anlaşılmalı olmalıdır. Sosyoloji ve tarih felsefesi alanında hala deha olarak kabul edilen İbn Haldun ünlü Mukaddime'sinde insanların bir arada yaşamasının bir tercih değil zorunluluk olduğuyla başlar. Karnını doyurma, barınma, savunma gibi ihtiyaçlardan başlayarak lüks sayılanlara kadar farklı toplum yapılarını analiz eder ve toplumun bir arada yaşamasının temel koşulu olarak adaletin varlığını ortaya koyar (İbn Haldun, 1375). İbn Haldun'a göre adaleti tesis edemeyen toplumların kurduğu uygarlıklar (umran) eninde

sonunda dağılırlar ve yerlerini yeni yapılara bırakırlar. Buna göre öncelikle en üst katmandan yani 5. Seviyeden altındaki katmanlara doğru bir bakış açısıyla adaleti sağlayacak olan faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu makalede en üst katmandan alta doğru tüm sanayi devrimleri, sanayi devrimleri ötesindeki bilgi toplumunu ve bu yapılar için eğitim sistemi holistik bir anlayışla analiz edilmeye çalışılmıştır.

Bu amaçla tüm sanayi devrimleri ve sonrası toplumsal yapılarda adil bir sosyo-ekonomik yaşama ait çalışılması gereken 4 ana faktör belirlenmiştir. Makale bu 4 faktör ışığında sanayi devrimlerinin neden yığınlarca insanların refahını ve gelir dağılımında adaleti sağlayamadığını açıklamaya çalışmaktadır. Yine 4 faktör ışığında tüm sanayi devrimlerini ve sanayi ötesi Bilgi Toplumunu, bunlarla birlikte eğitim sisteminde yanlışlıklar ile 21. Yüzyılda eğitimin nasıl olması gerektiğini ortaya koymaktadır.

2. DÖRT FAKTÖR VE ENDÜSTRİYEL ÇAĞDA ÜRETİMİ

Öncelikle burada bir hususu ortaya koymak gerekmektedir. On binlerce yıl süren Tarım Uygarlığında üretici ve tüketici şeklinde birbirlerinden keskin çizgilerle ayrılan iki ayrı kavram mevcut değildi. İnsanlar üretim için gerekli hemen her ihtiyacı çitliklerde yaşamsal olarak karşılayabiliyorlardı. Öğrenme faaliyetleri dahil olmak üzere her türlü ihtiyacın üretimi tabana yayılmış ve dağıtık haldeydi. Sanayi Uygarlığındaki Üretici ve Tüketici arasında olduğu gibi Pazar derin bir uçurum anlamına gelmeyip herkesin üretici olduğu dünyada sadece kendilerinin üretmediği şeyler için kısıtlı bir araç halindeydi. Şekil 2’de görüldüğü gibi Sanayi Uygarlığında Üretici ve Tüketici arasında uçurum haline gelen Pazar, ekonomilerin temelini oluşturdu.



Burada sosyo-ekonomik sistemleri açıklamak için 4 faktör belirlenmiştir. Bunlar BİLGİ, İLETİŞİM, LOJİSTİK ve ENERJİ (BİLE olarak kısaltılan) faktörleridir. Bu 4 faktör insanların bir arada yaşaması ve ekonomileri açıklama amaçlı olarak tüm sosyo-ekonomik faaliyetleri açıklayabilmektedir. Bunlar 5. Seviyede sosyo-ekonomik sistem mühendisliği alanları ve alt seviyelerde ilgili alt alanları tanımlamak için kullanılmaktadır. 4 ana faktör diğer sözcüklerden ayırmak için makale boyunca büyük harflerle kullanılacaktır.



Rifkin (2013) tarih boyunca sanayi devrimlerinin yeni İLETİŞİM teknolojileri ve yeni ENERJİ sistemlerinin birleşiminden ortaya çıktığını ifade etmektedir. Örneğin; buhar ENERJİsi ve İLETİŞİM olarak matbaanın ilişkisini açıklarken Birinci Sanayi Devrimi'ni anlatmaktadır.

Matbaayla basılan kitaplar, gazeteleri ve dergiler Amerika ve Avrupa'da kitlesel olarak okuryazarlığı teşvik ettiler. Sanayi Devrimini kaçırın Osmanlı'nın hem buhar ENERJİsi hem de İLETİŞİM yani matbaa konusunda durumu 1. Sanayi Devrimini neden kaçırdığıyla ilişkilendirilebilir. Osmanlı'ya matbaanın neden geç geldiği ayrı tartışma konusu ancak esas önemli olan Osmanlılarda matbaanın faaliyete geçtiği 18. YY da Japonya'da 10.000 çeşit kitap, matbaanın yeni kullanılmaya başlandığı 15. YY da Avrupa'da 30~35.000 çeşit kitap basılmışken Osmanlılarda matbaanın aktif olduğu 65 senede sadece 50 çeşit kitap basılabilmiş olmasıdır (Sabev, 2013). Osmanlı'da "buğu gemisi" olarak isimlendirilen ilk buharlı gemi, 1827 yılında Avrupa'da buharlı gemilerin kullanılmaya başlamasından tam 40 yıl sonar İngiltere'den satın alınmıştı (Genç, 2010).

İki kıtada Devlet okullarının gelişimi kömür ENERJİsinin karmaşık süreçlerinin eğitimi sağladı. Elektrik ENERJİsi ve İLETİŞİM'in birleşimi ile fosil yakıtlara dayalı ENERJİ ile çalıştırılan içten yanmalı motorlar 2. Sanayi Devrimini sağladılar. Elektrik kullanımı fabrikalarda kitlesel (seri) üretimi başlattı. Henry Ford'un seri üretim bantlarında düşük maliyetlerle araba üretim yöntemi aileler için zaman ve mekânı değiştirdi. Amerikan aileleri kent dışlarına yerleşmeye başladılar. Binlerce kilometrelik telefon kabloları döşendi ve radio ile televizyon için yeni İLETİŞİM ağları kuruldu (Rifkin, 2013).

Rifkin'e göre, şu anda Dünyada 3. Sanayi Devrimi yaşanmakta ve İnternet İLETİŞİM teknolojisi ile yenilenebilir ENERJİ 3. Sanayi Devrimi sağlamaktadırlar. Milyonlarca insan kendi evlerinde yeşil ENERJİyi üretmektedir.

Rifkin'in Sanayi Devrimlerini temel olarak ENERJİ ve İLETİŞİM rejimlerindeki değişme sonucu olarak tanımlaması eksik kalmaktadır. BİLGİ ve LOJİSTİK diğer 2 faktör olarak Sanayi Devrimlerinin parçası olarak düşünülmelidir.

2.1. DÖRT FAKTÖRÜN ÜRETİMİ VE GELİR DAĞILIMI ÜZERİNE ETKİSİ

Sanayi Devrimleri üzerinde yapılan araştırmalarda Endüstriyel Çağın önemli özellikleri çeşitli kaynaklarda ele alınmış olmakla birlikte 4 faktör çerçevesinde ekonomilerde üretimin gelir dağılımındaki adaletsizlik üzerinde etkisinin fazlaca incelenmediği görülmektedir. Dört faktörün tepede yani gelir seviyesi yüksek toplumsal gruplarca veya tabanda sıradan insanlar tarafından üretilmesinin gelir dağılımında adaletsizliğin temel kaynağı olduğu açıktır. (Illich, 1978) toplumda her alanda üretimde hız sınırının konulması gereğine işaret ederek aksi takdirde bunun modern yoksulluk diye tanımladığı tüketim bağımlılığına yol açacağını ve üretime takat getiremeyen büyük kitlelerin radikal tekelere teslim olacağını ifade eder.

BİLE olarak ifade ettiğimiz 4 faktörün tabanda üretileceği ekonomik yapılar kitlelerin üretimden kopmamasını sağlamakta üstte büyük yatırımlar isteyen ekonomik etkinlikler ise gelir dağılımında adaletsizliği artırmaktadır. Illich, Endüstriyel Çağın kitlesel üretim tarzına uygun insan yetiştirme misyonunu yüklenen Okul Sistemine köklü eleştiriler getirmektedir.

Diğer yandan (Toffler, 1980) kitlesel üretimin egemen olduğu Endüstriyel Çağa ait Standartlaştırma, Uzmanlık, Senkronizasyon, Odaklaştırma, Azamileştirme ve Merkezileştirme şeklinde 6 özellik tanımlamaktadır. Bu özelliklerin hemen hepsinin tepede üretimi yani büyük sermaye gerektiren faaliyetleri içermesi önemlidir. Tüm bunlardan dolayı Sanayi Devrimlerini incelerken dört faktörün (BİLE) tepede üretilip üretilmediği tahlil edilmelidir. Takip eden bölümlerde her bir Sanayi Devrimi için bu analizler yapılmaktadır.

Daha önce bahsedildiği üzere sorunları çözmek için bütüncül bir yaklaşımla olaya yaklaşmak gerekmektedir. Örnek olarak finans sistemi verilebilir. Finans sisteminde para üretimi BİLE altında BİLGİ içerisinde yer almaktadır. Çünkü para bizlere ekonomide ne kadar tüketme hakkına sahip olduğumuzu gösteren BİLGİden başkası değildir. Eğitim Sistemi tümüyle BİLGİ içerisinde yer alır ama diğer 3 faktörle yakından ilişkilidir. Örneğin, tüm sanayi devrimlerinde para BİLGİsi tepede Merkez Bankaları ya da bankalar tarafından tepede üretilirken 4. Sanayi Devrimi sırasında ve post-endüstriyel Nilgi Çağı'nda kuvvetle muhtemel herhangi bir aracı finansal kuruluşa ihtiyaç duymadan merkeziyetten uzak dağınık olarak tabanda üretilmektedir. Açık Kaynak Bitcoin bu konuda önemli bir örnektir. Okullar BİLGİ faktörü içinde yer almakta olup İLETİŞİM, LOJİSTİK ve ENERJİ ile çok yakından ilgilidirler. Zira okullarda müfredat olarak tercih edilenlerin sonucunda yetişen öğrenciler genelde emek piyasalarında işgücüne katılımla yer almaktadırlar. Kendi kendine yetebilen bireyler yetiştirmeyi hedefleyen okullar BİLE'nin 4 faktörünün tabanda üretilmesine katkı sağlamış olmaktadır.

Takip eden bölümlerde 4 faktörün farklı Sanayi Devrimlerinde üretim yöntemleri ve eğitimle ilişkileri incelenmektedir.

2.2. İLK SANAYİ DEVRİMİNİN 4 FAKTÖR ÜZERİNDEN ANALİZİ

İlk Sanayi Devrimi su ve buhar gücünü kullandı. ENERJİ için ana kaynak tepede üretimin yapılabildiği yani büyük sermayeler isteyen kömür madenleriydi. ENERJİ kaynaklarını dağıtmak için kullanılan LOJİSTİK sistemi de yine ENERJİ olarak kömür kullanan demiryollarıydı. Demiryollarının da büyük yatırımlar gerektirdiği açıktır. Telgraf ile İLETİŞİM sağlandığı 1. Sanayi Devrimi öncesi posta ve LOJİSTİK için tabanda hizmet üretimi anlamına gelen atlar kullanılıyordu. Telgraf ile İLETİŞİM demiryollarında LOJİSTİK firmalarını geliştirdi. Bunlar da finansal para (BİLGİ) ve ticari pazarları geliştirdi. Aynı zamanda BİLGİ maliyetlerini azalttı (Economic History Encyclopedia, 2010). Bu işletme sektörlerinin devasa gelişimi telgraf kullanımı yaygınlaştırdı. Aynı kaynağa göre, New York ülkenin finansal (BİLGİ) merkezi olarak çeşitli metallerin fiyatlarının belirlenmesi (tepeden üretimin yaygınlaşması için önemli) ve finansal enstrüman (BİLGİ) sağladı. Tepede yatırım gerektiren buhar makineleri kullanan matbaalar İLETİŞİM ve BİLGİyi yaydılar. Birinci Sanayi Devrimi'ndeki dört faktör hemen hemen tümüyle ya devlet tarafından ya da büyük firmalar tarafından büyük yatırımlarla gerçekleşmekteydi. Bu dönemde BİLGİ üreten okullar özellikle Tarım Uygarlığı çocuklarını kitlesel üretim tarzında fabrika süreçlerine hazırlama misyonunu üstlenmişlerdi. Modern anlamda okulların kuruluşu ve zorunlu eğitimin yaygınlaşması İlk Sanayi Devrimi'ne rastlar.

Birinci Sanayi Devrimi insanları kitleler halinde fabrikalara ve şirketlere emeğini işgücü piyasalarında satarak ücretle karnını doyurabilecek varlıklara dönüştürdü. Bugünkü okul sistemi de hala aynı yapıda işlevini sürdürmektedir. BİLE'de dört faktörün tepede üretilmesi nedeniyle ilk devrim geniş yığınların aleyhine çalıştı.

2.3. İKİNCİ SANAYİ DEVRİMİNİN 4 FAKTÖR ÜZERİNDEN ANALİZİ

İkinci Sanayi Devrimi benzer şekilde analiz edilebilir. İkinci devrim elektrik ve fosil yakıtları ENERJİ kaynağı olarak kullandı. Bu devrim sırasında çok önemli bir şey gerçekleşti. Henry Ford'un T-model arabası ile başlatılan kitlesel üretim tarzı hemen her Alana yayıldı. Bu tarz üretim BİLE'de tüm alanlarda daha önce mümkün olmayan şekilde maliyet etkinliği sağladı. Tabi kitlesel imalatın çok pahalı yatırımlar gerektirmesi yüzünden bu dönemde taban üretimden iyice uzaklaştı. Tabanda ücretleriyle geçinmeye çalışan insanların çeşitliliğin en aza indiği seri üretim sistemlerinde monoton ve uzun süreli işlerde kötü koşullarda çalışması bu döneme rastlamaktadır. ENERJİ kaynağı olarak elektrik büyük yatırım isteyen barajlardan veya fosil yakıt için petrol kuyularına bağımlılık getirdi. LOJİSTİK olarak devletler her yeri karayolları ağlarıyla donattılar. Bu, ENERJİ kaynağı olarak fosil yakıtlara, LOJİSTİK olarak seri üretimle üretilen araçlara bağımlılık demektir. Okul Sistemi bu dönemde de değişmedi. Sabah-akşam fabrika usulü belli saatlere sıkıştırılan okul zamanı, tarım uygarlığının yaz hasatı döneminden kalan ama ne olduğu anlaşılmadan yaz tatili olarak uygulanan zamanlar ve öğrencileri belli sınıflara kategorize ederek hepsini aynı bilgi-beceri-bilgiye sahip kabul eden okul yapısı aynı kaldı. İkinci Sanayi Devriminin gereklerine göre insanları ücretli olarak çalıştırma amaçlı müfredat yapısına devam etti. 1. Dünya savaşı döneminde çok sayıda öğretmenin hayatını kaybetmesi ve öğrenci sayısında dramatik artış nedeniyle okul sistemi kitlesel üretimdeki araçları kullanmaya başladı. Henry Ford'un kitlesel üretimde kullandığı tekniklerden esinlenerek Frederick J. Kelly günümüzde aynen kullanılmakta olan çoktan seçmeli standart testleri geliştirdi.

Otomobil ve fosil yakıtlı araçlar temel LOJİSTİK aracı oldular, finans sektörü (BİLGİ) yeni gelişen telefonu İLETİŞİM alanında kullanmaya başladı. İkinci Sanayi Devrimi döneminde 4 faktörün üretimi tepede büyük yatırımlarla ve özellikle kitlesel üretimle sağlanmaya başladı. Yoksullar için yaşam seri üretim sistemlerinde gerçekleşen otomasyonlar sayesinde daha zordu. Özelleştirme ve Neoliberal politikalar BİLE'de tüm 4 alanda servet üretme mekanizmasını tepede üretim nedeniyle zenginler lehine çalıştırdı. Eğitime yapılan dev harcamalar ve sosyal yardım programları sonucu pek değıştirmidi.

2.4. ÜÇÜNCÜ VE DÖRDÜNCÜ SANAYİ DEVRİMİNİN 4 FAKTÖR ÜZERİNDEN ANALİZİ

Üçüncü Sanayi Devriminde ilk defa önemli bir şey oldu. Elektronik ve Bilişim teknolojisi inanılmaz bir hızla özellikle BİLGİ alanında patentlerin pek işletilmemesi nedeniyle hızla gelişti. Bunun sonucunda İnternet teknolojileri ilk defa İLETİŞİM alanında BİLGİNİN tabanda yayılmasını getirdi. Üçüncü Sanayi Devrimi her alanda bilişim teknolojilerini kullanarak programlanabilir otomasyonla çeşitliliğin kapısını açtı. Kitlesel üretimin temeli olan standardizasyon, merkezileşme gibi kavramları bilişim uygulamaları her geçen güne çöpe atmaya başladı. Kitlesel üretimde standartlaşma ve az çeşitliliğin ürünü olan müfredatlar bu dönemde her alanda üstel artan BİLGİ ihtiyaçlarını karşılama konusunda okulları çaresiz bıraktı. Merkez Bankası ve bankalar tarafından üretilen Para (BİLGİ) bile dağıtık, merkezi olmayan, hiçbir finans kurumunu aracı kılmadan üretilmeye başlandı. Bitcoin/Blockchain denen mekanizma maliyetsiz kuruluş bile gönderebilme imkanı veren dağıtık teknolojilerle para (BİLGİ) üretimi tekeline bankalardan aldı. Esnek çalışma saatleri, evinden çalışma gibi pek çok şey Üçüncü Sanayi Devrimi döneminde ortaya çıktı. 3D Yazıcılara ait patentlerin kalkması sonucu Açık Kaynak haline getirilen makineler artık tabana yayılan internet İLETİŞİM ve ücretsiz BİLGİ sayesinde çocuklar tarafından yapılabilirken tepede maliyetli olan çeşitli üretim teknolojisinin (örnek plastic enjeksiyon kalıp) ortadan kalkabileceğini gösterdi.

İnternet İLETİŞİMİ ve finans (BİLGİ) okul çağında gençlerin bile tabanda üretim alanine girmesini sağladı. İnternet 4 faktöre ait tüm üretim alanlarında tabanda geniş kitlelere olanaklar sundu.

Bu dönemde artık insanlar internet İLETİŞİMİ üzerinden erişebildikleri her türlü BİLGİ ile Kendin Yap paradigmasını geliştirdiler ve Tarım Uygarlığından sonra ilk defa tüketmek için üretenler (prosumer) kavramı çıktı.

Bu dönemin sunduğu en önemli fırsatların başında artık insanların ENERJİde fosil yakıt başta olmak üzere tepede üretilen merkezi kaynaklara ihtiyacın olmadığını görmesidir. Yenilenebilir kaynaklardan ENERJİ ihtiyacının karşılanması her yerde yayılmaktadır. Üstelik artık tüm alanlarda karmaşık BİLGİler ortaya çıkarken ve teknolojilerin birbiriyle daha çok kaynaştığı bu dönemde okullar BİLGİ açısından İLETİŞİMİ ve BİLGİ edinimini tabana yayan kaynaklarla rekabet edememektedir. Dünyanın her yerinde okul sistemi en radikal şekillerde eleştirilmektedir. Üçüncüsü derken dördüncüsü başlayan Sanayi Devrimi artık Endüstriyel Çağın kapanarak Bilgi Çağının zeminini hazırlamaktadır.

3. ALT GELİR GRUPLARI İÇİN CAM TAVAN VE ÖNERİLEN EĞİTİM SİSTEMİ

Cam tavan belli demografik grupların özellikle de düşük gelire sahip olanların toplumsal katmanda belli bir düzeyin üzerine çıkışı önündeki görünmez engel olarak açıklanabilir.

Buradaki hipotezimiz şudur: toplumdaki gelir dağılımında adaletsizliği gidermek için devletlerin yapması gereken şey BİLE olarak tanımlanan 4 faktöre ait tüm alanlarda tabanın üretime katılmasını veya en azından kendi kendine yeterli hale gelmesini sağlamaktır. Diğer bir alternative tepeden üretimin tabanda üretimi engellemesinin bedeli olarak seri üretim yapanlar üzerinde vergilendirme yaparak tabandakilerin gücünü artırmaktır.

Mevcut Okul Sistemi kitlesel üretim paradigması üzerine kuruludur. Standartlaşma, Uzmanlaşma, Senkronizasyon, Odaklanma ve Merkezilik gibi kitlesel üretime dayalı kavramlar çeşitliliği yok etmektedirler. Eğitim Sisteminde standart testlerden vazgeçilmesi ve rekabete dayalı eğitim anlayışı yerine işbirliğinin, uygulayarak öğrenmenin esas alınması gerekir. Önümüzdeki yıllarda kitlesel üretime dayalı okul sisteminin başta çeşitliliği yok eden müfredatlar olmak üzere çok daha fazla sorgulandığı görülecek. Okul sistemi karmaşıklaşan sorunlar ve içiçe geçen teknolojiler karşısında belli konularda uzmanlaşma yerine analitik düşünmeyi esas alan çözümler geliştirmek zorundadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sanayi Devrimlerinin elir dağılımı üzerinde negative etkileri literatürde iyi çalışılmamış olarak görünmektedir. Bu makalede hükümetlerin BİLGİ, İLETİŞİM, LOJİSTİK VE ENERJİ (BİLE) alanlarında tabanda üretimi esas alan almalarının gelir dağılımında adaletsizliği ortadan kaldırmak açısından önemli olduğu tespit edildi. Holistik bir yaklaşımla BİLE'nin tabandaki insanlara açılarak düşük gelirli grupların sadece tüketiciler değil üreticiler olması sağlanabilir.

Eğer ürün ve hizmetler 4 faktörün tabanda düşük gelirli insanlar tarafından üretilmesi şeklinde olursa gelir dağılımında adalet sağlanabileceği düşünülmektedir.



Düşük gelirli grupların üzerindeki cam tavanların kaldırılması da üretimin 4 faktör etrafında tabanda gerçekleştirilmesine bağlı olduğu değerlendirilmektedir. Okul Sisteminin tüm bunları esas alarak yapılanması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

Bolt, J. and Zanden J. L. (2013) “The First Update of the Maddison Project: Re-Estimating Growth Before 1820”, <http://www.ggdc.net/maddison/maddison-project/publications/wp4.pdf> Accessed 10th July, 2016

Economic History Encyclopedia (2010) “History of the U.S. Telegraph Industry, <https://eh.net/encyclopedia/history-of-the-u-s-telegraph-industry/> Accessed 10th July, 2016

Genç, Elif Süreyya (2010), “Osmanlı İmparatorluğunda Yenileşme ve Buhar Makineleri”

Hitchins, D.K. 2007. “Systems Engineering: A 21st Century Systems Methodology”, Wiley.

İbn Haldun, (1375), “Mukaddime”

Illich, Ivan (1971), “Deschooling Society”, Türkçe’ye “Okulsuz Toplum” başlığıyla çevrilmiştir.

Illich, Ivan (1978), “Towards History of Needs”, Türkçe’ye “Tüketim Köleliği” başlığıyla çevrilmiştir.

Polanyi, Karl (1944), “The Great Transformation”

Piketty, T. (2014), “Capital in the 21st century”, Harvard University Press

Rifkin, J. (2013). “The Third Industrial Revolution: How Lateral Power is Transforming Energy, the Economy, and the World”.

Sabev, Orlin (2013), “İbrahim Müteferrika ya da İlk Osmanlı Matbaa Serüveni”

Schwab, K. (2016). “The Fourth Industrial Revolution”, World Economic Forum.

Toffler, Alvin (1980), “The Third Wave”, Türkçe’ye “Üçüncü Dalga” başlığıyla çevrilmiştir.

MESLEKİ TEKNİKORTA ÖĞRETİMİN DURUMU VE SORUNLARI

İbrahim KARAKOÇ

Başkan

Çırak Eğitim ve Öğretim Vakfı

www.cirakegitimvakfi.org.tr - cev@cirakegitimvakfi.org

ÖZET

Türkiye’de Mesleki Eğitim; mevcut durumu, sorunları ve geleceğini ele alarak incelememiz gerektiğinde ilk olarak belirtmesi gereken; Ülkemizin genç ve dinamik bir nüfusa sahip olması üretim ve kalkınma açısından bir şanstır. Ülkemizde uzun yıllardan buyana Mesleki Eğitimde ikili sistem uygulanmaktadır ve bu uygulama Ülkemiz koşullarında Mesleki Eğitimde verimliliği düşürmektedir ilk olarak bu uygulamadan vazgeçilmeli ve Meslek liseleri ile Çıraklık eğitim merkezleri Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde toplanmalıdır. Çıraklık Eğitim Sistemi Örgün eğitim sistemi içerisine alınarak sistem içerisindeki meslek dallarının alt yapı (eğitim) farklılık göz önünde bulundurulmak suretiyle gerekli dersler programa alınmalıdır. Çıraklık Eğitim sistemi Ülkemizde Mesleki Eğitim olarak en verimli eğitim sistemidir bu sebeple Çıraklık Sisteminin 4+4+4 sistemi içerisine alınarak topluma tanıtılması ve üst öğrenim olarak önünün açılıp özendirilmesi gerekmektedir. Meslek Liselerinde verilen eğitim çevre imkanları ve gereksinimleri düşünülerek arz- talep kuralı çerçevesinde değerlendirilmeli ve düzenlenen müfredatın mesleklerin özelliğine göre değişiklik gösterilerek eğitim sürelerinde de farklılıklar olmalıdır. Meslek Lisesi ve Çıraklık Okullarında gelişen teknolojiye göre yeterli donanım bulunmadığı için mezunlar işe başladıklarında ilk kez gördükleri makine ve teçhizatları kullanmada sıkıntı çekmekte ve bu makinaları kullanabilmesi zaman almaktadır buda üretim açısından verimliliği düşürmektedir. Bunun için pratik bilginin öğretilmesi amacıyla Mesleki Eğitim kurumlarının İşverenlerle iç içe olması gerekmektedir. Konuya bu açıdan bakıldığında Çıraklık Eğitim sistemindeki öğrenci son sistem makine ve teçhizatları tanıma ve kullanma açısından daha şanslıdır çünkü pratik eğitimde geçirdiği süre daha fazladır. Son olarak değerlendirmek gerekirse Ülkemizde Mesleki Eğitim için yatırımlar yapılmalı, fabrikalar ve işyerlerinin açılması için işverenin teşvik edilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir. Bunların artırılarak gerçekleştirilmesi halinde Ülkemizde istihdam artacak ve direkt olarak bu istihdam içerisinde Mesleki Eğitime olan talep artacak ve bu sistem ile işsizlik azalacak Ülkemizde sağlıklı kalkınmayı sağlanmış olacaktır.

GİRİŞ

Türkiye, doğal kaynaklarının bolluğu kadar, genç ve dinamik bir nüfusa sahip olması nedeni ile dünyada Çin örneği hızla kalkınmaya aday bir ülkedir.

Teknolojiyi üretme ve kullanma konusunda genç nüfus bir şanstır. Ancak bu şansı düşünceden eyleme dönüştürmek mesleki ve teknik eğitimle olanaklıdır.

Türkiye’de mesleki teknik eğitim hep nicelik (sayısal) olarak değerlendirilmekte, yeni meslek okulları açmanın yanı sıra birçok genel lise meslek lisesine dönüştürülmekte ancak arz-talep ve yerindelik kuralı dikkate alınmamaktadır.

Mesleki teknik ortaöğretimde kırk yıla yakın bir süredir DUAL (İkili) sistem uygulanmaktadır.

Bu uygulama, Türkiye koşullarına göre insan, para ve tesis yönünden fazla ısratlı olmaktadır. Ancak verimlilik açısından durum tersine seyretmekte, verimlilik düşmektedir. Şöyle ki, çırak



okulları ile meslek liseleri aynı çatı altında, birbirini tamamlayan kurumlar olmak yerine, birbirleriyle çatışan kurumlar haline getirilmiştir. Bu nedenle;

-Öncelikle meslek liseleriyle çıraklık eğitim merkezlerinin mesleki teknik eğitim genel müdürlüğü bünyesinde toplanması, dual sistemden vazgeçilmesi gerekir.

1. ÇIRAKLIK EĞİTİMİ;

Çıraklık Sistemi Örgün mesleki teknik eğitim içinde yer almalıdır.

Tek tip Çırak yetiştirilmesi başarılı olmamaktadır. Şöyle ki; Kaportacı Çırağı ile, Ayakkabıcı Çırağı ile, Berber Çırağı, Radyatör Tamirci Çırağı ile, Metal Doğramacı Çırağı ile, Bilişim Teknolojileri, Kompüterli Tezgahlar, Elektronik teknolojileri çıraklarının aynı eğitim sistemi içinde değerlendirilmesi doğru değildir. Meslek alanlarına, dallarına göre alt yapı (eğitim) farklılıkları ortaya çıkmaktadır. İlk grupta sayılan mesleklerde, çıraklığa giriş için orta okul, hatta ilkokul bitirmiş olmak yeterli iken ikinci grupta yer alan çıraklıklar için lise düzeyinde matematik ve fen bilgisine gerek duyulmaktadır.

Nitekim, Mesleki teknik eğitimde örnek aldığımız Almanya'da da, mesleklere göre çıraklığa geçişte farklı okullardan mezun olmak gerekmektedir.

Çıraklık eğitimi, bugünkü koşullarda, devlete ve aileye en az yük getiren ama en verimli eğitim sistemidir. Ancak, toplum tarafından yeterince tanınmamakta, öğretimde de, aile, işveren hatta eğitimciler açısından pek ciddiye alınmamaktadır.

Çırakların iş yaşamında, çalışırken bile yükseköğrenim yapabilmelerine olanak tanınmalı, çırakların eğitim açısından önü açılmalıdır. Bu uygulama gerçekleştiği takdirde Çıraklık Eğitimine olan ilgi de artacaktır.

(4+4+4) sisteminde birinci dörtten sonra öğrenciler, genel ortaokul ya da imam hatip ortaokullarına, ikinci dörtten sonra genel lise, Anadolu lisesi, İmam hatip lisesi ya da meslek liselerine yönelirken Çıraklık Eğitimi dışlanmış, ancak Açık liselere gidebilenler,- isterlerse- ikinci öğretim olarak çıraklığa gidebilmektedirler. Bu uygulama soncu işyerleri çırak bulamaz hale gelmişlerdir. Çıraklık eğitiminin (mesleki eğitim merkezlerinin) örgün mesleki eğitim içinde yer alması, hatta, 9. Sınıfların tüm mesleki okullarda ortak olması, gelişen teknolojiyi uygun olarak, çırakların işyerlerine adım atmadan önce belirgin bir mesleki altyapı oluşturmaları açısından yararlı olacaktır.

2. MESLEK LİSELERİ;

Modüler eğitim, uygulamalı eğitimde bütünlüğü ortadan kaldırmıştır. Meslek liselerinde yıllardır uygulanan MODÜLER SİSTEM'le ders kitabı, defteri uygulaması ortadan kalkmış, atölye - uygulamalı eğitim bölünmüş, dolayısıyla öğrencilerin el becerileri, mesleki bilgileri azaldığı için özgüven ve sanayiye ilgileri de azalmıştır.

Meslek liselerinin açılmasında, alan - dal eğitimlerinin planlanmasında ARZ - TALEP kuralı uygulanmalı, çevre olanakları ve gereksinimleri düşünülmelidir.

Mesleki teknik ortaöğretimi, genel öğretim standartları içinde değerlendirmek yanlıştır. Dört yıllık mesleki lise eğitiminden vazgeçilmelidir. Mesleklerinden özelliğine göre eğitim süreleri farklı olmalıdır. Bunun saptanması işi, sanayi- eğitim işbirliği ile gerçekleştirilmelidir.

Mesleki teknik eğitimde ders müfredatı düzenlenirken

- Genel Bilgi,
- Mesleki eğitim ve uygulama,
- (Son sınıflarda)Yükseköğretime geçiş

Olarak gruplandırılmak, yükseköğretime geçiş dersleri isteğe bağlı olarak verilmelidir.

Başarı ölçümü - Sınıf geçme sisteminin ve öğrenci devamsızlığında aşırı toleransın sonucu olarak öğrencilerin başarı durumları olumsuz yönde etkilenmiş, bilgisi becerisi yetersiz ama elinde diploması olan insanlar sokağa salınmaktadır.

-Mesleki teknik öğretimin amacı sanayiye (iş hayatına) ara eleman veya yükseköğretim yapmak suretiyle üst düzey teknik eleman yetiştirmektir. Amaç bu olunca, mesleki teknik eğitim her aşamasında esnafı, sanayiciyi ilgilendirmektedir. Bu açıdan, okulların müfredatında, yönetiminde esnaf - sanayi örgütleri yer almalı, katkı sağlamalıdır. Okul yönetimleri, esnaf-sanayici ve MEB temsilcilerinin hatta öğretmen örgütlerinin katılımıyla kurulacak yönetim kurullarına devredilmeli, okul müdürü yönetim kurulu kararlarını uygulamakla görevli olmalıdır.

Okullarda gelişen teknolojilere göre yeterli donanım bulunmamakta, araç gereç eksiklerinin yanı sıra verilen temrin ödenekler yetersiz kaldığı gibi, okul yönetimleri tarafından, yetersiz ödeneklerde okulun bakım onarımı amacıyla kullanılmaktadır.

Öğretmen sorunu ciddiyetle ele alınmalı, öğretmen alımlarında sanayide çalışmış olanlara öncelik verilmelidir.

Mesleki teknik öğretimde tüm öğretmenler (meslek - genel kültür ayırımı yapılmaksızın) hizmet içi kurslarla, kurumların amaçları, öğrencilerin sanayiye ya da yüksek öğretime yönlendirilmesine rehber olacak şekilde yetiştirilmelidir.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası ile uygulanan Okul - sanayi İşbirliği çalışmaları amacından iyice uzaklaşmış;

-Okul yönetiminin hangi koşullarda olursa olsun, son sınıf öğrencilerini İşletmelere gönderme isteği,

-Öğretmenlerin, işyerlerinin yeterince izlememesi ve yasal sorumluluğu yerine getirmemesi, savsaklaması, hatta işletmelerde mesleki eğitim görev zamanını başka şekillerde değerlendirmeleri,

-Öğrencilerin işyerlerine devam konusunda isteksiz olmaları ve uzun vadeli düşünmemeleri,

- İşletmelerin, yasa gereği, öğrencileri eğitmek ve geleceğe hazırlamak yerine, günü birlik ucuz işçi gözüyle bakmaları,

-MEB yönetiminin işi ciddiye alıp denetleme yerine kayıtsız, ilgisiz kalması, hatta konu ile ilgili bilgidен yoksun olması,

gibi nedenlerle başarısız olmasına karşın uygulamanın devamında diretilmektedir. İşletmelerde



meslek eğitimi yeniden düzenlenmeli, 3308 sayılı mesleki eğitim yasasının ilgili maddelerinde gerekirse günün koşullarına uygun olarak değişikliğe gidilmelidir.

3. MEZUNLAR

Çırakların Kalfa olarak mezun olduklarında işlerine devam etmeleri daha kolay olmakta, ancak üretim sektöründe daralma nedeniyle birçoğu mesleğini terk edip tezgâhtarlık, seyyar satıcılık gibi işlere yönelmektedirler. Çıraklık dönemi içinde devletin ödediği sigorta primleri, bir anda işletmeye, işverene bırakılması sorun olarak görülmekte, çoğu küçük işletme sigorta primleri dolayısıyla, iş yokluğunu da bahane ederek Kalfa çalıştırmaktan kaçınmaktadır. Kalfalık dönemi sigorta prim maliyetinin düşürülmesi gibi çözümler düşünülebilir.

Mesleki teknik liseler, kalifiye insan yetiştirmek yerine daha çok sayıda genci mezun etmek amaçlanmakta, ancak günümüzde meslek lisesi mezunlarının % 95 inin mesleğinde çalışmadığı dikkate alınmamaktadır.

Mesleki teknik ortaöğretimi, öğrenci açısından toplum açısından cazip hale getirmek, mezunları yönlendirerek, destekleyerek öğrenci kalitesini artırmak gerekir.

Meslek Lisesi mezunlarının en az üç yıllık sanayi -işyeri deneyiminden sonra, işyeri açmaları teşvik edilmeli, destek olunmalı, yol gösterilmeli, kredi olanağı sağlanmalıdır.

Meslek liselerine özendirme konusunda, mezunların askerlik görevlerini sanayide, işletmelerde, devlet kuruluşlarında, askeri kurumlarda bir yıl çalışarak yapmaları önemli bir etken olabilir.

Meslek liselerinde başarıyı artırmanın ilk adımı Modüler eğitimden vazgeçmektir. İkinci adım; yükseköğretime geçişte, öğrencilerin kendi meslek alanlarında sınava alınmalarıdır. Bu iş zor olamayacaktır. Nasıl ki, LYS grubunda MF, Sosyal Bilgiler gibi farklı sınavlar yapılmaktadır. Hatta Resim, Müzik, Beden Eğitimi -Spor dallarında da ayrı sınavlar (Yetenek Sınavları) yapılmaktadır. Meslek Lisesi mezunları için de ayrı bir sınav yapılabilir. Bu durum, öğrencilerin meslek liselerine de, derslere de ilgilerini artırır, okul başarısını da etkiler. Öte yandan mesleki bilgi ve becerisi yüksek öğrencilerin yükseköğrenim yapma şansları artar, bu da sanayide daha başarılı, bilgi ve becerili insanların yer almasını sağlar.

İşsizlik sorunu, seyyarsatıcılık, firmalara part-time hizmet verme, güvenlik görevlisi olma, mevsimlik işlerle hatta kısa sürede kolay para kazanma yolları ile çözüm bulunmaya çalışılmaktadır. Bu durum Türkiye'nin ve Türk gençliğinin yararına bir durum değildir.

Devletin, işsizliği önleyecek çözüm yollarından biri Yüksek Öğretim Kurumlarının artırılması olmuştur. Bunun kalıcı bir çözüm olması için, o kurumlardan mezun olacaklara iş alanı açılması gerekmektedir.. Bugün MEB önüne yığılan ve adına “ yanlış olarak” İşsiz Öğretmen Adayları denen yüzbinler gelecekte çıkacak sorunların ilk kıvılcımlarıdır. Sorunları ertelemek, ‘Benden sonra tufan’ yerine çözüm için yatırım gerekmektedir. Çok sayıda üniversite açmanın yanı sıra, üretim alanları, işyerleri, fabrikalar açma ve dolayısıyla eleman isteğini artıracak önlemler alma gibi çözüm yollarını yaşama geçirmesi, istihdam artışı için özel sektörü teşvik etmesi, desteklemesi gerekmektedir.İş olanağı salt üniversite çıkışlılar için olmamalı, özellikle Sanayide, İş Yaşamında

Ara Eleman Sorunu, ortaöğretim mezunları ile çözümlenerek;

- üniversite kapılarında yığılma,
- ailelerin ve devletin yükseköğretim için harcamaları,
- gençlerin Yükseköğretimde geçireceği en verimli yaşlarında tüketici olarak kayıpları,
- iş yaşamının gerek duyduğu genç ve bilinçli insan gücü sorunları çözümlenebilir ve DAHA SAĞLIKLI KALKINMA SAĞLANIR.



YÜKSEKÖĞRETİMDE YETERLİLİK TABANLI EĞİTİME GEÇİŞ: NE İÇİN, KİMİN İÇİN?

Sibel MEHTER AYKIN

Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü

Dumlupınar Bulvarı, Kampüs, 07058 Antalya

sibelaykin@akdeniz.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; küreselleşme sürecinde işgücü piyasasının rekabetçi bir yapı kazanabilmesi için başta yükseköğretim olmak üzere eğitim-öğretim kurumlarına düşen görevleri tanımlamaktır. Bu amaca yönelik olarak, toplumsal geçiş süreci ve demografik fırsat penceresi gibi son dönemde yapılan araştırma bulguları aktarılıp, Türkiye'nin işgücü piyasasında mevcut ve gelişmekte olan koşullar tanımlanacak; ardından yeterlilik tabanlı eğitime geçiş sürecinde yükseköğretim kurumlarının sorumluluğuna bırakılan görevlerin icrasına ilişkin somut önerilerde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Demografik Geçiş Süreci, Yeterlilik Tabanlı Eğitim, Yükseköğretim, Türkiye

TRANSITION TOWARDS QUALIFICATIONS BASED TRAINING IN HIGHER EDUCATION: WHAT FOR AND FOR WHOM?

ABSTRACT

The aim of this paper is to define the responsibilities of education and training institutions, especially those of the higher education institutions, in gaining competitive advantage in the labour market in the process of globalization. In order to achieve this end, after explaining the findings of the latest research on social transition process and demographic opportunity window, the existing and future trends in Turkey's labour market will be defined. Afterwards, concrete recommendations will be provided for the higher education institutions in rendering tasks under their liability in the course of transition towards qualifications based training.

Key Words: Demographic Transition Process, Qualifications Based Training, Higher Education, Turkey

1. GİRİŞ

İnsanlığın var olduğu ilk günden bu yana sürekli devinen ve dönüşen toplum yapısı yepyeni bir hamleyle bilgi toplumuna doğru evrilmiştir. Bu süreçte, bireylerin bir dizi yeni yetkinliklere¹ sahip olmaları ve sahip oldukları yeterlilikleri belgelendirmeleri giderek önem kazanmaktadır. Ulusal sınırların artık hiçbir önem taşımadığı günümüzde, uluslararası geçerliliği olan belgeler/sertifikalar/diplomalar, geniş bir coğrafyaya yayılmış işgücü piyasasında bireylerin kendilerine yer bulabilmeleri için bir tür “yeterlilik tabanlı pasaport”a dönüşmüştür. Tartışılması gereken husus; ülkemiz kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen bu belge/sertifika/diplomaların kazandırdığı

¹ Y kuşağı (millennials) yetkinlikleri için bakınız. Katerina Ananiadou ve Magdalen Claro. (18 December 2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries. OECD Education Working Papers No. 41, EDU/WKP(2009)20, France: Paris.

bilgi, beceri ve yetkinliklerin bireylerin ulusal ve uluslararası piyasalarda istihdam edilebilirliğini ne ölçüde teminat altına aldığıdır. Bir diğer ifadeyle, sahip olunan bir belgenin ilgili kişiye münhal bulunan bir kadroya yerleşmesi ve yüksek yaşam standardına ulaşması bakımından rakiplerine kıyasla ne tür rekabetçi üstünlük sağladığı, üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir konudur.

1980'lerde başlayan dışa açılma tercihinin son halkası olarak politika yapıcılar mevcut işgücü piyasasını uluslararası rekabete açma yolunda önemli taahhütlerde bulunmuş ve bir dizi düzenleme gerçekleştirmiştir. Bilindiği gibi, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu 28/07/2016 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. “Bağımsız çalışma”, “çalışma izni muafiyeti”, “sınır-ötesi hizmet sunucusu”, “Turkuaz Kart” gibi kavram ve uygulamalar içeren Uluslararası İşgücü Kanunu, işgücü piyasasının uluslararası rekabete açılması sonucunu doğuracak bir düzenlemedir. Esasında, işgücü piyasasının uluslararası rekabete açılması fikri yeni gelişmiş değildir. AB Müktesebatının Üstlenmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programında iş kurma hakkının önündeki engellerin kaldırılacağı ve sınır ötesi hizmet sunum serbestisinin sağlanacağı taahhüt edilmiştir (Ulusal Program, 2008:37-45). Gerek yürürlükteki Uluslararası İşgücü Kanunu, gerekse hazırlık aşamasında olan “Mesleki Yeterliliklerin Düzenlenmesi ve Tanınması Hakkında Kanun” ve “Hizmetler Çerçeve Kanunu” (Ulusal Eylem Planı, 2015:24) uzunca bir süredir korunan ve kollanan işgücü piyasasının rekabete açılması yolunda atılmış önemli adımlar arasında yer almaktadır. Bu gelişmeler, hiç kuşkusuz, Türkiye’nin sahip olduğu toplumsal ve ekonomik yapının değişim yönünü radikal bir şekilde değiştirecek niteliktedir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı; Türkiye’nin işgücü piyasasının uluslararası rekabete açılmasının olumlu/olumsuz yanlarını tartışmanın ötesinde, güncel gelişmeler ışığında işgücü piyasasının rekabetçi bir yapı kazanabilmesi için başta yükseköğretim olmak üzere eğitim-öğretim kurumlarına düşen görevleri tanımlamaktır. Bu amaca yönelik olarak, öncelikle toplumsal geçiş süreci ve demografik fırsat penceresi gibi son dönemde yapılan araştırma bulguları aktarılıp, işgücü piyasasında mevcut ve gelişmekte olan koşullar tanımlanacak; ardından yeterlilik tabanlı eğitime geçiş sürecinde yükseköğretim kurumlarının sorumluluğuna bırakılan görevlerin icrasına ilişkin somut önerilerde bulunulacaktır.

2. NE İÇİN, KİMİN İÇİN?

2.1. Demografik Fırsat Penceresi

İşgücü, üretimin asli unsurudur. İster tarım, ister sanayi, isterse bilgi toplumu olsun, mevcut alet-edevatı, makine ve teçhizatı veya BİT araçlarını üretmek ve kullanmak üzere insan unsuruna ihtiyaç vardır. Yapay zekayı kurgulayan ve kullanan insan zekasının kendisidir. Üretim yapısı ve örgütleniş şekli her ne şekilde olursa olsun, nihai amaç toplumsal refaha katkıda bulunmaktadır. Ekonomik büyüme refah göstergelerinden bir tanesidir. Ülkelerin sahip olduğu demografik yapı temel büyüme dinamikleri arasında yer almaktadır. Sahip olunan nüfusun niteliği ve niceliği ile yaş gruplarının bir diğerine görece oranı ekonomik büyümeye dair yapılan araştırmaların başlıca değişkenlerini oluşturmaktadır. Bu bağlamda, hükümetlerin bilinçli olarak nüfusun niceliğini, niteliğini ve dağılımını etkileyen karar ve uygulamaların tümü (Başar, 2013) şeklinde ifade edilebilecek nüfus politikası ve planlaması giderek önem kazanmaktadır.

Nüfusa ilişkin çalışmalar ilk çağlara kadar geri gitmekle birlikte, Demografik Değişim Teorisi



ilk kez İngiliz Demograf Warren Simpson Thomson tarafından 1929 yılında ortaya atılmış ve diğerleri tarafından geliştirilmiştir. Demografik Değişim Teorisi, doğum ve ölüm oranları gibi temel demografik değişkenler ile sosyo-ekonomik gelişme arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır. Bu çalışmalarda nüfus “0-14 yaş grubu”, “15-64 yaş grubu” ve “65 ve üstü yaş grubu” olmak üzere üç kesite ayrılmakta ve bunların değişim hızı ile toplam nüfusa oranlarına bakılmakta; böylelikle sosyo-ekonomik yapının eriştiği nokta açıklanmaya çalışılmaktadır (Başar, 2013).

2000’li yıllarda “Demografik Geçiş Süreci” adı altında yapılan çalışmalar giderek önem kazanmıştır. Demografik Geçiş Süreci, en basit anlatımla, toplumların yüksek doğum ve yüksek ölüm hızlarından düşük doğum ve düşük ölüm hızlarına geçiş sürecidir. Nüfusbilim yazınında bu geçiş süreci üç evrede incelenmektedir. Birinci evre, yüksek doğum ve yüksek ölüm hızının olduğu evredir. İkinci evre, hızla düşen ölüm hızı ile daha yavaş düşen doğum hızı sürecidir. Üçüncü evre ise düşük doğum ve düşük ölüm hızlarının hüküm sürdüğü evredir. Son yıllarda bazı nüfus bilimciler üçüncü evreyi üç ayrı kısma ayırmışlardır. Bu bağlamda Demografik Geçiş Süreci toplam beş evre olarak düşünülebilir. Buna göre, dördüncü evrede doğum ve ölüm hızları yaklaşık eşit ve beraberce düşük düzeydedir. Beşinci evrede ise, doğum hızı ölüm hızından düşüktür. Bir başka ifadeyle, toplam nüfus azalırken, toplam nüfus içindeki yaşlı nüfus hızla artmakta ancak çalışma çağındaki nüfus azalmaktadır (Tansel, 2012).

2000’li yıllardan başlayarak Türkiye’de yeni bir demografik sürece girilmiştir. Çalışma çağındaki nüfus (15-64 yaş grubu) veya üretken nüfus olarak adlandırılan aktif nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı giderek artmakta ve bu oranın belli bir süre daha artmaya devam edeceği öngörülmektedir. Buna karşın, doğurganlık hızının azalması neticesinde 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki payı azalırken, yaşam beklentisinin artması neticesinde 65 ve üzeri yaş grubun toplam nüfus içerisindeki payı artmaktadır. Türkiye nüfus yapısının gelişimine yönelik projeksiyonlar², Türkiye’nin an itibarıyla oldukça genç bir nüfusa sahip olmakla beraber ileriki dönemde gittikçe yaşlanan bir nüfusa yapısına sahip olacağını göstermektedir (Tansel, 2012).

Nüfusun artış hızı azalırken, çalışma çağındaki nüfusun artması ve yüksek sayılara ulaşması “Demografik Fırsat Penceresi” veya “Demografik Armağan” olarak adlandırılmaktadır. Nüfusun yaş yapısı değişirken çalışma çağındaki nüfus sadece bir kez artarak en yüksek değerini almaktadır; bundan sonra azalmaya başlamakta ve bu oluşum bir daha tekrarlanmamaktadır. Hiç kuşkusuz, olabilecek en yüksek seviyeye ulaşan çalışma çağındaki nüfus milli gelirin artışı için eşsiz bir fırsat sunmaktadır. Türkiye’de Demografik Fırsat Penceresinin 2010 yılında başladığı ve 31 yıl sürerek 2041 yılına kadar devam edeceği tahmin edilmektedir (Tansel, 2010). Ne var ki, sözü edilen fırsat ancak doğru politikaların belirlenip uygulamaya konulması ile birlikte ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, çalışma yaşındaki nüfustan maksimum verimi alabilmek için bunların çağın gerektirdiği yetkinliklerin yanı sıra, işveren camiasının talep ettiği mesleki bilgi, beceri ve yetkinliklerle donatılmış olması esastır.

² Türkiye Demografik Geçiş Sürecinin birinci aşamasını 1923-1955 yılları arasında, ikinci aşamasını da 1955-1985 yılları arasında tamamlamıştır. 1985 yılında üçüncü aşamaya geçilmiştir. 2010 yılı öngörülerine bu aşama 2050 yılı itibarıyla tamamlanacaktır. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız: Aysıt Tansel (2012). **2050’ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**. İstanbul: Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu. Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536.

2.2. İşgücü Piyasasında Mevcut ve Gelişen Koşullar

İşgücünün üretim sürecine tam ve etkin bir şekilde katılması politika yapıcıların başlıca görev ve sorumluluk alanları arasındadır. Türkiye’de işgücü piyasasında bir dizi yapısal sorun hüküm sürmektedir. Tarım sektöründe yüksek istihdam ve verimliliğin düşük olması, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının kadınlarda düşük seyretmesi, işgücünün ortalama eğitim seviyesinin düşük olması işgücü piyasasının karakteristiğini oluşturmaktadır. İşgücü piyasalarında son dönemde izlenen bir diğer husus ise, genç nüfusun yüksek seyreden işsizlik oranı ve yükseköğretim görmüş kişiler arasında gözlemlenen yüksek işsizlik oranıdır (Tansel, 2012).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre; Türkiye’de işgücü bir önceki yıla kıyasla 892 bin kişi artarak 2015 yılında 29 milyon 578 bin kişiye ulaşmıştır. İşgücüne katılma oranı ise 0,8 puanlık bir artışla %51,3 olarak gerçekleşmiştir. Bir önceki yıla göre benzer şekilde artış gösteren istihdam edilenlerin sayısı 26 milyon 621 bin kişi, istihdam oranı ise %46 olmuştur. Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsiz sayısı 2015 yılında bir önceki yıla göre 204 bin kişi artarak 3 milyon 57 bin kişi olmuş; işsizlik oranı ise 0,4 puanlık artış ile %10,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Gerek 15-24 yaş grubunu içeren genç işsizlik oranı, gerekse 15-64 yaş grubunu içeren aktif nüfus işsizlik oranı genel işsizlik oranından yüksektir. 2015 yılında, genç işsizlik oranı 0,6 puanlık artış ile %18,5 olurken, 15-64 yaş grubunda bu oran 0,4 puanlık artış ile %10,5 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 23 Mart 2016).

Yukarıdaki veriler, Ulusal İstihdam Stratejisinin tanımlandığı dönemdeki verilerden daha kötü bir duruma işaret etmektedir. Ulusal İstihdam Stratejisine göre; 2012 yılı itibarıyla Türkiye’de işsizlik oranı %9,2 olmuştur. Yükseköğretim görmüş kişiler arasındaki işsizlik oranı genel işsizlik oranının da üzerinde seyretmiştir (%10,1) (ÇSGB, 2014:9). Bu rakamlar, yükseköğretim programlarının kişilerin istihdam edilebilirliğine katkısının düşük olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Mehter Aykın, 2015a:171). Nitekim, bu durum, Ulusal İstihdam Stratejisinde “Türkiye’de eğitim sisteminin en önemli eksikliği ekonominin ihtiyacına uygun insan gücü yetiştirememesidir” şeklinde ifadesini bulmuştur (ÇSGB, 2014:22). Sorunun çözümü için geliştirilen eylem planında ise, “eğitim ve işgücü piyasası arasında uyumun sağlanması” amacına yönelik olarak, “Resmi Gazete’de yayımlanan ulusal meslek standartlarının yükseköğretim düzeyinde bir yıl içinde eğitim programlarına yansıtılacağı ve takip eden eğitim yılında uygulamaya konulacağı” taahhüdünde bulunulmuştur (ÇSGB, 2014:70). Tüm bunlar yükseköğretim müfredatının bütünüyle gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Mehter Aykın, 2015a:171).

1999 yılı sonunda Helsinki Zirvesi’nde Türkiye’ye üyelik perspektifinin verilmesiyle birlikte, aralarında işgücünün de bulunduğu tüm AB piyasalarıyla bütünleşme yolunda tercih yapılmış ve Türkiye’nin tüm politika alanları AB politikalarıyla uyumlu hale getirilecek şekilde kapsamlı bir mevzuat değişikliğine gidilmiştir. AB’ye katılım için iki aşamadan oluşan bir ulusal eylem planı yayımlanmıştır. Ulusal Eylem Planının ikinci aşaması kapsamında, eğitim ve istihdam konularında bireylerin hareketliliğinin kolaylaştırılması ve Türk işgücünün uluslararası istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla, 2017 yılı sonuna kadar Mesleki Yeterliliklerin Düzenlenmesi ve Tanınması Hakkında Kanun ile Hizmetler Çerçeve Kanununun hazırlanacağı taahhüt edilmiştir (Ulusal Eylem Planı, 2015:23-26). Bu kanun ile Türkiye’nin uzunca bir süredir korunan işgücü piyasası sayıları 28’e ulaşan üye ülke piyasaları ile bütünleşecek ve bölgesel düzeyde rekabete açılmış olacaktır. Esasında, Türkiye’nin işgücü piyasası sadece bölgesel ölçekte rekabet baskı altında değildir. 28 Temmuz 2016 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, uluslararası işgücüne dair belirlenen politikalar doğrultusunda, sadece AB vatandaşlarıyla sınırlı kalmamak suretiyle, tüm yabancı uyruklulara çalışma izni verilmesinin usul ve esaslarını



tanımlamaktadır. Bir başka ifadeyle, bu Kanun Türkiye'deki eğitim/öğretim kurumlarının yetiştiremediği işgücünün dışarıdan temin edilmesinin önünü açmaktadır. Dolayısıyla, genel işsizlik oranının üstünde seyreden genç işsizlik oranının katlanarak artmaması için bir an önce hareket geçilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, işgücü arzı ile işgücü talebi arasında oluşan eğitimin niteliği kaynaklı dengesizliğin giderilmesine yönelik çok-paydaşlı yepyeni bir çalışma başlatılmalıdır.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'nin değişen nüfus yapısı ve artan rekabet baskısı özellikle eğitim politikasının ve uygulamalarının gözden geçirilmesi ihtiyacını doğurmuştur. Tam da bu noktada, Yükseköğretimde Kalite Güvencesi Yönetmeliği 23.07.2015 tarih ve 29423 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözü edilen Yönetmelik, yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerinde kalite güvencesi sağlamak amacıyla kurumsal akreditasyonun veya program akreditasyonunun gerçekleştirilmesini öngörmektedir. Sözü edilen yönetmelik işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kalan yükseköğretim kurumlarının müfredatlarını gözden geçirmeleri için uygun bir zemin oluşturmaktadır. Ulusal meslek standartlarının yükseköğretim müfredatına yansıtılması bağlamında yapılması gerekenler şöyle sıralanabilir:

- Türkiye'nin kapsamlı bir meslekler haritası oluşturulmalı, haritada yer alan her bir mesleğin standartları ivedilikle tamamlanmalı ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine (TYÇ) / Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesine (TYYÇ) dahil edilmelidir. TYÇ/TYYÇ'ye eklenen mesleki yeterlilikler yükseköğretim kurumlarındaki ilgili akademik birimlere ivedilikle ulaştırılmalıdır.
- Meslek standartlarının eğitim/öğretim programlarına aktarılması hususunda bağlayıcı bir strateji ve uygulama planı tanımlanmalıdır. YÖK nezdinde, Bologna Uzmanlar Grubu örneğinde olduğu gibi, "Mesleki Yeterlilikler Uzmanlar Grubu" oluşturulmalı, mesleki yeterliliklere ilişkin stratejinin tanıtılması ve tutundurulması için saha ziyaretleri gerçekleştirilmelidir.
- Yükseköğretimde kalite güvencesi ve akreditasyon süreçleri mesleki yeterlilikler eksenine oturtulmalıdır. Mezunların istihdam edilebilirliği, Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği uyarınca Yükseköğretim Kalite Kurulunun hazırlamakla yükümlü olduğu Kalite Güvencesi ve Akreditasyon Ulusal Politika ve Stratejisinin ana temaları arasında yer almalıdır. Dış değerlendirme ve akreditasyon süreçlerinde referans alınacak standartlar akademik ve mesleki yeterliliklerin her ikisini birden kapsamalıdır. Benzer şekilde, sözü edilen Yönetmelik uyarınca kurumun iç ve dış kalite güvence sistemini kurmak, kurumsal göstergeleri tespit etmek ve bu kapsamda çalışmaları yürütmekten sorumlu tutulan her bir yükseköğretim kurumundaki Kalite Komisyonu da tüm çalışmalarında mesleki yeterlilikleri göz önünde bulundurmalıdır (Mehter Aykın, 2015b:401).
- Genel/akademik eğitim veya mesleki eğitim ayrımı yapılmaksızın, tüm program yeterlilikleri mezunların istihdam edilebilirlikleri bağlamında gözden geçirilmeli ve mesleki yeterliliklere atıfla yeniden tanımlanmalıdır. Ders öğrenme kazanımlarının bilişsel, duyuşsal, davranışsal boyutları da meslek standartlarıyla ilişkilendirilerek yeniden yazılmalıdır. İşgücü piyasasında aranan nitelikleri kazandırmaya yönelik dersler, eğer programlarda yer almıyorsa, ilave edilmelidir (Mehter Aykın, 2015a:171).
- Yükseköğretim programlarından mezun olanların gerek AB üye ülkelerinin, gerekse diğer ülkelerin işgücü piyasalarıyla sorunsuz bir şekilde bütünleşebilmeleri için gerekli bilgi, beceri

ve yetkinliklerle donatılmaları yükseköğretim kurumlarının başlıca sorumluluk alanına dönüştürülmelidir. Üniversitelerin performansları, mezunlarına sağladığı mesleki kariyer olanakları ve yaşam standardı üzerinden değerlendirilip endekslenmelidir (Mehter Aykın, 2015a:171).

Demografik geçiş sürecindeki fırsat penceresinden başta gençler olmak üzere tüm Türkiye'nin azami derecede faydalanabilmesi için tüm paydaşlar üzerlerine düşen görevleri yerine getirmelidirler. Unutulmamalıdır ki; "eğitim işgücü piyasasında değerlendirilmekte ve kazançlar işgücü piyasasında belirlenmektedir" (Tansel, 2012:21). Bir başka anlatımla, piyasalarda işgücüne biçilen değer ya da ücretler, esasında alınan eğitime biçilen değer ifadesinden başka bir şey değildir. Ve yine unutmamalıdır ki; açıkta kalarak değer yaratamayan işgücü, esasında çağın gereklerini karşılamadığı için değerinden kaybeden eğitim programlarının birer yansıması olup, tüm taraflarca işbirliği içerisinde çözüm üretilmesi gereken ortak bir sorumluluk alanıdır.

KAYNAKLAR

Başar, E. (2013). **Demografiye Giriş**. Ankara: Gazi Kitabevi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014). **Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planı (2014-2016)**. Ankara.

Mehter Aykın, S. (2015a). *Türkiye'nin Avrupa Birliği ile Bütünleşme Sürecini Eğitim ve İstihdam Üzerinden Okumak. I. Ulusal Bologna Süreci Araştırmaları Kongresi (17-18 Eylül 2015)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, s.168-172.

Mehter Aykın, S. (2015b). *Program Akreditasyonu Sürecinde Mesleki Yeterlilikler. International Conference on Quality in Higher Education 2015 (2-4 December 2016)*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, s.396-402.

Tansel, A. (2012). **2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**. İstanbul: Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu. Yayın No: TÜSİAD-T/2012-11/536.

Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı. Aralık 2008, Ankara.

Avrupa Birliği'ne Katılım için Ulusal Eylem Planı. Birinci Aşama: Kasım 2014 – Haziran 2015, Ankara.

Avrupa Birliği'ne Katılım için Ulusal Eylem Planı. İkinci Aşama: Haziran 2015 – Haziran 2019, Ankara.

28.07.2016 tarih ve 6735 sayılı **Uluslararası İşgücü Kanunu**.

23.07.2015 tarih ve 29423 sayılı **Yükseköğretimde Kalite Güvencesi Yönetmeliği**.

Türkiye İstatistik Kurumu. **Yıllara, Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre Nüfus (1935-2015)**. (www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?istab_id=1588 adresinden 30 Eylül 2016 tarihinde alınmıştır.)

Türkiye İstatistik Kurumu. **Haber Bülteni: İşgücü İstatistikleri (2015)**. 23 Mart 2016, Sayı: 21567.



YETKİN İŞ GÜCÜ EĞİTİMİNDE İNSAN KAYNAKLARININ MESLEKİ EĞİTİM YOLUYLA GELİŞTİRİLMESİ (İKMEP) PROJESİNİN MESLEK YÜKSEKOKULU MOBİLYA VE DEKORASYON PROGRAMINDA UYGULANMASI

Yard. Doç.Dr. Harun DİLER, Öğr. Gör. Taycan Çağdaş SAPMAZ, Öğr. Gör. Emin DOĞAN

A.Ü. Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon Programı 07100 ANTALYA
hdiler@akdeniz.edu.tr , csapmaz@akdeniz.edu.tr , edogan@akdeniz.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, Meslek Yüksekokullarında (MYO) uygulanmaya başlanan İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesinin (İKMEP) Akdeniz Üniversitesi Mobilya ve Dekorasyon Programındaki durumu incelenmiştir. Bu maksatla Yüksek Öğretim Kurulu'nun (YÖK) yapmış olduğu çalışmalar analiz edilmiştir. İKMEP başlangıçta Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde bulunan 8 MYO'da uygulanmıştır. Proje bugün 5. seviyede 20 meslek için, ön lisans programları ve eğitim standardı dokümanı düzeyinde 52 öğretim programında tamamlanmıştır. Söz konusu müfredatlar YÖK tarafından kabul edilerek 2010-2011 eğitim-öğretim yılından itibaren yükseköğretim kurumlarında uygulanmasına karar verilmiştir. İKMEP projesi kapsamında Modül; derslerin içerik ve kredilerinin MYO'lar için uygun olduğu fakat mesleki yeterlilikler açısından eksiklikler olduğu görülmüştür.

Bazı derslerin saat ve kredilerinde sorunlar olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca meslek dersi olarak konulan bazı derslerin uygulama alanının bulunmadığı görülmüştür.

Sonuç olarak Akdeniz üniversitesi Mobilya ve Dekorasyon Programı için hazırlanan eğitim planı ve müfredatlarının uygulanması sırasında görülen eksiklikler giderilerek öğrencilerin 5. Seviyede meslek elemanının sahip olması gereken yeterliliklerin kazanmaları ve DGS ile geçişlerinde karşılaşılabilecekleri olası sorunları yaşamaları için gerekli iyileştirmeler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: mesleki eğitim, mobilya ve dekorasyon, meslek yüksekokulu

DEVELOPING HUMAN RESOURCES AT THE PROJECT OF THE HELP OF VOCATIONAL EDUCATION (IKMEP) PROGRAMS FOR FURNITURE AND DECORATION PROGRAM IN VOCATIONAL SCHOOL AT COMPETENT LABOUR FORCE EDUCATION

ABSTRACT

In this study, the effects of IKMEP (developing human resources project by the help of vocational education) on Akdeniz University Vocational School Furniture and Decoration program was researched. For this reason the studies were analyzed by the Council of Higher Education. At the beginning, IKMEP was applied to 8 vocational schools at the Eastern and Southeastern Anatolia regions. The project has been completed in 20 professions at the fifth level and in the level of two year degree and for 52 educational programs of education document level. The curriculum of these programs has been accepted by the Council of Higher Education and has been applied since 2010-2011 academic year. The modulus, contents and the credits of the courses that prepared

according to İKMEP projects, have been found proper but in fact of professional sufficiency there are some deficiencies observed and it has been understood that problems are appeared at the hours and the credits of some courses. Also, it has been discussed that some of the vocational lessons do not have practicable areas.

As a result, during the implementation, educational plans and curriculum deficiencies for educational program were overcome for Akdeniz University Furniture and Decoration Program and necessary improvements were made for having sufficiency of students at fifth degree professional stuff and for not having problems that the students may face at vertical pass.

Keywords: Vocational education, furniture and decoration, vocational school

1. GİRİŞ

Genel olarak bir ülkenin gelişimini etkileyen en önemli faktörler doğal kaynaklar ve insan gücüdür. Bu faktörlere yönetim, sermaye ve girişimde ilâve edilebilir. İnsan gücü ve doğal kaynaklardan gereği gibi yararlanarak yüksek düzeyde üretim sağlamak bir ülkenin gelişimi için zorunludur. Bu da ancak mesleki eğitim ile mümkündür. Genel anlamda sanayinin ve iş alanlarının ara eleman ihtiyacını karşılama amacına yönelik mesleki ve teknik eğitim, hızla değişen teknolojik bilgi, üretim yöntemleri ve iş hayatındaki gelişmelerle dinamik bir yapı sergilemektedir. Ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerini belirleyen en önemli faktörlerden biri de mesleki eğitimidir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde yaşayanların % 70 gibi büyük bir çoğunluğu mesleki ve teknik eğitimi tercih ederken, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin, eğitim sistemindeki payı henüz % 30 civarındadır. Mesleki eğitime yapılan harcamalar uzun dönemde bir yatırım harcaması olup, yarattığı artı değer nedeniyle zamanla ekonomik kalkınmayı hızlandırmaktadır.

Kalkınma kavramı ekonomik, toplumsal, siyasal, kültürel ve eğitsel içeriklidir. Mesleki eğitim bireylere emek piyasasında katma değeri daha yüksek iş bulma olanağı sağlarken, bireylerin gelir düzeylerini yükseltir (Alp, 2010 ve Öztürk, 2005).

Bu çalışmada 5. seviyede yer alan MYO’larda yeni uygulanmaya başlanan İKMEP projesinin Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Mobilya ve Dekorasyon programı uygulaması değerlendirilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi (İKMEP)

Avrupa Birliği (AB) tarafından finanse edilen İKMEP, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve YÖK’e yönelik uygulanan 2 yıllık bir proje olarak başlamıştır. Projenin bütçesi; 10 milyon Avro donanım ve 5,4 milyon Avro hizmet alımına tahsis edilmiş olup toplam 15,4 milyon Avrodur (<http://ikmep.yok.gov.tr>)

2.2. İKMEP’in Amacı

İKMEP’in genel amacı nitelikli işgücünün katılımı ile Doğu ve Güneydoğu bölgelerindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) gelişimini ve rekabet edebilirliğini teşvik etmektir. İKMEP aynı zamanda hayat boyu öğrenme perspektifinde, işgücü piyasası ile meslek yüksekokulları (MYO) ve mesleki teknik ortaöğretim kurumları arasında istihdam amaçlı birlikteliğin sağlanması yoluyla,

mesleki eğitimin modernizasyonu v e kalitesinin artırılmasına çalışmakta, bu sayede insan kaynaklarının gelişimine katkıda bulunmayı hedeflemektedir (<http://ikmep.yok.gov.tr>).

2.3. İKMEP'in Uygulandığı İl, Sektörler ve Okullar

İKMEP, önce Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde bulunan 8 pilot ilde, yine pilot olarak seçilen ekonominin lokomotifi olan 8 sektörde yer alan 11 meslek alanında hazırlanmıştır. Pilot iller ve sektörler Tablo 1 de verilmiştir. Projenin faaliyetleri 16 Mesleki Orta Öğretim (örgün eğitim), 5 Mesleki Eğitim Merkezi (yaygın eğitim) ve 8 YÖK'e bağlı Meslek Yüksekokulu olmak üzere toplam 29 eğitim kurumunda yürütülmektedir (<http://ikmep.yok.gov.tr>).

Tablo 1. İKMEP kapsamında belirlenen 8 pilot il ve 8 sektör

Sıra No	Pilot iller	Sektörler
1	Diyarbakır	Bilişim
2	Elazığ	Elektrik-Elektronik
3	Erzurum	Makine (Makine Teknolojisi ile Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme)
4	Gaziantep	Metal
5	Kahramanmaraş	Otomotiv
6	Malatya	Tekstil (Tekstil Teknolojisi ile Hazır Giyim Teknolojisi)
7	Şanlıurfa	Turizm (Yiyecek Hizmetleri ile Konaklama ve Seyahat Hizmetleri)
8	Van	Gıda

Kaynak: <http://ikmep.yok.gov.tr>

2.4. İKMEP Kapsamında YÖK'e Bağlı 8 Pilot MYO'lar ve Uyguladıkları Programlar

İKMEP kapsamında Yüksek Öğretim Kurulu'na (YÖK) bağlı 8 üniversitenin meslek yüksekokullarında 21 programda proje uygulanmaya başlanmıştır. Ayrıca bu çalışma kapsamında 5. seviyede bulunan MYO'ların ön lisans programları hazırlanmıştır. İKMEP kapsamında YÖK'e bağlı MYO'lar ve uyguladıkları programlar Tablo 2'de verilmiştir (Yeşilay, 2011).

Tablo 2. İKMEP kapsamında YÖK'e bağlı MYO'lar ve uyguladıkları programlar (Yeşilay, 2011).

SIRA NO	PILOT KURUM ADI	UYGULANDIĞI PROGRAMLAR
1	İnönü Üniversitesi Malatya MYO	Makine Bilgisayar Programcılığı Bilgisayar Teknolojisi
2	Dicle Üniversitesi Diyarbakır MYO	Elektrikli Cihaz Teknolojisi Ağırlama Hizmetleri
3	Fırat Üniversitesi Teknik Bilimler MYO	Bilgisayar Programcılığı Elektrikli Cihaz Teknolojisi İklimlendirme ve Soğutma Teknolojisi Kontrol ve Otomasyon Teknolojisi
4	Atatürk Üniversitesi Erzurum MYO	Makine Gıda Kalite Kontrolü ve Analizi
5	Gaziantep Üniversitesi Gaziantep MYO	Gıda Kalite Kontrolü ve Analizi Giyim Üretim Teknolojisi Tekstil Teknolojisi
6	Sütcüimam Üniversitesi Kahramanmaraş MYO	Kontrol ve Otomasyon Teknolojisi Tekstil Teknolojisi
7	Yüzüncü Yıl Üniversitesi Van MYO	Otomotiv Teknolojisi Ağırlama Hizmetleri
8	Harman Üniversitesi Şanlı Urfa MYO	Makine Ağacılık Ağırlama Hizmetleri

2.5. İKMEP'in Yapmış Olduğu Çalışmalar

İKMEP, özellikle 2002 yılından bu yana sürdürülen mesleki eğitim reform çalışmalarına paralel olarak; öğrenci merkezli eğitimi esas alan ve yeterliliğe dayalı modüler müfredat geliştirilmesi konusunda çalışmalar yapmıştır. Bu kapsamda İKMEP işgücü piyasası ile meslek yüksekokulları ve mesleki teknik ortaöğretim kurumları arasında istihdam amaçlı birliktelik sağlanmaktadır. Bu çalışmalarla, mesleki eğitimde bütün programların modüler yapıya (öğrenme birimleri) göre güncellenmesi gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, müfredatlar gözden geçirilmiş ve geliştirilmiştir.

Bunun için ilk etapta;

- Mesleklere göre iş piyasası “İhtiyaç Analizleri” oluşturulmuş,
- Taslak “Meslek Standartları” ortaya çıkarılmış,
- Meslek standartları “Eğitim Standartları”na dönüştürülmüş,
- Bu çalışmalarda ortaya çıkan “İşlem Analizleri”nden yararlanarak, işlemlerin
- gruplandırılması esasına dayanan “Modüller” hazırlanmıştır.
- Eğitimci ve yöneticilerin eğitimi sağlanmış,
- Mesleki eğitim donanımı sağlanmış,
- Sosyal ortakların, projeye katılımı sağlanmıştır (DİSK, HAK – İŞ, İŞKUR, KOSGEB, MYK, TESK, TİSK, TOBB, TÜRK – İŞ, TÜSİAD).

2.6. İKMEP Kapsamında Öğrencilerin Alacağı Krediler ve Göreceği Dersler

Bu proje kapsamında öğrenci ortalama 120 kredi tamamlayarak programdan mezun olabilir. Haftalık toplam ders saati 25 – 30 ders saati olarak öngörülmüştür. Bu amaçla programda yer alan dersler şu şekilde gruplanmıştır (<http://ikmep.yok.gov.tr>).

A) Zorunlu Dersler: YÖK tarafından belirlenen ve tüm programlarda uygulanması zorunlu olan bu dersler temel ve ortak yeterlilikleri kazandırmayı hedefleyen dersler olup, yıllık toplam 16 kredi olacaktır. (Türk Dili ve Edebiyatı = 4 Kredi, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi= 4 Kredi, Yabancı Dil=8 Kredi olacaktır.

B) Meslek Dersleri: Mesleğe ilişkin yeterlilikleri kazandırmaya yönelik derslerdir. Meslek dersleri, yeterlik tablosuna göre eğitim kurumlarınca ilgili mevzuat çerçevesinde ders planından seçilerek uygulanır. Seçilen meslek derslerinin; süresi, içeriği, ölçme-değerlendirme ve eğitim-öğretim yöntemleri belirlenirken yeterlik tablosu, ders bilgi formları, modül bilgi formları ve işlem analizlerindeki açıklamalar esas alınır. Toplam 80 – 85 kredi olacaktır.

C) Seçmeli Dersler: Toplam kredinin %20-25 kadar olacaktır. Bu dersler, öğrencinin istihdamına katkıda bulunacak ilave yeterliliklerin kazanılması, bireysel yaşam kalitesinin artırılması, hobilerin geliştirilmesi vb. amacıyla o programdaki derslerin içinden veya diğer programlardan seçebilecektir.

D) Endüstriye Dayalı Öğretim (Staj): Öğrencinin sektörde yapacağı pratik ve uygulamalı eğitimidir. Daha önceki uygulamaların aksine, staj kredilendirilecek ve mezuniyet kredisine dâhil edilecektir. Şöyle ki; 6 Haftalık Staj Süresi = 8 Kredi, 8 Haftalık Staj Süresi= 10 Kredi, 12 Haftalık Staj Süresi=16 Kredi olarak hesaplanacaktır.



3. MATERYAL VE METOT

Bu araştırmada; İKMEP kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurulunun çalışmaları incelenerek, projenin Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Mobilya ve Dekorasyon Programı örnek pilot uygulanması incelenmiştir.

3.1. Araştırma Kapsamı ve Yöntemi

Araştırma, Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Mobilya ve Dekorasyon Programı pilot uygulamasını kapsamaktadır. Uygulamanın yapılmaya başlandığı 2011 yılından itibaren mesleki yeterlilikler çerçevesinde, sektör beklentileri dikkate alınarak geliştirilen ve güncellenen 5 yıllık eğitim programları ile müfredatlar incelenmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon Programının Durumu ve Hedefi Mesleki eğitimin ikili hedefi istihdam ve ekonomik büyümeye katkı sağlamak ve sosyal sorunlara yanıt verebilmektir. Bu iki hedefte gençlere hatta yetişkinlere çekici kariyer fırsatları sunulmalıdır. Bilgi toplumunda mesleki beceri ve yetkinlikler akademik beceri ve yetkinlikler kadar önemlidir.

Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon Programının Avrupa Yeterlilikler Çerçevesinde, yeterlilik (qualification), öğrenme kazanımları (learning outcomes) olarak nitelenen bilgi (knowledge), beceri (skill) ve yetkinlik (competence) bileşenlerinin öğrencilere kazandırılması, mesleğin saygınlığının ve sosyal itibarının yükseltilmesi hedeflenmiştir.

4.2. Mobilya ve Dekorasyon Programının İKMEP Öncesi Eğitim Programı

Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon Programında önlisans düzeyinde (2 yıllık) eğitim vermektedir. Verilen eğitime Avrupa Birliği Yeterlilikler Çerçevesi (EQF) açısından bakılacak olursa EQF'in (Short cycle) EQF'in 5. düzeyine karşılık gelmektedir.

ISCED'97 ye göre program adı 2009 yılında yeniden düzenlenmiştir. İKMEP öncesi Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon Programının eğitim planları incelendiğinde; öğrencilerin METEP müfredatına göre hazırlanan programa göre yüzyirmi (120) krediyi tamamlayarak mezun oldukları görülmektedir.

Eğitim planında yeterli ölçüde kişisel gelişim amaçlı seçmeli dersin olmadığı öğrencilerin program içerisinde dahi çalışmak istedikleri alan derslerini seçmeli olarak alamadıkları görülmektedir.

Uygulanan müfredat ve program, sektörün ihtiyaç duyduğu yetkin meslek elemanını yetiştirecek teorik ve uygulamalı dersleri kapsamamaktadır. Meslek tanımları ve standartları göz ardı edilmiştir. Kalite ve güvence sistemi ile akredite olmaya yönelik yapılanma gerçekleştirilememiştir.

Bu nedenle uygulanan programa yönelik temel eleştiri, iş dünyasının beklentilerini karşılayacak insan gücü yetiştirilmesindeki yetersizliktir.

2009 öncesinde Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon Programında uygulamadaki yetersizlikler nedeni ile mezunların mesleklerinin gerektirdiği yetkinlik ve beceriyi kazanamadıkları görülmüştür.

Teorik bilgi anlamında fazla yetersizlik söz konusu değildir. Ancak, yeterli beceri kazandırılmadığından yetkinlikte zaaf ortaya çıkmıştır. Sektör temsilcileri ile yeterli işbirliği oluşturulmadığından işgücü piyasalarının istediği nitelikler öğrencilere kazandırılmamıştır. İKMEP öncesi 2009-2010 eğitim öğretim yılı Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon METEP Programının ders planı Tablo 4' de verilmiştir.

Tablo 4. 2009 - 2010 eğitim-öğretim yılı Mobilyave Dekorasyon Programı ders planı (METEP)

SIRA NO	DERS KODU	1.YARIYIL	SAAT / HAFTA				
			TEORİ	PRATİK	D.SAATİ	AKTS	Z/M/S
1	1123103	Matematik I	3	1	4	3	ZORUNLU
2	1123105	Teknolojinin Bilimsel İlkeleri	3	1	4	3	ZORUNLU
3	1123107	Elektrik Bilgisi	2	0	2	1	ZORUNLU
4	1123111	Ağaç Malzeme Teknolojisi I	1	1	2	1	MESLEK
5	1123113	Atelye I	2	2	4	3	MESLEK
6	1123115	Mobilya Konstrüksiyonu I	1	1	2	2	MESLEK
7	1123117	Ağaç İşleme Makinaları I	1	1	2	2	ZORUNLU
8	70161	Yabancı Dil I	4	0	4	4	ZORUNLU
9	10161	Türk Dili I	2	0	2	2	ZORUNLU
10	30161	Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi I	2	0	2	2	ZORUNLU
11	50161	Temel Bilgi Teknolojisi Kullanımı	2	2	4	4	ZORUNLU
12	15	Beden Eğitimi I	2	0	2	2	SEÇMELİ
13	18	Güzel Sanatlar I	2	0	2	2	SEÇMELİ
14	90161	Üniversitede Yaşam Kültürü	1	0	1	1	SEÇMELİ
TOPLAM			27	8	35	30	
SIRA NO	DERS KODU	2.YARIYIL	SAAT / HAFTA				
			TEORİ	PRATİK	D.SAATİ	AKTS	Z/M/S
1	1123104	Matematik II	3	1	4	3	ZORUNLU
2	1123112	Ağaç Malzeme Teknolojisi II	1	1	2	3	MESLEK
3	1123114	Atelye II	2	2	4	4	MESLEK
4	1123116	Mobilya Konstrüksiyonu II	1	1	2	2	MESLEK
5	1123118	Ağaç İşleme Makinaları II	1	1	2	2	MESLEK
6	1123120	Döşemecilik Tekniği	1	1	2	2	MESLEK
7	70162	Yabancı Dil II	4	0	4	4	MESLEK
8	10162	Türk Dili II	2	0	2	2	ZORUNLU
9	30162	Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi II	2	0	2	2	ZORUNLU
10	50162	Temel Bilgisayar Bilimleri	2	2	4	4	ZORUNLU
11	15	Beden Eğitimi II	2	0	2	2	ZORUNLU
12	18	Güzel Sanatlar II	2	0	2	2	SEÇMELİ
13	1123158	Staj	-	-	0	0	ZORUNLU
TOPLAM			21	9	30	30	

SIRA NO	DERS KODU	3.YARIYIL	SAAT / HAFTA				
			TEORİ	PRATİK	D.SAATI	AKTS	Z/M/S
1	1123203	Ergonomi	2	0	2	2	MESLEK
2	1123205	Bilgisayar Destekli Çizim(CAD) I	2	2	4	4	ZORUNLU
3	1123207	Atelye ve Proje Uygulamaları I	2	2	4	4	MESLEK
4	1123209	Sistem Analizi ve Tasarımı I	1	1	2	3	ZORUNLU
5	1123211	Üst Yüzey İşlemleri	2	0	2	2	MESLEK
6	1123213	Mobilya Tasarımı	2	2	4	4	MESLEK
7	1123215	Ahşap Oymacılığı ve İşl.	1	2	3	3	MESLEK
8	1123217	Kereste Endüstrisi ve Odun Zararlıları	1	1	2	2	MESLEK
9	1123227	Kalite Güvence ve Standartlar	1	1	2	2	ZORUNLU
SEÇMELİ DERSLER							
10	1123219	Girişimcilik	1	1	2	2	SEÇMELİ
11	1123221	İmalat Kontrolü I	1	1	2	2	MESLEK
TOPLAM			16	13	29	30	
SIRA NO	DERS KODU	4.YARIYIL	SAAT / HAFTA				
			TEORİ	PRATİK	D.SAATI	AKTS	Z/M/S
1	1123206	Bilgisayar Destekli Çizim(CAD) II	2	2	4	4	ZORUNLU
2	1123208	Atelye ve Proje Uygulamaları II	2	2	4	5	MESLEK
3	1123210	Ağaç İşleri Statiği	1	1	2	4	MESLEK
4	1123212	İç Mimar ve Dekorasyon Teknikleri	2	2	4	4	ZORUNLU
5	1123214	Maliyet Hesapları	2	0	2	2	ZORUNLU
6	1123216	Ahşap Tarihî Eser El Sanatları İşl.	1	2	3	2	MESLEK
7	1123218	Sistem Analizi ve Tasarımı II	1	1	2	2	MESLEK
8	1123220	Genel ve Teknik İletişim	1	1	2	2	MESLEK
SEÇMELİ DERSLER			12	11	23	25	
9	1123222	İşletme Yönetimi	1	1	2	2	SEÇMELİ
10	1123224	İmalat Kontrolü II	1	1	2	3	MESLEK
TOPLAM			14	13	27	30	

4.3. Mobilya ve Dekorasyon Programının İKMEP Kapsamında Eğitim Programı

Ülkemizin ve bölgenin genç nüfusu ve demografik özellikleri, önemli bir potansiyel avantaj sunmaktadır. Ülkenin rekabet gücünün artırılmasında, genel olarak eğitimin, özelden mesleki eğitimin ayrı bir önemi vardır. Potansiyel avantajlar taşıyan büyük genç nüfus, eğer eğitim ve istihdam imkanı bulamazsa, risk de büyük olacaktır. İşverenler, mezunların işgücü piyasasına getirdikleri beceriler ile ihtiyaç duydukları beceriler arasında uyumsuzluk görmektedirler.

Ekonomi globalleşmekte, kentselleşmekte ve hizmet sektörüne talep yükselmektedir. Ekonomi dış rekabete açıldığında, Türkiye'nin genç işgücü AB ülkelerindeki rakipleri ile bilgi ve beceri bakımından rekabet edebilmeleri için eğitim sisteminin gerekli asgari öğrenme çıktılarını verebilecek düzeyde olması gerekmektedir.

Bu zorunluluk ve gereklilikler göz önünde bulundurularak Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon Programı ve müfredatları 2010-2011 eğitim öğretim yılında mesleki yeterlilikler ve sektör talepleri göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmiştir. Değişen taleplere göre yapılan bu düzenlemeler sürekli olarak güncellenmiştir. Proje kapsamında Mobilya ve Dekorasyon Programı için hazırlanan eğitim planı Tablo 5'de, yapılan değişikliklerle 2016- 2017 eğitim öğretim yılında uygulanacak olan eğitim planı Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6. 2016 - 2017 eğitim-öğretim yılı Mobilya ve Dekorasyon Programı ders planı (İKMEP)

SIRA NO	DERS KODU	1. YARIYIL	SAAT / HAFTA				
			TEORİ	PRATİK	D. SAATI	AKTS	Z / M / S
1	MYO131	Temel Matematik	2	0	2	2	ZORUNLU
2	MMOB101	Ağaç Malzeme Teknolojisi	2	1	3	3	ZORUNLU
3	MMOB103	Masif Mobilya	2	2	3	4	ZORUNLU
4	MMOB105	Mobilya İmalatında Temel İşlemler	2	2	3	4	ZORUNLU
5	MMOB109	Teknik Resim	1	1	2	2	ZORUNLU
6	TDB101	Türk Dili I	2	0	2	2	ZORUNLU
7	ATA101	Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi I	2	0	2	2	ZORUNLU
8	YBD121	İngilizce I	2	0	2	2	Z. SEÇMELİ
10	MYO123	Fizik I	2	0	2	2	SEÇMELİ
11	MYO204	Araştırma Yöntem ve Teknikleri	1	1	2	1	SEÇMELİ
12	MMOB121	Mobilya Sanat Tarihi	2	0	2	2	SEÇMELİ
13	MMOB224	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	2	0	2	2	SEÇMELİ
14	MYO119	Yönlendirilmiş Çalışma	1	0	1	1	SEÇMELİ
15	MMOB107	Ahşap Süsleme Teknikleri I	2	0	2	2	SEÇMELİ
16	MMOB137	Endüstriyel Üretim Uygulamaları I	2	2	3	4	SEÇMELİ
		TOPLAM					
SIRA NO	DERS KODU	2. YARIYIL	SAAT / HAFTA				
			TEORİ	PRATİK	D. SAATI	AKTS	Z / M / S
1	MYO132	Mesleki Matematik	2	0	2	2	ZORUNLU
2	MMOB106	Meslek Resim I	2	2	3	3	ZORUNLU
3	MMOB108	Doğama Yapımı	2	0	2	2	ZORUNLU
4	MMOB110	Panel Mobilya İmalatı	2	2	3	4	ZORUNLU
5	TDB102	Türk Dili II	2	0	2	2	ZORUNLU
6	ATA102	Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi II	2	0	2	2	ZORUNLU
7	ENF102	Bilgi ve İletişim Teknolojileri	3	1	4	4	ZORUNLU
8	YBD122	İngilizce II	2	0	2	2	Z. SEÇMELİ
9	MMOB104	Mobilya Malzeme Teknolojisi	2	1	3	2	ZORUNLU
10	MYO103	İlk Yardım	1	0	1	1	SEÇMELİ
11	MYO124	Fizik II	2	0	2	2	SEÇMELİ
12	MYO201	Kalite Güvence ve Standartlar	1	0	1	1	SEÇMELİ
13	MMOB122	Ahşap Süsleme Teknikleri II	2	0	2	2	SEÇMELİ
14	MMOB138	Endüstriyel Üretim Uygulamaları II	2	2	3	4	SEÇMELİ
15	MYO158	Staj	-	-		1	SEÇMELİ
		TOPLAM					
SIRA NO	DERS KODU	3. YARIYIL	SAAT / HAFTA				
			TEORİ	PRATİK	D. SAATI	AKTS	Z / M / S
1	MMOB202	Bilgisayar Destekli Mobilya Tasarımı	2	2	3	4	ZORUNLU
2	MMAK203	Bilgisayar Destekli Üretim I	3	1	4	4	ZORUNLU
3	MMOB201	Meslek Resim II	2	2	3	4	ZORUNLU
4	MMOB207	İmalat İşlemleri I	2	2	3	4	ZORUNLU
5	MMOB209	Mekan Donatı I	2	2	3	4	ZORUNLU
6	MMOB221	Kalıp Hazırlama Teknikleri	2	0	2	2	SEÇMELİ
7	MMOB223	Üretim Yönetimi	2	0	2	2	SEÇMELİ
8	MMOB219	Girişimcilik I	2	0	2	2	SEÇMELİ
9	MIŞY101	İşletme Yönetimi I	2	0	2	2	SEÇMELİ
10	MYO115	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku	2	0	2	2	SEÇMELİ
11	MMOB203	Üst Yüzey İşlemleri I	2	0	2	2	SEÇMELİ
12	MMOB211	Sistem Analizi ve Tasarımı I	1	1	2	2	SEÇMELİ
13	MMOB205	Dış Mekan Mobilyaları	2	2	3	4	SEÇMELİ
14	MMOB237	Endüstriyel Üretim Uygulamaları III	2	2	3	4	SEÇMELİ
		TOPLAM					

SIRA NO	DERS KODU	4. YARIYIL	SAAT / HAFTA				
			TEORİ	PRATİK	D. SAATI	AKTS	Z / M / S
1	MMOB224	Bilgisayar Destekli MekanTasarımı	2	2	3	4	ZORUNLU
2	MMAK204	Bilgisayar Destekli Üretim II	3	1	4	4	ZORUNLU
3	MMOB204	Mekan Proje Çizimi	2	2	3	4	ZORUNLU
4	MMOB208	İmalat İşlemleri II	2	2	3	4	ZORUNLU
5	MMOB210	Mekan Donatı II	2	0	2	2	ZORUNLU
6	MMOB214	Ergonomi	2	0	2	2	ZORUNLU
7	MMOB222	Üst Yüzey İşlemleri II	2	0	2	2	SEÇMELİ
8	MIŞY102	İşletme Yönetimi II	2	0	2	2	SEÇMELİ
9	MMOB220	Girişimcilik II	2	0	2	2	SEÇMELİ
10	MYO203	Meslek Etiği	1	0	1	1	SEÇMELİ
11	MYO101	İletişim	1	0	1	1	SEÇMELİ
12	MMOB206	Temel Tasarım	2	0	2	2	SEÇMELİ
13	MMOB212	Sistem Analizi ve Tasarımı II	1	1	2	2	SEÇMELİ
14	MMOB238	Endüstriyel Üretim Uygulamaları IV	2	2	3	4	SEÇMELİ
		TOPLAM					

1. ve 2. yarıyıldaki seçmeli derslerden 7'şer kredi seçmeli ders seçilecektir. 3. ve 4. yarıyıllardaki seçmeli derslerden 10'ar kredi seçmeli ders seçilecektir.

4.4. İKMEP Kapsamında Mobilya ve Dekorasyon Programları için Hazırlanan Dersler

İKMEP kapsamında Mobilya ve Dekorasyon Programları için 16 saat (16 kredi) zorunlu YÖK dersi, 28 saat (33 kredi) seçmeli ders, 80 saat (89 kredi) meslek dersi hazırlanmıştır. Stajın ise 6 haftalık (8 kredi), 8 haftalık (10 kredi) ve 12 hafta (16 kredi) olarak 3 seçeneği verildiği görülmüştür. Proje kapsamında 1 modül=1 AKTS kredisi olarak belirlenmiştir. Bu durum Tablo 7' de özetlenmiştir.

Tablo 7. İKMEP kapsamında Mobilya ve Dekorasyon Programları için hazırlanan dersler

MESLEK DERSLERİ	Hafta/ Saat	AKTS Kredisi	ZORUNLU DERSLER	Hafta/ Saat	AKTS Kredisi
Ahşap Levha Üretimi	4	6	Türk Dili I	2	2
Ahşap Süsleme Teknikleri I	4	4	Türk Dili II	2	2
Ahşap Süsleme Teknikleri II	2	3	Atatürk İlke ve İnkılapları I	2	2
Bilgisayar Destekli Çizim-I	2	3	Atatürk İlke ve İnkılapları II	2	2
Bilgisayar Destekli Çizim-II	2	2	Yabancı Dil	8	8
Bilgisayar Destekli Üretim (CAM)-I	3	4	TOPLAM	16	16
Bilgisayar Destekli Üretim (CAM)-II	3	3	SEÇMELİ DERSLER	Hafta/ Saat	AKTS Kredisi
Dış Mekan Mobilyaları	3	3	Bilgi ve İletişim Teknolojisi	3	4
Döşeme Yapımı	2	3	Araştırma Yöntem ve Teknikleri	2	3
Fizik	-	-	İletişim	2	2
Ergonomi	2	3	Meslek Etiği	2	2
İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı	2	2	Çevre Koruma	2	2
Kalite Güvencesi ve Standartları	3	3	İşletme Yönetimi I	3	4
Masif Mobilya	3	3	İşletme Yönetimi II	3	5
Mekan Donatı-I	4	5	Kalite Yönetim Sistemleri (Hizmet)	2	2
Mekan Donatı-II	2	3	Kalite Güvencesi ve Standartları (Üretim)	3	3
Mekan Projesi Çizimi	2	2	İlk Yardım	6	6
Meslek Resim-I	2	2	TOPLAM	28	33

Meslek Resim-II	2	2	STAJ (4 HAFTA)		8
Mesleki Matematik- 1	4	4	STAJ (8 HAFTA)		10
Mesleki Matematik- 2	4	4	STAJ (12 HAFTA)		16
Mesleki Yabancı Dil	3	4	TOPLAM		
Mobilya İmalatında Temel İşlemler	4	4			
Panel Mobilya İmalatı	4	5			
Sistem Analizi Ve Tasarımı	4	5	*ÖNERİLEN DERSLER	2	2
Teknik Resim	2	2	*Ağaç Malzeme Teknolojisi	2	2
Üretim Yönetimi	2	2	*MobilyaMalzeme Teknolojisi	2	2
Üstüzyüz İşlemleri -I	2	3	*Mobilya Sanat Tarihi	6	6
Üstüzyüz İşlemleri-II	2	2	*Endüstriyel Üretim Uygulamaları I-II-III-IV		
Yapay Levha Üretimi	2	4			
TOPLAM	80	89	TOPLAM	10	10

AKTS: Avrupa Kredi Transfer Sistemi, 1modül=1AKTS * programda yer alması için önerilen dersler

4.4. İKMEP Projesi Öncesi ve Sonrası Eğitim Planlarının Karşılaştırılması

Akdeniz Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Mobilya ve Dekorasyon Programında İKMEP öncesi METEP ve İKMEP te uygulanan her iki eğitim planı karşılaştırıldığında; mevcut eğitim planında zorunlu YÖK dersleri, meslek dersleri ve seçmeli ders bulunduğu görülmektedir. Öğrenci toplamda yüzüymü (120) kredi ders alarak mezun olmaktadır. METEP programı ve eğitim planında öğrencinin kişisel gelişimi için gerekli seçmeli derslerin yanı sıra mesleki yeterliliklerin gerektirdiği ve sektörün istediği yetkinlikleri kazandırabilecek pratik uygulama derslerinin eksik ve yetersiz olduğu görülmektedir.

İKMEP'e göre hazırlanan eğitim planlarında ise; YÖK ve meslek derslerinin yanında seçmeli kişisel gelişim amaçlı derslerin ve uygulama derslerinin eğitim planında yer aldığı görülmektedir. İKMEP eğitim planında hayat boyu öğrenme süreci ve eğitimde çeşitlilik unsurları göz önünde bulundurularak % 25 oranında seçmeli ders eğitim planında yer almıştır. Bunun yanı sıra öğretim programı, bilimin evrensel ilkeleri, AB ve ulusal yeterlikler çerçevesi, mesleki ve teknolojik gelişmeler ile Yüksek Öğretim Kurumlarının ilgili mevzuat hükümlerine göre güncellenmiştir.

Programda uygulanacak meslek dersleri, modüller ve seçmeli dersler belirlenirken; mesleki yeterlilikler, sektör talepleri, bölgesel ihtiyaçlar, programın imkanları ve öğrenci yönelimleri dikkate alınmıştır. Derslerin içerik ve süreleri, yeterlik tablosu, ders bilgi formları, modül bilgi formları ve işlem analizlerindeki açıklamalar doğrultusunda planlanmıştır. Programdaki ders bilgi formları ve modül bilgi formları eğitim-öğretim planlamasında mevcut koşullara göre hazırlanmıştır.

İş hayatında ve teknolojide yaşanan gelişmelerin programlara sürekli yansıtılması için yeterlilik kazandırmaya yönelik olan ders bilgi formları ve modül bilgi formlarında güncellemeler yapılmıştır. Böylece hem sektörün beklentileri karşılanmış, hemde 5. Seviyedeki bir meslek elemanının sahip olması gereken yeterlilikler öğrencilere kazandırılmıştır.

Bu süreçte üniversitemizde “Akdeniz Üniversitesi Ahşap Teknolojileri Uygulama ve Araştırma Merkezi (ATAUM)” kurulmuştur. Merkezin uygulama alanlarında programın eğitim planı ve müfredatlarında yer alan derslerin uygulamaları başarı ile gerçekleştirilmiştir. Sektör ile ilişkiler geliştirilerek teknolojik olarak ve fiziken donanımlı olan iş yerlerinde Bilgisayar Destekli



Üretim Endüstriyel Üretim Uygulamaları ve 240 saatlik staj uygulamaları ile öğrenci pratikleri desteklenmiştir. Öğrenci pratikleri yerel ve ulusal yazılı ve görsel medyada yer almıştır. Medyada yer alan haberlerinde katkısı ile programa olan öğrenci tercihi 2011 yılından bu yana artarak devam etmiş kontenjanlar tamamen dolarken kayıt yaptıрма oranında % 98 seviyelerine ulaşmıştır. Bu uygulamalar sonunda programda kayıtlı öğrencilerin başarı oranı % 70 seviyelerine yükselmiş, programdan mezun olan öğrencilerimiz yetkin meslek elemanı olarak aranır hale gelmişlerdir. Sektörde faaliyet gösteren firmaların mezunlarımızı istihdamlarında önemli artışlar olmuş, mezunlarımız aranan ve tercih edilen yetkin meslek elemanı konumuna ulaşmıştır.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Başlangıçta 8 MYO'larda uygulanan İKMEP projesi bugün tamamı 5. seviyede olmak üzere 20 meslek için ön lisans programları ve eğitim standardı dokümanı düzeyinde, 52 öğretim programı, 64 meslek programı ve 19 sertifika programı ve müfredatları tamamlandığı için söz konusu müfredatların Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilerek üniversitelere tavsiye edilmesi konusu 01.07.2010 tarihli Yükseköğretim Genel Kurul toplantısında incelenmiş ve 2547 sayılı Kanun'un 2880 sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 ve 7/h maddeleri uyarınca, söz konusu proje çerçevesinde hazırlanan programlar ve müfredatları uygun görülerek, 2010-2011 öğretim yılından itibaren yükseköğretim kurumlarında uygulanmasına karar verilmiştir.

Meslekleri tanıtmak, meslek edindirmek ve iş dünyası hakkında bilgiler vermek ve kariyer imkanları konusunda öğrencileri yönlendirmek üzere ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında "Mesleki ve Teknik Eğitim Rehberliği" sağlanmalıdır. Meslek Yüksekokullarındaki program müfredatı her yıl gözden geçirilmeli ve sektörün ihtiyacı dikkate alınarak güncellenmelidir. Meslek Yüksekokulu programlarında uygulama imkanları meslek standartlarını garanti edecek düzeye çıkarılmalı, öğrenci ve öğretim elemanlarına motivasyon kazandırılmalı ve toplumda mesleğe dair değer alanı yeniden inşa edilmeli, mesleğin itibar algısı yükseltilmelidir.

6111 sayılı (torba) yasayla 2547 sayılı kanunun 3(1)maddesinde yer alan Meslek Yüksekokulu tanımında değişiklik yapılarak, toplam 2 yıl veya 6 dönem (trimester) olarak öngörülen MYO eğitiminin yarısının okul yarısının işyeri eğitimi şeklinde yapılmasına imkân sağlanması amaçlanmıştır. Madde 2547/3(1): (Değişik: 13/2/2011-6111/170 md.) Meslek Yüksekokulu: Belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitimöğretim sürdüren, önlisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur. Okul Eğitimi-İşyeri Eğitimi (trimester) 3 Dönem Okul Eğitimi + 3 Dönem İşyeri Eğitimi veya bir başka düzende düzenlenmelidir.

Meslek Yüksekokullarındaki eğitim-öğretim, okulların ve yerel işyeri imkanları değerlendirilerek kademeli bir şekilde 2 yıl 6 yarıyıl (sömestre) olarak 6 yarıyılın 3'ü işyerinde uygulamalı eğitim şeklinde düzenlenmelidir. 6111 sayılı (torba) yasayla Mesleki ve Teknik Yükseköğretim de 3308 sayılı kanun kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda mesleki teknik yükseköğretim öğrencileri de iş yeri eğitimi (stajları) sırasında hastalık ve kazalara karşı sigorta edilmekte ve sigorta masrafları ilgili yükseköğretim kurumu tarafından sağlanmaktadır. 6111 sayılı (torba) yasayla Mesleki ve Teknik Yükseköğretim Kurumu öğrencilerine işyeri eğitimi (staj) sırasında net asgari ücretin %30'u ödenecektir hükmü eklenmiştir. En az on işçi çalıştıran işyeri sahiplerine stajyer öğrenci alma zorunluluğu getirilmiştir.

Örgün öğretimin yanında II. Örgün öğretimde de eğitim öğretim yapıldığı göz önünde bulundurularak öğretim elemanlarının uygulamadan kaynaklanan ders yükü problemi yeniden gözden geçirilmelidir. Haftalık 10 saat ile sınırlandırılan uygulamalı ders yükü yerine öğretim elemanının haftalık toplamda okutabileceği ders yükü ücretlendirmede esas alınmalıdır. Eğitim yapılan bütün programlarda öğrenci stajı zorunlu hale getirilmelidir. Yabancı Dil dersi 04.12.2008 tarihinde yayınlanan “Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Dil Öğretimi ve Yabancı Dille Öğretim Yapılmasında Uyulacak Esaslara İlişkin Yönetmelik” kapsamında 2’şer saate indirilmesi kararlaştırılmıştır (<http://www.yok.gov.tr>.)

Öğrencilerin yurt içi ve yurt dışı öğrenci değişimi programlarına katılımlarının teşviki için cazibe alanları oluşturulmalıdır. Bu amaçla mesleki yabancı dil eğitimi teşvik edilmelidir.

İKMEP kapsamında mezun olacak öğrencilerin, dikey geçiş sınavı (DGS) ile lisans programına geçişi hususunun göz önünde bulundurularak eğitim planları ve müfredatlar oluşturulurken ön lisans ve lisans eğitimi ilişkisi iyi kurgulanmalı, esek eğitim planları hazırlanarak öğrencilerin mağdur olmaları önlenmelidir. Modül tanımları ile mesleki yeterlilik kurumunun yaptığı modül tanımları standardize edilmeli, ilerde mezunların karşılaşabileceği sorunlar baştan öngörülerek gerekli tedbirler alınmalıdır. Sonuç olarak İKMEP kapsamında yapılan çalışmalarda Mobilya ve Dekorasyon Programı için hazırlanan derslerin, saatleri, kredileri ve içeriklerinin eksikliklerine rağmen, projenin paydaşlarının kazanımları düşünülerek geliştirilip iyileştirmeler yapıldığı takdirde Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ve Bologna sürecinde ön lisans seviyesi olan 5. seviyede yetkin meslek elemanı yetiştirilmesinde uygun bir proje olduğu görülmüştür.

KAYNAKLAR

1. Alp, Ş. “Mobilya ve Dekorasyon Endüstrisinde EğitimGören Çırakların Mesleki Eğitim Alt Yapısına İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010. Öztürk N.,
2. “İktisadi Kalkınmada Eğitimin Rolü”, Hacettepe Üniv. Sosyo Ekonomi Dergisi ,S:27-45, (2005).
3. Yeşilay, B.,R, “İkmep Komisyonu Çalışma Notları, (2011).
<http://ikmep.yok.gov.tr>, (28.02.2011). <http://teknik.akdeniz.edu.tr> (28.02.2011).
http://www.yok.gov.tr/component/option,com_docman/task,doc_download/gid,216/Itemid,99999999/, (04.12.200)
- 1“Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Düzenlenmesi” (Rapor), YÖK, 2008, Ankara.
2. “Türkiye’nin Yükseköğretim stratejisi”, YÖK, 2007, Ankara.
- ÖSYM İstatistikleri
4. YÖK tarafından üniversitelerden sağlanan veriler.
5. Türkiye’nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye’nin Kalkınması, Dünya Bankası, İnsani Kalkınma Sektörü, Türkiye Birimi, Haziran 2008.
6. Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri, Hakan Yılmaz, türkconfed, ERG, Nisan 2007, İstanbul.



MESLEKİ EĞİTİMDE İSTİHDAM VE NİTELİK İLİŞKİSİ

Mustafa ASLAN

İstanbul Ümraniye Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İSTANBUL
aaslann@gmail.com

ÖZET

Mesleki ve teknik eğitim akademik eğitimden farklı olarak bireylere el becerisi kazandırma, pratik problem çözme yeteneği, mesleğe yönelik temel bilgi ve becerileri kazandırmayı hedeflemektedir. Bunun yanı sıra bireylere eleştirel bir bakış açısı katarak, analitik düşünme yeteneğini de aşılamaı hedefleyen bir süreçtir. Gelişmekte olan ülkelerde mesleki ve teknik eğitimin önemi anlaşılmış ve bu konuda ciddi bazı projeler gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde ise batıdaki gelişmelere paralel düzeyde birtakım çalışmalar yapılmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim, eğitim sisteminde bir bütünlük arz edecek şekilde bir yapı arz etmesi için ülke genelinde seçilen 111 okul TOBB'un gerçekleştirdiği proje kapsamında yer almış, bu okullara teknik alt yapı desteği verilerek, eğitimciler kursa tabi tutulmuş, bu vesileyle eğitim seviyesindeki artış sağlanmaya çalışılmıştır. Bilinç düzeyinin artırılması, istihdamdaki artışa paralel olarak gelişme göstermiş, bireylerin iş çevrelerinin ve toplumun ihtiyaçları doğrultusunda bir eğitim alması amaçlanmaktadır. Yapısal işsizliğin azaltılarak, ekonominin eğitimli işsizlere bir kapı açması, yaratıcı ve küresel rekabet yeteneği olan sektörlerin oluşmasında mesleki ve teknik eğitim okullarına büyük iş düşmektedir. Sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli teknik eleman için mesleki eğitimin tüm paydaşları (MEB, Özel sektör, Sivil Toplum vb.) beraber hareket eder ise sonuç alma ihtimali daha da yüksek olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Nitelik, Teknik Eğitim, Sanayi İşbirliği

ABSTRACT

Vocational and technical education is different from academic education in its aim to provide individuals with manual skills, practical problem solving ability, basic information and skills related to the vocation. In addition to these, it is also a process which aims to transfuse individuals with analytical thinking ability by providing them with critical thinking perspective. In the developing countries, the importance of vocational and technical education is realized and some significant projects have been carried out. Our country also carries out some studies equivalent to the ones in the west. In relation to the vocational and technical education, for the purpose of forming a unity in the education system all around the country, 111 schools have been selected for the project driven by TOBB. These schools have been reinforced by technical infrastructure and the educators in these schools have been given a course. Thereby, the increase in the level of education is tried to be realized.

The increase in the consciousness has showed development in parallel with the increase in the employment and this process has aimed to provide individuals with the proper education that can meet the needs of the society and business world. Vocational and technical education schools play a crucial role in opening a door by the economy for the educated unemployed individuals and formation of the sectors with the capacity of creativity and competitiveness by decreasing the structural unemployment. If all the stakeholders of the vocational education (Ministry of National Education, Private Sector, Civil Society etc.) collaborate, the accomplishment of a result seems more probable for the sector to find the qualified technical personnel they need.

Keywords: Employment, Qualification, Technical Education, Industry Collaboration

GİRİŞ

Mesleki ve teknik eğitimin varlık nedeni işgücü piyasalarıdır. Temel amacı ise iş çevrelerinin nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanmasıdır. Mesleki ve teknik eğitim, toplumun ve bireyin ihtiyaçlarını ön plana çıkartarak belirli bir meslek dalına ilişkin olarak, bireylere temel bilgi ve becerileri kazandıran, toplumun ekonomik ve sosyal yönden gelişmesine yardımcı olan bir süreçtir. İşgücü piyasaları ile doğrudan ilişki içerisinde girilerek hangi alanlarda mesleki ve teknik eğitimde yoğunlaşma olması gerektiği iyi analiz edildiğinde sistem bir bütünlük arz edecek, toplumun ihtiyaçları ön plana çıkartılmış olacaktır. Bu etkinliğin nitelikli iş gücü yaratma ekseninde genel olarak arz ve talep dengesine katkıda bulunacağı da açıktır. Öyleyse küresel rekabet ortamında yer alabilmek ve bireylerin uzun vadede iş ihtiyacının giderilmesi için üniversitelerin yanında ortaöğretim ve meslek yüksek okullarında verilen eğitimin kalitesinin artırılması bir eğitim politikası haline getirilmeli, bu alana özel geniş çaplı projeler üretilmelidir. Bu noktada çeşitli problemler de gündeme gelecektir. Eğitim politikalarının meslek liseleri veya meslek yüksek okullarına yönelik bir iyileştirme yaratması amacıyla geliştirilmesini yanı sıra üniversitelerin de bu sistem bütünlüğü çerçevesinde yer alması ve işgücü piyasaları ile arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi gerekmektedir.

1. Mesleki ve Teknik Eğitim

A. Mesleki ve Teknik Eğitim Kavramı

Mesleki ve teknik eğitim¹ yapı itibarıyla genel ya da akademik olarak verilen eğitimden farklı özelliklere sahip olmakla birlikte, bireyleri analitik düşünmeye yönlendiren pratik problem çözme yeteneğini bireylere aşılamayı hedef alan, eleştiren bakış açısı kazandıran bir eğitimi hedeflemektedir. Bu çerçevede bir bakış açısıyla batı ülkelerinde mesleki ve teknik eğitim düşünme becerilerini ön plana çıkartarak el becerisi ve pratik aktiviteler yoluyla öğrencinin kısa zamanda sorun çözme yeteneğini kazandırmaya çalışan bir çizgide olduğu söylenebilir.²

Mesleki ve teknik eğitimin, kişiye bir meslekle ilgili iş alışkanlıklarıyla birlikte temel düzeyde bilgi ve beceri kazandırması beklenmektedir.³ Burada amaç; bireyleri ilgili sektörlerde istihdam için gerekli bilgi ve beceriyle donatmak, ülkenin nitelikli iş gücü ihtiyacına cevap vermek, mesleklerinde ilerlemek isteyen bireylere yüksek okullarda okuyabilmesine olanak tanımadır.⁴

¹ "Milli Eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle birlikte her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünü şeklinde tanımlanabilmektedir." Ayrıca bkz. Alkan, Doğan, Sezgin, 1994, s.65.

² Öçal, 2008, s.12-19.

³ Alkan, Doğan, Sezgin, 1996, s.6.

⁴ Eşme, 2007; Şahin ve Fındık, 2008, 66-67.



Türkiye gibi genç nüfus oranı ve nitelikli iş gücü ihtiyacının yüksek olduğu ülkelerde, ülkelerin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayabilmesi ve gelişmiş ülkeler düzeyindeki rekabet ortamında yerini alabilmesi için mesleki ve teknik eğitim olmazsa olmaz bir unsur niteliğindedir. Dolayısıyla mesleki ve teknik eğitim; bireylerin yöneldiği alana yönelik, temel bilgi ve beceri sunarak onların hem mesleki yönden gelişmelerine katkı sağlayıp bilgi ve teknolojiye gelişmeleri takip etmelerine imkân tanıyacak hem de toplumsal ve ekonomik yönden toplumun kalkınmasına yardımcı olacaktır.

B. Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihçesi

Osmanlı Devleti'nde 19.yy da mesleki ve teknik eğitim loncaların sorumluluğunda olmakla birlikte, çırak-usta ilişkisi hâkimdi.⁵ Batıda ise endüstri devrimin yaşanmasıyla birlikte mesleki ve teknik eğitimin önemi anlaşılmış, seri üretim yapabilmek ve toplumun artan ihtiyacının karşılanması için daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Batıdaki bu gelişmelere paralel düzeyde bir gelişme 19.yy'ın ikinci yarısından itibaren kendisini göstermeye başlamıştır.⁶

Batıdaki sanayi devriminin yansımaları neticesinde mesleki ve teknik eğitimin temel ve akademik eğitimin yanı sıra verilmesi gerektiği anlaşılmış, bir disiplin dâhilinde verilmeye başlanmıştır. Tüm bu gelişmelere paralel olarak 1867 sayılı Kanunla 1931 yılında iller bazında sanat okulları açılmış, Bölge Sanat Okulları faaliyete geçmiştir.⁷ 1933 yılında ise 2287 sayılı Kanun ile Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Beş Yıllık Kalkınma Planıyla birlikte bilgi ve teknolojiye hızlı değişimlere uyum sağlamak adına üretimde nitelikli iş gücüne olanak sağlamak için hem orta düzeyde hem de yüksek öğrenimde mesleki ve teknik eğitime verilen önem artmış, kurumlar düzeyinde eğitimde birlik sağlanması adına bazı işbirliği çalışmaları yapılmıştır.⁸

C. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı ve Yapısı

2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 3. maddesinde Meslek Yüksekokulları “ Belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarıyıllık eğitim öğretim sürdüren bir yüksek öğretim kurumudur. ” şeklinde tanımlanmıştır.⁹ Burada meslek yüksek okullarının sanayi, hizmet ve buna benzer alanlarda yer alan mesleklere yönelik olarak nitelikli ve teknik insan gücü yetiştirmeyi hedefleyen, gerekli bilgi ve becerilere sahip, iletişim odaklı, en azından bir yabancı dili temel seviyede konuşabilen, sosyal-kültürel etkinliklere katkı sunabilen insan yetiştirmeyi hedefleyen bir konuma oturtan bir düzenleme yer almaktadır.

Önemle belirtilmesi gereken bir diğer husus ise mesleki ve teknik bilgiyle donatılan meslek yüksek okulu mezunlarının, akademik eğitim alan bir kişiye göre daha fazla uygulama hayatına dâhil

⁵ Gülerman, Taştekil, 1993,s. 45

⁶ Anonymous, 1990, s. 3-16.

⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://etogm.meb.gov.tr>

⁸ Okay ve Özdemir, 2007,s. 1018-1021.

⁹ Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği 5.ilkesi kapsamında bu kurumların işlevlerinin Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda evrensel hukuka,demokrasi ve insan haklarına uygun ve bir bütünlük içinde yerine getirilmesi olarak tanımlanmıştır.

olmasına olanak sağlayan staj programlarıyla destekli bir eğitim sürecinden geçmiş olmasıdır. Bu bağlamda Meslek Yüksek okulları Türkiye gibi gelişmekte olan ve işgücü istihdamına ihtiyaç duyan ülkeler açısından önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Meslek Yüksek okulları ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarının programlarının temel amacı doğrultusunda bir eğitim politikasıyla desteklenmeli ve bu anlamda gerçekçi politikalar geliştirilmelidir.

Ülkemizde de zaman zaman tartışma konusu olan mesleki ve teknik eğitim veren okullar, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde hassas bir konu niteliği taşımaktadır. Konunun önemine binaen, işgücü piyasalarındaki ihtiyaç doğrultusunda ve Avrupa Birliği'nin standartları çerçevesinde bireylerin gerekli ortak kültürel ve mesleki yeterliklere sahip olmasını sağlamak amacıyla bir Avrupa Yükseköğretim Alanı (European Higher Education Area) oluşturmayı hedeflemiştir.

D. Mesleki ve Teknik Eğitimin Önemi

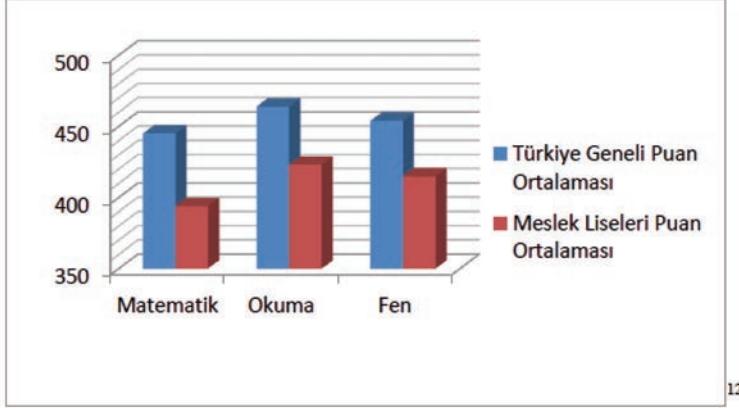
Mesleki ve teknik bir eğitimle sunulan kapsamlı eğitim¹⁰ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde yer alan her bireyin sahip olduğu yaşama hakkı çerçevesinde, insan haysiyetine yaraşır istihdam olanaklarından faydalanabilmeleri, toplumsal hayata katılımlarının etkin bir şekilde gerçekleşmesi ve mesleğe özgü temel bilgi ve becerileri kazanabilmeleri bakımından büyük önem taşımaktadır. Bireyler ortaöğretim kurumlarında aldıkları eğitimi üniversite düzeyine taşıyabilecek şekilde eğitim almalı, daha geniş ve aktarılabilir becerilerini uygulama hayatında gerçekleştirebilmelidir. Dolayısıyla bu tür programların sunulabilmesi için gençlerin eğitime katılım süreçleri öncelikli olarak incelenmeli, toplumsal refahın ve sürdürülebilir ekonominin sağlanabilmesi adına da işgücü piyasasındaki genel durum üzerinde durularak istihdam oranlarının matematiksel veriler eşliğinde uzmanlar tarafından değerlendirilmesi ve buna uygun stratejiler geliştirilmelidir.

1. Gençlerin Eğitime Katılımı ve İşgücü Piyasasındaki Durum

Mesleki ve teknik eğitim uygulamasının temelinde ortaöğretimde verilen eğitimin nitelikli teknik eleman ihtiyacını sağlayamaması ve işgücü piyasalarında nitelikli iş gücü istihdamına yanıt verememesi yatmaktadır.¹¹Türkiye eğitim sistemi temelde eğitime erişim ve eşitlik hususlarında problemler içermektedir, meslek edindirme amaçlı temel bilgi ve becerileri kazandırma konusunda yetersiz kalmaktadır. Özellikle büyük işletmelerin yoğun olarak ihtiyaç duyduğu teknik eleman ihtiyacını karşılayamayan ülkemiz temel gelişim sorunları içinde boğuşmakta, nitelikli insan gücü yetiştirmek için gereken kaliteli eğitimi sunamamaktadır.

¹⁰ Kapsamlı eğitimin öncelikli unsuru, mesleki eğitim programları tarafından sunulan eğitimler arasındaki kalite farklarının giderilmesidir. Buradaki temel mesele eğitimli ve donanım sahibi bireyler yetiştirmektir. Mesleki eğitimin temel amacı işgücü piyasalarındaki nitelikli iş gücü gereksinimini karşılamaktır. Mesleki eğitim ve işgücü piyasaları arasındaki ilişki ve gençlerin çalışma alışkanlıkları gibi veriler ışığında eğitim programları oluşturulmalı, istihdam açığı olan alanlara yönelik uzun vadede geniş çaplı politikalar geliştirilmelidir.

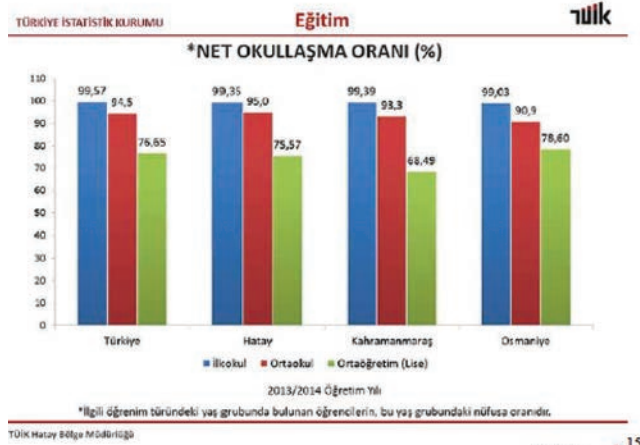
¹¹ Kavak, 2010.



12

2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Rekabet Gücüne Katkısı

Mevcut sosyo ekonomik düzende kalkınma planlarına yönelik olarak mesleki ve teknik eğitim önem kazanmakta¹³, rekabet gücünün artmasıyla teknik bilginin yanı sıra sosyal yönlerden de gelişime açık bireylerin yetiştirilmesi için çaba harcanmaktadır. Sekiz yıllık zorunlu eğitim politikasıyla okullarda okuyan öğrenci sayısının artırılmasının yanı sıra net okullaşma oranı da son yıllarda önemli bir artış göstermiştir. Grafikte belirtildiği üzere 2000-2001 yıllarında net okullaşma oranı %48 iken 2010-2011 öğretim döneminde bu oran %69'a yükselmiştir. Ayrıca ülkenin batısında belirlenen net okullaşma oranı %90'a yaklaşırken ülkenin doğusundaki illerde bu oran %30'a kadar düşmektedir.¹⁴



15

¹² Kaynak: EARGED, 2010.

¹³ Shallberg, 2007.

¹⁴ Ortaöğretim okullarının net okullaşma oranlarına ilişkin daha detaylı bilgi için bkz .ERG (2010).

¹⁵ Kaynak: EARGED, 2010.

Bu tablo ile ulaşılan net okullaşma oranlarına ilişkin veriler birkaç noktada yanıltıcı olabilmekte ve bazı hususların ayrıca değerlendirilmesini beraberinde getirmektedir. İlki sekiz yıllık eğitim programı ile daha fazla sayıda öğrenciye ulaşılmış ancak bu öğrencilerin okula devamsızlıkları değerlendirilmeye alınmamıştır. Aralık 2010'da açıklanan Uluslararası Öğrenci Başarılarını Değerlendirme Programı (PISA) sekiz yıllık eğitim politikasıyla ulaşılmak istenen hedefe aslında ulaşamadığını göstermekte olup, veriler incelendiğinde Türkiye'nin ortalama puanlarının tüm testlerde OECD ortalamasından düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Net okullaşma oranı bize sadece okula kayıt olma oranını göstermekte olup sonradan okuldan kaydını almayan veya devamsızlık gibi bir sebepten kaydını almayan öğrencilere yönelik sağlıklı bir veri sunamamaktadır.¹⁶

	2006 PISA Sonuçları		2009 PISA Sonuçları		2012 PISA Sonuçları		
	Puan	Sıra (*)	Puan	Sıra (*)	Puan	OECD ortalaması	Sıra (*)
Bilim	424	29-29	454	31-33	463	501	30-32
Matematik	424	29-29	445	31-32	448	494	31-32
Okuma	447	28-28	464	31-32	475	496	27-31

OECD üyesi ülke sayısı: 2006'da 30, 2009'da 33 ve 2012'de 34 ülke.

(*) Sıralamada, ilk sayı üst dilimdekilerin sıralamasına göre, ikinci sayı ise son dilimdekilerin sıralamasını gösteriyor

Kaynak: OECD

17

II. Türkiye'deki İstihdam Politikaları ve Uygulamadaki Sorunlar

International Law Organization 2012 yılına ilişkin İstihdam Trendi raporunda emek piyasasında iyileşme oranının minimal seviyelerde gerçekleşeceği, küresel krizden en çok genç nüfusun etkileneceğini, iş arayan genç nüfusun ise ancak kısmi zamanlı veya geçici işlerde iş bulabileceği belirtilmiştir.¹⁸ İstikrarsız büyüme ve enflasyonun yüksek olduğu ülkemizde istihdam oranında artış hızı düşüktür.¹⁹

A. İstihdam İhtiyacı ve Nitelikli İşgücü

Ortaöğretim ve meslek yüksek okullardaki altyapı eksikliğinden dolayı okullarımızda etkili ve beklenen düzeyde eğitim verilememekte olup, mezunlar artan nitelikli işgücü ihtiyacı karşısında yetersiz kalmaktadır. TÜİK'in Hane halkı İşgücü İstatistikleri 2010 raporunda istihdamın eğitim durumlarına göre dağılımı verilmiştir. Rapora göre hem çalışanların hem de mevcut işsizlerin eğitim düzeylerinin çok düşük olduğuna değinilmiş, ülkemizdeki milli gelirin önemli bir kısmının niteliksiz işgücü ile yaratıldığının altı çizilmiştir. Bu durumda özellikle büyük işletmeler üretim için ciddi teknik yatırımlar yapmış olsalar dahi nitelikli işgücü eksikliğinden vasıfsız kişilerce üretim yapmak zorunda kalmakta, verimlilik oranı beklenen düzeye ulaşamamaktadır. Sanayinin

¹⁶ Türkiye'de net okullaşma oranlarındaki artışın eğitimin kalitesinde karşılık bulamadığı sonucuna ulaşan uluslararası değerlendirmeler sekiz yıl boyuna gerek mesleki ve teknik eğitim alan gençler gerekse normal liselerde verilen temel düzeyde matematik, fen bilimleri, Türkçe gibi derslerden temel becerileri kazanamadığını göstermektedir.

¹⁷ Kaynak: EARGED, 2010.

¹⁸ Global Employment Trend, s.36.

¹⁹ İstihdam Odaklı Mesleki Eğitim için Sektörel Araştırma raporunda sunulan veriler ışığında Türkiye'de özellikle 2007 krizinden sonra istihdam oranlarında keskin bir azalmanın olduğu, sonraki yıllarda ise yatay doğrultuda seyrettiği belirtilmiştir.



dinamizmine ayak uyduramayan bir eğitim politikasıyla dünyadaki gelişmelere paralel düzeyde bir gelişme sağlanamayacağı açıktır.

B. İstihdama İlişkin Reform Süreci

Mevzuatta yer alan değişiklikler çerçevesinde istihdam düzeyinin yükseltilerek temel düzeyde önlemler alınmaya başlanmıştır. Bunlardan bazıları mevcut aktif işgücü programlarının güçlendirilmesi (İŞKUR' UN mesleki eğitim faaliyetlerinin genişletilmesi, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumlarının işbirliği çerçevesinde çalışması), işgücü maliyetlerinin azaltılması ve kayıt dışı istihdamla mücadele olarak tanımlanabilir.

C. Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Ülkemizde nitelikli işgücü ihtiyacının artmasıyla birlikte mesleki ve teknik eğitimin önemi anlaşılmaya başlanmış ve bu doğrultuda Mesleki ve Teknik Eğitim yönetmeliğinde gerekli düzenlemeler yapılmış olup yeni ve geniş çaplı eğitim politikaları yaratılarak işsizlik oranlarının azaltılmasına çalışılmıştır. Mesleki ve teknik eğitimde ÇSGB, MEB, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ortaklığıyla yaratılan UMEM projesi kapsamında 81 ilde yer alan okullar arasından 111 okul seçilmiştir. Proje kapsamında yer alan bu okullar teknik anlamda desteklenmiş, teknolojik altyapılarının iyileştirilmesi ve verimin artırılması amacıyla öğretmenlere uygun eğitimler verilerek kalite artırılmaya çalışılmıştır. Bu projenin amacı işgücü piyasasının da ihtiyaçları, yönelimleri dikkate alınarak artan istihdama paralel olarak nitelikli iş gücü yaratmak, gerekli staj programları ile desteklenen gençlerin günümüz bilgi ve teknoloji dünyasındaki gelişmelere uyumunu sağlayarak uzun vadede işsizliğin azaltılmasına olanak tanımaktır.

İstihdam ve eğitim arasında interaktif bir ilişki kurulduğunda şu önemli sorunun çözülmesi de gerekecektir. Üniversitelerden mezun öğrencilerin azımsanmayacak oranlardaki işsizlik oranlarının ülke ekonomisi üzerindeki etkisi çok ciddi bir maliyeti beraberinde getirmektedir. Öyleyse gelişmiş ülkelerdeki mesleki ve teknik eğitim politikaları mevzuata yansıtılırsa hem bireylerin bu eğitime olan bakış açılarında bir iyileşme meydana gelecek hem de nitelikli teknik eleman ihtiyacı giderilmiş olacaktır. Ayrıca bu durum eğitimli insanların AİHM md.5 çerçevesinde insan onuru ve haysiyetine yaraşır işlerde çalışmasına olanak tanıyacak küresel rekabet yeteneği olan sektörlerin gelişmesine katkı sunacaktır.

SONUÇ

Globalleşen dünyada artan rekabetin de etkisiyle ekonomik ve toplumsal alanlarda yaşanan değişim rüzgârı eğitim sistemi üzerinde de etkisini göstermiştir. Eğitim sisteminin birtakım derin sorunları taşıyor olması son yıllarda bazı reformları beraberinde getirmiş ve çözüm önerilerinin tartışılmasına sebep olmuştur. Nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanması adına mesleki ve teknik eğitim veren okulların sayısında niceliksel olarak artışın niteliğe yansımadağı veriler ışığında yukarıda incelendiği üzere açıktır. Ancak bu konuda bazı meslek kuruluşlarının, özel ve sivil toplum örgütlerinin yürüttüğü projelerin temel ihtiyaçları karşılama hususunda bir ışık tuttuğu da yadsınamaz bir gerçektir. Sistemin modüler bir yapıya kavuşturulması için hayat boyu öğrenme için büyük önem taşıyan Ulusal Mesleki Eğitim programları oluşturulmaktadır. Bu noktada eğitime ilişkin problemin devletin tekeline itilmesi anlayışı yavaş değişirken eğitimle doğrudan veya dolaylı olarak ilgili iş çevrelerine de büyük sorumluluk düştüğü gerçeği ortadadır.

Mesleki ve teknik eğitim ve istihdam konularına genel bir bakış niteliği taşıyan bu çalışmadaki

veriler ışığında net okullaşma oranında görülen artışın nitelik olarak verilen eğitime de yansması gerektiği, söz konusu okullarda halen yapısal bazı problemler yaşandığını, bireylerin iş çevrelerinin de dikkate alınmasıyla yeterli ve gerekli oranda bir eğitim verilemediği ortadadır. Özellikle hizmet, sanayi ve tarım sektörlerinde artan istihdama rağmen bu konularda yeterli donanımına sahip bireyler yetişmemesi bu kişileri geçici ve kısmi zamanlı işlere yönleltmektedir. Mesleki Teknik Eğitimde; öğrenci,öğretmen,bina-tesis,alan-bölümler,mevzuat,projeler,yönetim-yönetici,sertifikasyon-yetki,sanayi işbirliği,plansızlık,mesleki eğitime talep ve benzeri konular yeniden ele alınmalı ,mesleki eğitim yeniden tarif edilerek dünyadaki uygulamalarda incelenerek yeniden planlanmalı ve organize edilmelidir Sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli teknik eleman için mesleki eğitimin tüm paydaşları(MEB,Özel sektör,Sivil Toplum vb.)beraber hareket eder ise sonuç alma ihtimali daha da yüksek olacaktır.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O.(2014).Mesleki ve Teknik Eğitim, Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.

Alkan, C., Doğan, H. V., Sezgin, İ.(1994) Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, Ankara .

Aslan, M.(2015).Meslek Liselinin Kariyer Yolu.

Bilgili, Birsen.(2015). Nitelikli Mesleki İstihdam ve Sürdürülebilir Stratejiler Geliştirme Projesi, 2015.

Eşme, İ.(2013). Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu ve Sorunlar, T.C. YÖK Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı, Ankara.

İşkur, 2014 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu,2014.

Köseleci,Nihan.(2012) Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi.

Öçal, H.(2014) “Mesleki Eğitim ve Mesleki Yönlendirme”, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim.

Uçar, C., Özerbaş, M.A.(2013) Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye'deki Konumu, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi.



SANAYİ 4.0' IN MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Bilçen MUTLU, Gürcan ATAÖK, Mustafa KURT

Marmara Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi, Makine Mühendisliği Bölümü, Göztepe /İSTANBUL
bmutlu@marmara.edu.tr, gatakok@marmara.edu.tr, mkurt@marmara.edu.tr

ÖZET

Bu bildirinin amacı, dünyadaki sanayi 4.0 dönüşümünün ortaya çıkaracağı farklı nitelikteki insan kaynağını yetiştirmek için eğitim sisteminde gerekli olabilecek yeni yapılanmaları irdelemektir. Endüstriyel teknolojik gelişmişlik yarışının hızlanması ile birlikte ülkeler eğitim politikalarında reform yapma zorunluluğu hissetmişlerdir. Kaliteli eğitimi toplumun bütün kesimlerine adil olarak yayma yarışı, hem de eğitimde kalitenin artırılması için değişik planlar yapılmış, değişik programlar uygulanmaya başlanmıştır. Ülkemizin sanayi 4.0 fırsatlarını kaçırmaması için Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarına önemli roller düşmektedir. İhtiyaçlara göre revize edilmiş ve yeni açılacak programlarla yeni yetkinliklere sahip bireyler yetiştirilebilir. Dünyadaki sanayi 4.0 uyumu için eğitim sistemimizde yapılması gereken altyapı çalışmaları ve müfredatları ülkemiz açısından ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sanayi 4.0, Mesleki ve Teknik Eğitim,

EFFECTS OF INDUSTRY 4.0 ON VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION

The purpose of this paper is to examine new approaches that may be necessary in the education system to train human resource in different qualities forced by industry 4.0 transformation. With the acceleration of industrial technological development, countries have felt obliged to reform in their educational policies and practices. Various plans have been made and different programs started to put into practice in order to spread the quality education justly to all parts of the society and to increase the quality of education. Vocational and technical training institutions play important roles in order for our country not to miss the opportunities of industry 4.0. Individuals who have new competencies can be trained as per the needs of industry together with revised and new programs to be launched. To comply with industry 4.0 over the world, the infrastructure and curricula works need to be performed in our education system are introduced as per our country.

Keywords: Industry 4.0, Vocational and Technical Education

1. GİRİŞ

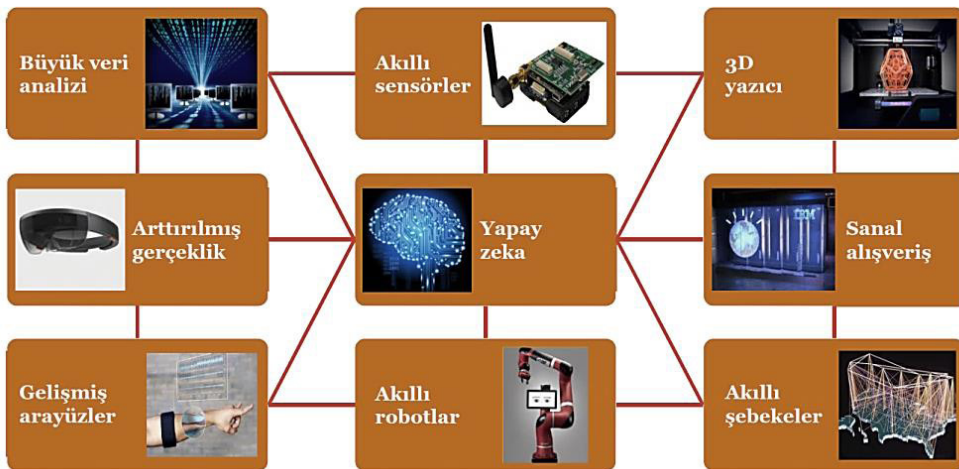
Su ve buhar gücünün daha verimli kullanılmasını sağlayan mekanik tezgâhların 18'inci yüzyılın sonunda bulunması (Sanayi 1.0), 20.Yüzyılın başlarında Henry Ford'un ilk seri üretim hatlarını kurması (Sanayi 2.0), 1950'lerden sonra kısmi olarak üretim süreçlerinde endüstriyel otomasyon sistemlerinin kullanılmaya başlanması (Sanayi 3.0) ve dijital teknolojilerin ortaya çıkması beraberinde sanayi devrimlerini getirmiştir. Endüstrideki ve ekonomideki yansıması, bugün tüm dünyada önemli platformlarda tartışılan ve planlamaları yapılan 4. Sanayi devrimi de kapı eşiğindedir. Bugün kullandığımız dijital teknolojilere baktığımızda bunun çok da şaşırtıcı olmadığını görebiliriz. İlk defa Almanlar tarafından kullanılan Sanayi 4.0 yeni devrimin resmi bir

kanıtıdır. Ayrıca bu trend içinde Amerika, Japonya, İskandinav ülkeleri, Çin ve İngiltere’de ve değişik sektörlerde gelişmeye başlamıştır.



Şekil1. Sanayi Devrimleri Süreçleri (TÜSİAD –Sanayi 4.0 2016).

Sanayi 4.0 erginlik aşamasına gelmiş bir çok temel inovasyonun kombinasyonunu içeren bir kavramdır. Bu teknolojiler robotikten yapay zekâya, ileri teknoloji ürünü sensörlerden bulut bilişimine, nesnelerin internetinden dijital üretime birçok alanı kapsamaktadır. Ancak bu teknolojiler genellikle birbirinden ayrı düşünülmektedir. Fakat hepsi bir araya geldiğinde fiziki ve sanal dünyayı birbirine bağlayabilecek kapasiteye sahiptir. Bu yeni kavram ile kavramsal model oluşturma ve ürün geliştirme işlemleri simülasyon laboratuvarlarından yürütülebilir. Belli başlı tasarım ve mühendislik hataları giderildikten sonra ürünler somut hale getirilebilir. Makinalar arasındaki network değişken teknolojilerin farkında olan ve hızlı şekilde tepki veren sistemlere dönüşebilir.



Şekil 2. Sanayi 4.0 Bileşenleri

Sanayi 4.0 eski ve gereksiz sistemlerin yerine getirdiği dinamik yaklaşımla, verimi artırıyor ve maliyetlerin azalmasına ön ayak oluyor. Almanya'da yapılan bir araştırma, Sanayi 4.0 uygulamaları ile toplam üretim maliyetlerinin %5-8 arasında düşeceğini göstermektedir. Bu da Almanya'nın 10 yıl içinde 100-150 milyar Euro bir maliyet avantajı elde edebileceğini ve rekabet avantajını üst sıralara çekeceğine işaret etmekte. Sanayi 4.0 ile ilgili yapılan farklı bir araştırmada işçilik maliyetlerinde %30-50, operasyon maliyetlerinde %30, lojistik maliyetlerinde %50, bakım maliyetlerinde %40'a varan tasarruf elde edilebileceği yönünde sonuçlar ortaya çıkmıştır. Pazara çıkış süresinde %20-50 azalma ile şirketlerin pazara çok daha hızlı yeni ürün sunabileceği görülmektedir.

2015 yılında 26 farklı ülkede, farklı sektörlerden 2000 üzerinde şirketle yapılan araştırmaya göre; katılımcıların üçte biri entegrasyon ve dijitalleşmede ileri seviyede olduklarını, %72' si ise 2020 yılına kadar bu seviyeye ulaşmayı beklediklerini belirtmişlerdir (Tablo 1).

Tablo 1: Sektörlerin Sanayi 4.0 Adaptasyonu

Mevcut Seviye	Sektörler	5 yıl içerisinde
%45	Elektronik	%77
%32	Havacılık ve Savunma	%76
%35	Endüstriyel İmalat	%76
%32	Kimyasallar	%75
%38	Orman Ürünleri, Kağıt,	%72
%28	Taşımacılık ve Lojistik	%71
%41	Otomotiv	%65
%31	Madenler	%62

Bu teknolojik alt yapı daha gelişimin ilk aşamalarında, ancak şimdiden üretimde değişikliklere sebep oldu. Endüstri 4.0 benimseyen firmalar ürettikleri her ürünü tüm kullanım yaşamı boyunca izliyor ve satıldıktan sonra güncellemeler yapıyor.

Üretimde verimliliğin sağlanması kaynakların daha etkin kullanılması ile sağlanabilir, Endüstri 4.0 yaklaşımı bunu sağlayacak temel araçları içinde barındırmaktadır. Sistemlerin çok daha az enerji üreterek çalışabilmesi, kaynak israfının ortadan kalkması ile çevreye de olumlu etkileri olacaktır. Endüstri 4.0 eski ve gereksiz sistemlerin yerine getirdiği dinamik yaklaşımla, verimi artırıyor ve maliyetlerin azalmasına ön ayak oluyor. Almanya'da yapılan bir araştırma, Endüstri 4.0 uygulamaları ile toplam üretim maliyetlerinin %5-8 arasında düşeceğini göstermektedir. Bu da Almanya'nın 10 yıl içinde 100-150 milyar Euro bir maliyet avantajı elde edebileceğini ve rekabet avantajını üst sıralara çekeceğine işaret etmekte. Endüstri 4.0 ile ilgili yapılan farklı bir araştırmada işçilik maliyetlerinde %30-50, operasyon maliyetlerinde %30, lojistik maliyetlerinde %50, bakım maliyetlerinde %40'a varan tasarruf elde edilebileceği yönünde sonuçlar ortaya çıkmıştır. Pazara çıkış süresinde %20-50 azalma ile şirketlerin pazara çok daha hızlı yeni ürün sunabileceği görülmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) düzenlediği 2016 yılı Davos Zirvesi'nin ana gündem maddesi Sanayi 4.0 olarak belirlenmiştir. Ana konunun seçiminin Sanayi 4.0 olması tesadüf değildir. Birçok ülke, 1500 kadar üst düzey yönetici ve işadamlarının toplandığı bu yıllık etkinlik, her

yıl olduğu gibi dünyanın ekonomik geleceğini şekillendiren bir nitelik de taşımıştır. Sanayi 4.0'ın olumlu etkileri, sanılanın aksine olumsuz etkilerinden daha fazladır. Ancak bu faydaları ortaya çıkarabilmek için herkesin geleceğin dünyasının şekillenmesindeki rolünü şimdiden düşünmesi gerekiyor. Bu kişilerin arasında elbette geleceğin iş dünyası temsilcilerini eğiten akademisyenler, üniversiteler ve MEB ile YÖK gibi kurumlar da bulunuyor.

2. SANAYİ 4.0 VE EĞİTİM SİSTEMLERİ

Howard Gardner, çocuklarımızın bundan sonra “makinelere yapamadığı” işleri yapabilecek bilgi ve beceri ile donatılması gerektiğini belirtmektedir. “Kendi enerjisini üretebilen” (sürekli erişilebilen yeşil enerji) ve “hatta gerek duyduğu üretimi kendisinin anında yapabildiği” (3B-4B yazıcılar) cihazların, başka cihazlarla karşılıklı veri paylaşabildiği bir dünya, son 200 yılda şekillenen sanayi dönemi eğitim paradigmasıyla yetişen insanlar çalışacak ve yapacak çok fazla iş bırakmayacaktır. Gardner'ın bu uyarısı, aslında “21. yüzyıl becerilerinin” önemini de vurgulamaktadır. Bu dönüşüm sürecinde, yüzyıllardır toplumların sadece çok küçük bir bölümünde olması yeterli olan “yaratıcılık”, “eleştirel düşünme”, “problem çözme”, “işbirliği yapabilme” gibi beceriler 21.yüzyılda hayatta kalabilmek için bir tür “evrensel okuryazarlık” olacaktır.

Teknolojinin her geçen gün yeniliklere açık olması ve bilimin gelişmesi ülkelerin eğitim sürecini etkilemektedir. Bu süreç eğitim programlarının güncel olmasına ve yapılan eğitim-öğretim ortamlarının günümüz şartlarına uygun olmasını gerektirmektedir. Özellikle mesleki ve teknik eğitim programlarının geliştirilmesinde toplumun ihtiyaçları ve ülkenin istihdam alanları göz ardı edilmemelidir. Gelişmiş ülkeler, bireylere verilen mesleki ve teknik eğitimde bireylerin teknolojiyi anlayıp kullanabilecek temel becerilere, iletişim ve problem çözme becerilerine ve işbirliği içinde çalışabilecek disipline sahip olmasına önem vermektedirler. Bununla beraber teknolojik değişim ve gelişimleri takip ederek eğitim sistemi ile kısa sürede bütünleştirip endüstrinin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü, verdiği mesleki ve teknik eğitim ile sektöre kazandırabilmektedirler. Sektöre kazandırılan bireyler; üretken, topluma faydalı ve sosyal ilişkiler kurabilen bireyler olacaklardır. Sanayi devrimi 4.0 ile çalışanların mesleki yetkinlikleri keskin bir şekilde üst seviyelere çıkarılacaktır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan uygun eğitim stratejileri uygulanmalı ve iş yerinde sürekli öğrenmeyi sağlayacak çalışma yöntemleri organize edilmelidir. Bu amaçla bilgisayar ortamında öğrenim için çalışanlar teşvik edilmelidir. Sanayi ve bilişim teknolojilerinin bütünleşmesiyle ortaya çıkan sanayi 4.0 rüzgarı ile yeni bir çağa adım atılarak aşağıda belirtilen alanlarda çalışabilecek iş gücüne ihtiyaç ortaya çıkacaktır.

- Nesnelerin İnterneti,
- Büyük Veri,
- Yapay Zeka,
- Siber Fiziksel Sistemler,
- Artırılmış Gerçeklik,
- 3 ve 4 Boyutlu Yazıcılar,
- Bulut Teknolojisi ve diğerleri...

Dünyada bu gelişen teknolojik alanlarda personel ihtiyacının meydana getireceği baskılar sonucu eğitim kurumları endüstrinin bu baskı ve taleplerine cevap vermek için değişik içerikler üzerinde çalışmaya başlamıştır. Bu baskı ve talepler karşısında öncelikli olarak mesleki ve teknik eğitimin



ilk ve ortaöğretim kurumlarında öğretilmesi ve yaygınlaştırılması tartışılmamaya açılmıştır. Bu kapsamda il olarak okullarda matematik, fen ve teknoloji eğitimi için çok iyi eğitim ortamlarının oluşturulması için altyapı yapılanmasına ve ilave önlemlerin alınmasına karar verilmiştir.

Dünyanın en kapsamlı eğitim araştırması olan ve 3 yılda bir yapılan Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı PISA' nın; 15 yaş ve üstü öğrencilerin 3 ana konuda kazanmış oldukları bilgi ve becerileri değerlendiren araştırma sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2. 2012 Yılı PISA Testi Sonuçlarına Göre Bazı Ülkelerin Başarı Sıralaması

	Türkiye	Çin	Kore	Japonya	Almanya	Rusya
Fen	26	3	7	8	12	19
Matematik	42	4	9	11	18	24
Okuma Yeterliliği	22	7	8	10	14	22

(IES National Center for Education Statistics, 2012 PISA Results)

Tablo verilerini incelediğinde okuduğunu anlamakta zorlanan çocuklarımızın, fen ve matematik alanlarındaki yetersizlikleri ile hedeflediğimiz yüksek katma değerli üretime geçiş yapabilmemiz böyle bir süreçte çok zordur. Gelişmekte olan ekonomilerin sonuçlarının, neden teknolojide başarılı olduklarını da göstermesi açısından çok önemlidir.

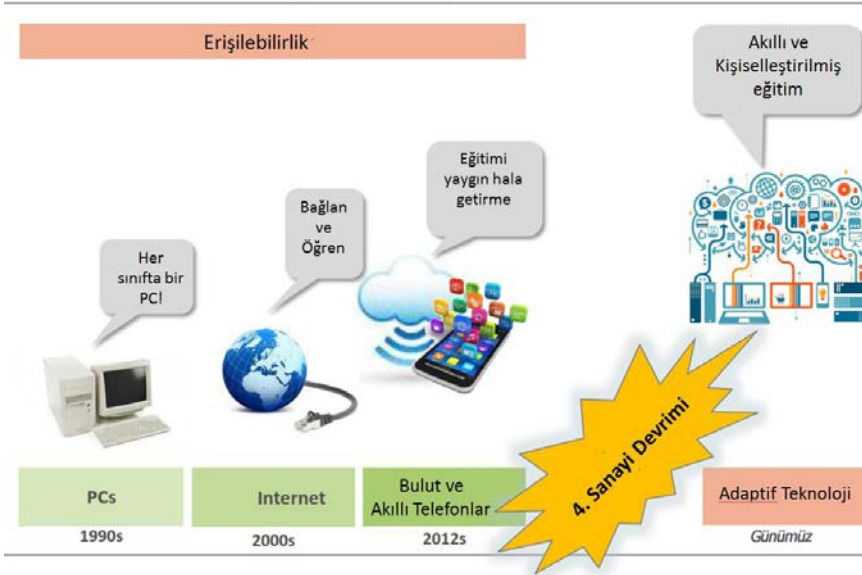
Sürdürülebilir rekabet gücüne sahip olmak için artık her alanda teknolojiye yatırım yapmayı gerektirmektedir. Sanayi 4.0 yolunda geri kalırsak; küresel ekonominin gerisinde kalmakla birlikte, rekabet edebilmek neredeyse imkansız bir hal alacaktır. Bu nedenle çok yakın gelecekte sanayi 4.0 ekosistemine uygun bireyler yetiştirebilmek için öncelikli olarak eğitim alanında hareket geçmek gerekir. (Çelikbaş S.M.).

Sanayi 4.0 etkisi ile;

- Eğitim dijitalleşecek ve bu sayede eğitim alanında konusunda yetkin uzman ihtiyacı ve istihdamı artacak,
- Bilişim teknolojilerinin ön planda olması nedeniyle işletmelerin işgücü ihtiyacı yeniden şekillenerek değişecek ve bu değişim beraberinde yeni meslek alanlarının doğmasına neden olacak. Yeni iş kolları, yeni meslek grupları hayatımıza girecek,
- Yeni meslek alanları nedeniyle o mesleğe ilişkin işgücü ihtiyacı doğacak ve istihdam artacak,
- Bilişim teknolojilerinde özellikle yazılım ve donanım alanlarında yetkinlik seviyesi artacak,
- Beyaz ve mavi yaka farketmeksizin her kademe çalışanın dijital teknoloji kullanımı konusunda bilgili ve etkin olması istenecek,
- Bulut teknolojisi ve benzeri hizmetler nedeniyle uzaktan erişim imkanı yüksek olacağından evden (home office) çalışma sistemi ağırlık kazanacak,
- Tüm bu gelişmeler sebebiyle tüketim alanları farklılaşacak ve yeni pazarlar oluşacak,

Sanayideki bu değişiklikler toplumu etkilediği gibi toplumdaki değişikliklerle de eğitim sistemini etkileyecektir. Araştırmalarda şirketlerin %52'si kendilerine başvuru yapan kişilerin temel becerilerinden memnun değil ve bu becerileri geliştirmek için kendi içinde eğitimler düzenlediklerini ortaya koymaktadır. Bu durum eğitim sistemindeki büyük bir açığı ortaya çıkarmaktadır.

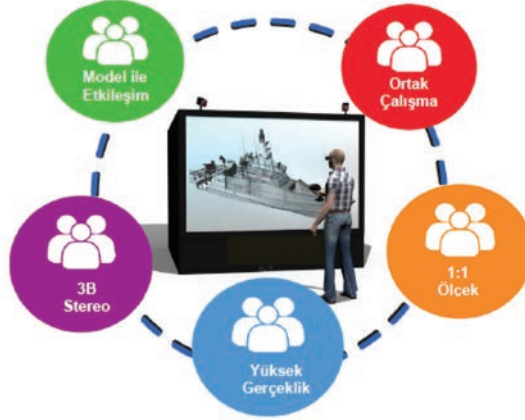
Sanayi 4.0 la birlikte özellikle eğitim sisteminde değişiklikler yapılması ve altyapı oluşturulması zorunlu hale gelecektir. Mesleki ve teknik eğitimin uyumluluğunun artırılması, mesleki ve teknik eğitim programlarının hızlı değişen iş piyasalarının, ekonomilerin ve toplumların taleplerine uygun hale getirilmesi gerekecektir. Eğitim süreçlerine tüm tarafların katılımını içeren yaklaşımların benimsenmesi, yatırımın artırılması ve finansman kaynaklarının çeşitlendirilmesi politikaları takip edilecektir.(Uçar C. 2013).



Şekil 3. Sanayi 4.0' ın Eğitim Üzerine Etkileri

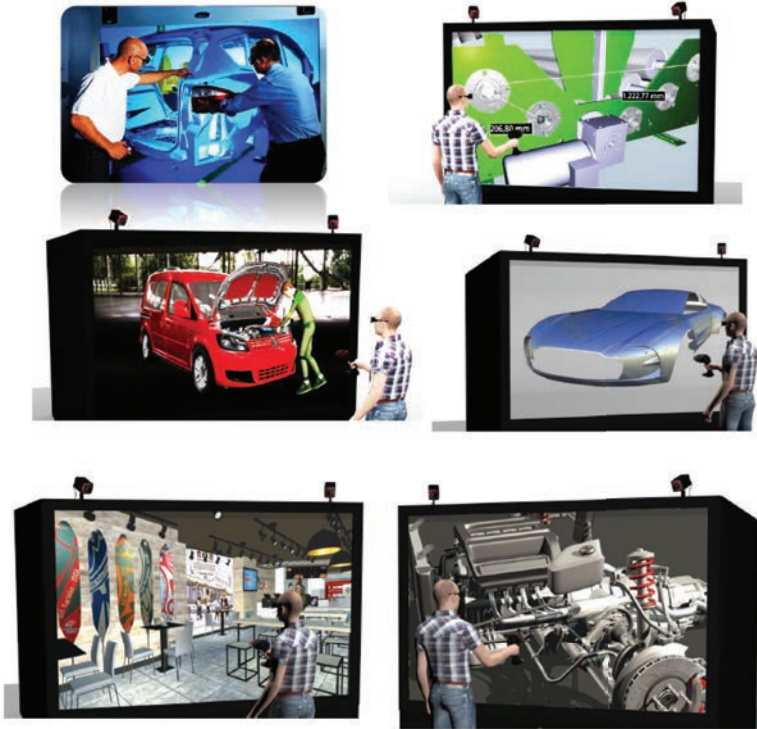
Geçmişte kitle eğitimi şeklinde oluşturulan eğitim ortamları sanayi 4.0 la birlikte yüz yüze eğitimden daha çok mekandan bağımsız ve sanal gerçeklik laboratuvarları ile uzaktan eğitim ortamlarında yapılmaya başlanmıştır.

Sanayi 4.0 la birlikte eğitim-öğretim ve öğretme- öğrenmede çağın bilgi artışı, bireyin öğrenme isteği yeteneğini geliştirme çabaları ilgi alanlarında kendi öğrenme hızına göre ilerleme isteği, alternatif eğitim olanakları ortaya çıkmaktadır. Alternatif eğitim olanaklarından birisi de sanal gerçekliğe dayalı geliştirilen ortamlardır. Sanal ortamlar, birçok alanda olduğu gibi eğitim alanında da öğretme ve öğrenmeyi sağlamada, önemli bir uygulama alanı olarak ortaya çıkmıştır.



Şekil 5. Sanal Gerçeklik

Özellikle mesleki ve teknik eğitim alanında sanal gerçekliğin kullanılması sanayi 4.0 devriminin oluşması esnasında sektörlerin ihtiyaç duyacağı nitelikte teknik elemanların yetiştirilmesine önemli katkı sağlayacaktır.



Şekil 6. Sanal Gerçeklik Teknolojisinin Bakım, Onarım, İmalat, Tasarım ve Pazarlama Alanlarında Kullanılması

Eğitimde kullanılan sanal gerçeklik ortamlarındaki öğrenciler, çeşitli objelerle etkileşim içerisinde. Öğrenciler objelerin özelliklerini değiştirerek onları çeşitli açılardan inceleme ve gözlemlene şansına sahip olurlar. Öğrencilerin sanal gerçeklik ortamlarını daha çok kullanma istekleri konu üzerinde dikkatlerinin toplanmasına neden olur. Öğrenciler deneyimsel sanal gerçeklik ortamında oldukları için gerçek sistemler için gerekli olabilecek deneyime sahip olurlar. Sanal gerçeklik eğitim alanında hem öğrenciler hem de öğretmenler açısından oldukça kullanışlı ve olumlu sonuçlar doğuran teknolojik bir araçtır. Sanal gerçekliğin okullarda kullanılması öğretmenlerin yükünü oldukça hafifletmektedir. Sanal gerçeklik ortamlarında öğretmenler, öğrencilerin keşfetmelerini ve öğrenmelerini kolaylaştırıcı bir role sahiptir. Sanal gerçeklik gibi yeni teknolojilerin eğitimde etkin bir şekilde kullanımı öğrencilerinin hayal güçlerini son derecede etkileyecektir. Bu durum derslerin kalitesinin artmasının yanı sıra öğrencilerin derse karşı olan motivasyonlarını ve tutumlarını da olumlu bir şekilde artıracaktır düşünülmektedir.



Şekil 7. Sanayi 4.0 Hedeflerine Ulaşabilmek İçin Eğitim Alanında Yeni Yaklaşımlar(Kayabaşı Y.2005).

Bilişim teknolojilerinde özellikle yazılım ve donanım alanlarında yetkinlik seviyesi artmaya devam ettikçe eğitim ortamlarında yukarıda bahsedilen teknolojilerden daha farklı donanımlara sahip eğitim ortamlarına ihtiyaç olacaktır. Sanayi 4.0 la birlikte eğitim kurumları ve sanayi işbirliği içerisinde ileri adımlar atılabilecektir.

3. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Sanayi 4.0 la meydana gelecek değişim sürecinde kendini yenileyebilen, değişime ayak uydurabilen, yeni meslek kolları ile iş alanlarını önceden görebilen ve bilişim konusunda bilgisini ve tecrübesini artırmaya yönelik çalışmalar ile yatırım yapan ülkeler bu gelişmelere takip ederek kalkınabileceklerdir. Ülkemizin kalkınma yolunda ileri teknoloji, ileri teknoloji için de nitelikli eğitim olmazsa olmazdır. Bu nedenle, eğitim sanayi 4.0'ın en önemli yapıtaşlarından biridir. Akıllı makineler ve akıllı ürünleri üretecek ve kullanabilecek nitelikli işgücünün temini, uzman üretim



mühendislerinin yetiştirilmesi, siber fizik sistemlerini algılayabilecek bir yapının oluşturulması, müfredatın ilkokuldan üniversiteye kadar bu çerçevede güncellenmesi çok önemlidir. Genç nüfusa sahip ülkemizde, genç işgücünün eğitimi de çok önemlidir. Genç işgücünün sanayi 4.0 ve ileri teknolojiler etkisi ile şimdi ve gelecekte hangi alanlarda mesleki ve teknik eğitime ihtiyaç duyduğunun belirlenmesi, ihtiyaçlara göre eğitim planlarının yapılması ve sektörün taleplerine uygun nitelikte işgücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. Bunun gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan uygun eğitim stratejileri uygulanmalı ve iş yerinde sürekli öğrenmeyi sağlayacak çalışma yöntemleri organize edilmelidir. Bu amaçla bilgisayar ortamında öğrenim için çalışanlar teşvik edilmelidir. Gerek jeopolitik konumu ve gerekse potansiyeli ve dinamik özel sektörü itibarıyla, Türkiye, küresel piyasaların her zaman gözdesi olmuş ve olacak bir ülkedir.

Mesleki ve teknik eğitimin uyumluluğunun artırılması, mesleki ve teknik eğitim programlarının hızlı değişen iş piyasalarının, ekonomilerin ve toplumların taleplerine uygun hale getirilmesi, Mesleki eğitim ve öğretimin kalitesinin, verimliliğinin ve çekiciliğinin artırılması, öğretmenlerin ve idarecilerin niteliklerinin iyileştirilmesi, meslek eğitimi ve işgücü piyasası arasındaki bağların kuvvetlendirilmesi, Yetişkinlerin mesleki eğitim ve öğretime devam etmelerinin teşvik edilmesi, mesleki eğitim ve öğretimde uluslararası hareketliliğin geliştirilmesi için üniversiteler dahil olmak üzere sistemli planlar yapılmalıdır.

Eğitim süreçlerine tüm tarafların katılımını içeren yaklaşımlar belirlenmeli ve katılım oranı artırılmalıdır.

Aksi takdirde daha önce olduğu gibi serbest ticaret adı altında pazarlanan eski ve toplumsal maliyeti çok yüksek olan teknolojileri ithal etmeye ve endüstrileşmiş ülkelerin daha önce yaptıkları yanlışların bedelini ödemeye devam ederiz. Gelişen ülkelerle aramızdaki makas daha da açılır ve gelişen ülkelerin yeni teknolojileri geliştirebilmeleri için kaynaklık yapmaktan öteye geçemeyiz.

KAYNAKLAR

Avrupa Komisyonu (2011), Avrupa' da BIT Aracılığıyla Öğrenme ve Yenilik Üzerine Temel Veriler Çelikbaş S.M., Sonlu G., Özgel S., Atalay Y., Endüstriyel Devrimin Son Sürümünde Mühendisliğin Yol Haritası, Mühendis ve Makine Dergisi

Mesleki Teknik Eğitiminde 4.0 Paneli, Ankara Sanayi Odası-MEB İşbirliği (2016)

Milli Eğitim İstatistikleri (2015/16)

Jeschke S.(2014), Education 4.0-Trends and Future Perspectives for Teaching and Learning, World Engineering Education Forum.

Kayabaşı Y.,(2005), Sanal Gerçeklik ve Eğitim Amaçlı Kullanılması, TOJET.

Pheiffer S.(2015). Effects of Industry 4.0 on Vocational Education and Training.

Report on Vocational Education and Training (2015)

STEM Eğitimi Raporu (2015)

TÜSİAD –Sanayi 4.0 (2016).Türkiye'nin Küresel Rekabetçiliği İçin Bir Gereklik Olarak Sanayi 4.0

Uçar C., Özerbaş A.M.(2013), Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye'deki Konumu, Journal Of Research In Education and Training.

Worl Economic Forum(2016), The Future of Jobs.

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM SİSTEMİNİN ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Fatma Özgür YAĞIZ
Küçükçekmece Mesleki Eğitim Merkezi, İstanbul
f.ozgur.yagiz@gmail.com

Emre TOPRAK
Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Programları ve Öğretim ABD, Kayseri
etoprak@erciyes.edu.tr

Mehmet YILMAZ
Çetin Şen Bilim ve Sanat Merkezi, Kayseri
mehcan38@hotmail.com

ÖZET

Bu araştırmanın amacı meslekî ve teknik eğitim sisteminin mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan meslek dersi öğretmenleri tarafından değerlendirilmesini sağlayarak araştırma sonucunda elde edilen istatistiksel veriler aracılığıyla konuya yarar sağlayabilecek önerileri sunmaktır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Farklı branşlardan on üç meslek dersi öğretmeni ile görüşmeler yapılmıştır. Meslek dersi öğretmenlerinin görüşlerine ilişkin veriler yarı yapılandırılmış form ile elde edilmiş ve kategori, tema ve tanımlamalar, süreç kodlama yöntemiyle çıkarılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler, anlam örüntüleri temelinde kodlara ve temalara dönüştürülmüştür. Araştırma bulgularına göre, 3308 sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanununun güncellenmesi gerektiği, yasanın ilgili kişilerce yeterince tanınmadığı, modüler programların tam olarak hazır olmadığı, öğrencilerin staj vb. çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliği, özlük hakları ve ücret adaleti ile ilgili sorunların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmada ortaya çıkan sorunlara ilişkin yorum ve değerlendirmeler yapılmıştır.

Anahtar kelimeler: Mesleki ve teknik eğitimin sorunları, meslek dersi öğretmenleri, modüler programlar, mesleki staj.

ABSTRACT

The aim of this study is to have vocational teachers, who work in secondary education institutions, evaluate the vocational and technical education system and put forward suggestions based on the statistical data acquired. In the research, qualitative method, interview technique is applied. Thirteen vocational teachers, whose specialization areas are different, are interviewed with a semi-structured form, then categories, themes and descriptions are determined by process coding technique. According to the findings, 3308 law no apprenticeship and vocational training law should be updated, also this law isn't known well enough by those who are concerned, modular programmes in vocational education aren't quite ready to implemet, there are some other problems related to students' internship programmes such as justice of payment, personal rights, occupational health and safety. In the study these problems are discussed and suggestions are presented.



Keyword: The problems of vocational and technical education, vocational teachers, modular programs, vocational internship.

GİRİŞ

Toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi, bu görevini yerine getirirken öğrencileri üretken bireyler olarak görür ve onları toplum yaşamına, meslekler dünyasına ya da ileri eğitime hazırlar (Aksoy H. H., 1996, s. 73-104). Meslekî ve teknik eğitim, ekonominin hedefleri ve iş dünyasının talepleri doğrultusunda bireylere bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmalıdır (MTEGM, 2013). Mesleki ve teknik eğitim ile endüstri bütünlüğünün sağlanması; yetiştirilecek bireylere, sektör gelişimine uygun olarak hazırlanmış öğretim ortamlarının ve programlarının sunulmasıyla mümkün olacaktır (Babaç, 2008, s. 4). Mesleki eğitimin, kişilere belirli bir meslekle ilgili olarak güncel bilgi ve becerileri kazandırma, kişinin iş alışkanlıklarını ve tutumlarını olgunlaştırma, kişilerin fiziksel, düşünsel ve davranışsal yeteneklerini geliştirme sürecinde (Şencan, 2008, s. 7) önemli bir yeri vardır. Gelişmiş ülke eğitim sistemlerinde, beceri geliştirme, bireyin ilgi ve yeteneklerinin günlük yaşamdaki uygulamaları gibi konuların önem kazandığı görülmektedir (Halász ve Michel, 2011).

Mesleki ve teknik eğitime ilişkin yapılan araştırmaları incelediğimizde; Kazu ve Demirli (2003), endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki ve teknik öğretim programlarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi, Ata (2007) tarafından gerçekleştirilen “Mesleki Teknik Eğitim ve MEGEP Öğretim Programlarına Öğrenci ve Öğretmen Yaklaşımları, Adıgüzel ve Berk (2009) tarafından yapılan “Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi”, Ekşioğlu (2013) tarafından yapılan “Mesleki ve Teknik Liselerde Uygulanan Modüler Öğretim Programının Değerlendirilmesi” adlı çalışmalarda konu farklı yönlerden irdelenmeye çalışılmıştır. Mesleki ve Teknik Eğitim ile nitelikli insan gücü, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal dayanışma, uluslararası işbirliği, iş kurma, istihdam, yeniden işe girebilme amaçlanmaktadır (Koç, 1999, s. 64-66). Bu amacın gerçekleşmesinde önemli bir yeri olan meslek dersi öğretmenlerinin mesleki eğitim sistemine yönelik algılarının neler olduğunun belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Meslek dersi öğretmenlerinin, mesleki ve teknik eğitim sistemimiz hakkındaki görüşlerini belirlemek için nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örneklem yöntemi (Yıldırım ve Şimşek, 2005) kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, İstanbul ili resmi eğitim kurumlarında farklı branşlarda görev yapmakta olan, dokuz erkek, üç kadın, toplam on üç meslek dersi öğretmeninden oluşmaktadır. Meslek dersi öğretmenlerinin görüşlerine ilişkin veriler, araştırmacılar tarafından ilgili alan yazın taraması ve uzman görüşleri alınarak oluşturulan yarı yapılandırılmış form ile elde edilmiştir. Kategori, tema ve tanımlamalar, süreç/aksiyon kodlama (Saldana, 2013) yöntemiyle çıkarılmıştır.

BULGULAR

Görüşmelerden elde edilen verilerin, anlam örüntüleri temelinde kodlara ve temalara dönüştürülmüş ve mesleki eğitim sorunları, yasal altyapı, modüler programlar, sektörler ile işbirliği kategorileri oluşturulmuştur.

Kategori	Tema	Kod
Mesleki eğitim sorunları	Yönetim Toplumsal algı İnovasyon	Liyakat, yeterlilik, öğretmen yetiştirme, yüksek maliyet, ilgi azlığı, alan bilgisi, hizmet içi eğitim.
Yasal altyapı	3308 sayılı kanun İş sağlığı ve güvenliği	Staj, ücret adaleti, özlük hakları, ucuz işçi, yasal bilinirlik, yasal düzenleme, güvenlik, denetim.
Modüler programlar	Sertifikasyon Sektör beklentileri Yeterlilikler	Güncelleme, uygulanabilirlik, seviyeye uygunluk, ihtiyaçlara cevap verebilme.
Sektörler ile işbirliği	Meslek örgütleri Sivil toplum kuruluşları Medya	İhtiyaç analizi, istihdam, panel ve çalıştay, senkronize hareket, reklam.

Katılımcıların mesleki ve teknik eğitime ilişkin en fazla gönderme yaptıkları kavramlar bu tema altında toplanacak türdendi. Bu konuda katılımcılar görüşlerini şu şekilde dile getirmişlerdir; “teorik bilgilerin dışında konular uygulamalı işlenmeli. Öğretmenlerin bu şekilde donanımları şarttır. Burada üniversiteler, meslek kuruluşları ve sanayi kuruluşları üzerine düşeni yapmalıdır”(K1) şeklinde görüş bildirirken, bir diğer katılımcı “Yeni yetişen öğretmenlerin eskiye nazaran daha sorumsuz, idealistlikten yoksun yetişmektedir. Yönetici seçiminde objektif kriterlerden uzak liyakate dayalı olmadığını düşünüyorum” şeklinde görüş bildirmiştir.

Yasal alt yapı kategorisinde katılımcılardan biri “Mesleki eğitime ilişkin kanunlarda zaman zaman iyileştirmeler yapıldı. Staj yapan öğrencilere yönelik iyileştirmeler daha fazla yapılmalı. Kanunla ilgili bir çalıştay yapıp yönetici ve birimler bir araya gelip güncellemeler yapılabilir”(K2) şeklinde görüş bildirmiştir. 3308 sayılı kanunun yeterince iyi anlatılamadığını belirten bir katılımcı “bazı eksiklikleri olmasına rağmen asıl problem yasanın yeterince tanınmaması”(K5) olduğunu belirtmiştir.

Modüler programlar hakkında, “MÖP hazırlanırken daha fazla eğitimciden yararlanılıp daha kapsamlı hale getirilebilir”(K7), görüşünü belirtirken bir diğer katılımcı “Bazı meslek dalları için modüller çok faydalı olabilirken bazı alan ve dallar için öğrenciyi tembelliğe itecek kadar alt seviyede anlatım yapılıyor. Modüller öğrencilerin kendi başına her şeyi yapabilecek yönlendirmeleri içeriyor. Fakat bireysel öğrenmeye uygun olmayan dallarda bu durum çelişiyor”(K11) şeklinde görüş bildirmiştir.

Sektör ile işbirliğine yönelik, “Eğitim kurumlarının sektörle ilişkisi işletmelerin fayda sağlaması (ucuz işgücü, iş görenin sigortasının devlete yüklenmesi vs.) noktasına yoğunlaşmakta, eğitim kurumlarının temel taşı öğrencilerin işletmelerdeki eğitimleri çeşitlenememekte ve tek tip işe yönelim artmaktadır. Bu anlamda işletmelerde rotasyon çerçevesinde çalıştırılmaya da önem verilmesi gerekmektedir” (K12) ifade etmiştir.



SONUÇ ve ÖNERİLER

Mesleki ve teknik eğitim alanında deneyimi bulunan öğretmen katılımcıların görüşlerini esas alan bulgular yoluyla, mesleki eğitim sistemimizle ilgili olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcılar, 3308 sayılı çıraklık ve mesleki eğitim kanununun güncellenmesi gerektiği yönünde görüşlerin yanında yasanın ilgili kişilerce yeterince tanınmadığına inanmaktadırlar. Çırak ya da stajyer öğrencilerin yasayla ilgili web sitelerinde portal yardımıyla sürekli bilgilenebilmesi, e devlet modeli gibi sistemde kişisel verilerine ulaşabilmesi yasanın olanaklarından yararlanmayı üst seviyeye çıkaracaktır. Modüler programların bölgesel farklılıklara göre güncellenebilecek yapıda olması, modüle göre başarı belgesi ya da sertifikası verilmesi ile ders geçme sistemi uyumunun sağlanması gerekmektedir. Öğrencileri staj vb. çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliği, özlük hakları ve ücret adaleti ile ilgili olarak kurumsal firmaların ya da büyük çaplı işletmelerin bu adaleti sağladığı, ancak küçük işletmelerin çıraklara ve stajyerlere ucuz iş gücü gözüyle baktıkları görülmektedir. Bu sorunla ilgili olarak küçük işletmelere yaptırımlar ya da destekler sağlanabilir. Sigorta primleriyle ilgili olumlu çalışmalar yapılmış ancak ücret adaletsizliğinin önüne geçilmediği görülmüştür. Mesleki teknik eğitim fakültelerinde iş yeri stajı çalışmaları yaptırılarak, öğretmen adayının alan becerisine hâkim olması sağlanmalıdır. Bireyin öğrenme yöntem ve biçimindeki değişimlere uygun olarak mesleki ve teknik öğretim kurumlarının da değişmesi gerekmektedir. Mesleki ve teknik eğitimde görülen eksiklikler, sektörün beklentileri, yerel ihtiyaçlar, veli ve öğrenci beklentileri, öğrencilerin kariyer hedefleri gibi ihtiyaçlar dikkate alınarak giderilmeye çalışılmalıdır. Gelecek ihtiyaçlarına uygun alan ve dalların açılması gerekmektedir. Mevcut ihtiyaca cevap vermeyen alan ve dalların süreç içerisinde kaldırılmasına yönelik önlemler alınmalıdır. Topluma, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına yönelik tercihlerin sınav başarı veya başarısızlığına göre değil lise eğitiminin bir alternatifi olduğunun anlatılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O. ve Berk, Ş. (2009). Mesleki ve teknik ortaöğretimde yeni arayışlar: yeterliğe dayalı modüler sistemin değerlendirilmesi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, VI (1), 220-236.
- Aksoy, H. H. (1996). Ekonomik getirisi, istihdam ve piyasaya dönük etkileri açısından mesleki teknik eğitim, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 29(1), 73-104.
- Ata, U. (2007). Mesleki Teknik Eğitim ve MEGEP Öğretim Programlarına Öğrenci ve Öğretmen Yaklaşımları (Bilişim Teknolojileri Alanında Uygulama), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Babaç, H. (2008). Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında uygulanan bilişim teknolojileri alanı modüler öğretim sisteminin öğretmenler açısından incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Ekşioğlu, S. (2013). Mesleki ve Teknik Liselerde Uygulanan Modüler Öğretim Programlarının Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Halász, G. ve Michel, A. (2011). Key Competences in Europe: interpretation, policy formulation and implementation, *European Journal of Education*, 46(3), 289–306. doi: 10.1111/j.1465-3435.2011.01491.x
- Kazu, İ., ve Demirli, C. (2003). Teknik Öğretmenlerin Mesleki ve Teknik Öğretim Programları Hakkındaki Görüşleri (Elazığ İli Örneği). *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*.
- Koç, F. (1999). Mesleki eğitimde okul sanayi işbirliği, *Milli Eğitim Dergisi*, 5 (141), 64-66.
- MTEGM. (2013). Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı. http://mtegm.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=1065
- Saldana, J. (2013). *The coding manual for qualitative researchers*. Thousand Oaks, CA: Sage.

AVRUPA REFERANS ÇERÇEVESİ BAĞLAMINDA MESLEKİ EĞİTİMDE KALİTE

Ayhan AYDIN^a, Abdullah SELVİTOPU^b, Metin KAYA^c

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Odunpazarı/ ESKİŞEHİR

^aaaydin@ogu.edu.tr, ^bapox24@hotmail.com, ^cmetinkaya439@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türkiye mesleki eğitim sisteminin kalite boyutunu Mesleki Eğitimde Avrupa Kalite Güvence Sistemi Referans Çerçevesi bağlamında değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda Avrupa Birliği ülkelerinin mesleki eğitim sistemlerinde kalite güvence sistemi kurmaya ya da var olan kalite güvence sistemlerini geliştirmeye dönük hazırlanmış referans çerçevesi, detaylı olarak irdelenmiş ve çerçevedeki kalite göstergelerinin Türkiye mesleki eğitim sistemindeki karşılıkları değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucu elde edilen bulgular, Türkiye mesleki eğitim sisteminde kalite güvence sistemi kurma sürecine katkı sağlaması açısından tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Mesleki Eğitim, Kalite Güvence Sistemi, Referans Çerçevesi

ABSTRACT

The purpose of this study to explicate the quality dimension of Turkish Vocational Training system in the context of European Quality Assurance Reference Framework in Vocational Education and Training. For that purpose, the reference framework, designed to promote better vocational education and training with common tools for the management of quality, was studied in details and the quality indicators in the framework were compared with Turkish vocational education and training system. Findings of the study were discussed to make some contributions to the process of quality assurance system setting in Turkish vocational education.

Keywords: Turkey, Vocational Training, Quality Assurance System, Reference Framework

1. GİRİŞ

Dünya çapında eğitim sistemlerinin nicelik ve niteliğe ilişkin sorunları daima gündemdedir. Bu durum Türk eğitim sistemine ilişkin yapılan tartışmalarda da güncelliğini korumaktadır. Son yıllarda yayınlanan istatistiksel veriler, Türk eğitim sistemindeki niceliğe ilişkin sorunların öğrenci başı yapılan harcama, derslik sayısı, öğretmen- öğrenci oranları gibi nicel verilerde gözle görülür bir iyileşme süreci yaşandığını göstermektedir (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2016). Söz konusu iyileşme, Türk eğitim sisteminin tüm kademelerinde gözlenebilir. Bu çalışmanın odağını Türkiye mesleki eğitim sisteminin kalite sorunsalı oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışmada Türkiye mesleki eğitim sisteminin kalite boyutu, Mesleki Eğitimde Avrupa Kalite Güvence Sistemi Referans Çerçevesi dikkate alınarak değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu tür karşılaştırma ya da model inceleme gibi çalışmaların mesleki eğitimde kalite güvence sistemi geliştirme girişimlerine katkı sağlayabilmesi açısından büyük önem taşıdığı söylenebilir.

Kalite, tüm eğitim kademeleri için vazgeçilmez öneme sahiptir. Ancak özel olarak ele alındığında, mesleki eğitimde kalite söyleminin çeşitli gerekçelerle daha da önemli hale geldiği düşünülmektedir. Bu gerekçelere örnek olarak, Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfus yapısı verilebilir. Nüfus yapısı



dikkate alındığında mesleki eğitimde kalite vurgusunun önemi daha kolay kavranabilir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2015 sayısal verilerine göre, 78 milyonluk nüfusun % 16.4'ünü (yaklaşık 13 milyon) 15-24 yaş grubundaki gençler oluşturmaktadır (TÜİK, 2016a). Diğer yandan % 67.9 gibi önemli bir orana denk gelen 15-64 yaş grubu çalışma çağındaki nüfusun, nüfus projeksiyonlarına göre 2041 yılına kadar artış hızının devam edeceği belirtilmektedir (Hoşgör ve Tansel, 2010). Demografik yapıdaki bu göstergeler, hayat boyu öğrenme çerçevesinde mesleki teknik eğitim programlarının önemini açıkça göstermektedir.

Genel eğitime ek olarak mesleki eğitim, ekonomik ve sosyal yaşamda farklı sektörlerde bulunan mesleklere ilişkin pratik beceri, tutum, anlayış ve bilgi kazanım süreci olarak tanımlanabilir (UNESCO, 2001). Söz konusu beceriler, bireylerin üretkenliklerini artırma amacıyla örgün ve yaygın eğitim kurumlarının yanı sıra işyerinde ya da staj sürecinde kazandırılmaya çalışılmaktadır. Pratik beceri, tutum, anlayış ve bilgi edindirme sürecinin en yoğun yaşandığı alanlar olarak mesleki ve teknik eğitim kurumlarının kaliteye ilişkin sorunları, modern küresel dünyada önemli bir gündem maddesi olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, ulusal ve uluslararası alanda yayınlanan çeşitli politika metinlerinde açıkça görülebilir (European Parliament and Council [EPC], 2009; European Center for the Development of Vocational Training [CEDEFOP], 2011; MEB, 2014a; Eğitim Reformu Girişimi [ERG], 2012; Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü [MTEGM], 2013a; Organization for Economic Cooperation and Development [OECD], 2010). Söz konusu metinlerde, küreselleşme sonucu ihtiyaç duyulan donanımlı birey talebinin karşılanmasında mesleki ve teknik eğitim kurumlarına önemli görevler düştüğüne vurgu yapılmaktadır. Bu yüzden özellikle son yıllarda mesleki ve teknik eğitim kurumlarının kalite boyutlarını geliştirmek için ülkeler, yeniden yapılandırma, reform, eylem planı ya da iyileştirme adı altında çeşitli politikaları yürürlüğe koymaktadır.

Türkiye'de mesleki eğitimin kalitesini geliştirmek adına yukarıda değinilen politikaların bir yansıması olarak çeşitli girişimlerde bulunulduğu söylenebilir. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde yürütülen "Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018", "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi", "Kalite Geliştirme Stratejisi ve Eylem Planı" gibi çalışmalar kalite geliştirmeye dönük önemli girişimlerdir (MTEGM, 2013a; 2013b; 2013c). Bunun yanı sıra 2006 yılında kurulan ve misyonu, paydaşlarla birlikte yeterlilikleri tanıyan ve tanımlayan Mesleki Yeterlilik Kurumu, mesleki ve teknik eğitim adına önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Bu tür girişimlere benzer olarak, Avrupa Konseyi, üye ülkelerin mesleki eğitim sistemlerinin kalitesini geliştirmek amacıyla Mesleki Eğitimde Avrupa Kalite Güvence Sistemi Referans Çerçevesi'ni oluşturmuştur.

2009 yılında tavsiye edilen referans çerçevesi, AB üye ülkelerinin mesleki eğitim kalite güvence sistemlerinin planlama, uygulama, değerlendirme ve gözden geçirme boyutlarının çeşitli göstergeler kullanılarak izleme ve değerlendirme süreçlerini kapsamaktadır. Bu değerlendirmeler sonucu üye ülkeler, ulusal mesleki eğitim sistemlerinin etkililik düzeyine ilişkin önemli bulgulara ulaşmakta, sistemin eksik yönlerine ilişkin çeşitli politikalar geliştirebilmekte ve en önemlisi kalite güvence sistemindeki sorunlarını daha somut bir biçimde ele alabilmektedirler.

Kalite Güvence Sistemi Referans Çerçevesi; planlama, uygulama, değerlendirme ve gözden geçirme olmak üzere dört temel basamaktan oluşmaktadır. Çerçevenin planlama basamağı,

politika, yöntem, görev ve insan kaynakları bağlamında açık ve ölçülebilir hedeflerin belirlenmesini içermektedir. Uygulama basamağı, hedeflerin başarıya ulaşmasını sağlamak amacıyla çeşitli yöntemlerin geliştirilmesi süreçlerini kapsar. Sağlıklı veri toplama ve işleme yöntemleriyle çıktılara ilişkin güvenilir değerlendirmeler yapabilmek için çeşitli mekanizmalar tasarlamak değerlendirme basamağındaki etkinliklerdir. Son olarak, gözden geçirme basamağında hedeflenen çıktılara ilişkin geri dönütler dikkate alınarak izlenen yöntemlerin işe yararlığı tespit edilmektedir. (European Quality Assurance in Vocational Education and Training [EQAVET], 2013). Kalite güvence sisteminin temelini oluşturan bu basamakların karmaşık ve zaman alan kalite geliştirme süreçlerinin daha somut ve kolay hale gelmesini sağladığı söylenebilir.

Referans çerçevede sunulan temel basamakların somut karşılıklarını ifade eden çeşitli göstergeler mevcuttur. Söz konusu göstergeler, kalite güvence basamaklarının daha kolay izlenebilmesinin yanı sıra sistematik veriye dayalı hale gelmesini sağlamaktadır. Kalite Güvence Sistemi Referans Çerçevesi, 10 göstergeden oluşmaktadır. Temel göstergeler şu şekildedir;

1. Mesleki eğitim sunan kurumlar için kalite güvence sistemleri,
2. Öğretmen eğitimine yapılan yatırımlar,
3. Mesleki eğitim programlarına katılım oranı,
4. Mesleki eğitim programlarını tamamlama oranları,
5. Mesleki eğitim sonrası işe yerleşme oranları,
6. Mesleki eğitimde edinilen bilgilerin kullanımı,
7. İşsizlik oranı,
8. Dezavantajlı grupların durumu,
9. İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerileri kazandırmaya yönelik kurulan mekanizmalar,
10. Mesleki eğitimi teşvik edici planlardır (EQAVET, 2013).

Referans çerçevesindeki temel basamak ve göstergelerde görüldüğü gibi mesleki eğitim çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu yüzden kalite geliştirme çalışmalarında çok farklı göstergelere yer verilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye mesleki eğitim sisteminin kalite boyutunu Mesleki Eğitimde Avrupa Kalite Güvence Sistemi Referans Çerçevesi bağlamında değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda Avrupa Birliği ülkelerinin mesleki eğitim sistemlerinde kalite güvence sistemi kurmaya ya da var olan kalite güvence sistemlerini geliştirmeye dönük hazırlanmış referans çerçevesi, detaylı olarak irdelenmiş ve çerçevedeki kalite göstergelerinin Türkiye mesleki eğitim sistemindeki karşılıkları değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucu elde edilen bulgular, Türkiye mesleki eğitim sisteminde kalite güvence sistemi kurma sürecine katkı sağlaması açısından tartışılmıştır.

2. YÖNTEM

Çalışma, literatür değerlendirme çalışması olarak tasarlanmıştır. Veriler, doküman analizi tekniğiyle irdelenmiştir. Türkiye mesleki eğitim sistemi kalite göstergeleri, TÜİK, MEB, MTEGM ve çeşitli araştırmalarda kullanılan istatistiklerden derlenmiştir. Referans çerçevesinde olan ancak Türkiye mesleki eğitim sisteminde istatistiksel verisi bulunmayan göstergelere ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.



3. BULGULAR VE YORUM

Gösterge 1. Mesleki Eğitim Sunan Kurumlar İçin Kalite Güvence Sistemleri

Referans çerçevesinin ilk göstergesi, mesleki eğitim kurumlarında iç ve dış değerlendiricilere bağlı kalite güvence sistemlerinin kullanım yaygınlığına ilişkindir. İç kalite güvence sistemi, kurumun özel bir girişimi ya da yasalar çerçevesinde kurumların kaliteli hizmet için sağlamak zorunda oldukları şartların toplamı olarak değerlendirilebilir. Göstergede iç kalite güvence sistemlerinin mesleki eğitim kurumları tarafından kullanım yaygınlığına vurgu yapılmaktadır. Bu çerçevede Türkiye mesleki eğitim sistemi iç kalite güvence açısından ele alındığında, mesleki eğitim kurumlarındaki Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Uygulamaları ve Mesleki Eğitim Kurulu gibi yapılanmalar dikkat çekmektedir. Ancak söz konusu yapılanmaların sayı, nitelik, etkililik ve verimliliğine ilişkin somut verilere ulaşılammıştır. Dış değerlendirme çerçevesinde bağımsız akreditasyon kuruluşlarının sayı ve oranları önemli bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Türkiye’de mesleki eğitim veren kurumların tamamı MEB bünyesinde faaliyet göstermekte ve bu faaliyetler, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü koordinasyonu ile yürütülmektedir. Alan yazın incelendiğinde, MEB bünyesinde faaliyet gösteren okulların yükseköğretim kademesi dışında temel ve ortaöğretim kurumları dış değerlendirme süreçleri için herhangi bir akreditasyon kurumunun bulunmadığı gözlenmiştir. Ancak, son yıllarda Mesleki Eğitimde Akreditasyon adlı Avrupa Birliği projesi gibi kurumsallaşmamış bazı girişimlerden söz edilebilir (www.meslekiegitimdeakreditasyon.com).

Gösterge 2. Öğretmen Eğitime Yapılan Yatırımlar

Öğretmenlerin kariyer gelişimlerini desteklemek, eğitim sisteminin tüm kademelerinde kalite güvencesini sağlamak adına önemli bir girişimdir. Bu çerçevede kalite göstergesi olarak, akredite hizmet içi eğitime katılım oranları ve genel olarak öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyici etkinlikler için yapılan yatırım miktarları öne çıkmaktadır. Gösterge içeriğinde vurgulanan akredite hizmet içi eğitim kavramı, hizmet içi eğitimlerin etkililik düzeylerine verilen önemin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Nitekim, Türkiye eğitim sisteminde öğretmenler MEB’in düzenlediği hizmet içi eğitim programlarına katılmaktadırlar ancak bu programların etkililik ve verimliliğine ilişkin somut veriler bulunmamaktadır. Göstergenin bir diğer içeriği olan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yapılan yatırım miktarına ilişkin MEB bütçesi incelendiğinde, mesleki gelişime yönelik ayrılan özel bir payın olmadığı gözlenmiştir. Kalite içeriğine ilişkin somut verilerin kayıt altına alınması, şeffaflık, hesap verebilirlik, etkililik, izleme ve değerlendirme açısından büyük önem taşımaktadır.

Gösterge 3. Mesleki Eğitim Programlarına Katılım Oranı

Mesleki eğitim programlarına katılım oranları, örgün mesleki orta öğretim kurumlarına yerleşen öğrenci oranı ile 15- 74 yaş arası nüfusun mesleki eğitim programlarına katılım oranları olmak üzere iki boyutu kapsamaktadır. Türkiye’de mesleki eğitime katılım, sistemin ölçme, seçme ve yerleştirme mekanizmaları doğrultusunda belirlenmektedir. Merkezi sınav sistemiyle genel ortaöğretim kurumlarına yerleşemeyen öğrenciler, imam hatip ya da mesleki eğitime yönlendirilmektedir. MEB istatistiklerine göre, orta öğretimde okullaşmanın en yüksek olduğu okul türü, mesleki ve teknik eğitim olarak dikkat çekmektedir. Mesleki eğitime yerleşen öğrenci oranı, son 5 yılda yüzde 45 ile 60 arasında değişirken, genel ortaöğretime yerleşen öğrenci oranı yüzde 35 ile 37 bandındadır. Sayısal olarak ele alındığında, ortaöğretim kademesinde eğitim gören 6 milyona yakın öğrenciden 1.834.511’i genel ortaöğretimin resmi ve özel kurumlarında, 1.853.756’sı mesleki ortaöğretim resmi ve özel eğitim kurumlarında öğrenim görmektedir (MEB,

2016). Bunun yanı sıra genel ortaöğretim kurumlarındaki özel okulların payının (yaklaşık 400 bin öğrenci) mesleki eğitime göre oldukça yüksek olması önemli bir detaydır.

Sonuç olarak, mesleki eğitim kurumlarının birey yeterliliklerinin resmi bağlamda geliştirilmesi ve tanınması açısından önemli olduğu söylenebilir. Mesleki eğitime katılım oranlarına ilişkin örgün eğitim baz alındığında yukarıdaki verilere ulaşılabilmektedir. Göstergenin ikinci içeriği olan 15-74 yaş arası nüfusun programlara katılım oranlarına ilişkin sistematik verilere ulaşılamamıştır. Bununla birlikte, okul çağı nüfusu dışında bulunan bireylerin önceden kazanılan yeterliliklerini tanımak ve mesleki düzeyde belirli standartlar oluşturmak için kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu önemli bir girişim olarak değerlendirilebilir.

Gösterge 4. Mesleki Eğitim Programlarını Tamamlama Oranları

Referans çerçevesinin kaliteye ilişkin dördüncü göstergesi mesleki eğitim programlarını başarıyla tamamlamış ya da çeşitli nedenler dolayı okulu terk etmiş bireylerin sayı ve oranlarını kapsamaktadır. Başarılı mezun ya da okul terk oranları eğitim sistemlerinin niteliğine ilişkin önemli dönütler sunabilir. Bu dönütler kullanılarak sistemdeki aksaklıklara ilişkin iyileştirme ve geliştirme stratejileri izlenebilir. Gösterge bağlamında Türkiye mesleki eğitim kademesindeki yeni kayıt ve mezun sayıları önemli verilerdir. Söz konusu veriler, MEB istatistiklerinden elde edilmiş ve Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Mesleki ve Genel Ortaöğretim Kurumları Mezun ve Yeni Kayıt Öğrenci Sayıları

Yıllar	Mesleki		Genel	
	Yeni Kayıt	Mezun	Yeni Kayıt	Mezun
2015/16	608.193		499.773	
2014/15	737.518	471.885	471.093	478.283
2013/14	717.996	426.866	417.731	429.943
2012/13	651.734	339.270	476.823	388.522
2011/12	525.669	332.154	513.896	380.548

Kaynak: MEB, 2016; 2014b; 2012.

Tabloda görüldüğü gibi ortaöğretimdeki yeni kayıt sayıları yıllara göre dalgalı bir seyir izlemektedir. Diğer yandan yeni kayıt ve mezun sayıları birlikte incelendiğinde, genel ortaöğretimde daha istikrarlı bir sürecin olduğu, mesleki eğitimde ise yeni kayıt ve mezun sayıları arasında önemli farkların bulunduğu gözlenmektedir. Bu veri, çeşitli nedenlerle okulu erken terk eden öğrenci sayılarına ilişkin de bir ipucu sunmaktadır. Gösterge içeriğinde bulunan okul terk oranlarına ilişkin yapılan incelemelerde, sağlıklı, sistematik ve okul türüne göre yapılandırılmış bir veriye ulaşılamamıştır. Okul terk oranlarına ilişkin Avrupa Komisyonu Eğitim bölümünün yaptığı çalışmada, Türkiye’nin okul terk oranı 2009 yılında % 44.3 iken 2012 yılında % 39.9’a düşmesine rağmen Türkiye, Avrupa ülkeleri arasında okul terk oranının en fazla olduğu ülke olarak dikkat çekmektedir (European Commission [EC], 2013). Diğer yandan bu oranların hangi okul türlerini kapsadığına ilişkin bilgi bulunmamaktadır. Ancak, tablodaki veriler incelendiğinde okul terkinin tüm ortaöğretim sistemi için ciddi boyutlarda olduğu söylenebilir.

Gösterge 5. Mesleki Eğitim Sonrası İşe Yerleşme Oranları

Referans çerçevede, mesleki eğitime katılım oranları, başarılı mezun oranları gibi göstergelerin yanı sıra mesleki eğitimde işe yerleşme oranları da önemli bir kalite göstergesi olarak ele



alınmaktadır. Türkiye mesleki eğitimi açısından bakıldığında, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü anketi mesleki eğitim mezunlarının istihdamına ilişkin veriler sunmaktadır. Ancak bu veriler, çalışma çağındaki nüfusun mezun olduğu okul türüne bağlı olarak genel bir çerçevededir. Mesleki eğitim mezunlarının işe yerleşme oranları, mezun takip programlarıyla yürütülebilir. Bu konuda 2002 yılında “Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında İşe Yerleştirilme ve İzleme Birimi Oluşturulmasına İlişkin Yönerge” önemli bir girişim olmasına rağmen uygulamada istenilen sonuçlar alınamamıştır. Diğer yandan MTEGM tarafından geliştirilen e-mezun projesi daha kapsamlı ve güncel olmalıdır. Mezunların yükseköğretim programlarına yerleşme oranları Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi verilerinden elde edilebilmektedir. Buna göre mesleki eğitim mezunlarının yükseköğretime yerleşme oranları sınavlı % 15, sınavsız ise % 56’dır (ÖSYM, 2015). Sonuç olarak, mesleki eğitim sonrası işe ya da bir üst kademeye yerleşmeye ilişkin verilere genel olarak bakıldığında kalite açısından değerlendirme yapmak mümkün gözükmemektedir.

Gösterge 6. Mesleki Eğitimde Edinilen Bilgilerin Kullanımı

Bu göstergede mezun olunan bölümle çalışılan iş arasındaki uyum düzeyi, mezun olunan bölümün yapılan iş için yeterli olma düzeyi ve işverenlerin mezun memnuniyetine ilişkin veriler yer almaktadır. Yapılan incelemelerde MTEGM tarafından geliştirilen e-mezun projesi kapsamında bazı verilere ulaşılmıştır. Ancak söz konusu verilerin güncelliği ve kapsamı tartışmalıdır. Çıktı bağlamında değerlendirildiğinde bireylerin okulda kazandıkları bilgilerin iş hayatlarına katkısı, mezunların uzmanlık alanlarındaki işlerde istihdam edilmeleri ve işverenlerin memnuniyet düzeyleri kalite iyileştirme ve geliştirme sürecinde sorgulanması gerekmektedir.

Gösterge 7. İşsizlik Oranı

İşsizlik oranları, verilen eğitim karşılığında bireylerin iş gücüne katılabilme düzeyleriyle ilgili bir göstergedir. Bu çerçevede mesleki eğitimde kazanılan yeterliklerin bireye sağladığı iş imkânları ve istihdam düzeyine olan olumlu etkileri değerlendirilebilir. Türkiye mesleki eğitimi açısından bakıldığında, TÜİK tarafından yayınlanan eğitim durumuna göre iş gücü verileri göstergeye ilişkin kapsamlı bilgiler sunmaktadır.

Gösterge 8. Dezavantajlı Grupların Durumu

Dezavantajlı gruptaki bireylerin eğitim durumları, referans çerçevesinde kalite göstergesi olarak ele alınmaktadır. Dezavantajlı grupta bulunan bireylerin genel olarak eğitime erişimleri özel olarak mesleki eğitime katılım oranları, sistemin kalitesine ilişkin önemli bir veri olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra dezavantajlı grupların cinsiyete ve yaşa göre mesleki eğitimdeki başarı oranları ya da işe yerleşme oranları dikkate alınan verilerdir. Yapılan incelemelerde MEB istatistiklerinden özel eğitim öğrenci, öğretmen ve derslik sayı ve oranlarına ulaşılabilmektedir. Diğer yandan son yıllarda MEB’in diğer bakanlıklarla yaptığı işbirliği protokollerinde engelli vatandaşların eğitimleri önemli yer tutmaktadır. Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve MEB’in engellilere yönelik meslek edindirme kursları düzenlemesi örnek olarak verilebilir. Diğer yandan MEB stratejik planında engelli öğrencilere yönelik ciddi politika önerileri ve eylem planları hazırlandığı gözlenmektedir (MEB, 2014a). Ancak dezavantajlı grupların başarı ve işe yerleşme oranları gibi spesifik verilere ulaşılammıştır. Bu durum diğer göstergelerde olduğu gibi standart ve sistematik bir verilendirme sürecinin izlenmediğinden kaynaklanabilir.

Gösterge 9. İşgücü Piyasasında İhtiyaç Duyulan Becerileri Kazandırmaya Yönelik Kurulan Mekanizmalar

Küresel modern dünyada iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceriler değişebilmektedir. Bu yüzden eğitim sistemlerinin söz konusu değişimlere yönelik tepkileri, kalite göstergesi olarak ele alınmaktadır. Bu göstergede farklı sektörlerde değişen taleplerin belirlenmesine dönük mekanizmaların kurulması ve bu mekanizmaların etkililiğine ilişkin değerlendirmeler yapılmaktadır.

Bu şekilde mesleki eğitim programları ihtiyaç duyulan beceriler çerçevesinde güncellenebilmektedir. Türkiye mesleki eğitimi açısından ele alındığında, İŞKUR'un işgücü piyasası analiz raporları değerlendirilebilir (İŞKUR, 2016). Ancak bu raporlarda, piyasasının günümüz koşullarında ihtiyaç duyduğu mesleki ve teknik bilgi, iletişim becerisi ve takım çalışması gibi becerilere yer verilmektedir.

Gösterge 10. Mesleki Eğitimi Teşvik Edici Planlar

Referans çerçevesinin son kalite göstergesi, mesleki eğitim programlarına katılımı artırma amacıyla uygulanan teşvik politikalarını kapsamaktadır. Bu çerçevede sistemde var olan teşvik planları ve bu planların etkililik düzeylerine ilişkin bilgiler değerlendirilmektedir. Bu konuda MEB tarafından hazırlanan Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2014-2018) belgesinde mesleki ve teknik eğitime erişim temel sorun alanı olarak belirlenmiş ve erişim imkânını geliştirmek için aşağıdaki tedbirler sunulmuştur.

1. Mesleki ve teknik eğitimin önemi ve erişim imkânları hakkında farkındalık oluşturulacaktır.
2. Eğitim kurumlarının tür ve kademeleri arasında yatay-dikey geçişlerde esnek ve geçirgen bir yapı oluşturulacaktır.
3. Özel politika gerektiren grupların MTE'ye erişim fırsatları geliştirilecektir.
4. MTE okul ve kurumlarının sektörle Ar-Ge faaliyetleri kapsamında iş birliği yapmaları sağlanacaktır (MEB, 2014a).

Strateji belgesinde mesleki eğitime erişime ilişkin gündem maddesinin açılması ve yukarıdaki tedbirlerin belirlenmesi önemli bir girişim olarak değerlendirilebilir. Ancak kalite göstergesinin bir diğer içeriği olan planların etkililik düzeylerinin dikkate alınması, alınan tedbirlerin işe yararlığına ilişkin önemli bulgular sunacaktır. Bu yüzden tedbirlerin izlenerek raporlanması, etkililiği değerlendirme açısından büyük önem taşımaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, Türkiye mesleki eğitim sisteminin kalite boyutunu Mesleki Eğitimde Avrupa Kalite Güvence Sistemi Referans Çerçevesi bağlamında değerlendirmektir. Bu amaç doğrultusunda Avrupa Birliği ülkelerinin mesleki eğitim sistemlerinde kalite güvence sistemi kurmaya ya da var olan kalite güvence sistemlerini geliştirmeye dönük hazırlanmış referans çerçevesi, detaylı olarak irdelenmiş ve çerçevedeki kalite göstergelerinin Türkiye mesleki eğitim sistemindeki karşılıkları değerlendirilmiştir. Bu çerçevede aşağıda belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Mesleki eğitim sunan kurumlar için kalite güvence sistemleri: Türkiye mesleki eğitim sistemi iç kalite güvence açısından ele alındığında, mesleki eğitim kurumlarındaki TKY uygulamaları



ve Mesleki Eğitim Kurulu gibi kurul ve düzenlemeler doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Diğer yandan MEB bünyesinde faaliyet gösteren mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarına özgü bağımsız bir dış değerlendirme süreci olarak akreditasyonun söz konusu olmadığı söylenebilir.

Öğretmen eğitime yapılan yatırımlar: Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitim sisteminde öğretmenler, MEB'in düzenlediği hizmet içi eğitim programlarına katılmaktadırlar ancak bu programların etkililik ve verimliliğine ilişkin somut veriler bulunmamaktadır.

Mesleki eğitim programlarına katılım oranı: Türkiye'de okullaşmanın en yoğun olduğu okul türü mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarıdır. Ancak söz konusu yoğunluk son yıllarda dalgalı bir seyir izlemektedir. Bu durum 4+4+4 kesintili eğitim sistemi ya da okul dönüşümleri gibi düzenlemelerden kaynaklanabilir. Örgün eğitim programları dışında 15-74 yaş arası nüfusun mesleki programlara katılım oranlarına ilişkin sistematik veriler bulunmamaktadır. Bununla birlikte, okul çağ nüfusu dışında bulunan bireylerin önceden kazanılan yeterliliklerini tanımak ve mesleki düzeyde belirli standartlar oluşturmak için kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu önemli bir girişim olarak değerlendirilebilir.

Mesleki eğitim programlarını tamamlama oranları: Mesleki ortaöğretimi tamamlama oranları girdi-çıkıtı bağlamında değerlendirildiğinde mesleki eğitimi başarıyla tamamlama oranlarının genel ortaöğretime göre daha düşük seviyede olduğu söylenebilir. Son beş yılda mesleki eğitime kayıt yaptıran öğrenci sayısında hızlı bir artış görülmektedir. Söz konusu artış 2015-2016 döneminde ciddi bir sekteye uğramıştır. Bu durumun Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet yürüten okul sayılarının artmasından ya da açık öğretim lisesine doğrudan geçiş imkânından kaynaklandığı söylenebilir. Gösterge içeriğinde bulunan okul terk oranlarına ilişkin yapılan incelemelerde, sağlıklı, sistematik ve okul türüne göre yapılandırılmış bir veriye ulaşılamamıştır. Ancak, alan yazından elde edilen verilere dayalı olarak temel eğitimde olduğu gibi ortaöğretimde de okul terkinin ciddi boyutlarda olduğu söylenebilir.

Mesleki eğitim sonrası işe yerleşme ve okulda kazanılan bilgilerin kullanımı: Mesleki eğitim mezunlarının istihdamına ilişkin veriler, çalışma çağındaki nüfusun mezun olduğu okul türüne bağlı olarak genel bir çerçevede sunulmaktadır. Mesleki eğitim mezunlarının işe yerleşme hızı ve oranlarını belirlemeye yönelik mezun takip programları bulunmamaktadır. Bu konuda MTEGM tarafından geliştirilen e-mezun projesi önemli bir girişimdir ancak söz konusu girişimin sürekliliği sağlanamamıştır. Mezunlar iş dışında bir üst eğitim kademesi olan yükseköğretim programlarına yerleşmek için sınavsız geçiş yönetimini tercih etmektedirler. Diğer yandan çıktı bağlamında değerlendirildiğinde bireylerin okulda kazandıkları bilgilerin iş hayatlarına katkısı, mezunların uzmanlık alanlarındaki işlerde istihdam edilmeleri ve işverenlerin memnuniyet düzeyleri kalite iyileştirme ve geliştirme sürecinde sorgulanması gerekmektedir.

İşsizlik oranı: Türkiye'de mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından mezun işgücünün, işgücüne katılım oranı yüzde 65 iken genç işsizlik oranı yüzde 20 düzeyindedir (TÜİK, 2016b). Mesleki eğitim mezunların işsizlik oranı genel ortaöğretim ve yükseköğretim ile karşılaştırıldığında daha yüksektir. İşgücü piyasasında açık işlerde meslek lisesi mezunlarının talep edilme oranı yaklaşık % 9'dur. Öte yandan iş gücü piyasasına göre talep edilen öncelikli beceriler, mesleki ve teknik bilgi, fiziksel ve bedensel yeterlilikler, takım çalışması, iletişim, problem çözme ve inisiyatif almaktır.

Dezavantajlı grupların durumu: Dezavantajlı gruplara yönelik okul, derslik ve öğretmen sayısı gibi göstergelerde önemli iyileşmelerin olduğu söylenebilir. Ancak dezavantajlı grupların başarı ve işe yerleşme oranları gibi spesifik verilere ulaşılammıştır. Bu durum diğer göstergelerde olduğu gibi standart ve sistematik bir verilendirme sürecinin izlenmediğinden kaynaklanabilir.

İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceriler: Piyasasının gelecekte ihtiyaç duyabileceği becerileri belirlemeye dönük kurulmuş mekanizmalara ilişkin yapılan incelemelerde Türkiye’de planlı, programlı ve kurumsallaşmış bir mekanizmanın bulunmadığı söylenebilir.

Mesleki eğitimi teşvik edici planlar: Üst düzey strateji ve eylem planlarında mesleki eğitimi teşvik edici maddelere yer verilmektedir. Ancak planların etkililik düzeylerinin belirlenmesi için izleme, değerlendirme ve raporlama aşamalarının sistematik bir döngü çerçevesinde yürütülmesi gerekmektedir.

Bu sonuçlar ışığında mesleki ve teknik eğitimde kalitenin iyileştirilmesi için aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

1. Başta MEB olmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Kalkınma, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlıklarıyla işbirliği yürütülerek, mesleki eğitimde iç değerlendirme için ulusal kalite güvence sistemi, dış değerlendirme için ise akreditasyon mekanizmaları kurgulanabilir.
2. Meslek lisesi alan öğretmenlerine yönelik akredite hizmet içi eğitim programları düzenlenebilir ve bu programların çıktılarına ilişkin aktif değerlendirme süreçleri izlenebilir.
3. Hayat boyu öğrenme çerçevesinde okul çağı dışındaki nüfusa sunulan meslek edindirme kursları daha kapsamlı ve çıktı temelli olarak hazırlanabilir.
4. Okul terk sorununun boyutlarını kapsamlı şekilde ele alabilmek için MEB bünyesinde ulusal okul terk izleme programı oluşturulabilir.
5. Mesleki ve teknik orta öğretim kurumları için kurum ve program düzeyinde ulusal standartlar, mezunlar düzeyinde ise yeterlilikler belirlenerek okul ve istihdam arası bir bağ oluşturulabilir.
6. Mesleki eğitime öğrenci seçme ve yerleştirme sürecinde öğrenci ilgi ve yeteneklerinin, eğitim bölgesi iş gücü piyasası beklentilerinin dikkate alındığı seçme ve yerleştirme modelleri geliştirilebilir.
7. Referans çerçevede bulunan kalite göstergelerine ilişkin kapsamlı değerlendirmeler yapabilmek için standart ve sistematik bir verilendirme sürecinin izlenmesi önerilebilir.
8. Mezunların işe yerleşme hızı, oranı ve piyasa talebi gibi göstergelere ilişkin sistematik ve güncel veriler içeren ulusal mezun takip programları geliştirilebilir.

KAYNAKLAR

CEDEFOP. (2011). Assuring quality in vocational education and training. The role of accrediting VET providers. Luxembourg: European Centre for the Development of Vocational Training.

EC. (2013). Reducing early school leaving: Key messages and policy support. Erişim: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/strategic-framework/doc/esl-group-report_en.pdf

EPC (2009). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational



Education and Training. Brussels: Official Journal of the European Union.

ERG. (2012). Mesleki eğitimde kalite için işbirliği: Mesleki ve teknik eğitimde güncellenmiş durum analizi. Erişim: http://www.egitimreformugirisimi.org/sites/www.egitimreformugirisimi.org/files/MTE_Durum_Analizi_.pdf

EQAVET (2013). Supporting the implementation of the European Quality Assurance. Dublin: EQAVET Secretariat. Hoşgör, Ş., & Tansel, A. (2010). 2050'ye doğru nüfus bilim ve yönetim: Eğitim, işgücü, sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerine yansımalar. TÜSİAD.

İŞKUR. (2016). 2015 yılı işgücü piyasası araştırması sonuç raporu. Erişim: <http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>

MEB. (2016). Millî Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim 2015-2016. Erişim: http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/18024009_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2015_2016.pdf

MEB. (2014a). 2015-2019 stratejik planı. Erişim: http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/10052958_10.09.2015sp17.15imzasz.pdf

MEB. (2014b). Millî Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim 2013-2014. Erişim: http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2013_2014.pdf

MEB. (2012). Millî Eğitim İstatistikleri: Örgün Eğitim 2011-2012. Erişim: http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2011_2012.pdf MTEGM. (2013a). Türkiye mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi ve eylem planı 2014-2018. Erişim: http://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_08/13021358_mte_strateji_belgesi_e_ylem_plani_20142018.pdf MTEGM. (2013b). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Geliştirilmesi Projesi. Erişim: <http://metek.meb.gov.tr/index.php/tr> MTEGM. (2013c). Mesleki ve teknik eğitim kalite geliştirme merkezi. Erişim: <http://metek.meb.gov.tr/dosyalar/kalite/kalite.gelistirme.merkezi.oneri.pdf>

TÜİK. (2016a). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2015 yılı sonuçları Erişim: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21507>

TÜİK. (2016b). İşgücü istatistikleri 2016. Erişim: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21570>

OECD. (2010). Learning for Jobs. Paris: OECD Publishing.

ÖSYM. (2015). 2015 Yükseköğretim öğrenci kontenjanları kitabı. Erişim: http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2016/GENEL/2015KontenjanKitap/B1/2/FakulteVe_YuksekOkullaraGoreDagilim.pdf

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE 9. SINIFLAR İLE İLGİLİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Selahattin POLAT

Erkunt Mesleki Eğitim Merkezi Sincan/Ankara

Selahattinpolat71@hotmail.com

Mustafa AYDIN

Erkunt Mesleki Eğitim Merkezi Sincan/Ankara

maydin06@gmail.com

ÖZET

Talim ve Terbiye Kurulu, Orta Öğretimin Yeniden Yapılandırılmasına ilişkin kararı ile; 2005–2006 öğretim yılından itibaren ortaöğretim kurumlarının öğretim süresini dört yıl ve 9. sınıfı genel liseler ile tüm meslekî ve teknik eğitim ortaöğretim kurumları için ortak sınıf olarak kabul etmiş, öğretim programları da buna göre düzenlenmiştir. 9. sınıflarda MEGEP kapsamında geliştirilen “ Ortak Beceriler “, “ Bilgisayar ” ile “ Tanıtım Yönlendirme “ dersleri okutulmaya başlanmıştır.

Meslekî ve teknik eğitim ortaöğretim kurumlarının bünyesinde bulunun 9.sınıf öğrencilerinin meslek dersi öğretmenleri ile “ Tanıtım Yönlendirme dersi “ daha sonra ismi “ Meslekî Gelişim “ olan ders dışında bir araya gelemedikleri için; öğrenciler kendilerini genel lise öğrencileri gibi görmekte, meslek dersi öğretmenleri ise, bu öğrencilerin hangi alan ve/veya okulda 10.sınıfa devam edeceklerini yılsonuna kadar belirlenemediği için yeterince sahiplenememektedir. Bu durum öğrencilerin istenilen ölçüde okul aidiyetliği davranışları kazanmalarını geciktirmekte, yılsonu başarılarını olumsuz yönde etkilemekte, etkili bir izleme ve rehberlik ile meslekî yönlendirme yapılmasını güçleştirmektedir.

Bu nedenle meslekî ve teknik ortaöğretim ile genel ortaöğretimin amaçlarına uygun, daha etkili bir meslekî yönlendirme ve rehberlik yapabilmek, 9. sınıf öğrencilerinin mesleki eğitime hazır bulunuşluk düzeylerini artırmak, meslekî ve teknik eğitim veren okulların 10. Sınıflarına daha nitelikli öğrenci almak ve dolayısıyla süreç içerisinde bu okulların çıktılarının istihdam edilebilirliklerini artırabilmek için; Meslekî ve Teknik Anadolu Liselerinde yalnızca 3 yıl süreli meslekî eğitim verilmeli, 9. sınıfların eğitimi için uygun bir müfredatla haftalık ders çizelgesindeki ders saatlerinin azaltıldığı Meslekî Yönlendirme Temel Liseleri kurulmalıdır. Ayrıca, Meslekî Yönlendirme Temel Liselerinde 9.sınıfta herhangi bir nedenle başarısız olan öğrencilerin zaman kaybetmeden doğrudan zorunlu eğitim kapsamında mesleki eğitim merkezlerine kayıtları alındıktan sonra mesleki beceri testleri de kullanılarak (MYK)Mesleki Yeterlilik Kurumunun belirlediği yeterlilikler dahilinde mesleki eğitim almaları sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Yönlendirme Temel Lisesi, MYK (Mesleki Yeterlilikler Kurumu), e-profil, Mesleki Yönlendirme, MBT(Mesleki Beceri Testleri), Yüzer Öğrenci, Tematik Eğitim, MEGEP (Mesleki ve Teknik Eğitim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi)



ABSTRACT

With the decision of Talim ve Terbiye Kurulu, regarding the reconstruction of secondary learning; starting with the 2005-2006 education year, the duration of the secondary institution's schooling period has been set as four years and the 9th grade has been decided to be a conjunct grade between public high schools and all vocational and technical high schools. All of the curriculums have been organized to this regard. In the 9th grades, the classes "Common Skills", "Computers" and "Promotion Guidance" that have been developed within the scope of MEGEP have been started to be taught to students.

Due to the fact that the 9th grade students within the vocational and technical secondary school's inability to come together with their vocational teacher except at their class "Promotion Guidance" (which has been later named "Vocational Development"); the students see themselves as public high school students and the vocational teachers can't adopt the students as their own, as much as they would want to, as they do not yet know what field or school these students will go to on their 10th grade, which won't be decided until the end of the education year.

This situation; delays the students' feeling of belonging to the school, negatively affects their end of the year success and makes it more difficult to have make an efficient vocational guidance through monitoring and counselling.

For this reason, in order to make more effective vocational guiding and counselling that is in accordance with the general secondary education purposes with vocational and technical secondary schools, to enhance the 9th grade students' level of readiness for vocational education, to get more qualified students into the 10th grade of vocational and technical secondary schools and in doing so, to increase the employment options of these students when they leave their schools; there should only be 3 years of vocational education in Vocational and Technical Anatolian High Schools and for the 9th grades, Basic Vocational Guidance High Schools should be established where weekly lesson hours should be decreased with an appropriate curriculum. Also, in the 9th grade of the Basic Vocational Guidance High Schools, in case of students failing for any reason, they should be enrolled at vocational education centers within the scope of mandatory education and later with the use of vocational skill tests, they should be made sure to take vocational education within the qualifications set by the Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) so that they do not lose any time.

Keywords: Basic Guidance High School, MYK (Vocational Sufficiency Institution), e-profile, Vocational

Guidance, MBT (Vocational Skill Tests), Floating Students, Thematic Education, MEGEP (The Project for the Strengthening of Vocational and Technical Education Systems)

1. GİRİŞ

Mesleki ve teknik eğitimin farklı doğası gereği uygulama ve teoriyi bir arada bulundurma, bilgi, beceri ve yetkinliklere dayalı olarak yapılandırılması gerekliliğini ön plana çıkarmıştır. Talep eden herkesin yeni beceriler edinebilmesinin sağlanması, yenilikçiliğin ve girişimciliğin desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, meslekler arasında geçişlerin sağlanması ve yeni mesleğe

uyum sağlama yeteneğinin kazandırılması ancak güçlü bir mesleki ve teknik eğitim sistemi ile mümkündür.(OKP,MEYP Raporu, 2014: 3) Talim ve Terbiye Kurulu, Orta Öğretimin Yeniden Yapılandırılmasına ilişkin 07.06.2005 tarih ve 184 sayılı kararı ile; 2005–2006 öğretim yılından itibaren ortaöğretim kurumlarının öğretim süresini dört yıl ve 9. sınıfı genel liseler ile mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim kurumları için ortak sınıf olarak kabul etmiş, öğretim programları da buna göre düzenlenmiştir. 2005–2006 öğretim yılından itibaren mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarında ortak sınıf uygulaması haftalık ders saati 30 saat olarak başlatılmıştır.

Ülkemiz; Kalkınma Planlarında, Milli Eğitim Şura kararlarında ve Milli Eğitim Bakanlığı Stratejik Planlarında ortaöğretim içerisindeki mesleki ve teknik eğitimin ağırlıklı bir yapıya kavuşturulmasını, ortaöğretim çağı nüfusunun Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi % 65'inin mesleki eğitimde, %35'inin de genel ortaöğretimde öğrenim görmesini amaçlamaktadır. Ortaöğretimde 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılı itibarı ile okullaşma oranı %96,8 olmuştur. Bu oranda genel lisesinin oranı %52,8 Mesleki ve Teknik Eğitimin oranı ise %43,9'e sahiptir. Bu oranlara Açık İlköğretim ve Açık Lise Öğrenci sayıları dâhildir. MEB (2013) Mesleki ve Teknik Eğitimde karşılaşılan sorunlar ve Mesleki ve Teknik Eğitimin zayıf yönleri ile ilgili çeşitli düzeylerde ve çok sayıda araştırma ve çalışmalar yapılmıştır. 2010 yılında Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu İstihdam Teknik Komitesi tarafından yapılan "Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Teşvik Edici Faktörler" konulu çalışmada;

- Uzun vadeli politika ve stratejilerin uygulanmasındaki yetersizlikler,
- Ortaöğretimde genel eğitimin ağırlıklı sürmesi,
- Mesleki ve teknik öğretimin önemi konusundaki farkındalık düzeyinin düşüklüğü ve yeterli kamu kaynağının aktarılamaması,
- Okullardaki teknik donanımın çağın gereksinimlerine uymaması,
- Mesleki rehberlik ve yönlendirmenin yetersiz olması olarak tespit edilmiştir. (Musabeyli, 2010)

Mesleki ve Teknik Eğitimde karşılaşılan sorunlar ve Mesleki ve Teknik Eğitimin zayıf yönleri ile ilgili yapılan bir başka çalışma 2012 yılında Mesleki ve Teknik Eğitimde Yapısal Arayışlar Çalıştayıdır. Bu çalıştayda mesleki ve teknik eğitim sistemindeki sorunlar tespit edilerek, aşağıdaki olumsuz sonuçları doğurduğu açıklanmıştır. Bunlar sonuçlardan bazıları şunlardır.

- Ortaöğretimdeki okullaşma oranının düşüklüğü,
- Meslek Liselerinin itibarının giderek zayıflaması,
- Meslek edinme beklentisinin üniversite seviyesine yükselmesi,
- Artan işsizlik ve sanayide nitelikli iş gücünün yeterli olmamasıdır.

Mesleki ve teknik eğitimdeki sorunlar ve sistem değişikliklerinden en fazla etkilenen kuşkusuz öğrencilerdir. Mesleki eğitim öğrencileri ve sorunları ile ilgili yapılan araştırmalarda, meslek liselerini tercih eden öğrencilerin akademik başarılarının daha düşük olması nedeniyle meslek liselerini tercih ettikleri, hatta hiçbir liseye yerleşecek kadar akademik başarıları olmayanların da meslek liselerine yönlendirildiği ifade edilmektedir. Bu durum Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) verileri ile de desteklenmekte; Türkiye'de öğrenci başarısını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak, öğrencinin kayıtlı olduğu lise türünün olduğu, buna göre, akademik



başarısı en düşük olan lise türünün meslek liseleri olduğu belirtilmektedir (Çalışkan Maya, 2008).

MEB-EARGED tarafından 2008 yılında 206 Endüstri Meslek lisesi ve 73 Teknik lise öğrencisine uyguladığı bir anket sonucundaki raporunda, ailelerin aylık gelir düzeylerini incelenmiş, sosyoekonomik düzeyi düşük ailelerin çocuklarını endüstri meslek lisesi ve teknik liseye gönderdikleri ifade edilmiştir.. (EARGED Araştırma Raporu, 2008) Meslek lisesi öğrencilerinin dört yıllık bir lisans programına yerleşme durumlarına bakıldığında, uzun yıllardır meslek liselerinin ÖYS veya LYS sınavlarında en düşük başarıya sahip oldukları görülür. 2013 yılında mesleki ve teknik eğitim orta öğretim kurumlarının öğrenci ve mezunlarından yükseköğretime giriş sınavlarına başvuru yapan 611.817 öğrencinin yalnızca %6'sı dört yıllık lisans programına yerleşmiştir. MEB (2013) 2015 yılında ÖSYS'nin okul türüne göre yüksek öğrenime yerleşen öğrenci oranları; endüstri meslek liselerinde %6,05, kız meslek liselerinde 16,20, ticaret meslek liselerinde 13,84 teknik liselerde 28,83 ve sağlık meslek liselerinde %5,26 dır. Tüm meslek liselerinde 2015 yılında 1.005.219 kişi sınava girmiş lisans programına yerleşme oranı %9,82 dir. Önlisans sınavsız geçiş oranı ise %35,82 dir. MEB (2015) Ankara genelinde 2013 yılında mesleki ve teknik eğitim veren okullarda 1992 şubede 54.739 öğrenci 9.sınıfta eğitime başlamıştır. Bu öğrencilerden 2014 yılında 1.884 şubede 40.310 öğrenci 10. Sınıftaki alanlara yerleştirilerek mesleki eğitime başlamıştır. 2013 yılında kayıtlı 9. Sınıf öğrencilerinden 2014 yılında 10. Sınıfa yerleşemeyenlerin oranı %26,4'tür. Ankara genelinde 2014 yılında mesleki ve teknik eğitim veren okullarda 9.sınıflarda şube sayısı 2.567'ye yükselirken öğrenci sayısı 50.185 olmuştur. MEB (2014) Bu öğrencilerden 2015 yılında 2.285 şubede 35.459 öğrenci 10. Sınıftaki alanlara yerleştirilerek mesleki eğitime başlamıştır. 2014 yılında kayıtlı 9. Sınıf öğrencilerden 2015 yılında 10. Sınıfa yerleşemeyenlerin oranı %29,4'tür. MEB (2015) Yukarıda Milli Eğitim Örgün Eğitim istatistiklerinden anlaşılabacağı üzere 9. Sınıf öğrencilerinden alanlara yerleşemeyenlerin oranları 2014 yılında %26,4 iken 2015 yılında ise bu oran %29,4'e yükselmiştir. Başka bir ifade ile 9. Sınıf öğrencilerinin yaklaşık %30'una örgün mesleki ve teknik eğitim kurumlarında mesleki eğitim verilemiyor. Bu öğrenciler örgün eğitim sistemi dışına çıkmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı 2015-2019 Stratejik Planında 'F. Eğitim Ve Öğretim Sisteminin Sorun Ve Gelişim Alanları' başlığı altında Eğitim ve Öğretime Erişim alt başlığının 5. Maddesinde ortaöğretimde örgün eğitimin dışına çıkan öğrenciler için ulaşılabilecek hedef olarak 2019 yılı performans göstergesi olarak %5 hedeflenmiştir. (MEB 2015-2019 Stratejik Planı; S:48)

MEB'nin Mesleki Ve Teknik Ortaöğretimde Okul Çeşitliliğinin Azaltılmasına ilişkin 2014/8 Nolu Genelgesi ile ; Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren 22 okul türünün öğrenim süreleri ile yetkilerinde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın, "Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi" ile "Çok Programlı Anadolu Lisesi" adı altında yeniden yapılandırılmıştır. Bu kapsamda Meslek Lisesi ile Anadolu Meslek Lisesi programlarında bulunan mevcut alan ve dallar Anadolu Meslek Programı alan ve dallarına, Teknik lise ile Anadolu Teknik Lisesi Programlarında bulunan mevcut alan ve dallar Anadolu Teknik Programı alan ve dallarına dönüştürülmüştür.

Milli Eğitim Bakanlığı 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılına gelinceye kadar çeşitli nedenlere dayalı olarak okul isimleri, okulların uyguladığı programlar ve haftalık ders saatlerinde değişiklikler yapmıştır. Bu süreçte 9. Sınıfların haftalık ders saati 39 saate yükseltilmiştir.

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde eğitim öğretim ve alana yöneltme çalışmalarıyla ilgili olarak aşağıdaki bazı sorunlar tespit edilmiştir:

2. EĞİTİM-ÖĞRETİMDE BAŞARIYI ETKİLEYEN SORUNLAR

2.1. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğrenci ve program sayısının fazla olması, genel olarak programların hedefine ulaşmasında, eğitim yönetiminde, planlamasında ve işleyişinde zorluklar, öğrenci başarısında da ciddi dalgalanmalara neden olmaktadır. Bakanlığımız Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü 28.07.2016 tarihli “ Bir Alanda İhtisaslaşmış Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ” konulu yazısında tematik eğitime zemin hazırlanması açısından belirli bir alanda ihtisaslaşmış Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi açılmasının, bu okullarda mevcut alana ait birbirini tamamlayan en fazla 3 (üç) dalda program uygulanacağını ve yeni açılacak okulların tek alan üzerine açılmasının düşünüldüğü belirtilmektedir.

2.2. 9. sınıfların haftalık ders çizelgesindeki 39 saatlik ders programında (2 saatlik mesleki gelişim dersi hariç), meslek dersi öğretmenleri ile 9. sınıf öğrencileri bir araya gelemedikleri için öğrenciler kendilerini genel lise öğrencileri gibi görmektedir. Bu durum öğrencinin, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde istenilen seviyede alan ve/veya okul mensubiyetliği davranışları kazanmasını geciktirmekte ve güçleştirmektedir.

2.3. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bünyesinde yer alan Anadolu Teknik Programı ile Anadolu Meslek Programlarındaki alanlara 9. sınıf öğrencilerinden başarılı olanların yerleştirilme işlemleri Haziran ayında Bakanlık tarafından merkezi sistemle yapıncaya kadar 9. Sınıf öğrencilerinin hangi okul, program ve alanda mesleki ve teknik eğitim alacağı belirlenemediği için, kültür dersi ve meslek dersi öğretmenleri tarafından bu öğrenciler “yüzer öğrenci” olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla bu bakış açısı 9. sınıf öğrencilerinin meslek öğretmenleri tarafından yeterince sahiplenilmemesine yol açmaktadır. Bunun sonucunda;

- a)- Okul içi disiplinin sağlanması,
- b)- Öğrencilerin okula devamının etkili şekilde takibinin yapılması,
- c)- Öğrencilere meslek öğretmenleri tarafından rehberlik ve danışmanlık yapılması çok daha zor hale gelmektedir.

2.4. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki 9. sınıf öğrencilerini; TEOG sınavı sonucuna göre herhangi bir Anadolu Lisesine kayıt yaptıramayan ortaokul mezunu öğrenciler ile Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ile diğer lise türlerinde 9. sınıf tekrarına kalan öğrenciler oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin, Ortaokul mezunları içerisindeki başarı profili en düşük öğrencilerden oluşması, yukarıda belirtilen sorunların daha fazla yaşanmasının ve 9. sınıfların yılsonu başarısının düşük olmasının nedenleri arasındadır.

2.5. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki bazı alanlara 9. sınıf yıl sonu notu çok düşük öğrencilerin zorunlu olarak kayıtlarının alınması nedeniyle, öğrenciler tercihleri dışındaki alanlarda mesleki eğitim almak zorunda kalmakta, bu durumda mesleki alanda verilen eğitim amacına ulaşamamakta, öğrenci başarısız olmakta ve mesleki eğitimin niteliği düşmektedir. Bu da mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarda verilen mesleki eğitim ile ilgili olumsuz algıyı güçlendirmektedir. Meslek lisesi imajını olumsuz yönde etkilemektedir.



T.C. Cumhurbaşkanlığı himayesinde 22-23 Mart 2012 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilen Mesleki Eğitim, Sanayi ve Yüksek Teknoloji 2023 Kongresinde mesleki eğitimin yalnızca eğitim müfredatı ile sınırlı olmadığı, öğrenme stratejileri ve işbirliği vurgulanmıştır. Kongrede alınan kararlar arasında, meslek liselerinin imaj sorunun giderilerek Mesleki ve Teknik Eğitim okullarının “ MTE Kolejleri ” olarak anılması gerektiği değerlendirilmiştir.

3. ALANA YÖNELTME ÇALIŞMALARINI ETKİLEYEN SORUNLAR

İş yaşamındaki hızlı değişimler ve iş dünyasındaki hareketlilik, küreselleşme ve ekonomik krizin yarattığı sorunlar sadece gençlerin değil, yetişkinlerin, emeklilerin, işi olan ama değiştirmek isteyenlerin, ek iş arayanların, ev kadınlarının vb. farklı gruplarında kariyer danışmanlığı hizmetlerine gereksinim duymalarına yol açmıştır (Yeşilyaprak, 2012).

18. Milli Eğitim Şurası 1-5 Kasım 2010 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. 18. Millî Eğitim Şûrasında Mesleki ve Teknik Eğitimde alan yöneltme ve mesleki rehberlikle ilgili alınan kararlar aşağıda sıralanmıştır:

- Eğitim sistemimizde yönlendirme hizmetleri, okul öncesinden yükseköğretime kadar tüm eğitim kademelerinde etkin olarak yaygınlaştırılmalı, mevcut Yöneltilme Yönergesi revize edilmelidir.
- Yönlendirme hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için öğrenciler ve ailelerine; yetenek, ilgi ve mesleki doyum arasındaki ilişki konusunda farkındalık kazandırılmalı, ailelerin ve tüm öğretmenlerin yöneltme sürecine aktif katılımları sağlanmalıdır.
- Yönlendirme süreçlerinde, gözlem sonuçlarıyla birlikte çeşitli performans değerlendirme araçları ve yetenek testleri dâhil olmak üzere psikolojik ölçme araçlarından etkin bir şekilde yararlanılmalıdır.
- öğrencileri yönlendirmede, izleme çalışması yapmak ve yönlendirme süreçlerinden doğabilecek hataları en aza indirmek amacıyla yönlendirildiği kurumda öğrencinin performansı izlenmelidir (18. Milli Eğitim Şûrası, 2010).

3.1. 2009 yılına kadar devam eden 9. sınıftaki Tanıtım ve Yönlendirme dersleri meslek dersi öğretmenlerinin branşı ekseninde yapılmasına rağmen 9. sınıf öğrencilerinin yılsonu başarısı ölçü olarak alındığı için mesleki tanıtım ve yöneltme çalışmaları hedefine ulaşamamıştır. Bu nedenle yılsonu notu yeterince yüksek olmayan öğrencilerin ilgi istek ve yetenekleri doğrultusunda kayıtlı oldukları ya da farklı okul, program ve alanlarda mesleki eğitim almaları istenilen ölçüde sağlanamamıştır.

3.2. 2009-2010 Öğretim yılından itibaren Talim Terbiye Kurulu Kararı ile uygulamaya konulan çerçeve öğretim programı haftalık ders çizelgesindeki 30 saatlik ders programında Tanıtım ve Yönlendirme dersi kaldırılmış, bunun yerine 1 saatlik Rehberlik ve Yönlendirme dersi konmuştur. Bu durum 2009 yılına kadar 9. sınıftaki 2 saatlik Tanıtım ve Yönlendirme derslerine giren meslek dersi öğretmenleri ile 9. sınıf öğrencilerinin irtibatını daha da azaltmakla birlikte 1 saatlik ders süresi etkili bir tanıtım ve yönlendirme için de yeterli olmamıştır.

MEB 2015-2019 Stratejik Planında kişisel, eğitim ve mesleki rehberlik hizmetlerinin yeterliliği Zayıf Taraflar olarak tespit edilmiştir. (MEB 2015-2019 Stratejik Planı; S:24)

3.3. Onuncu Plan döneminde hayat boyu öğrenmeye ağırlık verilerek eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumun artırılması, bireylere iş yaşamının gerektirdiği yetkinliklerin kazandırılması, mesleki ve teknik eğitimde okul ile sektör arasındaki işbirliklerinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Ayrıca; mesleki ve teknik eğitimde bireyin becerilerinin geliştirilmesi amacı doğrultusunda uygulamalı eğitime önem verileceği belirtilmektedir.

Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bünyesinde yer alan Anadolu Teknik Programı ile Anadolu Meslek Programlarındaki alanları besleyecek nitelik ve nicelik bakımından yeter sayıda başarılı öğrenciye ihtiyaç duyulmaktadır. 9. Sınıf öğrencilerinin genel olarak başarısının düşük olması nedeniyle, alanların 10. sınıflarına öğrenci bulabilme kaygıları özellikle 9.sınıfların ölçme ve değerlendirme kriterlerinde subjektiflikler ve farklılıklar ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum 10. ve üst sınıflarda alan ve dallarda da mesleki eğitimdeki öğrenci başarısızlığının önemli nedenlerinden biridir. Sonuç olarak; mesleki eğitimin niteliği ile mezun olan öğrencilerin mesleki yeterliliği tartışmalı hale gelmekle birlikte, lisans programlarına yerleşme oranlarının da düşük olmasına sebep olmaktadır.

3.4. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri belirlemiş oldukları öğrenci kontenjan sayıları üzerinde 9. sınıfa öğrenci almak zorunda kalması sonucunda; 10. sınıfa bu öğrencilerin yerleştirileceği program ve alan kontenjanları yeterli olamamaktadır. Kontenjan artırımı ise mesleki eğitimin niteliğini düşürmektedir.

Veli beklentisi ise; öğrencisinin 9. sınıfı evine en yakın okulda okuması ve istediği alanda 10. sınıfa aynı okulda devam etmesi şeklindedir.

2005-2006 Eğitim-Öğretim yılından itibaren okul boyutunda yapılan uygulamalara dayalı gözlem ve yukarıdaki tespitlerin sonucunda; Amacı mesleki ve teknik eğitim vermek olan bu kurumların bir kısım imkânlarını (fiziki yapı, bütçe, insan kaynakları vb.) 9. sınıfların eğitimi için kullandıkları halde, 9. sınıfların yılsonu başarılarının istenilen seviyeye gelemediği, alan ve dallardaki mesleki eğitimin kalitesinin artmadığı, bu okulların çıktılarının ise hala sektörün ve işgücünün beklentilerine cevap veremediği için tartışıldığı görülmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Planı, 2009).

Gelinen noktada 9. ortak sınıf yönlendirme açısından başarılı olamadığı, meslek eğitimi konusunda bilgilendirme eksiklerinin olduğu ifade edilmektedir. Mesleki eğitimin sunduğu fırsatlar gerek iş piyasası olarak, gerekse yükseköğretime geçiş açısından iyi açıklanmalıdır. (OKP, MEYP Raporu, 2014: 27)

4. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

4.1. Yakın eğitim bölgelerindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bünyesindeki (Anadolu Teknik Programı ile Anadolu Meslek Programları) alanlar; bölge ve sektör ihtiyaçları ile çağ nüfusu dikkate alınarak bir ya da birkaç okulda birleştirilmeli ve güncellenmelidir. Her okul vermiş olduğu alandaki mesleki ve teknik eğitimde uzmanlaşmalıdır.

4.2. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde 9. sınıfların ortak sınıf uygulamasından vazgeçilmelidir. Aşağıda belirtilen nedenlerden dolayı Meslekî Yönlendirme Temel Liseleri kurulmalıdır.



4.2.1. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde 9. sınıf öğrencine bir yıl boyunca (sınıf tekrar yapması durumunda 2 yıl) hiçbir mesleki eğitim verilememekte ve 9. sınıfın sonunda başarılı olduğu takdirde hangi okuldaki program ve alanda 10. sınıfa devam edeceği bilinmemektedir. Kaynaklar verimli kullanılamamaktadır.

4.2.2. Öğrencilere istekli olmadıkları bir alanda mesleki eğitim vermek, öğrencilerin eğitim aldıkları meslek alanlarında çalışmalarına, istihdam edilememelerine sebep olmaktadır.

4.2.3. 9. sınıf öğrencine bir yıl boyunca haftada 39 saat ortak genel kültür dersleri verilmesi nedeniyle Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde derslik ihtiyacı yanında kültür dersi öğretmen ihtiyacı da artmaktadır. Bu durum öğrenci merkezli eğitim planlamasının yapılmasını zorlaştırmaktadır.

4.2.4. Anadolu liselerine göre daha pahalı mesleki eğitim veren Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri 9. sınıf öğrencileri için fiziki kapasite ve kaynaklarının yaklaşık $\frac{1}{4}$ 'nü kullanmaktadır. Bu mesleki eğitim maliyetini artırmaktadır. Bu nedenle mesleki ve teknik eğitim veren okulların kaynaklarının tamamını verimlilik adına 10. sınıftan itibaren mesleki eğitim alan öğrenciler için kullanması daha doğru olacaktır.

4.3. TÜİK'in il ve ilçe nüfus sayımlarındaki ortaöğretim çağındaki nüfus verileri dikkate alınarak ve TEOG sınavı ile (Fen lise, Anadolu Lisesi, Yetenek Sınavı ile öğrenci alan liseler ile özel liseler hariç) Anadolu Liselerine yerleşemeyen öğrenciler için yerleşim merkezlerinde yalnızca 9. sınıflara eğitim verecek yeterli sayıda Meslekî Yönlendirme Temel Liseleri oluşturulmasıyla; Ortaokul 8. sınıftan sonra ihtisaslaşan okullar oluşturulabilir.

4.4. Eğitim bölgelerinde mevcut okulların imkânları (derslik, sosyal alanlar, bütçe, insan kaynakları vb.) daha verimli kullanılabilir.

4.5. Bölgeler arasında 9. sınıf öğrenci sirkülasyonu en aza ineceğinden 9. sınıf öğrenci maliyeti hem veli hem de okullar için azalabilir.

4.6. Eğitim bölgelerinde objektif kriterlere dayalı ölçme ve değerlendirmede birlik sağlanabilir.(Ortak Sınavlar)

4.7. Meslekî Yönlendirme Temel Liselerinde 9. sınıf öğrencilerine alan/meslek seçimi ile ilgili güvenilirliği ve geçerliliği kabul edilmiş MEBET (Mesleki Beceri Testleri) uygulanarak, test sonuçları öğrenci ve veli ile paylaşılacak suretiyle öğrencinin merkezi sistem üzerinden daha bilinçli tercih yapması sağlanabilir.

4.8. Meslekî Yönlendirme Temel Liselerinde amacına uygun yapılacak ölçme ve değerlendirme ile yöneltme çalışmaları ve meslek/alan seçim ile ilgili MEBET testleri sonunda 9. sınıfı başaran öğrenciler 10. sınıfa başlarken; hazır bulunuşluk düzeyleri bir birine yakın, ilgi istek ve kabiliyetlerine uygun alan tercihleri ve bu tercihleri destekleyen başarı seviyeleri ile nitelikli bir mesleki eğitim almaları sağlanabilir.

4.9. Meslekî Yönlendirme Temel Liselerinde 9. sınıfı 2. yılın sonunda da başaramayan öğrencilerin kayıtları zorunlu eğitim kapsamında doğrudan bölgedeki mesleki eğitim merkezlerine aktararak, öğrencilerin daha fazla zaman kaybetmeden bir meslek alanında (MYK) Mesleki Yeterlilik Kurumunun belirlediği yeterlilikler dahilinde mesleki eğitim almaları sağlanabilir. Ayrıca eş zamanlı olarak Açık Öğretim lisesinde eğitim almaları sağlanabilir.

4.10. Meslekî Yönlendirme Temel Liselerinde oluşturulacak rehberlik servisi 9. sınıf öğrencilerine yıl içerisinde kişisel olarak daha yakından tanımaya ve muhtemel sorunları tespit etmeye yönelik olarak problem tarama, başarı-başarısızlık, otobiyografi, mesleki eğilim envanteri gibi test ve anketleri uygulayıp sonuçlarını kapsamlı bir istatistiksel veriye dönüştürerek öğrencilerin problemlerini kişilik özelliklerini ve eğilimlerini belirledikten sonra öğrencilerle ailelerine düzenli ve etkin bir şekilde rehberlik yapabilir. Özel eğitime ihtiyacı olduğu düşünülen öğrenciler bölgedeki rehberlik ve araştırma merkezlerine yönlendirilerek tanılmasının yapılması sonucunda özel eğitim veren okul/kurumlara yönlendirilerek en kısa zamanda durumlarına uygun eğitim almaları sağlanabilir. Oluşturulacak bu Rehberlik servisi özellikle parçalanmış aile çocukları, öğrenme güçlüğü çeken çocuklar ve madde bağımlısı ya da madde kullanma potansiyeli olan çocukların tespiti, takibi, tedavi ve etkin rehberlik yapılması konusunda önemli bir fonksiyonu olabilir. Bu gençleri tesadüfler sonucu değil sistematik taramalar ve etkin rehberlik yaparak kazanabilir ve faydalı insanlar haline getirebiliriz.

4.11. Meslekî Yönlendirme Temel Liseleri; aynı zamanda hayatlarındaki ilk ciddi TEOG sınavdan çeşitli nedenlerden dolayı vasat veya vasatın altında puan alan ancak, 9 sınıfta öğrenimi sonunda yılsonu notu yüksek öğrencilere akademik bir eğitim için Anadolu Liselerindeki boş kontenjanlara geçiş için ikinci bir fırsat olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Kalkınma bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018 Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Raporu. Ankara (2014)
2. Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim. (2013)
3. Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim. (2014)
4. Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim. (2015)
5. MEB 2015-2019 Stratejik Planı (2015)
6. Sinan Musubeyli, TOBB YOİKK İstihdam Çalışma Grubu Başkanı www.yoikk.gov.tr/dosya/up//TOBB%20Mesleki%20Egitim.pdf "Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Teşvik Edici Faktörler", 2010.
7. İ. Çalışkan Maya, (2008). Teknik Lise Müdürlerinin Döner Sermaye İşlerinin Yönetiminde Karşılaştıkları Riskler ve Yönetme Yöntemleri, (25-26 Nisan 2008), Uluslararası Katılımlı III. Eğitim Yönetimi Kongresi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir
8. EARGED Araştırma Raporu, "Endüstri Meslek Lisesi ve Teknik Lise Öğrencilerinin ÖSS Başarısındaki Düşüş Nedenleri", ISBN:978-975-11-3070-9, MEB EARGED, 2008.
9. Mesleki Eğitim, Sanayi ve Yüksek Teknoloji 2023 Kongresi", Türk Asya Stratejik Araştırmalar Merkezi, İstanbul, 22-23 Mart 2012.
10. Binnur YEŞİLYAPRAK, "Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı", Pegem Yayınları, 2012.
11. 18. Millî Eğitim Şûrası Kararları, MEB, Ankara, 1-5 Kazım 2010.
12. Dokuzuncu Kalkınma Planı, "Eğitim: Okul Öncesi, İlk ve Ortaöğretim Özel İhtisas Komisyonu Raporu", T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Ankara – 2009.



MİLLÎ EĞİTİM ŞURA KARARLARINDAKİ MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM İLE İLGİLİ KARARLARININ TÜRK MİLLÎ EĞİTİM SİSTEMİNE YANSIMALARI

Zeki DAĞLI (*) Emine KILIÇ (**) Bayram ARSLANOĞLU (***)

(*) *Fatma Yaşar Önen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çankaya/ ANKARA,*
zekidagli@gmail.com,

(**) *Bahçelievler 100.Yıl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çankaya/ ANKARA,*
emine.kilic08@gmail.com

(***) *Altındağ Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Altındağ/ ANKARA,*
byrmarslanoglu@gmail.com

ÖZET

17 Temmuz 1939 tarihinden beri Milli Eğitim Şuraları yapılmaktadır. Türk Milli Eğitim Sistemini gelişmelere göre yönlendiren organizasyonların başında Mili Eğitim Şuraları gelmektedir. Şuralarda eğitim ve öğretimle ilgili konularda görüşmeler yapılmakta ve tavsiye niteliğinde kararlar alınmaktadır.

Bu çalışmada; Milli Eğitim Şuralarında alınan mesleki ve teknik eğitim ile ilgili kararların geçmişten günümüze Türk Milli Eğitim sisteminde yaygın eğitimden yükseköğretime kadar, okul kademeleri, öğretim programları ve planlama, eğitim ve öğretim süreleri, ahlaki ve etik konular, ders araç-gereçleri ve okul donanımları, ölçme ve değerlendirme, özel eğitim, tanıtım ve yönlendirme, eğitimde teknoloji kullanımı açısından alınan kararların uygulanabilirliği ve bunun yansımaları üzerinde durulmuştur. Çalışma, betimse araştırma yöntemlerinden literatür taraması ile yapılmıştır. Milli Eğitim Şuralarına ilişkin incelemede içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Alınan kararların konu başlıkları belirlenmiştir. Bu konu başlıkları ayrı ayrı analiz edilmiştir. Mesleki ve teknik alanda alınan ilk kararların doğal olarak esircilik, daimilik ve ilerlemeciler felsefelerinin izlerini taşıdığı belirlenmiştir. Ayrıca çok sık değişikliklerin yaşandığı Türk Milli eğitiminde birçok kararın ülke genelinde istenilen gerçekleştirilemediği görülmüş, kararların uygulama biçimi ve yansımaları yorumlanmış ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Şura, Mesleki ve Teknik Eğitim, Yansımalar

ABSTRACT

Since Jul 17, 1939 Natronla Education Council are carried out. According to the head of the organization that directs the development of the Turkish Natronla Education System comes Council of Natronla Education. Council held discussions on issues related to education and teaching and decisions are taken on the recommendation.

In this study; National Education Council in the received vocational and technical education related decisions to higher non-formal education in the past to the present Turkish national education system, school level, curriculum and planning, education and training periods, moral and ethical issues, study materials and school equipment, measuring and assessment, special education, advocacy and guidance, the applicability of the decisions taken in terms of the use of technology in education and focused on its implications. The study was conducted with descriptive research method of literature. Education content analysis method was used in the examination of the

Council. The title of the decision in issue is determined. These topics were analyzed separately. naturally the first decisions taken in the field of vocational and technical essentialism, it was determined that the traces of idealism and philosophy of progressivism. Also very common are experiencing the changes requested have been seen across the country, many decisions can not be held in the Turkish national education, application forms and implications of the decisions and recommendations made are interpreted.

Keywords: Shura, Vocational and Technical Education, Reflections

1. GİRİŞ

Bu araştırmanın genel amacı, Türk Milli Eğitim sisteminin geliştirilmesi ve niteliğinin yükseltilmesi amacıyla, bilimsel bir danışma ve karar organı olarak Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde yer alan Milli Eğitim Şûrası'nın, mesleki ve teknik eğitimin hangi şûra kararlarında yer aldığı, şûra kararlarındaki mesleki ve teknik eğitim anlayışının, hükümet gündemine nasıl yansıdığı, mesleki ve teknik eğitim ile ilgili şûra kararlarının uygulamaya nasıl aktarıldığını belirlemeye çalışmak olmuştur.

"Eğitim kavramı çok karmaşık ve geniş kapsamlı bir toplumsal kavramdır. Eğitim insanoğlunun var olmasıyla birlikte başlayan, zamanla gelişen ve önemi gittikçe artan toplumsal biçimlenmeyi derinliğine etkileyen bir olgudur. Eğitim, önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda bireye yeni davranışlar kazandırma, bireyi yetiştirme ve geliştirme işidir" (Dağ, 2013).denilerek eğitimin toplumların devamlılığı, gelişmesi ve ilerlemesi için vaz geçilmez olduğunu göstermektedir:

"Mesleki ve teknik eğitim en genel anlamda, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tavır ve meslek alışkanlıkları kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir" (Şahinkesen, 1992, s. 691). Bu geliştirme süreci, bir

toplumun gelişip ilerlemesine katkı sağlayacaktır. O yüzden mesleki eğitim önem taşımaktadır.

Bu çalışmada; Milli Eğitim Şûralarında alınan mesleki ve teknik eğitim ile ilgili kararların geçmişten günümüze Türk Milli Eğitim sisteminde uygulanabilirliği ve bunun yansımaları nelerdir? sorusuna cevap aranmıştır. Çalışma, betimsel araştırma yöntemlerinden literatür taraması ile gerçekleştirilmiştir. Literatür taramasına 1939 yılından itibaren gerçekleştirilen tüm milli eğitim şûralarına ait resmi kayıtlar ve milli eğitim sistemi ile ilgili güncel araştırma raporları kaynak oluşturmaktadır. Milli Eğitim Şûralarına ilişkin inceleme içerik analizi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

2. GELİŞME

I.Şûra:17-29 Temmuz 1939 tarihli Birinci Millî Eğitim Şûrası'nda; Erkek teknik, kız teknik ve ticaret öğretim kurumlarının yönetmelikleri ve öğretim programları incelenip karara bağlanmıştır.

II. Şûra:15-21 Şubat 1943 tarihli İkinci Millî Eğitim Şûrası'nda İlk ve orta dereceli okullarda bu prensiplerin gerçekleşmesini sağlayacak tedbirlerin düşünülmesi mesleki ve teknik okullarda ayrı prensiplerin iş ahlâkına da tatbiki gündeme alınmış, mesleki ve teknik okullar için ayrı kitap yazılmasına karar verilmiştir.



III. Şura:2-10 Aralık 1946 tarihli Üçüncü Millî Eğitim Şurası'nda; 1. Ticaret ortaokulları ve liseleri program ve yönetmeliği, 2. Erkek sanat ortaokulları ve enstitüleri program ve yönetmeliği, 3. Kız enstitüleri program ve yönetmeliği, 4. İstanbul Teknik Okulu Yönetmeliği gündeme alınmış, bu yönetmeliklerle ilgili teklifler incelenip kabul edilmiştir.

IV. Şura:23-31 Ağustos 1949 tarihli Dördüncü Millî Eğitim Şurası'nda Öğrencilerin hayata atılımları, meslek okullarına gitmeleri, hâllerinde kendilerine gerekli olan bilgi ve becerilerin kazandırılması kararı alınmıştır.

VI. Şura:18-23 Mart 1957 tarihli Altıncı Millî Eğitim Şurası'nda; mesleki ve teknik eğitimle ilgili şu kararlar alınmıştır:

1. Yapı ve sanat enstitülerinin 1. devrelerinin ilk iki sınıfında atölye çalışmalarının o yaş çocuklarının özelliklerinin dikkate alınarak azaltılması,
2. Enstitü kısımlarının öğrenim sürelerinin üç yıla çıkarılarak sanat lisesi hâline getirilmesi,
3. İlkokul mezunları için çırak okulları açılması,
4. Teknikerlerin sorumluluk ve görevlerini tespit eden mevzuatın yeniden ele alınması,
5. Gündüz tekniker okullarının 2 yıl, akşam tekniker okullarının 3 yıl öğrenim süresinin olması.

XVII. Şura: 5-15 Şubat 1962 tarihli Yedinci Millî Eğitim Şurası'nda; Kız Teknik Öğretim, Erkek Teknik Öğretim, Ticaret Öğretimi gündeme alınmıştır. Mesleki ve teknik okullar ile ilgi aşağıda belirtilen kararların alınması kararlaştırılmıştır:

Kız enstitülerinin “ortaokula dayalı ve genç kızlarımıza iyi ev kadınlığı ve vatandaşlık nitelikleriyle birlikte verimli bir üretken olarak hayatlarını kazanabilmelerini mümkün kılacak bilgi ve becerileri kazandıran üç yıllık bir meslek okulu” hâline getirilmesi uygun görülmüştür.

Erkek sanat enstitülerinin ortaokula dayalı ve üç yıllık meslek okulları hâline getirilmesi hususunda tasvip olunmuştur.

Kız ve erkek sanat enstitülerine “kız ve erkek sanat liseleri” adının verilmesi teklifi Koordinasyon Grubunca uygun görülmediği hâlde Millî Eğitim Şurası'nda kabul edilmiştir.

Üç yıllık sanat enstitülerinin amaçları yukarıda sarıh olarak belirtilmiş bulunduğu göre, memleketimizde belirli bir anlam taşıyan «**lise**» adının bu okullara verilmesi yerine, esasen benimsenmiş ve tutunmuş olan **sanat enstitüleri** adı altında gelişip yayılmaları daha uygun mütalaa edilmiştir.

Akşam Kız Sanat Okulları: “Türk kadınına besin, beslenme, çocuk bakımı ve eğitimi ile ilgili problemlerinin çözümünde ehil hâle getiren; evini beceriyle idare etmeye yeterli kılan ve ona icabında el sanatlarından birisiyle hayatını kazanma imkânı sağlayan kurs mahiyetinde okullar” olarak tarif edilmesi ve adının “kadın meslek okulları” olması uygun görülmüştür.

Sanat Enstitülerine Dayalı Okullar: Sanat enstitülerine dayalı olan tekniker okulları, tatbiki güzel sanatlar okulu ve teknik okullarıyla ilgili olarak Millî Eğitim Şurası tarafından kabul edilen

hususların, üç yıllık sanat enstitüleriyle ilgili çalışmaların ikmal edilmesinden hemen sonra ele alınması muvafık mütalaa edilmiştir.

Erkek Teknik Öğretmen Okulu: Erkek teknik öğretmen okullarının amacı, orta dereceli teknik öğretim kurumlarına, özellikle çeşitli erkek sanat enstitülerine öğretmen yetiştirmek.

Kız Teknik Öğretmen Okulu: Orta dereceli kız teknik öğretim okullarında mesleki dersleri ve dengi okullarda branşları ile ilgili dersleri okutacak yeteri derecede genel kültüre, pedagojik formasyona ve mesleki beceriye sahip öğretmenler yetiştiren dört yıllık yüksek dereceli bir okuldur.

Kadın Meslek Öğretmen Okulu: Akşam kız sanat okulları için atölye öğretici elemanlarını yetiştiren iki yıllık bir öğretmen okulu.

XVII. Şura: 28 Eylül-3 Ekim 1970 tarihli Sekizinci Millî Eğitim Şurasında; a) Yükseköğretime hazırlama. b) Hem mesleğe hem de yükseköğretime hazırlamak, c) Hayata veya iş alanlarına hazırlamak. Bu görevlerin yerine getirilmesinde, öğrencilerin istedikleri ve kabiliyetleri ile toplumun ihtiyaçları arasında denge sağlaması göz önünde tutulur.

Yöneltme sınıfı genel, mesleki ve teknik ortaöğretimin ikinci devresinin birinci yılıdır. Programlara ayrılmada, yöneltme yılında okutulan derslerden veya ders gruplarından alınacak başarı şartları her programın özelliğine göre ayrı ayrı belirtilir.

IX. Şura: 24 Haziran-4 Temmuz 1974 tarihli Dokuzuncu Millî Eğitim Şurasında; seçmeli dersler ve haftalık saatleri üzerinde durulmuştur:

		Yıl Olarak			Yıl Olarak	
Sıra	SEÇMELİ DERSLER	Süresi		Sıra	SEÇMELİ DERSLER	Süresi Haftalık
No		Haftalık		No		Saati
		Saati				
1	İş ve Teknik Eğitim 1	4		21	Pratik balıkçılık	1 2
İş ve teknik eğitimini bütünü ile almayanlar için:				22	Pratik arıcılık	1 2
2.	Ağaç işleri	1-3 2-4		23	Pratik tavukçuluk	1 2
3.	Metal işleri	1-3 2-4			İşletmecilik	1-3 4
4.	Modelaj işleri	1-3 2-4		İşletmeciliği bütünü ile almayanlar için:		
5.	Elektrik işleri	1-3 2-4		24	Kooperatifçilik	1-3 1-2
6.	Mukavva işleri	1-3 2-4			Muhasebe	1-3 1-2
7.	Teknoloji	1-3 2-4			Pazarlama	1-3 1-2
8.	Motor bilgisi ve uygulaması	1-3 2-4			Daktilo	1-3 1-2



9.	Mahalli el sanatları (Nakış, yün				
	işleri, dokuma, halıcılık, hasır	1-3 4		Otel ve lokanta hizmetleri	1-3 1-2
	işleri, bakır işleri, gümüş işleri,				
	toprak işler, taşçılık v b.)				
10.	Ev ekonomisi	1-3 4		Turizm ve çevre incelemeleri	1 2
Ev ekonomisini bütünü ile almayanlar için:				Güzel sanatlar eğitimi	1-3 4
11.	Giyim	1-3 2-4		Koro	1-3 1-2
12.	El sanatları	1- 3 2-4		Çalgı ve çalgı toplulukları	1-3 1-2
13.	Ev yönetimi	1-3 2-4		Resim çalışmaları spor	1-3 1-2
				faaliyetleri ve millî oyunlar	
14.	Çocuk gelişimi ve eğitimi	1-3 2-4		Dramatizeysen	1-3 1-2
15.	Besinler ve beslenme	1-3 2-4		Güzel konuşma ve yazma	1-3 1-2
16.	Toplum ve aile ilişkileri	1-3 2-4		Diğerleri:	
17.	Pratik sağlık bilgisi	1-3 2-4		Fotoğrafçılık	1-3 1- 2
18.	Uygulamalı tarım	1-3 4		Kampçılık ve yavrukurt	1 1-2
Uygulama tarımı bütünü ile almayanlar için:				Trafik	1 1-2
19.	Pratik hayvancılık	1 2		Kütüphane bilgisi	1 1-2
20.	Pratik ormancılık			Yabancı dil (Yabancı dil saati	
		1 2		takviyeli yabancı dil	1-3 2-4
				öğretimine ayrılabilir.)	

X.Şura: 23-26 Haziran 1981 tarihli Onuncu Millî Eğitim Şurasında; Mesleki ve teknik okulların, bir yandan tam zamanlı ve üç yıl süreli mesleki ve teknik eğitim programlarını, öte yandan ihtiyaçlara göre, çeşitli tür ve düzeyde süresi amaçlara göre değişen örgün ve yaygın eğitim programlarını uygulayacağı hükümlerine yer verilmesi, Mesleki teknik ve genel yaygın eğitim görevleri, hem çok amaçlı okulların hem de mesleki ve teknik okulların görevleri arasına alınarak örgün ve yaygın eğitim türlerini, birlikte ve birbirlerini tamamlayıcı nitelikte yürütülmesi ve örgün eğitim kurumlarındaki mevcut olanakların yaygın eğitim amacıyla harekete geçirilmesi kararları alınmıştır.

XII.Şura: 18-22 Haziran 1988 tarihli On İkinci Millî Eğitim Şurasında; Genel ve Mesleki ve Teknik Orta Öğretim okulları için şu kararlar alınmıştır:

Ortaöğretimin sekiz yıllık ilköğretime (temel eğitime) dayalı en az üç yıllık eğitim ve öğretim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumları,

Ortaöğretimde, öğrencilerin mesleki ve teknik alanlara daha fazla yönelmelerini sağlamak, rasyonel kaynak kullanılmasını temin etmek, istihdamlarını kolaylaştırmak ve istihdam şartlarını iyileştirmek amaçlarına da dönük olarak mesleki ve teknik liselerden mezun olanların, unvan, yetki ve sorumluluklarına ilişkin hukuki mevzuatın kısa sürede hazırlanması ve uygulamaya konulması.

3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu uygulamalarının Yükseköğretim önünde yığılmaları azaltıcı yöndeki müspet tesiri devamlı kılabilmek ve artırmak için ekonomik ve sosyal ilave tedbirlerin alınması.

XIII.Şura: 15-19 Ocak 1990 tarihli On Üçüncü Millî Eğitim Şurasında şu kararlar alınmıştır:

Orta ve yüksek dereceli bütün meslek okulları ve öğretmen yetiştiren kurumların programlarında halk eğitimi konularına yer verilmelidir.

Millî Eğitim Bakanlığının gelirleri arasında bulunan “Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Geliştirme Yaygınlaştırma Fonu” ile 3418 sayılı Vergi Kanununun gelirlerinin etkin kullanımını sağlayıcı düzenlemeler yapılarak tahsis edilen gelirden yaygın eğitime ayrılan oran artırılmalıdır.

XIV.Şura: 27-29 Eylül 1993 tarihli On Dördüncü Millî Eğitim Şurasında “Eğitim-insan gücü-istihdam ilişkisini göz önünde bulundurarak, iş hayatı ile okul programlarının birbirleriyle uyumlu olması sağlanacak, meslek standartları geliştirilecektir.” denilmiştir.

XV.Şura: 13-17 Mayıs 1996 tarihli On Beşinci Millî Eğitim Şurasında şu kararlar alınmıştır:

İlköğretim okullarının programlarında, meslekleri tanıtıcı bilgilere yer verilmelidir.

Mesleki ve teknik eğitimde sistem bütünlüğü esasına dayalı eklemli (modüler) eğitim programları uygulanmalı, alan ve dal eğitimine önem verilmelidir.

Ülkemizde büyük eksikliği bulunan orta kademe işgücünün en önemli kesimi olan teknisyenlik eğitimi yeniden düzenlenmeli, teknisyenlik eğitimi, önerilen aynı düzen çerçevesinde, daha yoğunlaştırılmış, ilk yıldan son yıla kadar geniş alan bilgisi üzerine teorinin, teknolojinin ve uygulamanın tüm gerekliliklerini kapsayan bir özel yetiştirme programı şeklinde ele alınmalıdır.

Bir yıllık hazırlık eğitiminden sonra, ortaöğretimin süresi, programın özelliklerine göre 3 yıldan fazla olabilmeli, meslek eğitimi merkezlerinden lise diploması almadan ayrılmak isteyen öğrencilerin, meslek eğitimlerinin ziyan olmaması için, eğitimi bıraktıkları seviyenin meslek belgesini alabilmeleri için düzenleme yapılmalıdır.

Zorunlu eğitimini bitirmiş olup da, ortaöğretime devam etmek istemeyen öğrenciler, meslek eğitimi merkezlerinde okul-işyeri bütünlüğü içinde eklemli (modüler) meslek eğitimi programları



ile ustalık seviyesine kadar meslek eğitimi alabilmeli, bunlardan, gerekli tamamlama eğitimini arzu edip başaranlar, alanlarında veya alanları dışında yükseköğrenime de geçebilmelidir.

Bugün, düşük seviyede bilgi ve beceriyi gerektiren işler, yerini, 2000'li yıllarda daha karmaşık işlere bırakacaktır. Bu nedenle, mesleğin özelliğine göre meslek eğitimi sürelerinin dallara göre çeşitlendirilmesi sağlanmalıdır.

Merkezlerde, öğrencilere iş ve meslek hayatı ile ilgili bilgiler verilmeli; meslek eğitiminde başarılı olmuş, alanında gelişmiş mezunlara düşük faizli krediler verilerek müteşebbisliğin artırılması yolu ile her bireyin işsizliğe kendi çapında çözüm bulması düşünülmelidir.

XVI.Şura: 13-17 Kasım 1999 On Altıncı Millî Eğitim Şurasında; 1. Mesleki ve Teknik Eğitimin, Orta Öğretim Sistemi Bütünlüğü İçinde Ağırlıklı Olarak Yeniden Yapılandırılması, 2. Okul ve İşletmelerde Meslek Eğitimi ve İstihdam, 3. Mesleki ve Teknik Eğitim Alanına Öğretmen ve Yönetici Yetiştirme, 4. Mesleki ve Teknik Eğitimde Sınavsız Yükseköğretime Geçiş ve 5. Mesleki ve Teknik Eğitimde Finansman gündeme alınmıştır.

Okul ve işletmelerde meslek eğitimi ve istihdam üzerinde durulmuştur:

Engelli gençler işletmelerde eğitim süreçlerinde özel olarak izlenmeli ve denetimleri yapılmalı ve bu süreçte işletmeler, engelliler konusunda aydınlatılmalı, engellilere yönelik yanlış tutumların ortadan kaldırılması sağlanmalıdır.

Öğrencilere ilgi, istidat ve kabiliyetleriyle iş hayatının ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli programlara yönlendirecek rehberlik hizmetleri sunulmalıdır.

Mesleki teknik eğitim kurumları ile işletmelerde görev yapan öğretmen ve usta öğreticilerin mesleki yeterlilikleri, engellilere de mesleki eğitim verebilecek şekilde geliştirilmelidir.

Okul ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerin beceri sınavlarında görev alan sektör temsilcilerine yaptıkları görev ile uyumlu ücret ödenmelidir.

Koordinatör öğretmenlerin etkinliklerinin artırılması için kapsamlı bir hizmet için eğitim programı geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

İşletmelerde meslek eğitimi ile görevli koordinatör öğretmenlerin görev motivasyonlarını yükseltecek teşvik tedbirleri alınmalıdır.

İşletmelerde meslek eğitiminin niteliğinin yükseltilmesi için uzaktan öğretim yöntemleri de dâhil, yeni öğretim teknolojilerinden yararlanılmalıdır.

Mesleki eğitim kurumlarının donatım standartları; özellikle bilgisayar teknolojisinden yararlanılarak, günümüzün değişen koşullarına göre tespit edilmelidir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarından mezun olanları, yetiştirildikleri alanlarda iye yerleştirmek

ve işteki performanslarını değerlendirmek için mesleki ve teknik eğitim kurumlarında **İşe Yerleştirme ve İzleme Birimi** oluşturulmalıdır.

Mesleki eğitim programları engellilerin de yararlanacağı şekilde tasarlanmalı ve uygulanmalıdır.

Örgün mesleki ve teknik eğitimde öğrencilerin bir meslek alanında işe girebilmesi için gerekli temel mesleki yeterlilikler kazandırılmalıdır. Eğitim programları bu doğrultuda geliştirilmelidir.

İşletmelerde meslek eğitiminde mesleki bilgi ve beceri kazandırma ile birlikte takım hâlinde çalışma, kendini işe alıştırma, insan ilişkileri, sosyal, ekonomik hakları ve ödevleri ile kendini tanıma becerisi de kazandırılmalıdır.

İş hayatındaki gelişmeler yararlı ve gerekli görüldüğü ölçüde eğitim programlarına yansıtılmalıdır.

İş hayatının insan gücü talebi nitelik yönünden analiz edilirken bilgi çağının gerekleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

Mesleki eğitim programları tasarlanırken yerel özellikler dikkate alınmalı ve yerel birimlere inisiyatif verilmelidir.

Çıracılık ve mesleki eğitim dönemini geçirmiş insan gücüne, işe giriş için gerekli mesleki yaygın eğitim hizmetleri sunulmalıdır. Ayrıca, çalışan iş gücünün işteki değişikliklere uyumunu ve verimini artırıcı mesleki eğitim programları yaygınlaştırılmalıdır.

Mesleki ve teknik eğitim kurumları ile işletmelerin fiziki yapıları, donanımları ve eğitim programları engellilerin ihtiyaçları ile uyumlu hâle getirilmelidir.

Mesleki eğitime sivil toplum örgütleri ile sendikaların katılımını sağlayacak özendirici tedbirler alınmalıdır.

Türk Meslekler Sözlüğü, günümüz emek piyasasına göre yeniden düzenlenmelidir.

Millî Eğitim Bakanlığının işletmelerde meslek eğitimi ve istihdama ilişkin teşvik politikaları, ilgili taraflarca açık bir şekilde tespit edilmeli ve etkin bir şekilde uygulanmalıdır. Mesleki ve teknik eğitim görmüş öğrencilerin istihdamına yönelik olarak Özel İstihdam Bürolarının açılması teşvik edilmelidir.

Kayıt dışı irak çalıştıran işletmelerin, kayıt altına alınmasını sağlayacak tedbirler alınmalıdır. İşletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere 3308 Sayılı Kanunun öngördüğü ücret ödenmelidir.

İnşaat ve kara taşımacılığı sektörlerinde çalışan insan gücünün, mesleki nitelikleri, görevin gereklerine göre geliştirilmelidir. Bu sektörlerde uluslararası standartlar da dikkate alınarak meslek standartları belirlenmeli, meslek eğitimleri bu standartlara uygun olarak yapılmalı, ölçülmeli ve belgelendirilmelidir.



Öğrencilerin mesleki yeterliliklerini ölçecek ve bunu belgelendirecek bir ulusal sistem geliştirilmelidir. Meslek tanımları ve standartları geliştirilirken uluslararası standartlara uyuma özen gösterilmelidir. İşletmelerde meslek eğitiminin niteliğini yükseltici tedbirler okul-sanayi iş birliği ile belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

İş hayatında geçerli mesleklerin güncel tanımları ve sınıflandırılması yapılarak standartları belirlenmeli; hangi eğitim kurumlarının hangi düzeyde meslek eğitimi programların, uygulayacağı tespit edilmelidir.

Mesleki eğitim gören öğrencilerin ilgi, istidan ve kabiliyetleri ile iş hayatının ihtiyaçları doğrultusunda çeşitli mesleki eğitim programlarına yönlendirilmeleri için illerde Meslek Danışma Birimleri kurulmalıdır.

Bağımsız iş yeri açmada ustalık sertifikası sahip olunup olunmadığı takip edilmelidir. İş yeri açma belgeleri tek merkezden verilmelidir.

Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonunun amacına uygun kullanılmasına özen gösterilmelidir.

Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurumları'nın etkin bir şekilde çalıştırılması sağlanmalıdır.

İş hayatının ihtiyacı olan insan gücünün yetiştirilmesinde okulda yapılan mesleki eğitim, işletmelerde yapılan beceri eğitimi ve çıraklık eğitimi geliştirilerek korunmalıdır.

Çıraklık eğitiminin meslek standartlarına uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak için kurum ve kuruluşlarca açılacak olan İşletmeler Üstü Eğitim Merkezlerine devletin desteği sürdürülmelidir. Meslek kuruluşları, vakıflar ve gönüllü kuruluşlar ile 625 Sayılı Kanun kapsamındaki özel öğretim kurumlarının da İşletmeler Üstü Eğitim Merkezleri açmalarına imkân sağlanmalıdır.

Organize sanayi bölgeleri projelendirilirken; çalışanların mesleki eğitim ihtiyacı da projeye dâhil edilmeli ve uygulama bu projeye göre yapılmalıdır.

Doğu ve Güney Doğu Anadolu Bölgelerinde uygulanacak acil kalkınma projelerinde mesleki ve teknik eğitime özel önem verilmelidir.

Mesleki ve teknik eğitim okullarındaki döner sermaye işletmeleri, öğrencilere üretim içerisinde gerçek iş tecrübesi kazandıracak şekilde geliştirilmelidir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarına öğretmen yetiştiren fakülteler ile meslek yüksekokulu öğrencilerinin işletmelerde meslek eğitimi görmeleri kurumsallaştırılmalı ve bu kurumlar 3308 Sayılı Kanun kapsamına alınmalıdır.

İl millî eğitim müdürlüklerinde mesleki ve teknik eğitimden sorumlu münhasıran bir müdür yardımcısı bulundurulmalı ve bu doğrultudaki faaliyetlerin yürütülmesi için birimler oluşturulmalıdır.

Özel sektörün mesleki ve teknik eğitim okulları açması özendirilmelidir.

Toplu iş sözleşmelerinde işletmelerin meslek eğitimi yapmalarına ve mesleki eğitim kurumları mezunlarının istihdamına ilişkin özel hükümler konulmasına özen gösterilmelidir. KOBİ'ler de bu doğrultuda teşvik edilmelidir.

İşletmelerde meslek eğitimi kapsamına tarım meslek liseleri de alınmalıdır. Tarım meslek eğitimi 3308 Sayılı Kanun çerçevesinde desteklenmelidir.

Mesleki ve teknik eğitimde, aşırı kurum çeşitliliğinden kaçınılmalıdır. Bu çeşitlilikler eğitim programları ile karşılanmalıdır.

Okul yönetimleri işletmelerde meslek eğitiminin gelişen koşullara uyumunu sağlayabilmek için yerel katkılarla güçlendirilmelidir.

İllerde mesleki ve teknik eğitim kurumları arasında iş birliğini ve uyumu sağlamak amacıyla İl Mesleki Eğitim Koordinasyon Kurulu kurulmalı ve etkin bir şekilde çalıştırılmalıdır.

Mesleki ve teknik öğretim kurumları ile meslek yüksekokulları ve mesleki ve teknik eğitim fakültelerinde görev yapan atölye ve meslek dersleri öğretmenleri ile öğrenciler, iş kazalarına karşı sigorta ettirilmeli ve sigorta primi devletçe karşılanmalıdır.

3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunun ve ilgili diğer mevzuatta, işletmelerde meslek eğitimi ve istihdam konuları değişen ve gelişen şartlara göre yeniden düzenlenmelidir.

XVII. Şura 13-17 Kasım 2006 tarihli On Yedinci Millî Eğitim Şurasında şu kararlar alınmıştır:

Mesleki eğitimde ve çıraklık eğitiminde engelli öğrenci kontenjanları artırılmalıdır.

Genel, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu öğrencilerinin alanları, ders ağırlıklarına göre yeniden belirlenmelidir.

Genel, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından mezun olan öğrencilerin öğrenim gördükleri alanın devamı niteliğindeki yükseköğretim programlarına geçişlerinde ek puan almaları sağlanmalıdır.

Mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılması için bilimsel ve rasyonel yöntemler kullanılmalıdır. Yönlendirme, rehber öğretmenler başta olmak üzere öğrenciler, veliler, öğretmenler, okul yöneticileri, meslek odaları, yerel yönetimler, resmî ve özel işverenler, yazılı ve görsel medyanın ortak çabaları ile gerçekleştirilmelidir.

Mesleki ve teknik eğitimi seçen öğrencilerin ilgili kurumlarca ekonomik ve sosyal yönden desteklenmesi sağlanmalıdır. Eğitim, ulusal istihdam politikası ile desteklenerek yapılandırılmalıdır.

Özel öğretim kurumlarının, mesleki ve teknik eğitim ile yaygın eğitim alanlarında da eğitim sunmaları sağlanmalıdır.



Mesleki eğitim veren okullara meslek odaları ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının daha fazla destek vermesi sağlanmalıdır. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında meslek dersleri öğretmenlerinin belirli sürelerle sanayi deneyimi edinmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

Mezunların izlenmesi, dönüt alınması, niteliği yükseltecek yeni uygulamaların hayata geçirilmesi, mezuniyet sonrası mesleki gelişime yönelik etkinliklerin elektronik ortam ya da karşılıklı etkileşim ile gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır. Mezunlar derneğinin kurulması, özendirilmesi, işlevsizleştirilmesi için üniversite ve MEB'in desteği sağlanmalıdır.

XVIII. Şura: 1-5 Kasım 2010 tarihli On Sekizinci Millî Eğitim Şurasında şu kararlar alınmıştır:

Mesleki ve teknik ortaöğretime erişimi artırmak amacıyla 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu gereği öğrencilere ödenmesi gereken ücretin, yurt genelinde (yaşına uygun asgari ücretin % 30'dan az olmamak üzere) kamu ve özel sektörde uygulanmasında karşılaşılan sorunlar giderilmeli, işletmelerde beceri eğitimi yapan öğrencilerin sosyal güvenlik hakları iyileştirilmelidir.

Genel ortaöğretim ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarındaki dersler ve haftalık ders saati sayısı azaltılmalı, teneffüs süreleri artırılmalı, ayrıca mesleki ve teknik ortaöğretimde uygulama derslerine daha fazla ağırlık verilmelidir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında; okul, alan ve bölümler işgücü piyasası, ihtiyaç analizi sonuçları ve bölgesel ihtiyaçlara göre sektöre yakın mekânlarda, mesleki eğitim kampüsleri şeklinde açılmalı, okulların yönetimi ayrı ayrı olmalı, yemekhane, kantin, laboratuvar, atölye, sosyal tesisler, kütüphane vb. fiziki yapılar daha verimli ve etkili biçimde kullanılmalıdır.

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri için ÖSS akademik ve mesleki alanda yapılmalı, öğrenciler alanı ile ilgili yükseköğretim kurumlarına yerleştirilirken sonuçlar birlikte değerlendirilmeli, mezunların kendi alanlarındaki yükseköğretim programları yeniden belirlenerek yükseköğretime geçişte ek puan verilmelidir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu mezunlarına uzun vadeli faizsiz işletme kredisi verilmesi ile ilgili düzenlemeler yapılmalıdır.

Mesleki ve teknik eğitim ile ilgili öğretim dairelerinin tek çatı altında birleştirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

XIX. Şura: 6 Aralık 2014 tarihli On Dokuzuncu Millî Eğitim Şurasında şu karar alınmıştır:

Anadolu otelcilik ve turizm meslek liselerinin öğretim programları ve ders çizelgelerinden "Alkollü içki ve kokteyl hazırlama" dersinin kaldırılması; Anadolu otelcilik ve turizm meslek liselerinde 10. sınıftan itibaren staj amacıyla tesis ve kurumlara gönderilen öğrencilerin alkollü içki servisi yapılan ya da alkollü içecek hazırlanan bölümlerde staj faaliyeti yapmalarının kaldırılması" gündeme gelmiştir.

2. SONUÇ VE TARTIŞMALAR

1939 yılından itibaren yapılan on dokuz milli eğitim şurasının 16'sında (1., 2., 3., 4., 6., 7., 9., 10., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19.) mesleki eğitim gündeme alınmış, 6.ve 16. Milli eğitim şûralarında özellikle mesleki eğitim tek gündem olmuştur.

1.şûrada yönetmelik çalışması, 2. şûrada kitap yazma çalışması, 3. şûrada erkek sanat ortaokulları ve enstitüleri program ve yönetmeliği, 4. şûrada öğrencilerin hayata atılımları, meslek okullarına gitmeleri, liseye devam etmeleri hâllerinde kendilerine gerekli olan bilgi ve becerilerin kazandırılması, 6. şûrada kız erkek sanat ve öğretmen okulları üzerinde durulmuş, 7. şûrada yöneltme, iş hayatına hazırlama, 9. şûrada iş hayatına yönelik seçmeli dersler, 10. şûrada örgün ve yaygın eğitimin mesleki eğitimle birlikte birbirini tamamlayıcı nitelikli yürütülmesi, 12. şûrada istihdama yönelik olmak üzere; mesleki ve teknik liselerden mezun olanların, unvan, yetki ve sorumluluklarına ilişkin hukuki mevzuat, 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu uygulamaları, 13. şûrada Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Geliştirme Yaygınlaştırma Fonu" ile 3418 sayılı Vergi Kanununun gelirlerinin etkin kullanımını sağlayıcı düzenlemeler, 14. şûrada, iş hayatı ile okul programlarının birbirleriyle uyumlu olması, 15. şûrada Mesleki ve teknik eğitimde sistem bütünlüğü esasına dayalı eklemli (modüler) eğitim programları, 16., 17. ve 18. şûralarda geniş kapsamlı olarak mesleki eğitimin işleyişi, öğretmen yetiştirme, okul – sanayi işbirliği, öğrencilere ücret ödenmesi, öğrencilerin sosyal güvenlik hakları ile ilgili kararlar alınmış, 19. şûrada ise öğrencilerin alkollü içki servisi yapılan ya da alkollü içecek hazırlanan bölümlerde staj faaliyeti yapmalarının kaldırılması gündemi oluşturmuştur.

Bütün bu gelişmeler, hiç kuşkusuz ulusal eğitim politikaları, ülke ihtiyaçları doğrultusunda evrilerek gerçekleştirilmiş, siyasi iradeler de ekili olmuştur.

Çok partili bir demokratik siyasi yaşamın başladığı dönemde yapılan; Üçüncü Maarif Şurası teknik eğitim ve öğretimin gelişmesinin hızlandığı bir sürece giriyor (...). Tanzimat'la birlikte başlayan mesleki ve teknik öğretimin gelişimine de sebep olmuş. Sayıları giderek artan mesleki ve teknik okulların daha iyi yapılandırılması faaliyetlerini belli bir program doğrultusunda yapılması ve artan talebin karşılanması amacıyla mesleki ve teknik okulların program, müfredat ve faaliyetlerin görüşüldüğü Üçüncü Milli Eğitim Şurası'nda önemli kararlar almış ve kararlar ilgili mevzuata göre Bakanlığa iletilmiştir (Aslaner, 2008, s. 134,135, 143).

II. Dünya Savaşının getirdiği zaruri ihtiyaçların karşılanması ve harp sanayisinin teknik eleman ihtiyacı dolayısıyla teknik okullarının artırılmasıyla, mesleki ve teknik öğretimde önemli gelişmelere gidildi. Bu amaçla önce 22.09.1941 tarih ve 4113 sayılı kanunla Mesleki ve Teknik Eğitim Müsteşarlığı kuruldu. 1942–1943 öğretim yılında Erkek Sanat Okulları Erkek Enstitüleri haline getirildi. 1945–1946 öğretim yılında da ilk Kız Öğretim Olgunlaşma Enstitüsü açılmıştır. 1942 ve 1950 yılları arasında mesleki ve teknik öğretime ayrılan bütçede de büyük artışlar görülmüş. 1954'te teknik öğretim komisyonunun önerdiği Yüksek İktisat ve Ticaret Okulu Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi adıyla kurulmuştur (Aslaner, 2008, s.99).

Mesleki ve Teknik eğitimin planlanmasında kalkınma hedeflerinin gerçekleşmesi için gerekli teknik eleman gücünün yetiştirilmesine ve teknik uygulama bütünlüğünün sağlanmasına özel bir önem verilmiştir. Mesleki eğitimin, ferdi bir mesleğe hazırlamanın ötesinde onun çok yönlü



gelişiminde de etkili bir araç olduğu kabul edilmiştir. Bireyin, isabetli meslek seçimi yapabilmesi için çevreyi tanınması ve ona uyum sağlanması, ferdin çok yönlü gelişiminde yararlı olan analiz, planlama uygulama ve değerlendirme gibi davranışları geliştirmesi iyi bir tüketici yetiştirme ve boş zamanların değerlendirilmesi gibi sebeplerle genel eğitim kurumları eğitim programlarında iş ve teknoloji derslerine yer verilmiştir. Türkiye'nin mesleki - teknik eğitimin geliştirilmesinde tam günlük mesleki teknik okul ağırlıklı bir model benimsenmiştir. Becerili ve teknik insan gücü yetiştirme sistemi, bu model esas alınarak düzenlenmiştir. Tam günlük mesleki - teknik okula dayalı bu gelişim modeli başlangıçta ülkenin şartlarına uygun bir tercih olmuştur. Mesleki Teknik okullar kuruldukları çevreye yeni teknolojileri tanıtmışlar ve çevrenin endüstriyel gelişmesinde katkıda bulunmuşlardır (Aslaner, 2008, s. 193,194).

Meslekî ve teknik eğitimde sistem bütünlüğü esasına dayalı eklemli (modüler) eğitim programları uygulanmalı, alan ve dal eğitimine önem verilmelidir. Ortaöğretim kurumları programları esas alınarak, meslekî ve teknik eğitim ağırlıklı olmak üzere en az 8 yıllık temel eğitim üzerine, ortaöğretime devam etmek isteyen öğrencilere bir yıllık hazırlık ve yönelme eğitiminden sonra iki tür eğitim veren; Meslekî ve teknik eğitim, Genel eğitim, okulları olmak üzere, yatay ve dikey geçişler sağlanmalıdır (Üçler, 2006, s. 209).

Ortaöğretim, meslekî ve teknik eğitim ile genel eğitim alanlarından oluşmalıdır. Ortaöğretimdeki meslekî ve genel eğitim alanlarının seçimi, "Yönlendirme ve Hazırlık Eğitimi Sınıfından sonra yapılmalıdır. (1995-1996 ders yılında ortaöğretim kurumlarında uygulanmasına başlanılan "Sınıf Geçme Yönetmeliği" buna imkân tanımaktadır) Eğitim sisteminin her kademesinde yatay ve dikey geçiş yapılabilir. Yatay ve dikey geçişler, tamamlama programları ve eğitimleri ile sağlanmalıdır. Yatay ve dikey geçişleri sağlayabilmek için ortaöğretim kurumlarının kapasitelerinden "tam gün, tam yıl" uygulaması ile faydalanılmalıdır. Meslekî ve teknik alanlarda ortaöğrenimini bitiren öğrenciler, kendi alanlarında yükseköğretime devam edebilmeli, diğer alanlara yönelmek isteyenler de gerekli tamamlama eğitimlerini alarak yükseköğretimin istedikleri alanına gidebilmelidir. Aynı ilke, meslek yüksekokullarına gitmek isteyen genel eğitim mezunları için geçerli olmalıdır (Üçler, 2006, s. 210, 211) .

Meslekî Teknik Eğitimde aşırı kurum çeşitliliğinden kaçınılması, bu çeşitliliklerin öğretim programlarıyla karşılanması, Meslekî eğitim programlarına girişte, öğrenci seçiminin mesleğin gerektirdiği özelliklere göre yapılması, Öğretim programlarının bilgi ve teknoloji çağının gereklerine uygun olarak tümüyle gözden geçirilmesi, meslekî orta öğretimde yalnızca bir meslekte derinliğine beceri öğretimini temel alan geleneksel yaklaşımın terk edilerek konuya bilgi, teknoloji ve uygulama açılarından bakılması, bu yas grubunda bulunan gençlerin araştırabilen bilimsel tutum ve davranışlar ile problem çözme ve iletişim becerilerine sahip, girişimci bireyler olarak yetiştirilmelerinin sağlanması, seçmeli derslerin öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini geliştirici, ana meslek alanlarını destekleyici, meslekî teknik öğretim programlarını tanıtıcı bir şekilde düzenlenmesinin sağlanması" (Üçler, 2006, s. 234).

"Meslekî ve teknik eğitim pahalı bir eğitim olması sebebiyle, başarılı olarak sürdürülebilmesi için önemli unsurların basında finansman gelmektedir. Meslekî ve teknik eğitim için yapılan yatırım ve diğer harcamalar için devletin ayırdığı bütçenin yanında, meslekî ve teknik eğitimin çıktılarını kullanan sektörlerin imkân ve destek sağlamaları gereklidir. Bu sebeple, devlet kaynaklarının

etkin olarak kullanılmasının yanında diğer kuruluşların da daha fazla kaynak aktarımı için gerekli yasal düzenlemelere gereksinimi vardır” (Üçler, 2006, s. 236).

Avrupa ile bütünleşme sürecini de kolaylaştırıcı nitelikte olmak üzere özellikle istihdama hazırlayıcı meslekî ve teknik eğitim programları, mutlaka, uluslararası standartlara ulaşmayı kolaylaştıracak bir yapılaşma içinde yürütülmelidir. Mevcut kapasitenin tam gün- tam yıl kullanılması sağlanmalıdır. Orta öğretimden yükseköğretime geçişle ilgili olarak, Millî Eğitim Bakanlığı ile YÖK’ün ortaklaşa yürüttükleri proje, yeni ilkeleri de yansıtacak şekilde düzenlenmeli; meslekî teknik eğitim programlarından mezun olanlardan, isteyenlere kendi alanları doğrultusunda, meslek yüksekokullarının diploma veya sertifika amaçlı programlarına sınavsız giriş imkânı verilmeli; bu okullardan diploma ile mezun olanlardan isteyenlere, alanlarında lisans programlarına dikey geçiş yapmaları sağlanmalı; ayrıca, yeni model bütünlüğünde, gerek MYO mezunu ve gerekse meslekî ve teknik orta öğretim programlarından mezun olan, fakat kendi alanlarında doğrudan lisans öğrenimine başlamak isteyenlerin yükseköğretime geçişlerinde başarı kriteri esas alınmalıdır (Üçler, 2006, s. 237).

Meslekî eğitimin karar, uygulama ve denetleme aşamalarında, öğrenci, veli is yasamı, eğitim çalışanlarının yer aldığı yasal sendika, oda, dernek vb. meslek kuruluşları ile sivil toplum örgütlerinin katılımı sağlanmalıdır. Meslek eğitiminde beceri eğitim ve is deneyimlerinin standartlara uygun işletmelerde kazandırılması esas alınmalıdır. Ayrıca, is yaşamının yetmişmiş uzmanlarının da eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasında görev almaları sağlanmalıdır. Ülke kaynaklarının amaca uygun biçimde kullanılabilmesi bakımından, her düzeydeki eğitim ve istihdam bağlantısının kurulmasına büyük önem verilmelidir. Bu çerçevede, ülkenin sektörle dağılım haritası hazırlanmalı; yöresel ve bölgesel eğitim endüstrinin gereksinimleri ve nüfus hareketleri birlikte saptanarak, belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda programlara göre öğrenci büyüklükleri ortaya konulmalıdır. Meslek eğitiminde, is basında eğitim gibi uygulamalar yanında, uzaktan eğitimin güç ve olanakları da ise koşularak, eğitim ortamlarına ilişkin zenginlik ve bütünleşme sağlanmalıdır. Bu amaçla bilgi ve iletişim teknolojilerine ağırlık verilmeli; özellikle yüksek maliyen gerektiren eğitim programlarında simülasyon uygulamalarına yaygınlık kazandırılmalıdır. Meslek eğitiminin is başında eğitim gibi okul dışına taşan eğitim süreçlerinde, sürecin her aşamasında yakın bir değerlendirme sistemi oluşturarak eğitim niteliğini yükseltici önlemler alınmalıdır. Meslekî eğitim programlarında ve buna dayalı is alanlarında, mevcut is gücünün ekonomiye kazandırılmasında eğitim bir bütün olarak algılanmalı, üretim içinde kadınların istihdamına ağırlık verilmelidir. Özellikle kız öğrencilerin meslekî teknik eğitim programlarına katılmalarını sağlamak amacıyla özendirici tedbirler alınmalıdır. İlköğretim sonrası eğitimde okullaşmayı arttırmak amacıyla kız öğrencilere burs ve is vererek, meslekî eğitim programlarına yönlendirme sağlanmalıdır. Öğrenci velilerine bazı özel teşvikler getirilmelidir (Üçler, 2006, s. 240, 241, 242).

Meslekî ve teknik orta öğretim kurumları, tek bir yönetim çatısı altında toplanmalı ve böylece insan kaynaklarının ve maddî kaynakların (derslik, atölye, laboratuvar, spor salonu, donanım ve diğer tesisler) etkin kullanımı sağlanmalıdır (Üçler, 2006, s. 254,255).

Okul türlerinin genel akademik liseler, mesleki ve teknik liseler ve açık liseler olarak sınıflandırılması, genel ve mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarından mezun olan öğrencilere öğrenim gördükleri alanın devamı niteliğindeki yükseköğretim programlarına geçişlerinde ek



puan sağlanması ve mesleki ve teknik eğitimin genel ortaöğretime oranla, ağırlığının artırılması sağlanmıştır (Uysal, 2008, s 67).

Yukarıda yapılan araştırmadan şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Türk Milli Eğitim şuralarında alınan mesleki ve teknik eğitime yönelik kararların önemli bir kısmının daimicilik, esasicilik ve ilerlemecilik eğitim felsefeleri ile ilişkilendirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır (Deniz M. 2001).

Ayrıca Milli Eğitim şuralarında alınan kararların önemli bir kısmının ülke geneline yayılacak şekilde gerçekleştirilemediği görülmüştür.

Bazı şuralarda ortaöğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitime hiç değinilmemiştir.

Şuraların sonuçları tam olarak uygulanamamıştır (özellikle dördüncü, beşinci ve altıncı şuralar). Nüfus artışı dolayısıyla Türkiye'de eğitime olan talep artmıştır. Hükümetler 1950'den sonra popülist politikalar uyguladıkları için milli eğitim şuraları ve uygulamaları da yeterli olmamıştır.

Toplumsal ve ekonomik değişim dönemleri dâhil, bütün şuralar için yapılacak değerlendirme şöyledir:

Şûra kararlarının Türkiye'nin eğitim sorunlarını çözmede yeterli olacağı ve eğitimde toplumun beklentilerini karşılayacağı, ancak; kararlar uygulamaya aktarılamadığı ya da zamanında aktarılamadığı için bu çalışmalardan beklenen düzeyde verim alınamadığıdır. Bu yargı, aynı zamanda, şûra kararlarının uygulayıcısı olan Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve bakanların da ortak yargılarıdır. Hemen her şûranın açış konuşmasında, yani daha şûra toplantılarının başında bu olgu bakanlarca dile getirilmiştir.

Eğitim sistemini geliştirmek, niteliğini yükseltmek amacıyla, Milli Eğitim hedeflerinin ve politikalarının belirlendiği Bakanlığın en üst danışma kurulu olan şuralara ilişkin araştırma bulgularından yararlanılabilir. Bu bağlamda, araştırma bulgularına dayanarak geliştirilen öneriler aşağıda maddeler halinde verilmiştir:

1. Şuralara yaptırım gücü kazandırılmalıdır.
2. Şuralar, belirli aralıklara kesintiye uğratılmadan yapılmalıdır.
3. Şura gündemleri; öğretmen, öğrenci, veli, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerin de katılımı ile belirlenmelidir.
6. Bakanlık bünyesinde, şura kararlarının uygulamaya aktarılması ve izlenmesinden sorumlu bir birimin oluşturulması uygun olabilir. Söz konusu birim, araştırma projeleri üretmek, geliştirmek, uygulamak ve değerlendirmek gibi teknik görevleri de üstlenebilir.
5. Karar sürecinin her aşamasında Bakanlık ve akademik çevrelerle işbirliği yapılmalıdır.
6. Mesleki ve teknik okullarının fiziki mekânları yeterli hale getirilmelidir.
7. Mesleki ve teknik okullarda; ikili eğitimin verimliliği azalttığı, öğrenciler akşam saatlerinde eve dönmelerine neden olup güvenlik zaafiyeti oluşturduğu için ikili eğitimden vaz geçilmelidir. Okullara kadrolu veya sözleşmeli güvenlik görevlisi verilmelidir.

8. Mesleki ve teknik eğitimde okul türü ve sınıf seviyeleri bazında toplam haftalık ders saatleri eşit duruma getirilmelidir.
9. Meslek lisesi mezunlarının niteliklerini sektörün beklediği niteliklere ulaştıracak çalışmalar yapılmalı, bu alana kafa yorulmalıdır.
10. Son yıllarda meslek liselerine düşük puanlı öğrenciler alınmakta, bu da isteksizlik, devamsızlık sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca meslek lisesi mezunlarının piyasada nitelikli ve kendi meslekleri dışında çalışıyor olmaları veya iş bulamamaları da göz önüne alınarak meslek liselerine seçme öğrenci alınmalı, düşük gelirli olan ailelerin çocuklarına özel okula yönlendirilmesi yerine devlet okulunda maddi ve manevi destek verilmeli, okul atölye imkânları iyileştirilmeli, okulların hepsine spor salonu yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aslaner N., (2008). Milli Eğitim Şuraları ve Eğitim Politikaları (1939-1946), Ankara/TÜRKİYE
- Dağ Ö.,(2013). Milli Eğitim Şuralarında İlköğretim, Yüksek Lisans Tezi, Bolu/TÜRKİYE
- Deniz M. (2001). Milli Eğitim Şuralarının Tarihçesi ve Eğitim Politikalarına Etkileri, Ankara/TÜRKİYE
- Şahinkesen A., (1992). Eğitimde İkili Sistem (Okul-İşyeri İşbirliğine Dayalı Sistem). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Cilt (25), Sayfa (691), Ankara/TÜRKİYE
- Üçler, C. 2006. (1988-2005) Yılları Arasında Gerçekleştirilen Milli Eğitim Şuraları ve Alınan Kararların Uygulamaları, Konya/TÜRKİYE
- Uysal Ş.,(2008). On Yedinci Milli Eğitim Şurasında Alınan Kararlara İlişkin Okul Yöneticileri ve İlköğretim Müfettişlerinin Görüşleri (Eskişehir Örneği), Eskişehir/TÜRKİYE



DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK MESLEKİ EĞİTİM

Öğr. Gör. Şirin YAYLALI DEMİRER

*Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Sağlık Yerleşkesi, Inciraltı
İZMİR*

sirin.yaylali@deu.edu.tr

ÖZET

Dezavantajlı gruplar, toplumda özel olarak korunması gereken ve kendileri için özel politikalar oluşturulan gruplardır. Dezavantajlı bireylerin örgün ve yaygın eğitim içerisinde akademik ve mesleki / teknik eğitime erişim kısıtlılıkları, bir meslek edinememe ve buna bağlı olarak herhangi bir mesleki beceri ve yeterlilik kazanamama nedenleri ile nitelikli işgücü sahibi olamadıkları için başta işsizlik ve ona bağlı olarak gelişen ekonomik yetersizlikler yaşamaktadırlar. Yaşanan ekonomik imkânsızlıklar ise dezavantajlı kişilerin yaşamında uygun olmayan barınma, güvenli olmayan çevre koşulları, sağlık sorunları ve sosyal ayrımcılık ve dışlanma ile birlikte sosyal ve kültürel yaşama katılamamalarına neden oluşturmaktadır.

Söz konusu bireylerin yaşadıkları bu sorunların çözümünde en önemli husus, bu kişilere mesleki eğitim ve beceriler kazandırılmasıdır. Bir meslek sahibi olmaları ile birlikte istihdamları kolaylaşacak, ekonomik ve sosyal açıdan topluma entegrasyonları sağlanabilecektir. Bu bağlamda; dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan, çeşitli nedenlerden dolayı devlet koruması altında yaşamak zorunda kalan genç kadınlar ile ekonomik ve güvenlik kaygıları nedeniyle büyük şehre göç edip varoşlarda yaşamını sürdürmeye çalışan ve yoksulluk riski altında olup şiddete maruz kalan kadınlar kümesine özel eğitim projeleri oluşturulmalıdır.

Bu amaç doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı ile birlikte yerel yönetimler denetimi ve rehberliğinde söz konusu sosyal risk taşıyan kadın grubuna mesleki eğitim ve istihdam hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesine yönelik bir model geliştirilmelidir. Mesleki eğitim ve mesleki beceriler kazandırılmış olan risk grubu içerisindeki kadınlar iş gücü piyasasına katılabilecektir. Kendi ekonomik bağımsızlıklarını kazanarak kadın yoksulluğunun önlenmesi sağlanacaktır. Kadınlar birey olarak güçlenerek, kendi kendilerine yeter hale gelebilecek özellikle başta şiddet olmak üzere yaşayabilecekleri mağduriyetlere karşı kendi hayatlarına yönelik kararlar alabilme gücünü kazanmaları sağlanabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Dezavantajlı gruplar, kadın, mesleki eğitim, mesleki beceri

SUMMARY

The disadvantage groups are the groups which should be explicitly protected and special political moves should be improved for them. Disadvantaged individuals have limited access to technical or professional education in formal and common school systems and because of this, they also have a disadvantaged position in getting a profession. As a reason, unemployment and economical inefficacy becomes a fact of disadvantaged people lives. The economical scarcities of disadvantaged groups are resulted as an inappropriate sheltering solutions, dangerous environmental conditions, health problems, social discrimination and inability to attain social and cultural life.

The most important notion to solve the problems of these disadvantage groups is to make them gain professional education and skills. When they have a profession, their employment will be easier and the social and economic integrations of them to society will be sustained. In this context; special education projects should be developed towards the woman who are living under state protection for various of reasons, also for the woman who are migrated to big cities because of economical concerns, tries to live in suburbs and who are under the risk of poorness and experiencing domestic violence.

Through this aim, Ministry of National Education and Ministry of Family and Social Policies has to develop a professional education and employment model with the help of guidance of local administrations towards social risked women group. The women in the risk groups who gained vocational training and professional ability, will be able to join the work force. They will gain their own economic independence and will be able to help to prevent woman poverty. Women will be stronger and they will be self sufficient individuals. They will have a power to make decisions regarding their life and especially towards domestic violence.

Keywords: Disadvantaged groups, woman, vocational training, professional ability

GİRİŞ

Dezavantajlı gruplar; toplumda yetersiz yaşam koşulları içinde yaşayan; fizyolojik, psikolojik, sosyal, sağlık, eğitim, ekonomik ve kültürel açıdan çağdaş yaşam koşullarına ulaşmak için toplumsal güvenlik içinde, toplumsal koruma ve hizmete gereksinim duyan sosyal gruplardır. Daha kısa bir tanımla; toplumda özel olarak korunması ve kendileri için özel politikalar oluşturulması gereken gruplardır. Bu gruplar içerisinde; engelli kişiler, göçmenler, eski hükümlüler, çocuk esirgeme ve yetiştirme yurtlarında yaşayan çocuklar ve gençler, yaşlılar, roman vatandaşlar, şiddete maruz kalan kadınlar ve gecekondu bölgelerinde yaşayan yoksul insanlar ilk etapta yer almaktadır. Söz konusu gruplar “sosyal risk grupları” ifadesiyle de tanımlanabilir.

Dezavantajlı bireylerin örgün ve yaygın eğitim içerisinde akademik ve mesleki / teknik eğitime erişim kısıtlılıkları, bir meslek edinememe ve buna bağlı olarak herhangi bir mesleki beceri ve yeterlilik kazanamama nedenleri ile nitelikli işgücü sahibi olamadıkları için başta işsizlik ve ona bağlı olarak gelişen ekonomik yetersizlikler yaşamaktadırlar. Yaşanan ekonomik imkânsızlıklar ise dezavantajlı kişilerin yaşamında uygun olmayan barınma, güvenli olmayan çevre koşulları, sağlık sorunları ve sosyal ayrımcılık ve dışlanma ile birlikte sosyal ve kültürel yaşama katılamamalarına neden oluşturmaktadır.

Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kümelerin sorunları farklılık göstermekle birlikte hepsinin ortak bulunduğu temel sorun; işgücü piyasasına, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi kamusal hizmetlere sınırlı erişimdir.

Buradan hareketle, dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan iki küme yazımızda ele alınacaktır.

1. Farklı nedenlerden dolayı devlet koruması altında yaşayan ve çeşitli imkânlarla ve işgücü piyasasına erişimde zorluklar yaşayan, “yetiştirme yurdu çocuğu” ön yargısının doğurduğu olumsuz davranış ve algılar neticesinde ayrımcılığa maruz kalan genç kadınlar.



2. Ekonomik ve güvenlik kaygıları nedeniyle yerinden yurdundan kopup, göç ederek, büyük şehirlerin kenar semtlerinde, sağlıksız çevresel koşulların bulunduğu ve istihdam ve gelir imkânlarından yoksun varoşlarda yaşamını sürdürmeye çalışan ve yoksulluk riski altında olup şiddete maruz kalan kadınlar.

Bu çalışmada özellikle bu iki kadın grubu öne çıkarılmıştır. Çünkü toplumların gelişebilmesi, sağlıklı nesiller yetiştirebilmesinin en temel noktası o toplumun kadınlarının eğitilmiş, güçlü, üretken bireyler olmalarından geçer. Ancak kadınlara yönelik şiddet üzerine yapılan ulusal çalışma Türkiye’de 100 kadından 42’sinin fiziksel ve cinsel şiddete maruz kaldığını göstermektedir. Gözlemler ve yapılan araştırmalar göstermektedir ki bir iş yerinde çalışmak, ekonomik güç kazanmak kadınlar için « şiddete » karşı durmada önemli bir unsurdur ve bu nedenle kadınların mesleki anlamda, ekonomik olarak ve kişilik olarak güçlendirilmeleri çok önem arz etmektedir. (1)

Öncelikle söz konusu iki sosyal risk grubunu tanımak gerekir :

1. Devlet koruması altında yaşayan kız çocukları: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı Kız Yetiştirme Yurtlarında yaşayan 13-18 yaş arası kız çocuklarıdır. Ülkemizde korunmaya muhtaç çocuklar tanımı içerisinde yer alan söz konusu yaş grubundaki kızların bakım ve korunmasına ilişkin işlemler 1983 tarihinde kabul edilen 2828 sayılı yasa ile yürütülmekte olup, 03.07.2005 tarihinde kabul edilen 5395 sayılı Sosyal Hizmetler Çocuk Koruma Kanunu ile korunma ihtiyacı olan ve suça sürüklenen çocuklar mevzuatımıza girmiştir ve hangi durumlarda devlet korumasının devreye girdiği belirlenmiştir. Buna göre; korunmaya muhtaç çocuk: Beden, ruh ve ahlak gelişimleri veya şahsi güvenlikleri tehlikede olup;

- a. Ana veya babasız, ana babasız,
- b. Ana veya babası veya her ikisi de belli olmayan,
- c. Ana veya babası veya her ikisi tarafından terk edilen,
- d. Ana veya babası tarafından ihmal edilip, fuhuş, dilencilik, alkollü içkileri

veya uyuşturucu madde kullanma gibi her türlü sosyal tehlikelere karşı savunmasız bırakılan ve başıboşluğa sürüklenen çocuklar’ olarak tanımlanmıştır.

Yetiştirme Yurtları ise, yukarıda tanımı yapılan 13–18 yaş arası korunmaya muhtaç çocukları korumak, bakmak ve bir iş veya meslek sahibi edinmeleri ve topluma yararlı kişiler olarak yetiştirilmelerini sağlamakla görevli ve yükümlü olan yatılı sosyal hizmet kuruluşlarıdır. Çok yaygın olmamakla birlikte yalnızca sanata-işe yönlendirilmiş çocukların bakıldığı yetiştirme yurtları olduğu gibi yalnızca okula devam eden çocukların bakıldığı yurtların da olduğu veya aynı kuruluştaki işçi ve okullu çocuklara birlikte hizmet verildiği görülmektedir.

Yurt ve yuvaların ortak özelliklerinden en önemlisi ise toplu bakım kuruluşları olmalarıdır 18 yaşını tamamlamış olan korunmaya muhtaç çocuklardan;

- Orta öğretime devam edenlerin 20 yaşına kadar,
- Yüksek öğrenime devam edenlerin 25 yaşına kadar,
- Öğrenime devam etmeyen 18 yaşını doldurmuş çocukların bir iş veya mesleksahibi edilerek kendi kendilerine yeterli olabilmelerinin sağlanması amacıyla 20 yaşına kadar devlet koruması kararları uzatılabilmektedir.

Devlet koruması altında yaşayan kız yetiştirme yurtlarında barınan kızların devlet koruması

kalktıktan sonraki yaşamlarını sürdemeye yönelik sorunlar önlerindeki en büyük engeldir. Ayrıca “yurt çocuğu” önyargıları ise ayrı bir ayrımcılıkla yaşamalarına neden olmaktadır. Uzun yıllar koruma altında yaşamayanın getirdiği dışarıdaki hayatın gereklerin bilememe, güvensizlik, aidiyet duygusunun zayıflığı gibi önemli sorunlarla da baş etmek durumundadırlar. Devlet tarafından korunma kararı sona eren çocukların toplum içerisinde desteklenmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

2828 Sayılı Kanuna 3413 Sayılı Kanunla eklenen Ek 1. Madde hükümlerinden; 10.2.1995 tarih ve 95/6542 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan 2.3.1995 tarih ve 22218 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Korunmaya Muhtaç Çocukların İşe Yerleştirilmesine İlişkin Tüzük’te gençlerimizin bir iş veya meslek sahibi edilerek, kendi kendilerine yeterli olabilmelerinin sağlanması ve kurumdan ayrıldıktan sonra sosyal güvencesi olan bir işe yerleştirilmeleri, yaşamlarını devam ettirecek geliri kazanmaları ve böylece topluma yararlı bireyler olmaları belirtilmiştir.

Yine yukarıda sözü edilen tüzük doğrultusunda; devlet koruması ve bakımı altında olan çocukların ileriki yaşamlarında sorunlarla karşılaşmamaları için; üniversite, kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarından destek alınarak gençlerin topluma ve hayata hazırlanması konusunda bazı eğitimler verilmektedir.

2. Ekonomik ve güvenlik kaygıları nedeniyle yerinden yurdundan kopup, göç ederek, büyükşehirlerin kenar semtlerinde, gecekondu mahallelerinde yaşayan ve işgücü imkânlarına erişimde zorluklar yaşayan kadınlardır. Bilindiği üzere ülkemizde son 25-30 yılda özellikle kırsal bölgelerden kentlere doğru zorunlu göçler yaşanmaya başlamış ve bölgede yaşayan insanlar yurtlarından, yerlerinden olmuşlardır. Yaşanan bu göçler beraberinde ekonomik ve sosyal çok ciddi problemler ortaya çıkmıştır. Göç, özellikle de kırdan kente gerçekleştirilen göç, sebebi ne olursa olsun ciddi sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar arasında işsizlik, yoksulluk, geçim sıkıntısı, eğitim, sağlık, barınma, uyum, suya yönelme, kimlik çatışması, çocuk işçiliği, çarpık kentleşme, çevresel zararlar, kentsel altyapı sorunları ilk aklı gelenlerdir. (2) Göç ile gelen ve yoksullukla mücadele eden kadınların sorunları en genel tanımıyla şöyledir: göç öncesinde eğitim olanaklarından yeterince yararlanamayan kadınlar, sosyal ve kültürel olarak oldukça geri kalmış durumdadırlar. Göç öncesi yaşadıkları yerlerde pek çok sayıda sorunla baş etmek zorunda kalan kadınlar, göç ettikleri yeni yerlerde de benzer sorunları yaşamayanın yanı sıra daha pek çok yeni sorunla karşılaşmaktadırlar. Alıştıkları hayatı yaşamaya devam etmek isteyen bu kadınlar kendilerini zorlayan değişimlere çoğu zaman ayak uyduramamaktadırlar. Okuma-yazmanın yanı sıra dil bilmiyor olmaları kent yaşamında kendilerine büyük zorluklar çıkarmaktadır. Göç edilen bu yerlerde hem ekonomik hem de sosyal olarak bambaşka bir bilgi gerekmektedir. Oysa kadınlar bu bilgi ve becerilerden yoksun olmalarının yanı sıra eskiden bildiklerini de uygulayacakları bir alan bulunmamaktadırlar. (3)

Bu iki risk grubunu sorunlarıyla birlikte kısaca tanımladıktan sonra çözüm olarak neler yapılabileceğini tartışmak gerekir. Öncelikli olarak ülkemizin eğitim politikası içerisinde bu grupların eğitim hizmetlerine ulaşımını kolaylaştırarak onların akademik veya mesleki/teknik eğitim almalarının sağlanmasına önem ve öncelik verilmelidir. Kız yetiştirme yurdunda yaşayan kızlara devlet koruması kalkmadan önce verilen eğitimler ve sonuçları yeniden değerlendirilerek ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilmelidir.



Söz konusu iki sosyal risk grubu için çeşitli branşlarda mesleki eğitimler verilerek mesleki beceriler kazandırılması gerekmektedir. Böylece onların iş bulmalarına fırsat yaratma ve böylece yaşadıkları yoksulluğa ve buna bağlı maruz kaldıkları fiziksel ve cinsel şiddete karşı durmalarına ve diğer sorunlarının çözümüne katkı sağlanacaktır. Bu amaç doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı ve İŞKUR ile birlikte yerel yönetimler denetimi ve rehberliğinde mesleki eğitim ve istihdam hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesine yönelik özel eğitim projeleri geliştirilmelidir.

Bu kişilere mesleki eğitim ve beceriler kazandırılması ile birlikte istihdamları kolaylaşacak, ekonomik ve sosyal açıdan toplumla bütünleşmeleri sağlanabilecektir. Kendini yalnız, ayrıştırmış ve toplumsal anlamda dışlanmış hisseden kadınlara üretime katılan, ekonomik gücü olan bireyler olmaları için fırsat yaratılmış olacaktır.

Planlanan eğitim projelerinin önemli bir çıktısı, mesleki beceriler kazandırarak bu kişilerin istihdamını kolaylaştırmanın yanısıra söz konusu dezavantajlı kadın grubunun kendi kendilerine yeterli hale gelebilmelerine destek olunacaktır. “Kendi kendilerine yeterli olmak” derken neyi anlatmak istiyoruz? Kadınlarımızın, maddi imkânsızlıklar nedeniyle zorunlu olarak yaşadıkları bağımlı ilişkilerinden kurtulmalarını, hayatlarına dair kararlar alabilme gücünü kazanmalarını, kendi kararlarını taşıyabilme sorumluluğunu alabilmelerini, karşılarına çıkan veya çıkabilecek olan fırsatlar arasında seçim yapabilme özgürlüğünü ve becerisini elde etmelerini, öz saygılarının gelişmesini, başkaları ile sağlıklı birliktelikler kurabilmelerini ve bağımsızlaşma gücünü kazanabilmelerini ifade ediyoruz.

Dezavantajlı grupların eğitimine yönelik böyle kapsamlı koordineli bir çalışmanın temel 3 bileşeni olacaktır.(4)

1. Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve yerel yönetimler işbirliğinde dezavantajlı bireylere mesleki eğitim ve mesleki beceri kazandırma çalışmalarına yönelik ortak bir birim oluşturulması.
2. Oluşturulan ortak birim tarafından eğitim ve öğretim planlarının ve projelerinin planlanması ve yürütülmesi ve mevcut hizmetlerde kurumsal koordinasyon eksikliği varsa bunların tespiti ve yeniden yapılandırılması.
3. Yerel hizmet sağlayıcılar, karar alıcılar ve vatandaşlarda dezavantajlı bireylere ilişkin farkındalığın artırılması. Bunun için, dezavantajlı bireylerin sosyal içermesine ilişkin olarak daha fazla kişinin farkındalığını artırmak amacıyla ulusal düzeyde kampanyalar düzenlenmelidir. Bu kampanyaların iki yönlü faydası olacaktır;
 - a. Dezavantajlı bireyleri, sahip oldukları seçenekler hakkında bilgilendirerek bu bireyleri sosyal ve ekonomik hayata katılmaya teşvik etmek.
 - b. Dezavantajlı bireylere karşı toplumda var olan önyargının ortadan kaldırılmasına katkı sağlamak.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mesleki eğitim ve mesleki beceriler kazandırmayı amaçlayan projelerin eğitim planlarının içeriğine yönelik öneriler:

1. Teorik derslerin yanında uygulama alanlarında staj yani iş başı eğitimlerinin de mutlaka bulunması gereklidir. Böylece katılımcılar teorik bilgi ve becerilerini işyerlerinde uygulama imkanı bulabileceklerdir. Bunun yanı sıra staj imkanı ile iş ortamını, iş ilişkilerini görüp tanıyarak deneyim sahibi olabileceklerdir. Ayrıca staj sırasında gösterdikleri performans ve kurdukları olumlu ilişkilerle de daha sonra aynı işyerinde istihdam edilebilmeleri kolaylaşacaktır.
2. Katılımcılara mesleki rehberlik ve kariyer hizmetleri de verilmeli ve bu hizmetler içerisinde iş arama becerilerini geliştirmek için, CV hazırlama ve iş mülakat teknikleri eğitimleri yanı sıra kişisel gelişim konuları da (Sosyal Alanlarda Görgü ve Protokol Kuralları -Öz Bakım -İş hayatında temel hak ve sorumluluklar - Zaman Yönetimi -Ekip içerisinde çalışabilme -İş yaşamında etik davranışlar -İlk Yardım ve hijyen vb.) yer almalıdır.
3. Eğitimleri verecek kişiler belirlendikten sonra dezavantajlı grupların özel sorunları ve hassasiyetleri olması nedeniyle dezavantajlı kişilere yaklaşımın nasıl olması gerektiği konularında eğiticilere eğitim verilmelidir.
4. Planlanan eğitimler dışında eğiticiler ve katılımcıların çeşitli sosyal faaliyetlerde buluşması (sinema, tiyatro, piknik, müze ve tarihi yerlere geziler, söyleşiler vb.) katılımcıların sosyalleşmesinin yanı sıra moral ve motivasyonlarını artması için de katkı sağlayacaktır.
5. Verilecek eğitimlerin içeriğinde temel hedeflerden biri de; katılımcı kadınların kazanacakları gerek mesleki ve gerek kişisel anlamdaki edinimleri ile içinde bulundukları kısırdöngüyü kırabileceklerini kendilerine fark ettirmek, sadece şikâyet söylemine sıkışmışlıktan çıkartıp, yaşamları adına bir şeyler yapabileceklerini onlara göstermek olmalıdır.
6. Dezavantajlı bu kadın grubuna verilecek eğitimler içerisinde yer alan mesleki beceriler eğitiminin yanı sıra katılımcılara KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) tarafından verilen sertifika eğitimlerini almaları da sağlanarak, kadınların girişimcilik konusunda bilinçlenmeleri ve kendi iş yerlerini açabilme fırsatları yaratılabilir ve böylece dezavantajlı bu gruplara yönelik destekleyici çalışmalar geliştirilerek sürdürülebilir.
7. Katılımcıların aldıkları bu eğitim ile kazandıkları bilgi ve becerileri hayatlarına nasıl transfer ettiklerini, iş hayatında çalışıp çalışmadıklarını, nerelerde çalıştıklarını, iş ortamlarını, iş ve yaşam hedeflerini eğitimler sonrasında da takip edilmelidir.
8. Somut veriler elde etmek amacıyla anket çalışmaları ve yüzyüze görüşmelerden elde edilen veriler, daha sonra bu alanlarda yapılacak çeşitli bilimsel ve sosyal çalışmalara, projelere zemin oluşturacaktır.
9. Ayrıca 2006 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından dezavantajlı hedef gruplara yönelik olarak yapılan "Aktif istihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde İŞKUR'a Teknik Destek Projesi" nin yol göstericiliğinden yararlanılabilir. (5)

Dezavantajlı söz konusu iki kadın grubuna, mesleki eğitim ve mesleki beceriler kazandırmaya yönelik eğitim projelerinin sonucunda ne bekliyoruz? Kadınların öncelikle şiddet olmak üzere, yaşadıkları pek çok sorunun kökeninde ekonomik bağımsızlıklarının olmayışı gerçeği yatmaktadır. Dolayısıyla kadınlar ekonomik anlamda güçlenirlerse pek çok soruna, şiddete karşı durabilecek



ve çözüm arayışları içerisinde güçlü adımlar atabileceklerdir. Mesleki eğitim ve mesleki beceriler kazandırılmış olan risk grubu içerisindeki kadınlar iş gücü piyasasına katılabileceklerdir. Kendi ekonomik bağımsızlıklarını kazanarak kadın yoksulluğunun önlenmesi sağlanacaktır. Mesleki eğitim edinimleri; kadınların kendi ekonomik bağımsızlıklarını kazanabilmelerini, kendi potansiyellerini fark edebilmelerini, kendi kendilerine yetebileceklerine güvenebilmelerini ve üretken, hayata olumlu bakabilen bireyler olabilmelerini sağlayacaktır.

Kazandırılan meslek ve mesleki beceriler, her iki grup için de “Çaresiz değilsiniz, Çare Sizsiniz” bilincini onlarda geliştirmeyi ve başarılı olabilme potansiyellerini açığa çıkarmalarına yardımcı olarak dezavantajlı bir grup kadına umut kaynağı olacaktır.

KAYNAKLAR

1. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye’de Kadına Yönelik Aile içi Şiddet (2009)
2. http://mesgep.meb.gov.tr/dokumanlar/26051227_dezavantajlibireylerinegitimihtiyaclari.pdf. Erişim tarihi: 02/10/2016
3. Tekin Yılmaz T. (2005). Göç’ün Kadın Yaşamı Üzerindeki Etkileri. (Yüksek Lisans Tezi) Yüzüncü Yıl Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
4. <http://www.iskep.org/tr>. Erişim tarihi:02/10/2016
5. Işık, S., N. (2006). Dezavantajlı Gruplarla Aktif İşgücü Önlemleri Uygulama El Kitabı, Ankara

EKONOMİ 4.0 İLE BİRLİKTE ENDÜSTRİ ÜRÜNLERİ TASARIMI EĞİTİMİNİN GELECEĞİ

Çisem ERCÖMERT^a, Hilal ERDEM^b

^{a,b}Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi, Endüstri Ürünleri Tasarımı Bölümü, Gölümbe/BİLECİK

cisem.ercomart@bilecik.edu.tr , hilal.erdem@bilecik.edu.tr

ÖZET

Endüstriye yönelik değişimler geçmişten günümüze toplumları küresel boyutta etkilemiştir. 1. Sanayi Devrimi ile başlayan bu süreç günümüzde 4.Sanayi Devrimi ile devam etmektedir. Üretim koşulları konusunda bir gelecek öngörüsü ve rekabet stratejisi olan Ekonomi 4.0 üretim yöntemlerinin giderek dijitalleşmesi ile birlikte insan gücüne daha az ihtiyaç duyan akıllı fabrikalar, nesnelerin interneti ve siber fiziksel sistemleri barındırmaktadır. Bu sistemler sayesinde üretim sürelerinin kısalması, maliyetlerin azalması ve üretimin giderek kişiselleşmesi ön görülmektedir. Dolayısıyla hem kapitalist sistemin kendisini devam ettirebilmesi için geçirdiği değişimler, üretim koşulları hem de buna bağlı olarak insanoğlunun var olduğu günden beri ihtiyaç ve beklentilerinin sürekli olarak değişmesi bu beklenti ve ihtiyaçları karşılama yollarında da değişimi beraberinde getirmektedir. Bu açıdan bakıldığında meydana gelen değişim ve dönüşüm elbette ki endüstriye doğrudan hizmet eden bir meslek alanı olarak endüstri ürünleri tasarımında da bazı değişimleri beraberinde getirecektir. Endüstri ürünleri tasarımcısının değişen koşullara yönelik olarak kendisini yenilemesinin ve bu yeni sistem içerisindeki rolünün ve sorumluluklarının değişmesinin yanı sıra tasarım eğitiminin de mesleğin çalışma alanlarındaki koşullara yönelik olarak revize edilmesi gerekmektedir. Tasarımcıların eğitimleri sonrası yetkinliklerinin ve sorumluluklarının daha fazla bilincinde olarak endüstride daha etkin rol oynamaları konusunda tasarım eğitiminin değişen koşullara yönelik olarak yeniden şekillenmesi gerekliliği doğmaktadır. Buradan yola çıkarak, bu çalışma üretim yöntemlerinin ve tasarımcının rolünün değişimine bağlı olarak Ekonomi 4.0' da tasarım eğitiminin değişim süreci ve yapılabilecek yeniliklere odaklanarak tasarım eğitimi, yapısını ve içeriğini ele almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ekonomi 4.0, 4. Sanayi Devrimi, Endüstri 4.0, Tasarım Eğitimi, Tasarımcının Rolü

ABSTRACT

Industrial shifts have influenced societies on a global scale from past to present. This process which started with the 1st Industrial Revolution continues with the 4th Industrial Revolution. Economics 4.0, a future foresight and competitive strategy for production conditions, contain intelligent factories that require less human power, internet of things and cyber physical systems as well as increasingly digitalization of production methods. It is predicted to short production times, reduce costs and be increasingly personalize production thanks to these system. Therefore, the conditions of production, both the changes in the capitalist system in order to maintain itself, , and the constant change of needs and expectations since existence of human, bring about change in ways to meet these expectations and needs. From this point of view, the change and transformation that takes place will bring about by all means some changes in industrial product design as a profession that directly serves to the industry. Design education



needs to be revised for the conditions in the field of the profession in addition industrial product designer self-renewal for the changing conditions and to change the role and responsibilities of industrial designer in new system. The need for the design education to be reshaped for changing conditions is that designers play a more active role in the industry as they become more aware of their competencies and responsibilities after their training. From this point of view, this study examines the design education, structure and content of the design education , focusing on the change process and the innovations that can be done in Economy 4.0, depending on the change of the production methods and the role of the designer.

Keywords: Economy 4.0, Industrial Revolution, Industry 4.0, Design Education, The Role of the Designer

1. GİRİŞ

Endüstriyel tasarım, bir eylemin sonucu değil sürekli olarak kendini yenileyen bir süreçtir. Dolayısıyla bu süreç belirli değişkenler ile etkileşim halindedir. Doğası gereği insanla, ekonomiyle, sosyo-kültürel yapı ile ilişkili olan endüstriyel tasarım artık ürün, servis, sistem, çevre ve iletişimini de kapsamaktadır (Commission of the European Communities, 2009, URL1). Dolayısıyla tasarım salt ürün tasarlamaktan öteye geçerek hem toplumsal yapı içerisindeki sistemlerin hem de ekonomilerin gelişimini destekleyen sistemlerin oluşturulmasında önemli bir etken haline gelmiştir. Bu sistemlerin kendisini devam ettirebilmek için geçirdiği değişimler ile buna bağlı olarak insanoğlunun ihtiyaç ve beklentilerinin sürekli olarak değişmesi bunları karşılama yollarında da değişimi beraberinde getirmektedir. Bu değişimi karşılayabilmek için tasarım süreçleri gelişim göstermekte ve buna bağlı olarak tasarımcının rolü de değişmektedir. Bu gelişimin sağlıklı olabilmesi ve süreci temelden etkileyebilmesi ise tasarım eğitiminin değişen ekonomik ve ya sosyo-kültürel koşullara yönelik olarak düzenlenmesinden geçmektedir. “Örneğin uluslararası pazarda daha iyi rekabet edebilmek için, Çin tasarım eğitiminin niteliği ve uygulamalarıyla ilgilenmektedir (Zande, 2010). Bunun yanında endüstriye yönelik değişimler geçmişten günümüze dünyayı ve toplumları küresel boyutta etkilemektedir. Bu değişimlerden biri olan Ekonomi 4.0 temel olarak yapay zeka, robotlar, nesnelerin interneti, 3 boyutlu yazılımlar ve siber – fiziksel sistemleri barındıran, bilişim teknolojileri ve endüstriyi bir araya getirmeyi hedefleyen bir gelecek öngörüsüdür. Dolayısıyla Ekonomi 4.0’ ın üretim yöntemlerine getirdiği yenilikler ve buna bağlı olarak farklılaşan ekonomik ve sosyo – kültürel koşullara tasarım düşüncesi ile dâhil olabilmek ve ya bu koşulları şekillendirebilmek endüstri ile yakın ilişkisi bakımından tasarım alanı için oldukça önemlidir. Bunun için öncelikle değişen şartlarda tasarım ve tasarımcının rolünün anlaşılması, sonrasında ise bu değişimlere ayak uydurabilmek ve geleceğe yönelik pozisyon alabilmek adına tasarım eğitiminin yeniden şekillendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda bu çalışma Ekonomi 4.0’ da tasarım eğitime odaklanma ve tasarım eğitiminin değişim süreci ve yapılabilecek yenilikleri ele almaktadır.

2. EKONOMİ 4.0

Tüketmek için üretmek insanoğlu için hep bir zorunluluk olmuş ve dolayısıyla insanlar üretimi devam ettirmek adına yeni arayışlar içerisine girmiştir. Üretim sektöründeki önemli endüstriyel devrimler sonrası ülkeler ve şirketler küresel boyutta yaşanan bu değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmış ve artan rekabet koşulları arasında rekabet üstünlüklerini devam ettirebilmek amacıyla bazı stratejiler geliştirmişlerdir. Endüstri 4.0 da bunlardan biridir. Endüstri 4.0 temel

olarak bilişim teknolojileri ve endüstriyi bir araya getirmeyi hedefleyen bir gelecek öngörüsüdür. Yapay zeka, robotlar, otonom cihazlar, 3 boyutlu yazılımlar, siber-fiziksel sistemler ve internet ağını(nesnelerin interneti) barındırmaktadır. Endüstri 4.0 ile imalatla daha fazla otomasyon, müşteri tercihlerine daha fazla bağlı seri üretim, yerleşen imalat süreçleri, inovasyon süreçlerinin hızlanması ve daha az kaynak kullanımı hedeflenmektedir. Endüstri 4.0 ile akıllı üretim tesisleri, üretim süreçlerine daha fazla esneklik ve özgürlük getirebilecek, sistem ve uygulamalar sayesinde tamamen kişiselleştirilmiş tek ürünlerde tasarım süreçleri 3D yazıcılar ile hızlandırılarak ürünlerin üretim maliyetleri de azaltılmış olacaktır. Bununla birlikte ürün karmaşıklığının artacağı, müşterilerin yalnızca en yüksek kalitede ürünleri tercih edeceği, üretim sürelerinin azalacağı öngörülmektedir. Endüstri 4.0, firmanın müşterilerine ürün değil, ürün işlevselliğini hizmet olarak satması anlamına gelmektedir (Seyrek,2015, URL3).

4. Sanayi Devrimi şüphesiz yeni sektörlerin açılmasına ve geride kalmış sektörlerin yok olmasına sebep olacaktır. Bu durum insanlar, şirketler, ülkeler için de böyle olacaktır. Sistemler insan iş gücünden ziyade teknoloji odaklı akıllı makine kontrolüne geçeceği için iş gücü sayısı azalacak, bu noktada sosyo-ekonomik değişimler baş gösterecek ve nitelsiz işçi sınıfı neredeyse bitecektir. Ancak endüstriye hizmet eden, yaratıcılık ve bilgi üretimi gerektiren bir meslek dalı olarak endüstri ürünleri tasarımının bu gelişmelere karşı direnç göstereceği öngörülebilir. Özellikle mevcut eğitim müfredatlarının bulunduğu döneme uyum sağlayacak şekilde güncellenmesi ile yetiştirilen tasarımcıların sektörün önemli noktalarında görev alarak topluma hizmet etmesi bu direnci artıracaktır.

3. EKONOMİ 4.0' DA TASARIM VE TASARIMCININ DEĞİŞEN ROLLERİ

Endüstriyel tasarım doğası gereği insanla, ekonomiyle, sosyo-kültürel yapı ile ilişkilidir. Dolayısıyla hem kapitalist sistemin kendisini devam ettirebilmesi için geçirdiği değişimler, üretim koşulları hem de buna bağlı olarak insanoğlunun var olduğu günden beri ihtiyaç ve beklentilerinin sürekli olarak değişmesi bunları karşılama yollarında da değişimi beraberinde getirmektedir. Buna göre tasarımın geçirdiği değişimler genel olarak;

“1850-1920: daha etkili üretimi sürdürmek için daha iyi makineler tasarlamak

1930-1950: daha etkili üretimi sürdürmek için daha iyi sistemler tasarlamak

1950-1970: ürün tüketim artışını sürdürmek için daha iyi deneyimler tasarlamak

1980-2000: ürün tüketim artışını sürdürmek için daha iyi hizmetler tasarlamak

2000-2010: ürün tüketim artışını sürdürmek, bağlı hizmetler sunmak için daha iyi stratejiler tasarlamak

2010-günümüz: daha iyi stratejiler geliştirmek, ürün tüketim artışını sürdürmek, bağlı hizmetler sunmak için daha iyi organizasyonlar geliştirmek” (Restarting Britain 2; Design and Public Services: 2012: 27,Akt: Öztürk, 2014)) şeklinde sıralanabilir.

4. Sanayi Devriminde değişen üretim koşulları ile birlikte bazı mesleklerin insana ihtiyaç duyulmadan yürütülebileceği öngörülmektedir. Frey ve Osborne'un hazırladığı ve önümüzdeki 20 yıl içerisinde istihdam kategorilerinin yüzde 47 sinin otomatikleşebileceği belirtilen araştırmada, yaratıcılık ve yönetsel tecrübe gerektiren işlerin gelişmelere karşı daha dirençli olacağı belirtilmektedir(2013). Kopenhag Gelecek Araştırmaları Enstitüsü ise 2040 yılı için oluşturduğu senaryoda Kurzweil'i tamamlamakta ve gelecekte insanların işlerinin robotlar tarafından devralınacağına, robotların bu kadar bilinçli ve akıllı olması sonucu araştırma ve sanat konularının



dahi onların elinde olabileceğine işaret etmektedir. Fakat bir yandan da onların yapamayacağı işler için zanaatkâra veya estetik ve tasarım alanında başarılı olan insanlara ihtiyaç duyulacağı (Member's Report 4/2004: "The World 2040", Akt: Öztürk, 2014) vurgulanmaktadır. Dengler ve Matthes, ise bazı rutin işlerin otomatikleştirilmesiyle yeni yaratıcılık ve beceri gerektiren işlerin ortaya çıkacağını düşünerek dijitalleşirmenin bir şans olduğunu savunmaktadır(2014). Bu sebeple, 21. yy. da insan yaratıcılığı nihai ekonomik kaynaklardan biri olacaktır(Shuaib, Enoch, 2013:2). Yaratıcılık temelli bir meslek alanı olarak ürün tasarımıcılığının otomatikleşme ihtimali ise Frey ve Osborne'un hazırladığı rapora göre %3 oranındadır(2013). Buradan hareketle tasarımın tamamen otomatikleşmeyeceğini ancak değişen üretim şartları ve müşteri beklentilerine göre yeniden şekillenebileceğini söyleyebiliriz.

4. Sanayi Devriminde 'iletişim' en önemli konulardan biridir. Bu hem sistemin kendi içerisindeki iletişimi için hem de olası müşterilerin sistem ile olan iletişimi için geçerlidir. Endüstri 4.0' da tüketicinin isteğini en çok karşılayan yerel ve kişiye özel ürünlerin daha değerli olacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla böyle sistemler ve bu sistemlerin bir parçası olan ürünlerin meydana getirilmesinde tasarımcıların yanında tüketicilerin de aktif olarak yer alacağı öngörülmektedir. İletişim sürecinde, tasarımcı ile tüketici iletişiminin güçlenip hatta zanaata yönelik üretimdeki haline yakın bir hal alacağı, böylece tüketicilerin ürünler ile temsilde kendilerini daha fazla bulacağı öngörülebilir. Bunun yanında üretim sistemlerinin "akıllı" hale gelmesiyle birlikte tasarımcının üretici ile olan iletişimi biraz daha geri planda kalabilir. Üretim sistemlerinin sağladığı avantajlar ile tasarımcı aynı zamanda üretici konumuna geçerek tasarımcı-üretici rolünü üstlenebilir.

Değişen üretim koşulları ve buna bağlı olarak değişen sosyo-ekonomik düzen, insanların beklentilerinin karşılanması, yeni toplumsal düzenin sağlanması için tasarım düşüncesine sadece ürün fikrinde değil her alanda yer verilebilir. Buna göre tasarım gelecekte, daha karmaşık problemlerle uğraşan, derin bir çalışma gerektiren, farklı disiplinlerle işbirliği içinde kullanıcılarla birlikte karşılıklı deneyimlerin paylaşıldığı bir disiplin olma eğiliminde olacaktır. Sonuç olarak hem disiplinler arası çalışma gerekliliği, hem değişen ekonomik sebepler ve bunun etkisi doğrultusunda farklılaşan tasarımcının rolü ve artan sorumluluğu Findeli'nin de (2001) belirttiği gibi tasarım eğitim müfredatında sanat, teknoloji ve bilimin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Gelecekte tasarımcının nasıl olacağı ile öngörülerde bulunulurken, tasarım disiplini ve eğitiminin nasıl olacağı ile ilgili senaryolar ve fikirler de üretilmektedir.

4. EKONOMİ 4.0'DA TASARIM EĞİTİMİ

Ekonomik değişimler, küreselleşme, tüketicilerin değişen tercihleri ve beklentileri ile gelişen ve yaygınlaşan teknoloji doğrultusunda tasarım eğitimi de değişikliğe uğramaktadır. Caruso' ya (2009) göre tasarım eğitimi ve mesleğinin geleceği, kendini geleneksel fikirlerden ayırma ve yeni bakış açıları üzerine odaklanma zorunluluğunu gerektirmektedir" (Öztürk, 2010: 47). Buna göre, durağan olmayan tasarım eğitimi yeniden şekillendirilmeli ve farklılaşarak yeni bakış açıları geliştirebilmelidir.

Tasarım disiplininde uygulanmakta olan eğitim programının içerisinde bulunduğu dönemin gerekliliklerine uygun olup olmadığı sürekli olarak incelenmeli ve bu doğrultuda tasarım eğitimi yeniden düzenlenmelidir. Örneğin; Bauhaus tasarım eğitim programı ilk olarak sanat ve teknolojinin bütünsel olduğu ve bu bütünselliğin bilim ile desteklendiği bir prototip olarak

oluşmuştur (Findeli, 2001). O dönemde ülkelerin rekabeti ve gelişen teknoloji, Bauhaus eğitiminin şekillenmesinde rol oynadığı gibi Ekonomi 4.0'da tasarım eğitiminin yeniden yapılandırılmasında etkili olacaktır. "Dijital medya kullanımının geleneksel metodları sanal ortama taşıması, disiplinler arası sınırların kalkması tasarıma diğer disiplinleri anlama ve onlarla disiplinler arası çalışma zorunluluğunu getirmesi, tasarımın üründen ziyade bütünü kapsayan sistemden oluşması ve çevrimiçi kaynakların kullanımının artarak öğrenciler ve öğretmenler arasındaki etkileşimin artması" (Tauke, 2003, Akt: Yang, You, Chen) günümüzdeki tasarım eğitiminde yaşanan değişiklikleri özetler niteliktedir. Tasarım eğitimi yönlendiren bu eğilimler, tasarımcıdan sahip olması istenen nitelikleri değiştirmiş ve gereken bilginin sınırları genişletmiştir. Ekonomi 4.0 ile birlikte tasarım eğitimi sadece tasarım alanında değil aynı zamanda endüstride tasarımcının rolünün değişmesinde bağlı olarak; yapay zeka, nesnelerin interneti, iletişim tasarımı, kaynak kullanımı, girişimcilik, ekonomi, esnek üretim koşulları, süreç ve hizmet tasarımı, gibi konulara da yönelmelidir. Bu doğrultuda bu çalışma kapsamında tasarım eğitimi için aşağıdaki gibi dersler öngörülmektedir.

- **3 Boyutlu Yazılımlar:** Bilgisayar destekli tasarım ve maket – model yapımı gibi dersleri bir araya getirmesi öngörülen bir ders olarak ele alınabilir. Ekonomi 4.0'da ön plana çıkan hız kavramına bağlı olarak 3 boyutlu modelleme ve prototip süreçlerini hızlandırmak ve öğrencinin hızlı bir şekilde somut çıktılar almasına olanak tanımak için tasarım eğitiminde bu yazılımlardan faydalanılabilir.
- **Otomasyonda Yaratıcılık:** Tasarım her ne kadar üretim koşullarının değişmesine bağlı olarak değişiklik gösterse de, otomasyonun getirisi olarak bazı mesleklere yönelik süreçler otomatikleşse de tasarım mesleğini otomasyona karşı koruyacak en büyük güç yaratıcılık olduğu ve 21. yy. da yaratıcılığın en önemli ekonomik kaynaklardan biri olacağı öngörüldüğü için tasarım eğitiminde de yaratıcılığı artırıcı ve güçlendirici dersler daha fazla önem kazanmaktadır.
- **Akıllı Sistem/Ürün Tasarımı:** Ekonomi 4.0 ile birlikte akıllı fabrikalarda üretimin akıllı hale gelmesinin yanında insanların kullandıkları ürünlerin, yaşadıkları çevrenin de daha gelişmiş bir yapıya sahip olması beklenmektedir. Dolayısıyla tasarımcıların bu yapıya yönelik ürünler ve sistemler tasarlaması gerekliliği ile tasarım eğitiminde bu konuya yönelik derslere yer verilebilir.
- **Kod Yazma/ Programlama:** Ekonomi 4.0'da yapay zeka ve uygulamalarının kullanımının genişleyeceği öngörüsü ile tasarımcının genişleyen bilgi ağına tasarım süreçlerine uygun olarak yapay zekayı dâhil etmek yerinde olacaktır. Bu noktada algoritmalar oluşturmak için tasarım sürecini ilgilendirdiği kadarıyla kod yazma ya da programlama bilgisi tasarım sürecine dâhil edilerek, tasarım ve üretimin 4. Sanayi Devrimine uygun olarak hızlanabilmesi ve esneklik kazanabilmesi için bir ihtiyacın, problemin belirlenmesi ve sonucun analiz edilmesinde yapay zekadan faydalanılabilir. Dolayısıyla günümüzde üretim yöntemleri gibi derslerin Ekonomi 4.0' da ki uzantısı olarak yapay zekaya yönelik kod yazma/ programlama dersleri uygulamaya konabilir.
- **Tasarımcı – Kullanıcı Etkileşimi:** Endüstri 4.0, kullanıcıların ürünü özel olarak sipariş etmelerini, ürün ile ilgili isteklerini diledikleri aşamada değiştirebilmelerini, kişiye özel üretilen bir ürünün maliyetinin seri üretim maliyeti ile aynı olmasını mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla kullanıcının ürün geliştirme sürecine daha fazla dâhil olabileceği söylenebilir. Haats (2009) a göre gelecekte tasarım, tasarımcılar ile kullanıcıların beraber çalışıp çözümler bulduğu bir



disiplin olacak ve teknoloji bütün tasarım uygulamalarında anahtar araç olacaktır. (Öztürk, 2010: 51). Buna bağlı olarak tasarımcı ve kullanıcı arasındaki iletişim ağları yeniden şekillenecektir. Ayrıca tasarımcılar salt ürün odaklı değil sistem odaklı tasarımlar yapamaya ve yaşamın tüm alanlarındaki problemlere yöneleceklerdir. İnsan ile yakın ilişkisinin daha artacağı öngörüsü ile insan psikolojisi, iletişim, etkileşim tasarımı konularının tasarım eğitimine belirgin bir şekilde dâhil edilmesi kullanıcı isteklerinin daha iyi anlaşılması ve kişiye özel ürünlerin daha sağlıklı bir şekilde oluşturulmasında fayda sağlayacaktır.

- **Girişimcilik:** Endüstri 4.0 ile dünya genelindeki ekonomik hacmin büyümesi ve yönetim biçimleri ile iş gücü profillerinin değişmesi, pazara ürün sürme sürelerinin kısalması ve üretim koşullarının daha esnek hale gelmesi beklenmektedir. Böylece ürün geliştirme aşamasında; tasarımdan gerekli malzeme kullanımına, pazarlamadan sevkiyata birçok süreçte daha şeffaf ve birbirine daha bağlı bir sistem oluşturulacaktır. Dolayısıyla üretim süreçlerinin sağladığı kolaylıklar ile tasarımcının kendi işini kurmasının, tasarladığı ürünleri üretebileceği tesisleri yapılandırmasının kolaylaşabileceği öngörülebilir. Böylece tasarımcı ürüne dair tüm süreçlerde aktif bir rol oynayarak bu sürecin tamamını kendisi ele alıp hem tasarımcı hem üretici rolünü üstlenip girişim odaklı pozisyonlarda daha etkin hale gelebilir. Dolayısıyla tasarım eğitiminin de tasarımcıyı bu rollere hazırlar nitelikte yeniden yapılanması gerekmektedir.
- **İnsan Makine Etkileşiminde Arayüz Eğitimi:** Endüstri 4.0 ile üretim koşulları akıllanırken aynı zamanda tüketicilerin edinmek istediği ürünlerin, içerisinde yaşadıkları çevrenin de otomatikleşmeye başlaması ile birlikte tasarımcılar artık daha akıllı ürünler tasarlamaya başlayabilir. Burada ürünlerin ara yüz ve etkileşim tasarımının ön plana çıkacağını söyleyebiliriz. Dolayısıyla tasarım eğitimine ürünün önemli bir bileşeni olarak arayüz, etkileşim, iletişim gibi konular dâhil edilebilir.
- **Kaynak Kullanımı:** Ekonomi 4.0' da gelen talebe yönelik üretim yapılacağı ve üretilen ürünlerin ve ya sistemlerin herhangi bir parçasının çok fonksiyonlu olacağı ve bu durumun kaynak kullanımı ile stok maliyetlerini azaltacağı öngörülmektedir. Bunun yanında üretim için daha az enerjiye ihtiyaç duyulacağı ve düşük maliyetle, küçük boyutlarda üretilip yüksek performansla çalışan donanımlardan söz edilmektedir. Dolayısıyla kaynakların verimli kullanıldığı bir gelecekte tasarlanan ürünlerin bu amaca hizmet etmesi gerekmektedir. Bu, üretim aşamasındaki sistemlerin daha az enerjiye ihtiyaç duyacak şekilde tasarlanması, kullanılan malzemenin niteliği ve miktarı, tasarlanan ürünlerin ve ya sistemlerin çok fonksiyonlu olması gibi yaklaşımlarla sağlanabilir.
- **Tasarım Mesleği:** Endüstri 4.0'da bazı mesleklerin otomatikleşeceği ancak tasarım gibi yaratıcılık ve yönetsel beceri gerektiren üst düzey işlerin otomatikleşmeye karşı dirençli olacağı belirtilmektedir. 4.Sanayi Devrimi ile birlikte yeni bilgi üretimi için gerekli olan otomasyona dirençli mesleklerin sayıca azalması bu alandaki mesleklerin daha korunaklı hale getirilmesini gerektirmektedir. Örneğin; 3D yazıcı teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte insanların kendilerine özel ürünleri rahatlıkla tasarlayıp üretebileceğinin düşünülmesi ve bunun sonucunda herkesin kendini tasarımcı olarak nitelendirmesi gündeme gelmektedir. Dolayısıyla tasarım mesleği mevcut şartlarda tam olarak haklarını koruyamazken gelecek öngörülerinde bu mesleğin korunaklı hale getirilmesi ile ilgili çalışmaların tasarım eğitim müfredatına yansıtılması mesleki örgütlenme için gelişim niteliğinde olabilir.

Resim1.Ekonomi 4.0 Teknolojileri



Resim 2. Ekonomi 4.0' da Tasarım Eğitimi



Endüstri 4.0'ın getirilerine paralel olarak tasarım eğitiminde üzerinde durulabilecek konular bu çalışma dâhilinde genel hatlarıyla yukarıdaki gibidir. Ancak bunların yanında tasarım eğitiminin pratikte de kendini yenilemesi gerekmektedir. Boycott' a (2009) göre; 40 yıl içinde teknoloji, tasarım eğitimini sınıf ve stüdyo ortamının dışına taşıyacaktır(Boycott'tan Akt.Öztürk, 2014). Örneğin; Eğitimde yüz yüze stüdyo ortamının yeni iletişim teknolojileri ile zenginleştirilmesi olarak da kabul edilebilen, stüdyoda tasarlama ortamına bilişim/iletişim teknolojilerinin uzaktan iletişim/etkileşim/paylaşım amaçlı katıldığı Sanal Tasarım Stüdyoları (Esin, 2010). bu öngörüü destekleyici niteliktedir. Dolayısıyla Ekonomi 4.0 ile tasarım eğitiminin içeriğinin değişmesinin yanı sıra eğitimin uygulanma tarzının da değişebileceği öngörülebilmektedir. Ekonomi 4.0'da gerçekleşeceği düşünülen akıllı fabrikalar, nesnelerin interneti gibi sistemleri stüdyo ortamına yansıtarak akıllı stüdyolar oluşturmak tasarım eğitiminin uygulanma alanını teknoloji ile birleştirerek bir adım ileri götürebilir. Bu uygulanma alanlarının Endüstri 4.0' ın getirdiği teknolojiler ile desteklenmesiyle stüdyo ortamında ihtiyaç duyulan derslerde (maket – model yapımı gibi) robot teknisyenlerden destek alınabileceği gibi stüdyo ortamlarında sanal gerçeklik uygulamalarıyla üretim süreçlerinin simülasyon ile daha gerçekçi ve daha hızlı süreç çıktılarına ulaşmada akademisyenlere ve öğrencilere yardımcı olabileceği öngörülmektedir.

Tasarımın ve tasarım eğitiminin hizmet ettiği endüstrinin gerekliliklerine uyumlu bir şekilde ilerlemesi gerekmektedir. Bu hem tasarımın daha gerçekçi sonuçlara ulaşmasını hem de tasarımcıların eğitimleri sonrası yetkinliklerinin ve sorumluluklarının daha fazla bilincinde olarak endüstride daha etkin rol oynamasını sağlamaktadır. Tasarım pratiklerinin hem değişime ayak uydurmak için hem de değişimi meydana getirmek için sürekli olarak kendini denetlemesi ve yenilemesi gerekmektedir. Bu bağlamda, tasarımın kendini dönüştürmesinde ki en önemli adım yeni kuşakların geleceğin dünyasında gündem belirleyecek yeniliklerin yaratıcısı nitelikli insanlar olarak yetiştirilmesine yönelik eğitim-öğretim düzenlemeleri olacaktır(Erkin, 2014).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Rekabet koşullarının değişmesiyle birlikte tasarım önemi ve iletişim kurduğu alanlar artmış ve endüstriyel tasarım disiplini bulunduğ çağa ayak uydurup dönüşüm geçirmiştir. Bu dönüşüm tasarım eğitimini de etkileyerek zamanla uygulama ve programlarda değişikliklerin oluşmasına neden olmuştur. Hem insanların hem de endüstrinin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde gelişmesi gereken endüstriyel tasarım eğitimin sürekli olarak gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi



gerekmektedir. Doğası gereği pek çok alan ile ilgili olan ve dolayısıyla etkileşimde olduğu alanlardaki değişikliklerden etkilenen tasarım disiplininin değişmeden kalması imkânsızdır. Buna bağlı olarak mesleğin gerekliliklerini yerine getirecek profesyonel tasarımcılar yetiştirmek için tasarım eğitiminin sınırları genişletilmeli, ileriye dönük eğitim programları oluşturulmalıdır. Tasarım eğitiminde tasarım ile ilişkili her alandaki yeni teknolojiler, bilginin yeni türleri, yeni yaklaşımlar yakından izlenmeli ve değişen dünyaya ayak uydurmak için yerel değerleri kaybetmeden küreselleşme ile birlikte dünya çapındaki gelişmeler takip edilmelidir.

Ekonomi 4.0 ile birlikte tasarımcının bilgi ağının genişlemesi gerekmektedir. Buna bağlı olarak tasarım eğitiminin yapay zeka, robotik sistemler, iletişim tasarımı, girişimcilik, ekonomi, psikoloji, değişen üretim koşulları, süreç tasarımı, hizmet tasarımı gibi konulara yönelmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, geleneksel eğitim anlayışına tasarım alanı ile etkileşim içinde olan disiplinler de dâhil edilerek yeni bakış açıları ile yeni bir tasarım eğitimi altyapısı oluşturma eğilimi, Ekonomi 4.0'ın sunduğu dijital ve sanal ortamlar(sanal tasarım stüdyoları, nesnelerin interneti, yapay zeka...vb.) tasarım eğitiminde yeni yaklaşımların oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Bunun neticesinde günümüzde sanal ve akıllı tasarım stüdyoları, multidisipliner yaklaşımlar, yapay zeka uygulamaları ve dijital tasarım araçları üzerine çalışılmaktadır. Aynı zamanda Ekonomi 4.0' da kaynak ve enerji kullanımının daha da önemli hale geleceği dolayısıyla sürdürülebilirliğe tasarım eğitiminde daha çok önem verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanında iletişim Ekonomisi 4.0 'da en önemli konu olarak görülmesi iletişim tasarımı alanının eğitimde ön plana çıkması ön görülmektedir.

Sonuç olarak hem Ekonomi 4.0' da hem de daha ilerisi için yaratıcılık ve bilgi kaynağına sahip olmanın geleceğe dair rekabet üstünlüğü sağlanması açısından ülkeler ve organizasyonlar için çok önemli bir konuma geleceği öngörülmektedir. Yaratıcılığın ve bununla bağlantılı olarak yaratıcı endüstrilerin daha da önemli hale gelmesiyle insan yaratıcılığının, yeni fikir ve değer üretmenin nihai ekonomik kaynaklardan biri olacağı belirtilmektedir. Dolayısıyla tasarımcının gerek endüstride gerekse sosyal alandaki rolünün daha da artacağı, Ekonomi 4.0 gibi stratejiler ile geleceğin dünyasının şimdikinden farklı bir hal alacağı ve bu nedenle de tasarım disiplininin bu gelişmelerden etkilenip içine dâhil olduğu konuların değişeceği ön görülmektedir. Bu değişimin gerçekleştirilmesindeki en önemli adım ise geleceğe yön verebilecek genç tasarımcıların yetiştirilmesine yönelik eğitim – öğretim çalışmaları olacaktır.

KAYNAKÇA

- Dengler, K., Matthes, B., Paulus W. (2014). Occupational Tasks in the German Labour Market An Alternative Measurement On The Basis Of An Expert Database, *FDZ- Methodenreport*(12).
- Findeli, A. (2001). Rethinking Design Education for the 21st Century: Theoretical, Methodological, and Ethical Discussion, *Design Issues*, Vol 17, No: 1,(5-17).
- Frey, C.B., Osborne, M.,A. (2013). The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?, *Creative Economy*, Nesta.
- Frey, C.B., Osborne, M.,A. (2015). Creativity vs. Robots The Creative Economy and the future of Employment, *Creative Economy*, Nesta.
- Shuaib, A.A., ENOCH, O.F. (2013). Creative Education: Its Future in the Rear View Mirror, *International Journal of Enhanced Research in Educational Development (IJERED)*, Vol 1, No: 1, (1-5).
- Özhan, T. (2016). *Makinelerin Evrimi: 4. Sanayi Devrimi*. 2 Haziran 2016 tarihinde <https://books.google.com.tr/books?id=ftSHCwAAQBAJ&pg=PT42&lpg=PT42&dq=makinelerin+evrimi>:

+4.+sanayi+devrimi&source=bl&ots=gBeDV9nQHN&sig=V_
o5M3dHcXcKgWN8fqDVXQ1B5Q&hl=tr&sa=X&ved=0ahUKEwil0ofF3_
XLAhXoYpoKHezRBu0Q6AEIITAB#v=onepage&q=makinelerin%20evrimi%3A%204.%20
sanayi%20devrimi&f=false adresinden erişildi.

Öztürk, A. (2014). Endüstriyel Tasarım Eğitiminde Yeni Yöntem ve Yaklaşımlar, (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Öztürk, E. (2010). Online Distance Education: A New Approach to Industrial Design Education, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Erkin, M. (2014). OMÜ Güzel Sanatlar Fakültesi Endüstriyel Tasarım Bölümü Açılma Gerekçesi.

Esin, N. (2010). Sanal Tasarım Stüdyosunun Tasarlama Eğitimi İçindeki Yeri: Pedagojik-Psikolojik Bakış, 10 Nisan 2016 tarihinde <http://nuresin.blogspot.com.tr/2010/03/sanal-tasarmstudyosunun-tasarlama.html> adresinden erişildi.

URL1- 2 Mayıs 2016 tarihinde http://ec.europa.eu/health/ph_threats/com/Influenza/docs/com481_2009_en.pdf adresinden erişildi.

URL2 - 6 Mayıs 2016 tarihinde https://ec.europa.eu/research/innovation_union/pdf/innovation-union-communication_en.pdf adresinden erişildi.

URL3- 1 Nisan 2016 tarihinde <http://www.endustri40.com/endustri-4-0-veya-endustriyel-buyuk-degisim/> adresinden erişildi.

Yang, M.Y., You, M., Chen, F.C. (2005). Competencies and Qualifications for Industrial Design Jobs: Implications for Design Practice, Education and Student Career Guidance, Design Studies, Vol 26, No: 2, 155-189.

Zande, R.V. (2010). Teaching Design Education for Cultural Pedagogical and Economic Aims, Studies in Art Education: A Journal of Issues and Research, Vol 51, No: 3, 246-261.



MÜHENDİSLİK EĞİTİMİNDE 7+1 EĞİTİM MODELİNİN ÜNİVERSİTE-SANAYİ İŞBİRLİĞİNE KATKILARI; SAÜ TEKNOLOJİ FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ

Prof. Dr. Mehmet Sarıbiyık
Sakarya Üniversitesi Teknoloji Fakültesi, SAKARYA
mehmets@sakarya.edu.tr
Yrd. Doç. Dr. Gökhan Ergen
Sakarya Üniversitesi Teknoloji Fakültesi, SAKARYA
gergen@sakarya.edu.tr

ÖZET

Ülkelerin gelişmesi, kalkınması ve rekabet güçlerinin artması açısından öne çıkan unsurlardan biri, katma değeri yüksek teknoloji ürünlerinin üretilmesidir. Bu hususta ihtiyaç duyulan bilgi düzeyine ulaşılması için gereken en önemli kaynak ise insandır. Gereken bilgi ve beceriler doğrultusunda bireylerin yetiştirilmesi ise ancak ve ancak Mesleki Eğitim ile sağlanmaktadır. Mesleki Eğitimin ise günümüz koşullarına uygun bir biçimde sektörün ihtiyaçlarına uygun olarak gerçekleştirilmesi ve aynı zamanda gelecek projeksiyonlar dikkate alınarak verilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada, mühendislik eğitimi alan öğrencilerin iş dünyasının beklentilerini karşılayacak biçimde teorik bilginin yanı sıra uygulama becerisine sahip nitelikli mühendisler olarak yetiştirmeleri misyonuyla kurulan Teknoloji Fakültelerinde uygulanan 7+1 Eğitim Modeli, Sakarya Üniversitesi Teknoloji Fakültesi 7+1 İşyeri Uygulaması örneği kapsamında incelenmiştir. Çalışmada 7+1 Eğitim Modeli, uygulama biçimi, istatistikleri ve memnuniyet anketleri nezdinde irdelenmiş olup, toplum, üniversite, öğretim elemanları, öğrenciler ve işletmeler açısından değerlendirmeleri yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Üniversite – Dünyası İşbirliği, Uygulamalı Eğitim, Uygulama Becerisi, 7+1 Eğitim Modeli

THE CONTRIBUTIONS OF 7+1 EDUCATION MODEL TO UNIVERSITY – BUSINESS COOPERATION IN ENGINEERING EDUCATION; SAKARYA UNIVERSITY TECHNOLOGY FACULTY EXAMPLE

To produce high quality products is one of the remarkable factors in terms of development and competition of the countries. The people are the most important resource for knowledge needed to provide it. Training of people depending on knowledge and skills is only realized with Vocational Education and Training (VET). Vocational Education and Training should be conducted in accordance with the present conditions and industry's needs and also future projections.

This study has been investigate educational attainment of 7+1 Education Model that is applied by Sakarya University Technology Faculty which has an important mission as to provide for the needs of the business world and to cultivates qualified engineers with the ability to theoretical knowledge and with also apply skills. In this study has been evaluate application forms of model, statistics and satisfaction surveys.

Keywords: University - Business cooperation, Practical training, Performance skills, 7+1 Education Model

GİRİŞ

Bilgi toplumu çağının gerektirdiği nitelikteki işgücünün yetişmesi, küreselleşen ekonominin gerekli kıldığı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hususta tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerini artırmasının yanında işgücü piyasasında aktif rol almalarını sağlamak amacıyla Mesleki Ve Teknik Eğitim büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda Türkiye genç nüfusu ile birlikte düşünüldüğünde, nitelikli insan gücü yetiştirme potansiyelinde eğitimin rolü oldukça fazladır. Dolayısıyla, insan odaklı kalkınmanın sağlanması için planlanmış bir mesleki ve teknik eğitimin sağlanması da nitelikli insan ve güçlü toplum hedefinde başlıca önceliklerden biri olmuştur (Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Raporu; 2014).

Ülkelerin gelişmesi ve kalkınmasına katkıda bulunabilmek için, gerekli adımları atabilecek, istenilen yüksek verimi sağlayabilecek bilgi/beceri ve iş alışkanlıklarına sahip nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, gençlerin gerekli bilgi, beceri, davranış ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlanmasında ve iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde Mesleki Eğitimin önemi oldukça büyüktür. Bu bağlamda, mesleki açıdan uygun bir eğitimle birlikte iyi yetişmiş insan gücü, kaliteli mal ve hizmet üretiminde ve dolayısıyla ülkenin ekonomisine önemli katkılar sağlayacaktır (Sarıbıyık, M.; 2013). Gelişmiş ülkelerin, bireylere verilen mesleki ve teknik eğitimde teknolojiyi anlayıp kullanabilecek temel becerilere, iletişim ve problem çözme becerilerine ve işbirliği içinde çalışabilecek disipline sahip olmasına önem vermektedirler (Uçar, C. Ve ark.; 2013). Bu hususta bireylere sağlanan yatırım ve onların gelişme sürecindeki uyumunun çok daha önem kazandığı aşikardır. Verilen eğitimin bu açıdan bilhassa yerinde ve uygun şartlarda günün teknolojisini de destekler biçimde oluşturulması bireylerin yetişmesi hususunda önemli bir rol üstlenecektir (Atalı, G. ve ark.; 2016). Sanayicilerin ve sektör temsilcilerinin çalıştıracak elemana ihtiyaç duyması bir yana, bir taraftan da işsizlikten bahsedilmesi önemli bir tezadı, bu tezatsa aslında önemli bir gerçeği yansıtmaktadır; nitelikli istihdam ve nitelikli iş gücü. İşletmelerin birlikte çalışacakları bireyleri seçerken özellikle ihtiyaçları ve hedefleri doğrultusunda istihdama yönelmeleri, Mesleki Eğitim Kurumları ile Sektör ittifakını son derece önemli bir hale getirmektedir. Bu bağlamda günümüz teknolojisi ve endüstrisi hızla ilerlerken Mesleki Eğitim Kurumlarının da bu hızlı süreçte ayak uydurması ve sektörün ihtiyaçlarına yönelik bireyler yetiştirmesi gerekmektedir. Hangi konuda olursa olsun elde edilecek nitelikli iş gücü (teknisyen, tekniker, mühendis vb.) ülke açısından ihtiyaç duyulan desteğin temel kaynağını oluşturacak ve ülke ekonomisini geliştirecek teknolojik ürünlerin üretimi için önemli bir basamağını oluşturacaktır.

Bu çalışmada teorik bilgi yanı sıra uygulama becerisine sahip nitelikli mühendisler yetiştirmek misyonuyla kurulan Teknoloji Fakülteleri müfredatında yer alan 7+1 Eğitim Modeli’nin Sakarya Üniversitesi Teknoloji Fakültesi Uygulaması incelenmiştir. Elde edilen istatistiksel veriler ve alınan görüşler de çalışmada aktarılmış olup, uygulamanın toplum, öğrenciler, öğretim elemanları ve işletmeler açısından değerlendirilmeleri yapılmıştır.

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ TEKNOLOJİ FAKÜLTESİ 7+1 EĞİTİM MODELİ

Teknoloji Fakülteleri, geniş ilgi alanında bilim ve teknoloji üretimine katkıda bulunmayı, çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılmış, problemleri çözebilen, analitik düşünebilen ve uygulama becerisine sahip mühendisler yetiştirmeyi ve sanayi ile işbirliği içerisinde yürütülen faaliyetleri ile ülkemizin teknolojik gelişimine destek olma misyonuyla kurulmuşlardır.



Teknoloji Fakülteleri, öğrencilerinin iş dünyasının beklentilerini karşılayacak bilgi ve uygulama becerisine sahip mühendisler olarak yetişmelerini sağlamak için, Bologna ve MÜDEK kriterlerinden taviz vermeden, eğitim-öğretim müfredatını;

- 7 dönemi okulda teorik ve uygulamalı dersler,
- 1 dönemi de işletmelerde uygulama olarak düzenlemiştir (7+1 Eğitim Modeli).

Bu sayede Teknoloji Fakültelerinde okuyan Mühendislik Öğrencileri, eğitimleri süresince kazandıkları bilgi ve deneyimlerini, kamu/özel kurum ve kuruluşlarda yapacakları uygulamalı eğitimle pekiştirerek bilgi ve becerilerini geliştirme imkânı bulmaktadırlar.

MODELİN UYGULANMASI

“Mesleki ve Teknik Eğitim Yapan Yüksek Öğretim Kurumları” 2011 tarihindeki 6111 sayılı kanun düzenlemesi doğrultusunda, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına alınmış ve “ön lisans ve lisans” düzeyinde eğitim gören öğrencilerin bu kanunun verdiği haklardan yararlanmalarına imkân sağlanmıştır (www.mevzuat.gov.tr). 7+1 Eğitim Modeli bu dayanak dahilinde hazırlanmış olup, bu kapsamda öğrenciler, ilgili alanlar dahilinde öğrenim hayatlarının bir dönemini işletmelerde geçirmektedirler. Öğrenciler 7. ya da 8. yarıyıllarda yer alan İşyeri Uygulaması dersleri kapsamında işletmelere gönderilmekte, işyerlerinin çalışma şartlarına uygun olarak aday mühendis pozisyonunda çalışmaktadırlar. 7+1 Eğitim Modelinde ilgili derslerin hem güz hem de bahar yarıyılında çapraz olarak açılması ile öğrencilerin bir kısmının 7. yarıyılıda bir kısmının ise 8. yarıyılıda işletmelere gitmesi sağlanarak, hem fakülte hem de işletmeler için süreklilik arz eden bir akış da sağlanmış olmaktadır.

7+1 Eğitim Modeli kapsamında, İşyeri Uygulamasına gidecek son sınıf öğrencilerinin 1.8 not ortalamasını geçmesi ve 72 günlük yaz stajlarını yapmaları gerekmektedir. Bu koşulu sağlayan öğrenciler mezun olma durumundaki öğrenciler olup, işyeri uygulamasının hemen sonrasında ve mezun olur olmaz gönderildikleri işletmelerde ya da onların yönlendirebilecekleri işletmelerde çalışmaya başlamaları amaçlanmaktadır. Gerekli koşulları sağlayan son sınıf öğrencileri 16 hafta süresince ve tam zamanlı olarak işletmelerde çalışmaktadır. Ayrıca çalışma süreçleri boyunca öğrencilerin sigortaları 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı Üniversite tarafından yapılmaktadır. Bunun yanı sıra işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere, “asgari ücretin net tutarının 10 ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde %30’undan, 10’dan az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde %15’inden aşağı olmamak kaydıyla” ücretli olarak çalışmaları da söz konusudur.

7+1 Eğitim Modeli kapsamında İşyeri Uygulamasına giden öğrenciler işyeri tarafından belirlenen sorumlu mühendisler (işletmenin işyeri eğitimi sorumlusu) ve ilgili bölümler tarafından görevlendirilen öğretim elemanları (sorumlu öğretim elemanları) tarafından takip edilmekte olup, ilgili dersten başarılı olup olmadıkları bu iki sorumlu tarafından belirlenmektedir. İşyeri Eğitimi Sorumlusu ve Sorumlu Öğretim Elemanı tarafından belirlenen başarı notu 100 üzerinden 65 ve üzerinde ise öğrenciler başarılı olmaktadır.

Modelin yürütülmesi sürecinde, öğretim elemanlarının öğrencilere ve dolayısıyla işletmelere periyodik olarak ziyaret etmeleri sağlanmaktadır. Bu durum ayrıca öğretim elemanlarının sanayi ile daha yakın temas kurmaları için önemli bir aracı oluşturmaktadır. Ayrıca bu ziyaretler Üniversite Sanayi İşbirliği açısından önemli bir bağ kurmakta ve bu modelin önemli kazanımlarından biri haline gelmektedir. Başlangıçta sadece ziyaret olarak başlayan süreç, günümüzde somut adımlara ve dahilinde pek çok sanayi odaklı projelere dönüşmektedir.

SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

Kullanıcı Adı

Şifre

Kullanıcı Giriş

Yeni İşyeri Kayıt

Sisteme daha önceden kayıt
bulunan işyerlerinin yeni şifre
alması MEYOK Koordinatörlüğünden
temin edilmektedir.

Telefon: 0264 295 2000
E-mail: meyok@sakarya.edu.tr

Mesleki Uygulama Yönetim Sistemi, işyeri ve öğrenci bilgilerinin kayıt altında tutulduğu, öğrencilerin otomatik ve manuel yerleştirilmesini yapıldığı, raporlamaya imkan veren, sistem yöneticileri ile kullanıcılar arasında iş akışı yönetimleyi sağlayan platformdur.

Mesleki Uygulama

MUYS

Yönetim Sistemi

İşbirliği Protokolleri:

SAİ - Sakarya Büyükşehir
Belediyesi
SAİ - SATSO
SAİ - SAKARYA TİCARET
BORSA
SAİ - SAKARYA ŞEHİR
ODASI
SAİ - SESOB
SAİ - MÜSİAD
SAİ - SABİDER
SAİ - SAGİAD
SAİ - SAGİAD
SAİ - TÜMSİAD
SAİ - SAMİB
SAİ - MÜTEAHHİTLER
BİRLİĞİ

İşbirliği Protokolleri:

SAİ - Sakarya Büyükşehir
Belediyesi
SAİ - SATSO
SAİ - MÜSİAD
SAİ - SABİDER
SAİ - SAGİAD
SAİ - SAGİAD
SAİ - TÜMSİAD
SAİ - SAMİB
SAİ - MÜTEAHHİTLER BİRLİĞİ

Formlar:

3+1 İşyeri Uygulama Kabul
Formu
İşyeri Değerlendirme Formu
Öğretim Elemanı

Formlar:

7+1 İşyeri Uygulama Kabul
Formu
İşyeri Eğitim Sorumlusu
Değerlendirme Formu

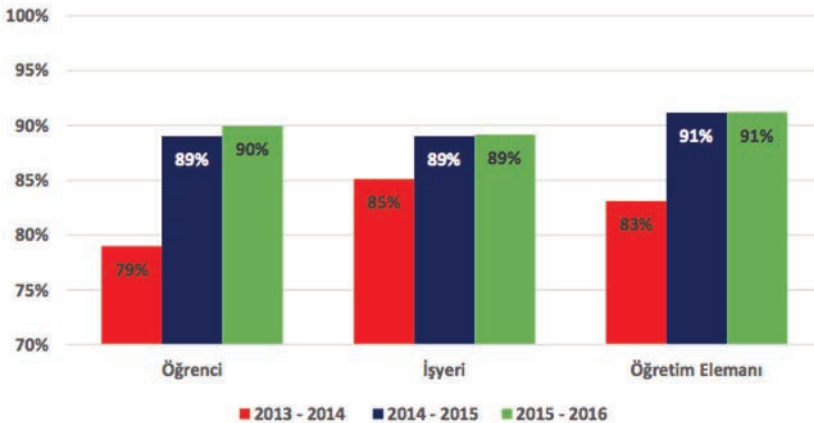
707

Tablo 1. 2013-2016 yılları arasında öğrenci arz talep tablosu

DÖNEM	KAYITLI FİRMA SAYISI	TALEPTE BULUNAN FİRMA SAYISI	FİRMA TALEP SAYISI	YERLEŞİLEN FİRMA SAYISI	YERLESEN ÖĞRENCİ SAYISI
2013-2014 GÜZ	2504	91	188	71	90
2013-2014 BAHAR	2994	185	196	1	1
2014-2015 GÜZ	3334	168	276	79	129
2014-2015 BAHAR	3702	88	158	34	49
2015-2016 GÜZ	4585	130	222	76	123
2015-2016 BAHAR	4493	126	204	85	128
2016-2017 GÜZ	4988	125	241	93	151
GENEL TOPLAM			1485	439	671

7+1 Eğitim Modeli kapsamında, öğrencilerin işyerlerine yerleştirilmelerinin yanı sıra sürecin takibi de yapılmakta ayrıca istatistiksel olarak da değerlendirmeleri sağlanmaktadır. 2013 – 2014 eğitim öğretim yılında uygulanmaya başlanan 7+1 Eğitim Modeli doğrultusunda her dönem sonunda, gerçekleştirilen uygulama hususunda; öğrencilere, öğretim elemanlarına ve işverenlere yönelik memnuniyet anketleri uygulanmakta ve istatistiksel değerlendirmeleri yapılmaktadır. Elde edilen sonuçlar, periyodik olarak gerek Bölümlerce gerekse Teknoloji Fakültesi Yönetim Kurulu tarafından da değerlendirilerek farklı aksiyonlar alınmakta, iyileştirme planları yapılmaktadır. İlgili çalışmalar kapsamında elde edilen bulgular ve bu bulgulara ait radar grafikleri aşağıda sunulmuştur;

7+1 Eğitim Modeli kapsamında gerçekleştirilen Memnuniyet Anketleri değerlendirildiğinde, tüm değişkenler için yıllara göre artan bir memnuniyet eğilimi görülmektedir (Şekil 2). Öğrenci memnuniyeti, ilk uygulandığı 2013 – 2014 Eğitim Öğretim Yılı'nda %79 memnuniyet seviyesindeyken, 2015 – 2016 Eğitim Öğretim Yılı'nda %90'a, İşyeri Memnuniyeti benzer şekilde %85 seviyelerindeyken %89'a ve Öğretim Elemanı memnuniyeti ise %83'ten %91'e ulaşmıştır. Bu durum grafik üzerinden görüleceği gibi Tablo 2.'de de detaylı olarak yer almaktadır.

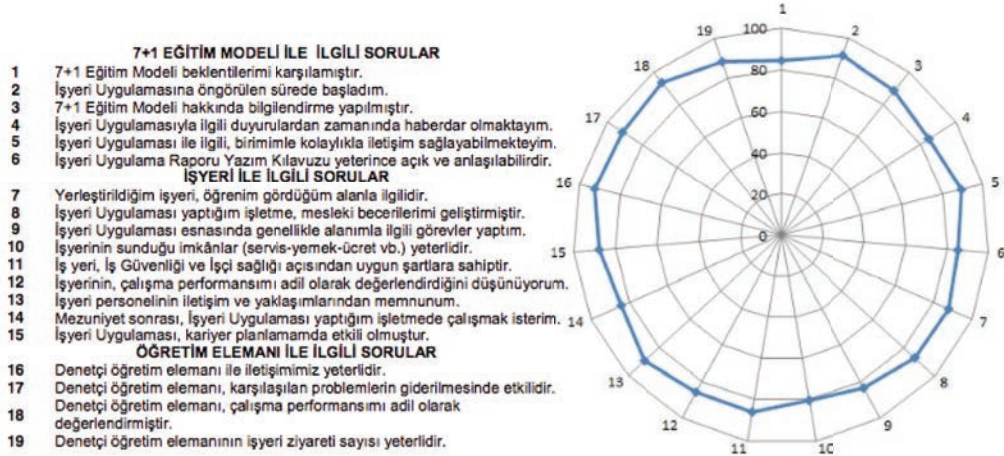


Şekil 2. Eğitim – Öğretim Yılı bazlı memnuniyet eğilimi

Tablo 2. Eğitim – Öğretim yılı bazlı detaylı memnuniyet anketi sonuçları

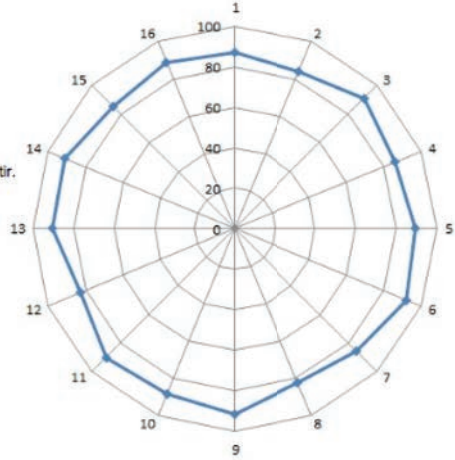
EĞİTİM ÖĞRETİM YILI	ÖĞRENCİ MEMNUNİYETİ	İŞVEREN MEMNUNİYETİ	ÖĞRETİM ÜYESİ MEMNUNİYETİ
2013 - 2014	%79	%85	%83
2014 - 2015	%89	%89	%91
2015 - 2016	%90	%90	%91

7+1 Eğitim Modeli kapsamında uygulanan Öğrenci Memnuniyet Anketi verileri Radar Grafiği ve Anket Soruları Şekil 3'te yer almaktadır. Gerçekleştirilen anket sonucuna göre elde edilen memnuniyet oranı ortalama %86 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde 7+1 Eğitim Modeli kapsamındaki beklentilerin karşılanması, zamanlama, birimle iletişimde kolaylık, mesleki becerin gelişmesi, işletmelerin ilgi alanlarına göre belirlenmiş olması, işletmelerin iş güvenliği ve işçi sağlığı açısından beklentileri karşıladığı ve denetçi öğretim elemanlarıyla iletişim, ziyaret vb. hususlarda memnuniyetin daha ön plana çıktığı görülmektedir.



Şekil 3. Öğrenci Memnuniyet Anketi Radar Grafiği

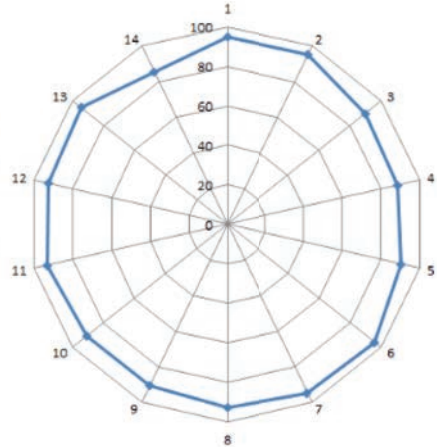
- 7+1 EĞİTİM MODELİ İLE İLGİLİ SORULAR**
- 1 7+1 Eğitim Modeli genel olarak beklentilerimi karşıladı.
 - 2 7+1 Eğitim Modeli hakkında bilgilendirme yapılmıştır.
 - 3 Öğrenci, öngörülen sürede İşyeri Uygulamasına başlamıştır.
 - 4 7+1 Eğitim Modeli, nitelikli işgücü ihtiyacımı gidermede etkilidir.
 - 5 7+1 Eğitim Modeli, Üniversite-Sanayi işbirliğine olumlu katkı sağlamıştır.
 - 6 7+1 Eğitim Modeli otomasyon sistemi (MUYS), anlaşılabilir ara yüze sahiptir.
 - 7 Yerleştirilen öğrencinin fakültedeki bölümüyle kolayca iletişim sağlanmaktadır.
 - 8 Öğrenciye not verilen "İşyeri Değerlendirme Formu" yeterlidir.
- ÖĞRETİM ELEMANI İLE İLGİLİ SORULAR**
- 9 Denetçi öğretim elemanının işyerini ziyaret etmesinden memnunuz.
 - 10 Denetçi öğretim elemanı, modelin işleyişine katkı sağlamaktadır.
 - 11 Denetçi öğretim elemanının işyeri ile iletişiminden memnunuz.
- ÖĞRENCİ İLE İLGİLİ SORULAR**
- 12 Öğrencinin teorik bilgisi İşyeri Uygulaması için yeterlidir.
 - 13 Öğrenci, işyerine kolaylıkla uyum sağlamıştır.
 - 14 Öğrenci, kendini geliştirme yönünde yeterli çabayı göstermiştir.
 - 15 İşyeri Uygulaması yapan öğrenciyi mezuniyet sonrası işe almak isterim.
 - 16 Gelecek dönemlerde yeni öğrenci talep etmek isterim.



Şekil 4. İşyeri Memnuniyet Anketi Radar Grafiği

7+1 Eğitim Modeli kapsamında uygulanan Öğretim Elemanı Memnuniyet Anketi verileri Radar Grafiği ve Anket Soruları Şekil 4'te yer almaktadır. Gerçekleştirilen anket sonucuna göre elde edilen memnuniyet oranı %88 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde genel olarak tüm kriterlerde önemli bir memnuniyet saptanmıştır. Özellikle 7+1 Eğitim Modeli'nin yeterli olduğu ve beklentileri karşıladığı, öğrencilerin alanlarıyla ilgili işletmelerde yer aldıkları, uygulamanın öğrencilerin uygulama becerilerini geliştirdiği, öğrencilerin kariyer planlaması açısından uygulamanın katkı sağladığı öne çıkmaktadır.

- 7+1 EĞİTİM MODELİ İLE İLGİLİ SORULAR**
- 1 7+1 Eğitim Modeli genel olarak yeterlidir.
 - 2 Öğrencinin iş yerine kabul ve yerleştirilme süreci düzenli yürütülmektedir.
 - 3 7+1 Eğitim Modeli ile ilgili bilgilendirmelerden zamanında haberdar oldum.
 - 4 Sürecin işleyişinde kullanılan formlar (Kabul Formu, Değerlendirme Formları, Rapor Yazım Kılavuzu) yeterlidir.
 - 5 MUYS (Mesleki Uygulamalar Yönetim Sistemi) otomasyon sistemi, kullanımı kolay ve anlaşılabilir bir ara yüze sahiptir.
 - 6 7+1 Eğitim Modeli, sektörel olan etkileşime katkı sağlamaktadır.
- İŞYERİ İLE İLGİLİ SORULAR**
- 7 Öğrencinin mesleki uygulama yaptığı işyeri, alanıyla ilişkilidir.
 - 8 Öğrencinin yerleştirildiği işyeri, mesleki uygulama becerisi gelişmesine katkı sağlamaktadır.
 - 9 İş yeri, İş Güvenliği ve İşçi sağlığı açısından uygun şartlara sahiptir.
 - 10 İşyeri, öğrencinin performansını adil olarak değerlendirmiştir.
 - 11 İşyeri uygulama sorumlusu ile olan iletişiminden memnunuz.
- ÖĞRENCİ İLE İLGİLİ SORULAR**
- 12 Uygulamadaki öğrenci ile süreç içerisinde etkin iletişim sağlanmıştır.
 - 13 İşyeri Uygulaması, öğrencinin kişisel gelişimi ve kariyer planlamasına katkı sağlamaktadır.
 - 14 İşyeri Uygulamasında başarı sağlamış öğrencilere iş teklifi yapılmaktadır.



Şekil 5. Öğretim Elemanı Memnuniyet Anketi Radar Grafiği

SONUÇLAR

İnovatif teknoloji ürünlerinin üretimi her geçen gün önemini arttırmakta olup, bunun sağlanması için ihtiyaç duyulan bilgi düzeyine ulaşılabilmesi nitelikli mühendislerin yetişmesinden geçmektedir. Sakarya Üniversitesi Teknoloji Fakültesi bu amaca yönelik olarak sektörün beklentilerini karşılayabilecek biçimde, teorik bilgi yanı sıra uygulama becerisine sahip nitelikli mühendisler yetiştirilmesi hususunda, 7+1 Eğitim Modelini başarı ile yürüten bir fakülte'dir. Fakülte, yapılan çalışmalar ve elde edilen bulgular doğrultusunda başarısı ve memnuniyeti giderek artan bir eğilim çizmektedir. Yapılan istatistiksel çalışmalar, elde edilen bulgular ve anketlerde belirtilen görüşler doğrultusunda 7+1 Eğitim Modeli hakkında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir;

7+1 Eğitim Modeli sayesinde öğrenciler işletmelerle birlikte günün teknolojisine göre yetiştirilmekte, daha mezun olmadan iş tecrübesine sahip mühendisler olarak mezun olabilmektedirler. Öğrenciler, üniversitede aldıkları eğitimi ilgili alanlarda uygulama becerisine dönüştürebilmekte ve teorik bilgi yanı sıra uygulama becerisine sahip nitelikli mühendisler olarak mezun olabilmektedirler. Mezun olduktan sonra da kazandıkları tecrübe ve uygulama becerileriyle iş bulmaları kolaylaşmakta, işe adaptasyon süreçleri kısalmaktadır.

Ayrıca 7+1 Eğitim Modeli ile öğrenci kazanımlarının yanı sıra, öğretim elemanları açısından; öğretim elemanlarının da işletmelerle buluşması, öğretim elemanlarının iş dünyasını tanımaları, birlikte ortak projeler yapılması hususlarında, işletmeler açısından ise; işletmelerin üniversite imkanlarını görmeleri, Ar-Ge faaliyetlerinden yararlanabilmeleri, gerçekleştirilen ortak etkinlikler ile güçlü bir sinerjinin oluşması, elde edilen bu sinerji ile de işletmelerde yaşanan sorunlara yönelik çözüm odaklı projelerin üretilebilmesi gibi önemli kazanımlar sağlanmaktadır. 7+1 Eğitim Modeli bu kapsamda nitelikli istihdam sağlayan ve üniversite ile ortak paydada buluşan işletmeler aracılığıyla yeni, inovatif ve katma değeri yüksek teknolojik ürünlerin üretilebilmesinin sağlanması açısından önemli bir araç olmaktadır. Bu sayede gerçekleştirilecek yeniliklerin ülkenin kalkınması, gelişmesi ve ekonomik açıdan ilerlemesi ve ayrıca diğer ülkelerle rekabet edebilmesi açısından önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Atalı, G., Özkan, S.S. Sarıbiyık, M. "Nitelikli İşgücü Yetiştirmek için Ön Lisans Programlarında Uygulamalı Eğitim Modeli"

<http://www.mevzuat.gov.tr>

TC. Kalkınma Bakanlığı, 2014 – 2018 10. Kalkınma Planı, Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Gurubu Raporu, (2014), Ankara

Sarıbiyık, M., Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek için 3+1 Eğitim Modeli, APJES I-I (2013) 39- 41

Uçar, C., Özerbaş, M.,A., Mesleki Ve Teknik Eğitimin Dünyadaki Ve Türkiye'deki Konumu, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, (2013) Cilt:2 Sayı:2 Makale No:28



MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE ULUSLARARASI HAREKETLİLİK VE YABANCI DİLİN ÖNEMİ

Melike ESEN

Sarıgöl Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Manisa

melike.esen79@hotmail.com

ÖZET

Ülkelerin gelişmesinde ve kalkınmasında sanayileşmenin temel unsuru olan bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip nitelikli insan gücünün rolü son derece önemlidir. Meslekî ve teknik eğitim; toplumsal hayatın her alanında, ihtiyaç duyulan mesleklerde istihdam edilecek nitelikli insan gücü yetiştirilmesi amacıyla, gerekli bilgi, beceri ve yetkinliklerin verildiği eğitim türüdür.

Günümüzde, hızlı teknolojik değişim ve küresel yapılaşma sürecinde ortaya çıkan gelişmeler, doğrudan iş dünyasını etkilemekte, iş dünyasında değişikliklere yol açmakta, insan gücünün etkili ve verimli bir sistem ve plan içerisinde yetiştirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, yenibilgi, beceri ve yetkinliklerin kazandırılmasıyla eğitim politikaları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Meslekî ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı incelendiğinde; farkındalık oluşturma, teşvik etme, belgelendirme ve akreditasyon, kalite, girişimcilik, işbirliği, ulusal ve uluslararası hareketlilik ve yabancı dil kavramlarının öncelikli yer aldığı görülmektedir. AB hareketlilik projeleri; kişinin aktif olarak iş gücü piyasasına ve bütünüyle topluma katılması için gerekli araçların sağlanmasında anahtar bir rol oynamaktadır. AB ortak bir kültür yaratmak amacıyla hareketliliğe büyük önem vermektedir. Sınırların kalkmasıyla kişisel ve meslekî fırsatları değerlendirmek isteyenler için dil yeterliliği ön koşul olmuştur.

Bilginin çözümlenmesi, kullanılması, ilgili ve gerekli alanlara aktarılması, yabancı dil bilgisini olduğundan daha fazla ön plana çıkardığından, küresel rekabet ancak bu tür bilgi ve beceriyle donatılmış insan kaynakları ile yürütülebilecektir. Bugünün bireyi, mesleki bilgisini yabancı dillerle destekleyerek, edinilen beceri ve yeteneklerini yaşamına aktarabilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki eğitim, uluslararası hareketlilik, yabancı dil.

ABSTRACT

The role of qualified manpower with the skills and competence, that are the basic elements of industrialization, are crucial in the development and progress of the country. Vocational and technical education; is the type of training given the necessary knowledge, skills and competencies in order to train qualified manpower to be employed in needed occupations in all areas of social life.

At the present time, rapid technological changes and developments in the global construction process directly affects the business world, leads to changes in the business world ,makes it necessary to be grown in an effective and efficient system and plan of manpower. Therefore, there is a close relationship between education policies with the acquisition of new knowledge, skills and competencies. When the Vocational and Technical Education Strategy Document and Action Plan is examined; it is seen that creating awareness, promoting, certification and

accreditation, quality, entrepreneurship, colaboration, national and international mobility and foreing language concepts highlights priority. EU mobility projects; plays a key role in providing the necessary tools for people participate fully and actively in the labor market and society. EU ataches great importance mobility in order to createa common culture and language proficiency for people who want to appraise personal and professional opportunities with the elimination of borders has been aprerequisite.

Since the analysis, use, tranferring to the relevant and necessary areas of the knowledge more values foreing grammar than usual; global competition can only be carried out with human resources equipped with such knowledge and skills. Today's individual by supporting vocational information with foreign language can transfer acquired competencies and skils to the business world.

Keyword: Vocational education, global mobility, foreign language.

GİRİŞ

Ülkemizin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal gelişmesini sağlayabilmesi, küresel rekabette yerini alabilmesi, eğitime ayrılan kaynakları daha verimli ve etkin kullanabilmesi için temel dayanak noktası eğitim sisteminin tüm süreçlerinin kaliteye dayalı hale getirilmesidir.

Türkiye'nin nitelikli insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde, meslekî eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik olarak geliştirilecek stratejiler ve politikalar büyük önem kazanmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmelerin etkisi bütün sektörlerde ve hayatın her alanında hissedilmekle birlikte değişimin en çok etkilediği alanların başında eğitim gelmektedir. Hızla değişen teknolojik bilgi, üretim yöntemleri ve işhayatındaki gelişmelere paralel dinamik bir yapı sergileyen meslekî ve teknik eğitimin önemi ise tüm dünyada giderek artmaktadır. Bu dinamik yapı; sürekli kendini yenileyen bir eğitim sistemini, teknolojik altyapı yatırımlarının güçlendirilmesini, dünyadaki gelişmelerin yakından takip edilmesini ve özel sektörle yakın bir işbirliğini gerekli kılmaktadır.

Bu kapsamda temel öncelik meslekî ve teknik eğitimi yerel, ulusal ve uluslararası iş piyasalarının beklentilerine uygun yapılandırarak genç nüfusumuza gerekli bilgi, beceri ve yetkinliği kazandırmaktır. Günümüzde küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve hizmet sektörünün ekonomideki payının artışı talep edilen becerilerde köklü değişimlere yol açmıştır. Bu eğilimin gelecekte de devam etmesi beklenmektedir. İş gücünün küresel rekabete uyum sağlaması için;

- Bilgi ve becerileri güncel taleplere uygun,
- Değişimlere kolay uyum sağlayabilen,
- Temel seviyede akademik becerilere (okuma, yazma, matematik, fen bilimleri vb.) sahip,
- İnisiyatif alabilen,
- Yabancı dil seviyesi ve iletişim becerileri yüksek gençler yetiştirmek bir zorunluluk haline gelmiştir.

Hızla değişen ekonomiye iş gücü yetiştiren kurumların program geliştirme ve güncelleme süreçlerini bu hızlı tempoya uydurmaları gerekmektedir. Rekabetçi ekonomiyi destekleyecek iş



gücünü yetiştirme görevi öncelikli olarak meslekî ve teknik eğitim okul/kurumlarına düşmektedir. AB hareketlilik projeleri; kişinin aktif olarak iş gücü piyasasına ve bütünüyle topluma katılması için gerekli araçların sağlanmasında anahtar bir rol oynamaktadır.

Bu eylem altındaki projeler, belirlenen amaçlara yönelik olarak öğrencileri ve personeli hedef alan ulus ötesi hareketlilik faaliyetlerini teşvik etmekte ve aşağıdaki hususları amaçlamaktadır:

- Öğrencilerin kişisel gelişimini ve Avrupa iş gücü piyasasında istihdam edilebilirliğini iyileştirmek amacıyla, yeterliliklerin edinilmesi(bilgi, becerive davranış) konularının desteklenmesi;
- Avrupa çapında eğitim,öğretim ve gençlik faaliyetlerinin kalitesini artırmak amacıyla, bu alanlarda çalışanların mesleki gelişimlerinin desteklenmesi;
- Özellikle katılımcıların yabancı dil alanındaki yeterliklerinin artırılması;
- Katılımcıların diğer kültürler veülkelerileilgilifarkındalıklarıniveanlayışlarınıartırmak, onlara topluma aktifkatılım,Avrupa vatandaşlığıve kimlik anlayışınıgeliştirmeleri için uluslararasıiletişim ağılarıoluşturmafırsatısunmak;
- Avrupa içinde ve dışında bireylerin ihtiyaçlarına daha iyi cevap veren faaliyetler ve programlar sunabilmeleri için eğitim, öğretim ve gençlik alanlarında faaliyet gösteren kuruluşlara ilgiyi artırmak, bu kuruluşların kapasitelerini ve uluslararası niteliklerini geliştirmek;
- Örgüneğitim, yaygıneğitim, meslekieğitim, işgücü ve girişimcilik arasındaki sinerji ve geçişleri güçlendirmek sayılabilir.
- Erasmus+Programının eğitim ve öğretim alanındaki özel amaçları arasında;
- Temel beceri ve yeterliliklerin işgücü piyasasındaki arz-talep uyumuna ve toplumsal bağların güçlendirilmesine yapacakları katkıya özel bir önem vererek; özellikle öğrenme hareketliliğine daha fazla fırsat sunmak ve eğitim-öğretim ve iş dünyası arasındaki işbirliğini güçlendirmek suretiyle, bu yeterlilik ve becerilerin seviyesini yükseltmek;
- Birliğin geniş dil çeşitliliği ile kültürlerarası farkındalığı teşvik etmek ve dillerin öğretimi ve öğrenimi konularında iyileşme sağlamak vardır.

Erasmus+Programının eğitim ve öğretim alanındaki öncelikleri arasında;

- Öğrenme çıktılarına dayanarak ve yenilikçi ve öğrenci merkezli pedagojik yaklaşımlar kullanarak uygun değerlendirme ve belgelendirme yöntemlerini geliştirme, eğitim ve öğretimin tüm alanlarında girişimcilik gibi temel ve çapraz becerileri, dijital becerileri ve çok dilliliği geliştirmek;
- BİT tabanlı öğretme ve değerlendirme uygulamalarını desteklemek ve dijital içerik kullanıcılarının ve üreticilerinin hak ve yükümlülüklerinin saydamlığını teşvik etmek suretiyle eğitim ve öğretim alanlarında öğrenmenin ve açık eğitim kaynaklarına erişimin desteklenmesi aracılığıyla öğretme ve öğrenmede bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) anlayışını güçlendirmek;
- Beceri ve yeterliliklerin sınırlararasında kolayca tanınmasını sağlamak için AB seviyesinde ve ulusal seviyedeki şeffaflık ve tanınma araçları arasında daha güçlü bir bütünlüğü desteklemek vardır.

- Öğrenciler, stajyerler, gönüllüler ve gençler ile ilgili olarak beklenen çıktılar arasında;
- Daha iyi öğrenme performansı;
- Güçlendirilmiş istihdam edilebilirlik ve kariyerde ilerleme beklentileri;
- Artırılmış girişim ve girişimcilik ruhu;
- Kişisel gelişimin ve özgüvenin artırılması;
- Yabancı dil yeterliliklerinin artırılması;
- Güçlendirilmiş kültürler arası farkındalık;
- Yurtdışında geçirilen hareketlilik dönemi sonrasında, gelecekteki (örgün/yaygın) eğitim veya öğretimlerde yer almaya yönelik motivasyonun artırılması sayılabilir.

Avrupa Birliği ortak bir kültür yaratmak amacıyla hareketliliğe büyük önem vermektedir ve bu amaçla öğrenci hareketliliği büyük oranda kolaylaştırılmıştır. Öğrenciler isterlerse öğrenimlerinin bir kısmını üye ülkelerin birinde yapabilmektedirler.

Ortak Pazarda sınırların kalkmasıyla kişisel ve meslekî fırsatları değerlendirmek isteyenler için dil yeterliliği ön koşul olmuştur. Dil yeterliliği farklı ülkelerde çevreye uyum ve işte başarıyı olumlu yönde etkilemektedir. Çok dillilik Avrupa medeniyeti ve öğrenen toplumun ön şartıdır. Aynı zamanda yabancı dil bilme ülkeler arası hareketlilik için gereklidir.

İletişim ve uzay çağı şeklinde nitelendirilen çağımızda gelişen teknoloji sayesinde mesafeler kısalmış ve iletişim ortamları yabancı dil öğrenimine olan ilginin de artmasına neden olmuş, böylece kişilere ana dilleri yeterli gelmemeye başlamıştır. Diğer taraftan bir yabancı dil bilmenin kişiye sağlayacağı yararlar göz önüne alındığında ise, bu özelliğin ve edinimin kişinin dünyayı daha iyi kavramasına, kültürel ve dilsel engelleri aşmasına ve meslek sahibi olabilmesine imkân sağlayacağı bilinmektedir. Bunun dışında yabancı dil, daha ileri seviyede bilgi elde etmek, o dilin mensuplarının ilim, kültür ve birikimine ulaşmak ve hedef dilin konuşanlarıyla anlaşma imkânı da vermektedir. Hatta bu sayede milletlerarası ilişkilerin daha iyi geliştirilip yaygınlaşması da mümkündür. İşte bu gibi nedenlerle yabancı dil öğrenmek teşvik edilmektedir.

İş hayatı için dil öğrenme ikili bir öneme sahiptir. Öğrenilen dil hem bireyin genel kültür seviyesini yükseltmekte hem de meslek elde edildiği zaman kişiye avantaj kazandırmaktadır. Dil bilen kişi isterse kendi ülkesinde isterse birlik içindeki başka bir ülkede çalışabilmektedir. İletişim ve bilişim teknolojilerinin hızlı gelişmesi, ekonominin küreselleşmesi, bilim ve teknoloji alanındaki yeni gelişmeler, çağımızı etkisi altına alan önemli değişikliklerdir. Çağımız toplumları, bilgiyi kullanabilme becerisinin öne çıktığı yada geleneksel bilgi akışının değiştiği bir ortamda, yaşam biçimlerini bilgiye dayalı bir düzen kurmaya yönlendirmektedir. Toplumsal, ekonomik ve siyasal değişimi etkileyen en önemli öge ise bilişim ve iletişim teknolojilerindeki hızlı ilerlemedir. Küreselleşen dünyadaki bu tür hızlı gelişmeler, bilgiyi ve iletişim akışını sürekli dinamik kılmaktadır. Bu durum, kurum ve kuruluşları, çalışma alanlarındaki gelişmeleri, yenilikleri izleyebilme ve uyum sağlamada, güncel bilgi akışına bağımlı kılmaktadır. Bu bağlamda bilgi; depolanabilen, bir kez edinildiğinde yıllarca kullanılabilen durağan bir nesne olmaktan çıkmış, sürekli yinelenen, yinelenmeye gereksinim duyulan dinamik bir özellik içeriği kazanmıştır. Bilgi ve teknolojinin geçirdiği evreler ve güçlerinin aşırı değer kazanması, geleneksel meslek anlayışını da etkilemiştir. Artık bilgi meslekte “eylemegeçmeyeneği”, birşeyi “harekete geçirme becerisi” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçeveden yaklaşıldığında bireyin mesleki eğitimi, iş yaşamında karşılaşılabileceği



olası yeni koşulların gerektirdiği değişime uymayı sağlamalıdır.

İletişim olanaklarının artması ile bilgiye ulaşmanın ve aktarmanın kolaylaşması, eğitim programlarının içeriğinin de sürekli güncelleştirilmesini öne çıkarmıştır. Çağdaş eğitim, bireylere, günün ve geleceğin toplumuna ışık tutacak, her alanda 'sürdürülebilir gelişmeye' katkı sağlayacak gerekli bilgi, yeti ve becerileri kazandıracak programları sunmak zorundadır. Özellikle "e-elearning" ve "e-commerce", e-devlet gibi elektronik ortamda gerçekleşen öğrenme ve ticaret ortamı, ulusal sınırları aşmış yabancı dil öğretiminin önemini birkez daha tüm çarpıcılığı ile gözler önüne sermiştir. Herbirey için yabancı dil bilgisinin araçsal işlevi öne çıkmıştır. Yabancı dil, ekmek ve su gibi günlük gereksinimlere yanıt verecek basit kullanım düzeyini aşmıştır. Bilginin, ticaretin, kültürlerarası iletişimin bir ögesi olmuş, yaşamıyla bütünleşmiş; onların konuları ve ilgi alanları sözcük dağarcığına yerleşmiş, mesleki ve ticari ilişkilerimizde entelektüel bir bilgi akışını sağlamayı üstlenmiştir. Bugün yabancı dil ve dillerin sınırlanamaz kapsam ve etki alanları, iletişimi etkileme güçleri, yabancı dilden beklentileri ve öğretiminin amaçlarına uluslararası boyutlar kazandırmıştır. AB ülkeleri "Avrupa Konseyi Yabancı Diller Ortak Kriterleri" ile genel ve mesleki yabancı dil öğretiminin ilkelerini ortaya koyarak, üye ülkeler arasındaki iletişimin daha sağlıklı temellere oturtulmasını sağlamayı hedeflemiş, ulusal ve uluslararası boyuta her alanda 'sürdürülebilir gelişmenin' önünü açmıştır. Sürdürülebilir gelişme, ancak alan bilgisi, mesleki yabancı dil ve diller ile donatılmış insan kaynakları ile sağlanabilir. Bu da eğitim programlarının sürekli güncelleştirilerek ulusal ve uluslararası gelişmeler ile sektörlerin gereksinimleri doğrultusunda işgücü yetiştirilmesini sağlayacak eğitim programlarıyla olasıdır. Birey, artık yalnız alan bilgisi ile sektörlerin beklentilerini karşılayamamaktadır. Yabancı dil bireyin mesleki alandaki ilerlemelerinde ve uluslararası iletişimde anahtar rolü üstlenmiştir. Dolayısı ile birey, iş yaşamında arzuladığı hedeflere, alan bilgisi ile yabancı dil bilgisinin bütünleşmesiyle ulaşacağının bilincine varmalıdır.

Bilginin çözümlenmesi, kullanılması, ilgili ve gerekli alanlara aktarılması, yabancı dil bilgisini olduğundan daha fazla ön plana çıkardığından; küresel rekabet, ancak bu tür bilgi ve beceriyle donatılmış insan kaynakları ile yürütülebilecektir. Bugünün bireyi, mesleki bilgisini yabancı dillerle destekleyerek, edinilen beceri ve yeteneklerini iş yaşamına aktarabilmelidir. Bu amaçla, gelişmiş AB Ülkeleri, mesleki eğitim alanında, eğitim programlarında uluslararası rekabete yanıt verebilecek düzenlemelerin yanı sıra, zorunlu yabancı dil öğretiminde seçenekleri artırmaya özen göstermektedirler. Diğer taraftan Yabancı Diller Ortak Kriterlerini geliştirerek, AB üye ülkeleri öğrencilerinin dil öğrenme düzeylerini belirlemiş ve bu düzeyleri ölçen sınavları standartlaştırarak sertifikalaştırmanın ilkelerini belirlemiştir. MEB, ortaöğretim kurumlarında uygulamakta olduğu eğitim programlarını güncelleştirerek, AB eğitim programlarına uyum sağlamayı amaç edinmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları üretim ve hizmet sektörüne ara eleman yetiştirmektedirler. Anadolu Meslek Liseleri, hem üretim hem hizmet sektörüne eleman yetiştirmektedirler. Tek dillilik tüm okul programlarında sürmektedir. Bu kurumların büyük çoğunluğunda İngilizce öğretimi yer almaktadır. Bu kurumları bitirenler, öğretimlerinde çeşitli nedenlerle yeterli düzeyde yabancı dil öğretimi almamaktadırlar.

Mesleki eğitim programlarındaki öğrenciler, mezunlar ve çalışanlar görev alanlarına göre farklı dil yeti ve becerilerine sahip olmalıdır. Dil düzeylerinin saptanması ve belgelenmesinde "Avrupa Konseyi Yabancı Dil Öğretimi Ortak Kriterleri" kullanılmaktadır. Örneğin "Almanya Federal

Cumhuriyeti Eyaletleri Kültür Bakanları Daimi Konferansı” meslek öğretimi esnasında öğretilen yabancı dil düzeyinin sertifikalaştırılması için yapılacak sınavın çerçeve koşullarını saptamıştır. Meslek okuları öğrencilerine gönüllü olarak katılabilecekleri bir sınav yapılmaktadır. Sınav, yazılı ve sözlü olarak üç düzeyde (A2,B1,B2) yapılmakta ve alınan not öğrencinin karnesine işlenmektedir. Her düzey, ilgili meslek dalının gerektirdiği içerikte ve farklı ölçütlerle belirlenmektedir.

Ülkemizde, yabancı dil öğretiminin belirli bir düzeyde tutulması ve belgelenmesi için bu tür sertifika sınavlarına gereksinim vardır. MEB’liği ve ilgili sivil toplum örgütleri yapacakları işbirliği ile sınavların düzeyini ve içeriğini saptayabilirler. Bu noktada Avrupa Konseyi Yabancı Dil Öğretimi Ortak Kriterleri son derece belirleyici rol oynayabilir.

Tartışma Yabancı dil bireye, entelektüel bir kimlik kazandırmasının yanında toplumsal boyuta sorumluluk yükler. Eğitilmiş bireyin görevlerinden biride, toplumu dış dünyada olup bitenler hakkında bilgilendirmek, gerekli durumlarda eğitime katkı sağlamak ve yeni hedefleri paylaşmaktır. Eğitim sistemi, alan bilgisinin yanısıra, uyum ve sorun çözme yeteneği, özgür hareket edebilme, grup çalışmasına yatkın olma gibi kişisel yetileri ortaya çıkaracak ve kazandıracak bir yapılanmayı da gerektir. İş yaşamının beklentileri, gençlerin meslek eğitimini etkiler. Tek başına alan bilgisi meslek yaşamında yeterli olmamaktadır. İş dünyasının istek ve beklentilerine yanıt verebilmek için, kişisel becerilerin ve kültürlerarası iletişimin ön plana çıktığı bir eğitim ve öğrenme sürecine gereksinim vardır. Bu da, meslek eğitiminde yabancı dil ve dillerin öğretimini kaçınılmaz kılmaktadır. “Avrupa Konseyi Yabancı Diller Ortak Kriterlerinin” yabancı dil öğretiminde ülkemiz koşullarında öncül olabilmesi için zamana ve araştırmalara gereksinim vardır. Öte yandan bu kriterler yabancı dil öğrenimi ve öğretiminin uluslararası bir düzeye çekilmesine olumlu katkı sağlayacaktır. Eğitim sisteminin bir amacında, ülke ekonomisine katkı sağlayan üretim ve hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu veya duyabileceği nitelikli insan gücünü yetiştirmektir. Sürdürülebilirlik, tüm ulusların eğitim alanında da işbirliği yapmalarını ve kendi ülke koşullarını göz önüne alarak, programlarını diğer ülke eğitim programlarıyla ilintilendirmelerinde gerekli kılmaktadır.

Gelişmiş ülkelerin üretim ve hizmet sektöründe yapılan araştırmalar, yabancı dilin, mutlak koşulu olduğunu göstermektedir. Ülkemizde benzer araştırmalar yapılarak, yabancı dil politikasının belirlenmesine katkı sağlanmalıdır. Verilerden, yabancı dil bilgisinin iş kollarında önemli bir ölçüt olduğu anlaşılmaktadır. Üretim ve hizmet sektörünün yapılanma biçimlerindeki görev dağılımlarına göre, yabancı dile farklı düzeylerde gereksinim duyulmaktadır. ‘Sürdürülebilir gelişme’, eğitim sorununu, toplumsal bir hak ve ekonomik olaylardan soyutlanamayacağı gerçeğinden hareket etmektedir. Bu nedenle bireyler, eğitim sürecinde edindiği bilgi ve becerileri iş yaşamında uygulayarak günümüz ve geleceğin nesillerine hizmet etme amacını sağlamalıdır.

Sonuç

- Hizmet ve üretim sektöründe mesleki yabancı dil gereklidir.
- Dil öğrenim ve öğretiminde ‘Avrupa Konseyi Kriterleri’ esas alınmalıdır.
- Yabancı dil öğretimi meslek dalarının bugünü ve yarınına göre çeşitlendirilerek AB ülkelerindeki gibi en az üçe çıkarılmalıdır.
- Mesleki alanlara özgü plan, program ve ders araç gereçleri hazırlanmalıdır.
- Öğretmenlere, ilgili alanlara özgü dil öğretimi için mesleki eğitim programları sunulmalıdır.



- Öğrencilere, eğitim düzeyi ve gereksinimlerine göre her dil için farklı düzeyler belirlenmelidir.
- Yabancı dil bilgisi düzeyleri 'Avrupa Konseyi Yabancı Diller Ortak Kriterleri' ölçütlerince sertifikalandırılmalıdır.
- Mesleki bilgi ile Yabancı Dil bilgisinin bütünleşmesi sağlanmalıdır.

Kaynaklar

Avrupa Birliği Bakanlığı-Türkiye Ulusal Ajansı ERASMUS + Ana Eylem 1-Bireylerin Öğrenme Hareketliliği, 1 Aralık 2014, Ankara

Meslekî Ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi Ve Eylem Planı, 2013-2017, Meslekî Ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü

TUNCER M., TAŞPINAR M., Avrupa Birliğinde Eğitim Ve Mesleki Eğitim Yönelimleri, XI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004

AKBAŞO., ÖZDEMİR S., Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme, Milli Eğitim Dergisi, 2002; Sayı 155-156

Kınsız M., Mesleki Yabancı Dil Eğitiminin Sürdürülebilir Gelişmeye Katkıları

Zihnioğlu N., Uluslararası hareketlilikte yabancı dil olmazsa olmaz mıdır? Başarılı bir hareketlilik hareketliliği için önşart mıdır? Powerpoint sunumu, Boğaziçi ünv.

SAĞLAM M., ÖZÜDOĞRU F., Avrupa Birliği Eğitim Politikaları Ve Türk Eğitim Sistemi'ne Etkileri Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık 2011, Cilt: VIII, Sayı: I, 87-109

GÜLER G., Avrupa Konseyi Ortak Dil Kriterleri Çerçeve Programı Ve Türkiye'de Yabancı Dil Öğretim Süreçleri, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 6 Haziran 2005 Sayı

MESLEK ÖĞRETMENLERİ GÖZÜYLE MESLEKİ ve TEKNİK EĞİTİM SİSTEMİMİZ

Eray DEMİRÇELİK

Çetin Şen Bilim ve Sanat Merkezi, Kayseri
eraydemircelik@gmail.com

Sevda KUBİLAY

Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Niğde
sevda.kubilay@nigde.edu.tr

Mete SİPAHIOĞLU

Uluslararası Şehit Ömer Halisdemir Anadolu İmam Hatip Lisesi, Kayseri
metesipahioglu@gmail.com

ÖZET

İletişim ve bilgi teknolojilerinin önderliğinde temel değişim ve dönüşümlerin çok hızlı biçimde yaşandığı bir dönemde bulunmaktayız. Gelecekte ihtiyaç duyulabilecek becerilerle donatılmış nesilleri yetiştirme amacındayız. İş hayatına en yakın grup konumunda bulunan meslek lisesi öğrencilerinin geleceğin iş alanlarına en iyi şekilde hazırlanabilmesi, kendilerini en iyi şekilde geliştirebilmeleri gerekmektedir. Meslek lisesi öğrencilerinin, mesleki eğitimde aldıkları bilgi ve becerilerin günlük yaşamdaki karşılıkları ve yeterlilikleri işe dönük eğitimin yaşamsal bir rolü olması açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin sorunları ve çözüm önerilerine ilişkin meslek öğretmenlerinin görüşlerinin neler olduğu ortaya çıkarmak araştırmanın temel problem cümlesini oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular mesleki ve teknik eğitim sistemine ilişkin meslek öğretmeni algılarının farklı olduğunu göstermektedir. Türkiye’de mesleki eğitim alanında yaşanan dönüşümlerin sıklığına karşın, sonuçlarının izlenmemesi, hangi uygulamanın ne kadar başarılı olduğunun öğrenilememesi, meslek dersi öğretmenlerinde değişimlere karşı bir ön yargı oluşturmaktadır. Okulların ise yaşanan yoğun değişimlere ayak uydurması, öğrenmesi ve bu sayede gelişim göstermesi beklenmektedir. Meslek öğretmenlerinin görüşleri incelendiğinde, mesleki eğitim alanında yapısal değişikliklerin yapılması gerektiği ve toplumun meslek eğitime karşı bakış açısında değişiklik olması gerekliliği anlaşılmaktadır. Araştırma sonuçlarının, politika belirleyicilere, alan araştırmacılarına ve karar alıcı mercilere bilimsel temelli bir fikir vermesi hedeflenmektedir.

Anahtar kelimeler: Mesleki ve teknik eğitim, meslek öğretmenleri, geleceğin meslek eğitimi.

ABSTRACT

We live in an era, changes and transformations happen so quickly by means of communication and information technologies. We aim to raise generations who have 21st century skills. Due to the fact that the students of vocational education are the closest ones to the business life, they should be prepared ideally for the work area and students should improve themselves to catch up with the new developments. The knowledge they get from the school or the skills they acquire during the vocational and technical education is so crucial for their future career. In this regard, the main aim of this research is to present the perceptions of the vocational teachers about the problems in the vocational education and put forward solutions to these problems. According to



the findings, perceptions of the vocational teachers about the vocational and technical education differ. Although there are frequent transformations in the field of vocational and technical education in Turkey, the outcomes of these changes aren't monitored effectively so it's not clear which implementation has the most benefit for the system, as a result, vocational teachers have biases about changes, innovations. In the meantime, schools are expected to keep pace with these alterations and develop themselves. As for the opinions of the vocational teachers, it is required to make structural changes in the system, in the same way the perspective of society about vocational and technical education should be changed in a positive way. At the end of the study, it is aimed that the findings will provide insights to policymakers, researchers and decision makers.

Keyword: Vocational and technical education, vocational teachers, vocational and technical education in the future.

Giriş

Bilgi ve iletişim alanında yaşanan hızlı değişim ve dönüşümlere tanıklık ettiğimiz bir dönemi yaşamaktayız (Erdoğan, 2002; Özdemir, 2000; Töremen, 2002). Bu hareketlilik eğitim örgütlerini de etkilenmektedir (Açıkalın, 2000). Kimi zaman değişimin kaynağı, kimi zaman ise değişimden en çok etkilenen örgütlerin başında eğitim örgütleri gelmektedir (Weston ve Brooks, 2008). Özellikle son 20 yıllık süreçte eğitim politikaları çok hızlı bir biçimde değişmiştir (Eğitim Reformu Girişim [ERG], 2014). Çağdaş toplumlarda bireylerin yaşamın her döneminde sürekli eğitim alma ihtiyacı yeni eğitim politikalarının belirlenmesinde önemli rol almıştır. Bu bağlamda, mesleki ve teknik eğitim sistemi, üretken bireylerin yetiştirilmesi ve ekonomiye katkı sağlamasında yaşamsal bir önem üstlenmektedir. Türkiye'nin nitelikli insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde, mesleki eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik olarak geliştirilecek stratejiler ve politikaların değeri daha iyi anlaşılmaktadır (Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü [MTEGM], 2014).

Meslekî ve teknik eğitim, toplumsal hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklerde istihdam edilecek nitelikli insan gücü yetiştirilmesi amacıyla gerekli bilgi, beceri ve yetkinliklerin sistemli olarak verildiği bir eğitim türüdür (MTEGM, 2013). Mesleki ve teknik eğitimin, sosyal ve kültürel değişimin etkisiyle sürekli bir değişim ve gelişim gösterdiği görülmektedir (Anapa, 2008, s. 1). 1977–1978 öğretim yılında başlatılan ve pilot bölgelerde uygulanan “Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi (OSANOR)” ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının iş dünyası ile daha fazla ortak çalışma alanlarının geliştirilmesi sağlanmıştır. Mesleki teknik ortaöğretim için önemli bir dönüm noktasını ise 1986 tarihli 3308 sayılı kanun oluşturmaktadır. Bu kanun ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları okul-işletme işbirliğine dayalı olarak yeniden yapılandırılmışlardır. Bu dönemden sonra, mesleki ve teknik ortaöğretimin geliştirilmesine yönelik projeler hızlanmıştır. “Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi (METEP)”, “Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE)” ve “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi (MEGEP)” projeleri bu dönemde başlatılan önemli projelerdendir (Adıgüzel ve Berk, 2009, s. 222). Mesleki ve teknik eğitim alanında, Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018 (MTEGM, 2014), kalite geliştirilmesi ve stratejisi eylem planı (MTEGM, 2013), beceriler, yeterlilikler ve meslek eğitimi: politika analizi ve öneriler (Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu [TÜRKONFED] ve Eğitim Reformu Girişimi [ERG], 2006) raporlarında ve alanda yapılan birçok araştırmada (Adıgüzel ve Berk, 2009; ERG ve Koç, 2012; Koçel, 2004;

Şahin ve Fındık, 2008; Şencan, 2008) konu farklı boyutları ile irdelenmiş ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Mesleki ve teknik eğitimin ülke kalkınmasındaki rolü düşünüldüğünde, sistemde karşılaşılan sorunların ve çözüm önerilerinin bilimsel yönleriyle araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim sistemimize ilişkin meslek öğretmenlerinin görüşlerinin neler olduğu ortaya çıkarmak araştırmanın temel problem cümlesini oluşturmaktadır.

Yöntem

Meslek dersi öğretmenlerinin, mesleki ve teknik eğitim sistemimiz hakkındaki görüşlerini belirlemek için nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örneklem yöntemi (Yıldırım ve Şimşek, 2005) kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini Kayseri il merkezindeki resmi eğitim kurumlarında görev yapan meslek dersi öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma grubu, (7 Erkek, 3 Kadın) on öğretmenden oluşmaktadır. Meslek dersi öğretmenleri görüşlerinin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır.

Bulgular

Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemine İlişkin Görüşleri:

Mesleki ve teknik eğitim sistemi hakkında katılımcılar çok çeşitli cevaplar vermiştir. Öğretmenlerin bazıları mesleki ve teknik eğitimin gelişmesine yönelik son yıllarda sürekli bir gayretin olduğunu belirtmektedir. Sürekli değişen modüller hakkında bir katılımcı “ Modüller geç güncelleniyor. Öğrenci seviyesine uygun olmayan modüllerimiz var. Özellikle programlama derslerinde daha alt seviyede dil kullanılmalı.” şeklinde görüş bildirirken, bir başka katılımcı “meslek lisesi öğrencisinin yaratıcılığını geliştirecek bir ders yok. Proje üretimi her ders için zorunlu olmalı. Meslek okullarında hantal ve atıl bir yapı var. Daha iyiye nasıl ulaşılacağına bir arayışı içinde olmalıyız” şeklinde görüş belirtmiştir. Meslek liselerine toplumun bakış açısını dile getiren bir katılımcı “Kaliteli üretim için öğrenci kalitesinin artırıcı önlemler alınmalı. Sınav sonucuna göre en düşük başarı dilimindeki öğrencilerin gittiği okul algısı toplumun meslek liselerine bakışını etkilediğini görmekteyiz” şeklinde görüş bildirmiştir.

Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi Sorunlarının Çözümüne İlişkin Görüşleri:

Mesleki ve teknik eğitimin sorunları ve çözüm önerilerine ilişkin ülkemizde oldukça iyi bir birikimin olduğunu düşünen bir katılımcı “sorunlar ve çözümlere ilişkin birçok faaliyete katıldım. Konu hakkında oldukça güzel önerilerin olduğu birçok rapor hazırlanmasına rağmen uygulamaya konulmaması emek ve zaman israfına yol açmaktadır.

Sistemin düzeltilmesine yönelik her çaba, hantal bir örgüt yapısına sahip sistemin kendisine takıldığına düşünüyorum” şeklinde görüş belirtmiştir. Meslek liselerine öğrenci seçimi ve yönlendirme yapısının değişmesine yönelik bir katılımcı “ Eğitim sistemimizin en önemli eksikliği bence yönlendirme...Öğrencinin hangi işi en iyi yapabileceği erken yaşlarda tespit edilerek çocuğun bu alanda gelişimi desteklenmeli. Okul tercihlerini genelde veliler yapıyor. Öğrenciler istemedikleri bölümlerde zorla okuyormuş izlenimi ile okula geliyorlar, çoğu mutsuz ve okulu bitirdiğinde kendi alanında bir işte çalışmak istemiyor. Öğrenci ilgi ve kabiliyetlerinin desteklenmesine yönelik yeni bir yapılanmaya gitmeliyiz” şeklinde görüş belirtmiştir. Meslek örgütlerinin meslek okullarına yeterince destek olmadığını belirten bir katılımcı “mesleki eğitimin



kalitesinin artırılmasına yönelik, iş örgütlerinin alt yapı ve çalışmaları yok. Her şeyi okullardan bekliyorlar. Sektörün okullara yönelik desteğinin artırılması gerekir” Meslek liselerinin birer cazibe merkezi olması gerektiğini belirten bir katılımcı “son sistem atölyelere sahip ve iyi eğitim verilen, okul bitince alanda iş imkânlarının olduğu bir okula herkes çocuğunu kaydettirmek ister. Üniversiteye yerleştirmede alan ortalaması yüksek olan başarılı öğrencilere sınavsız girebilme hakkı verilmesi öğrenci başarısının artırılmasına iyi bir teşvik olurdu. Öğrenci aldığı diplomanın önemini olduğunu hissedebilmeli” şeklinde görüş bildirmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular mesleki ve teknik eğitim sistemine yönelik meslek öğretmeni algılarının farklı olduğunu göstermektedir. Meslek dersi öğretmenlerinin görüşleri incelendiğinde, mesleki ve teknik eğitim alanında günümüz beklentilerine cevap verebilecek nitelikte bizim yapımıza uyan politikaların üretilmesi gerekliliği anlaşılmaktadır. Türkiye’de eğitim alanında sürekli bir değişim olmasına rağmen, değişimlerin sonuçlarının neler olduğunun ortaya konulmaması, hangi uygulamanın ne kadar başarılı olduğunun öğrenilememesine neden olmaktadır (ERG, 2014). Okulların ise yaşanan bu yoğun değişimlere ayak uydurması ve bu sayede gelişim sürecini devam ettirebilmesi beklenmektedir (Weston ve Brooks, 2008). Meslek liselerinin toplum nazarındaki itibarı, okul çıktı kalitesi ve niteliği ile doğru orantılı olarak değişmektedir. İyi iş imkânları sağlayabilen, toplumsal beklenti ve değişimlere yönelik kendini yenileyebilen, iyi öğrenciler yetiştiren kurumlara ilgi hızla artmakta iken sabit konumda kendini yenileyemeyen birçok bölümün öğrenci bulmakta zorlanmasının iyi değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Açıkalın, A. (2000). Bugünü algılamak için yakın dününü anlamak. <http://aytacacikalın.com/egitimde-yonetimi-anlamak-sistemi-cozumlemek>.
- Adıgüzel, O. C. ve Berk, Ş. (2009). Mesleki ve teknik ortaöğretimde yeni arayışlar: yeterliğe dayalı modüler sistemin değerlendirilmesi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, VI (1), 220-236.
- Anapa, S. (2008). Avrupa Birliği’ ne uyum sürecinde mesleki ve teknik eğitim. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Eğitim Reformu Girişimi. (2014). Temel eğitimin kademelendirilmesi sürecinin izlenmesi raporu. <http://www.egitimreformugirisimi.org/tr/yayinlarimiz>
- ERG ve Koç. (2012). Mesleki eğitimde kalite için işbirliği: Mesleki ve teknik eğitimde güncellenmiş durum analizi, İstanbul.
- <http://www.egitimreformugirisimi.org/tr/yayinlarimiz>
- Erdoğan, İ. (2002). Eğitimde değişim yönetimi. Ankara: Pegem A.
- Koçel, T. (2004). Mesleki ve teknik eğitim gerçeği sorunlar ve öneriler, MESS Mercek Dergisi.
- MTEGM. (2013). Kalite geliştirilme stratejisi ve eylem planı.

http://mtegm.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=1065

MTEGM. (2014). Türkiye mesleki ve teknik eğitim strateji belgesi ve eylem planı 2014-2018.

http://mtegm.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=1065

Özdemir, S. (2000). Eğitimde örgütsel yenileşme. (5.Baskı). Ankara: PegemA.

Şahin, İ. ve Fındık, T. (2008). Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim: Mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri.

TSA, 12(3), 65-86.

Şencan, H. (2008). Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim, sorunlar öneriler. (Rapor No.55), İstanbul: MÜSİAD.

Töremen, F. (2002). Eğitim örgütlerinde değişimin engel ve nedenleri. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (1), 185-202.

TÜRKONFED ve ERG. (2006). Beceriler, Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim: Politika Analizi ve Öneriler, İstanbul. <http://www.egitimreformugirisimi.org/tr/yayinlarimiz>

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin.

Weston, M.E. ve Brooks, D.M. (2008). Critical constructs as indicators of a shifting paradigm in education: A case study of four technology-rich schools. Journal of Ethnographic and Qualitative Research, 2, 281-29.



UYGULAMALI MESLEKİ EĞİTİM: SORUNLAR VE ÖNCELİKLİ KONULAR

Berk Ayyaz¹, Oğuz Borat²

¹ Yard. Doç. Dr., (bayvaz@ticaret.edu.tr). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, Küçükyalı Kampüsü, İstanbul.

² Prof. Dr., (oborat@ticaret.edu.tr). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, Küçükyalı Kampüsü, İstanbul.

ÖZET

Bu çalışmada işgücünün yeterliliklere ulaşması, işgücünün yeterliliklere göre dağılımının yıllara göre değişimi ve iş dünyası tarafından kurulan derneklerin raporlarında incelenen okul terk oranları ele alınmıştır. TÜİK' e göre 2014 yılında iş piyasasında okur-yazar olan lise altı seviyede 16,1 milyon (%56) çalışan mevcuttur. Ortaöğretimden ve yükseköğretimden mezuniyet oranları oldukça düşük olduğundan işgücü piyasasındaki bu profilin değişiminin çok uzun süreceği, bu bağlamda yaygın eğitim kurslarının niteliklerinin iyileştirilmesinin gerektiği açıklanmıştır. Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)' un raporunda işgücü yeterliliklerine ait projeksiyon çalışması ve Avrupa Komisyonunun mesleki eğitimle ilgili raporlarında kalite güvencesinin önemine ait açıklamaları incelenmiştir. Uygulamalı mesleki eğitim olarak işyeri tabanlı öğrenmenin öne çıkarılması gerektiği, bu konuda UMEM Projesinin geliştirilerek çalışanların da eğitilmesinin önemi ve kalite güvencesi kapsamında başarılı bir işyeri eğitimi ve işyeri tabanlı öğrenme için yapılması gerekenler açıklanmıştır. İstanbul Ticaret Odası (İTO) anket çalışması ile iş dünyası tarafından kurulan derneklerin raporları birlikte değerlendirilerek sorunlar ve öncelikli konular tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim, Yeterlilik, Beceri, İşyeri Tabanlı Öğrenme, Kalite Güvencesi.

APPLIED VOCATIONAL TRAINING: CHALLENGES and PRIORITY ISSUES

ABSTRACT

In this paper, it was discussed the improvement of qualifications of the labor force, the changes of workforce qualifications by years, the early school leaving rates that published in the report of some business associations. According to the TUIK data, there are 16,1 million (%56) employees who are under high school degrees in 2014. Because of the fact that secondary and higher education graduation rates are very low, it is clarified that the changing of this profile in the labor market takes longer time, and it is necessary that the improvement of the quality of formal education courses in this context. It is examined the report of Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)'s projections of the labor qualifications and a description of the importance of quality assurance in the report on vocational education and training of the European Commission. It is expressed that workplace-based learning should be put forward, in this context the importance of training of the employees, and successful job training according to quality assurance, and what needs to be done workplace-based context by developing UMEM Project. İstanbul Chamber of Commerce (ICC) survey, and some association's- founded by business world- report evaluated together and priority issues were identified.

Keywords: Vocational Education and Training, Qualifications, Competencies, Skills, Workplace-Based Learning, Quality Assurance.

1. İşgücünün Yeterlilik Durumu

Öğrenme ortamları örgün, yaygın, sürekli eğitim, uzaktan eğitim, karma eğitim veya işyeri tabanlı öğrenme olarak isimlendirilmektedir. Öğrenme ortamında bulunan bireyler “18 yaş altı öğrenciler ve 18 yaş üstü öğrenenler” olarak ikiye ayrılabilir. Günümüzde çalışan, işsiz gençler veya yetişkinlerden oluşan öğrenen grubunun öğrenme ortamına katılımı hızlı bir şekilde artmaktadır. Diğer bir ifadeyle öğrenci profili değişmektedir.

Öğrencilerin büyük bir kısmı yükseköğretime yönelmektedir. Bunlara yol açan etkenler şu şekilde sıralanabilir:

- Maaş veya ücret farklılığı; aile, çevre,
- Medya etkileriyle oluşan bakış açısı ve böylece oluşan toplumdaki statü; başarısız öğrencileri terke zorlayan ortaöğretim müfredatının yükseköğretime girmek için hazırlanmış olması (gerçekte öğrenme çıktılarına göre müfredat hazırlanmalıdır.)
- Eğitimde bireyi değerlendirme sisteminin yetersizliği (öğrencinin tahsil hayatı boyunca port folyosunun hazırlanması gerekir)
- Üniversite giriş sisteminin öğrenciye “fazla düşünme, hemen cevapla; dershanelerde hazırlanırsın” yolunu göstermesi,
- Öğrenci teknolojik gelişmelerin yüksek bilgi ve becerileri gerektirdiğini fark etmekte, aldığı eğitimdeki eksikliğini daha ileri eğitim ile kapatmaya çalışmaktadır.

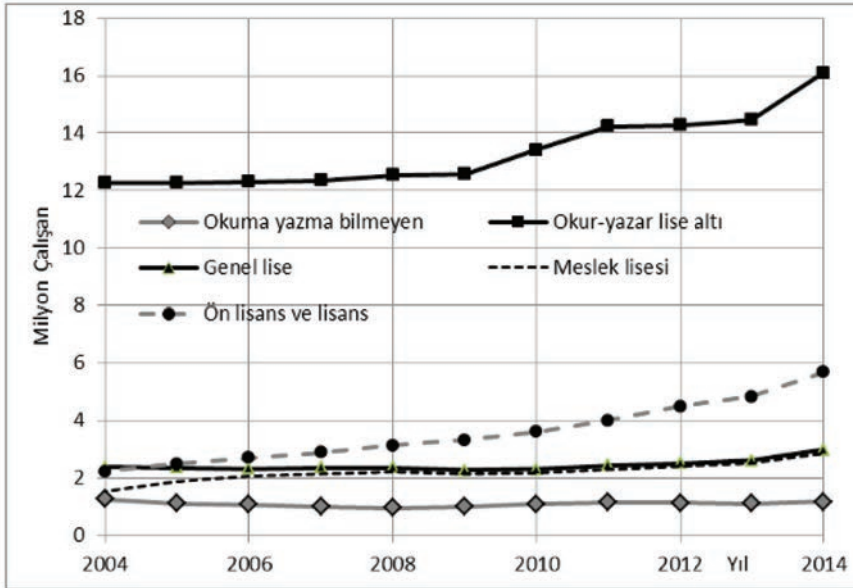
Türkiye’de zaman içerisinde çözümlenmesi gereken kritik bir önemi haiz konu da mezuniyet ve okul terk oranlarıdır. MÜSİAD tarafından hazırlanan “Meslek Liselerinde Okul Terklerinin Azaltılması Çalıştay Raporu” nda gösterildiği gibi ülkemizde ortaöğretime terk oranı oldukça yüksektir (MÜSİAD, 2014).

TÜİK’ in 2014 verilerine göre işgücü piyasasındaki yeterlilik dağılımı Tablo 1 de sunulmuştur. Görüldüğü gibi lise altı nüfus 16,1 milyon (%55,9) değerindedir. Tablo 1’ de sunulan işgücü piyasasındaki yeterliliklerin 2004-2014 yılları arasındaki değişimleri TÜİK verilerine dayanılarak Şekil 1’ de gösterilmiştir.

Tablo 1. 2014 yılında işgücü piyasasında çalışanların yeterliliklerine göre dağılımı,
(Kaynak TÜİK)

Yeterlilikler	Milyon çalışan	% Çalışan
Okuma yazma bilmeyen	1,170	4,06
Okur-yazar lise altı	16,100	55,93
Genel lise	2,977	10,34
Meslek lisesi	2,847	9,89
Ön lisans ve lisans	5,691	19,77
Toplam	28,785	100,00

Bu değişim özel gayret gösterilmezse kolay değişmeyecektir. Çünkü ortaöğretimden ve yükseköğretimden mezuniyet oranları oldukça düşüktür. Bu ise büyük miktarda kaynak israfı demektir. Ülkemizde öğrenim için yapılan ve bütçenin önemli bir kısmı olan eğitim sistemi harcamaları halkımızın vergileriyle, vakıflara yapılan bağışlarla ve doğrudan cepten yapılan harcamalarla karşılanmaktadır. Önemli hedeflerden birisi de mezuniyet oranlarının artırılabilmesidir.



Şekil 1. 2004-2014 arasında istihdam-eğitim ilişkisi, (Kaynak: TÜİK).

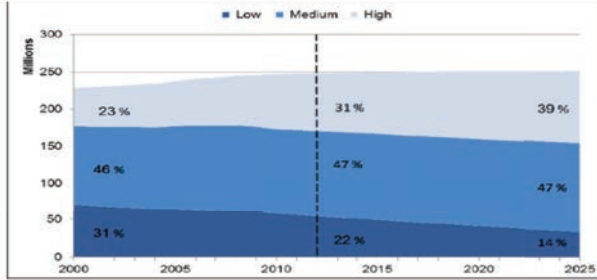
İşgücünün niteliğinin iyileştirilmesi için yine de özel bir gayrete ihtiyaç vardır. Bu amaçla Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), üniversiteler, işletmeler, belediyeler, il özel idareleri, odalar tarafından düzenlenen yaygın eğitim kurslarının kalitesi artırılmalı ve bu kurslar beceri hedefli hale getirilmelidir. Mesleki kurslara katılanlara teşvikler verilerek dolaylı olarak eğitim sağlayıcılar desteklenmelidir.

Avrupa Komisyonunun, Avrupa Parlamentosu ve Konseyine sunduğu raporda ekonomik krizden çıkmak için daha becerili insan kaynağı gerektiren akıllı (smart) bir büyümeye ihtiyaç olduğuna işaret edilmektedir (EC, 2012). Bu konunun önemini vurgulamak için CEDEFOP' un Şekil 2' de sunulan 2000-2025 yılları arasındaki işgücünde yeterliliklerin yıllara göre dağılım projeksiyonuna bakmamız uygun olacaktır.

CEDEFOP'un bu tahmininde 27 AB ülkesi ile İzlanda, Norveç ve İsviçre de dikkate alınarak AB 27+ şeklinde gösterilmiştir. AB de 27+ ülkede 2025 de 243,5 milyon çalışan tahmin edilmektedir. İşgücü piyasasında 2012 yılında %22 olan düşük seviyeli yeterliliklere olan ihtiyaç 2025 de %14 e düşmektedir. % 47 olan meslek yüksekokulu seviyesindeki orta yeterlilikler aynı oranda % 47

olarak kalmaktadır. Yine 2012-2025 yılları arasında yüksek seviyeli yeterliliklere olan ihtiyaç %31 den %39 a çıkmaktadır.

CEDEFOP tarafından yapılan bu tahminlere göre AB' nin düşük beceri ihtiyacı azalmakta, yüksek beceri ihtiyacı artmakta ve en yüksek talep de orta beceri seviyesi için olmaktadır (CEDEFOP, 2013). Bu bağlamda, Avrupa Komisyonu tarafından hazırlatılan strateji belgelerinde mesleki eğitim ve öğretim konusunun hayati bir öneme sahip olduğu vurgulanmaktadır. Kalite güvencesi³ uygulamaları ile “mesleki eğitimin cazibesinin artırılması, işyeri tabanlı öğrenmeye ağırlık verilmesi, iş piyasasına uygunluğun artırılması, kariyer planlama ve rehberliğin iyileştirilmesi, öğretmen ve eğitimcilerin profesyonel bir şekilde yetiştirilmesi, mesleki eğitimin öğrenme çıktılarının tanınması ve şeffaflığının artırılması, özellikle beceri uyumsuzluklarının giderilmesi” hedeflenmektedir (EC, 2014).



Şekil 2. İşgücünde yeterliliklerin yıllara göre dağılım yüzdelерinin değişimi, 2000-2025 (EU 27+), (CEDEFOP, 2013).

2. Uygulamalı Mesleki Eğitim ve İşyeri Tabanlı Öğrenme

Sanayi ve hizmet sektörü birçok ilanla beceri sahibi eleman aramaktadır. Bu arada çok sayıda diplomalı işsiz de bulunduğu resmî istatistiklerden bilinmektedir. Bu durum eğitim döneminde kazanılması gereken becerilere ve eğitim kurumlarının alt yapısına dikkatimizi çekmektedir. Uygulamalı eğitim için her türlü alet, teçhizat ve donanımı okul veya merkezlere yerleştirmek, bunları finanse etmek ve teknolojik ömrü bitmeden verimli bir şekilde kullanmak günümüzde mümkün değildir. Özellikle liman işletmelerindeki büyük taşıyıcı ve kaldırıncılar; havacılık, denizcilik ve raylı ulaşım sektöründeki sistemler hem fiziksel olarak çok büyüktür, hem de çok pahalıdır. Becerilerin her türlü donanım ve yazılıma sahip olan iş dünyasında verilmesi çok yönden daha uygundur. Bu konuda destek veren işletmelerin masraflarının da karşılanması gerekir.

2.1 UMEM Projesinin Geliştirilmesi

İşsizlere beceri kazandırılarak istihdama hazırlanması ile ilgili “Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM)” isimli önemli bir proje Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından başlatılmıştır (UMEM, 2014). UMEM Projesinde beceri kazandırma işlemi işletmelere bırakılmıştır (Borat, 2014). UMEM projesinde bir firma bünyesinde sigortalı olarak çalışan personel eğitim alamamaktadır. Teşviklerden faydalanılabilmesi için gereken şartlar:

³ Kalite güvencesi yöntemleri, herhangi bir mesleki eğitim ve öğretim kurumu tarafından ortaya konan kalitenin sağlanmasını ve geliştirilmesini hedefleyen bütünsel politik, süreç, kural, ölçüt, araç ve onaylayıcı enstrüman ve mekanizmalar bütünüdür.



- İşe alınacak kişinin 6 aylık işsiz olması (kurs süresi bu süreye dâhildir)
- İşe alınacak kişi, firmanın 6 aylık SGK' lı çalışan sayısı ortalamasına ilave olması gerekir.
- En fazla 160 fiili gün süren uygulamalı eğitim okul, merkez veya firmada verildikten sonra diğer firmalarda staj (işbaşı eğitim) yapılmaktadır. Staj sonrası istihdam durumunda istihdam edilen kişilerin;
- 18-29 yaş arası erkekler ve yaştan bağımsız kadınlar için 42 ay süreyle
- 30 yaş üstü erkekler için 30 ay süreyle sigorta primi işveren payı ödemeleri kamu kaynaklarından karşılanmaktadır.
- Ancak firmalar UMEM projesindeki işbaşı eğitimini çok fazla destekleyememişlerdir. Çünkü UMEM projesinde
- Beceri kazandırma sürecinde firmanın tahsis ettiği eğitici ve donanım maliyeti önemli bir değere sahiptir.
- Beceri kazandırma sürecinin maliyetini firma kendi elemanlarının yetiştirilmesi için kullanamamaktadır.
- Küresel rekabet, enerji maliyetleri vb. etkenler işletmeleri maliyetleri düşürmeye zorlamaktadır.

Şekil 1 de gösterildiği gibi Türkiye'de çalışanların takriben %56,6 sı lise altı veya liseyi terk etmiş becerisi olmayan veya işyerinde basit beceriler kazanmış kişilerdir. Sigorta primi işveren payının alınması yerine Türkiye'nin işgücünün niteliğinin artırılmasının getirisi çok daha fazladır ve bu yaklaşım Türkiye'nin "orta gelir tuzağından" çıkmasını sağlayacak önemli bir adımdır. İnsan kaynaklarının niteliğinin yükseltilmesiyle ürün ve hizmet kalitesi artırılabilecektir. Ayrıca firma denediği, güvendiği ve istihdam ettiği kendi elemanının gerekli becerilerinin gelişmesi için her türlü desteği verecektir. Birey de kendi meslektaşları ile kendi işyerinde yabancılık çekmeden makineleri rahatça kullanabilecektir.

Dolayısıyla UMEM projesi geliştirilerek

- Firma bünyesinde sigortalı olarak çalışan personel eğitim alabilmelidir.
- Bu eğitimi alan firma çalışanı 18-29 yaş arası erkekler ve yaştan bağımsız kadınlar için 14 ay süreyle; 30 yaş üstü erkekler için 10 ay süreyle sigorta primi işveren payı ödemeleri kamu kaynaklarından karşılanmalıdır.

Dolayısıyla UMEM projesi geliştirilerek firma bünyesinde sigortalı olarak çalışan personel eğitim alabilmeli ve yukarıda sayılan teşvikler onlar için de geçerli olmalıdır.

Sektördeki uygulamalı mesleki eğitimin veya beceri kazandıracak bir stajın (işbaşı eğitiminin) sektöre olan maliyetinin bir şekilde dengelenmesi ve yüklenicilere ödenmesi gerekir. Türkiye'nin orta gelir tuzağından çıkışını sağlayacak önemli iki etkenden birisi ileri teknoloji kullanımı, diğeri de insan kaynaklarının geliştirilmesidir. Ülkenin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünün temin edilmemesinin kaybı çok daha derin sosyo-ekonomik tesirler oluşturabilir.

Bazı temel ve basit beceriler eğitim kurumlarında kazanılabilir. Ancak dinamik bir yapıya kavuşan orta ve yüksek beceriler işletmelerde gerçekleştirilebilir. Dolayısıyla firma çalışanlarına eğitim verilerek geliştirilmesi, beceri eğitimine destek veren firmalara ödemeler yapılması gereklidir. Bu

konuda “ÇSGB, Bilim, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (BSTB), MEB, Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)” tarafından bir çalışma yapılabilir.

2.2. Kalite Güvencesi ve Kalite Çevrimi Uygulamaları

Başarılı bir işyeri eğitimi ve işyeri tabanlı öğrenme için kalite güvencesi kapsamında:

1. İşyeri eğitim programı eğitim kurumu programı ile uyumlu olmalıdır.
2. Eğitim birimi “programlama-uygulama-değerlendirme-iyileştirme” şeklinde kalite çevrimini uygulamalı ve öz değerlendirme yapmalıdır.
3. İşyerinde eğitim birimi ve eğitici (usta eğitici) bulunmalıdır.
4. İşyerinde yapılan beceri eğitiminin programa uygunluğu dış değerlendirme çerçevesinde denetlenebilmelidir.

2.3. İşyeri Tabanlı Öğrenme

İşyeri tabanlı öğrenme ülkemiz insanı için yeni kavram değildir. Selçuklu ve Osmanlıda mesleki eğitim ahilik sistemi içinde geliştirilmiş ve “yamak-çırak-kalfa-kalfabaşı-usta-ustabaşı-üstad-üstadiyazam” şeklinde seviyelendirilmiştir. Mesleki teşkilatın kurucusuna da “pir” denilmektedir. Seviyeler arası geçiş sistem içindeki kalite ve ahlaki değerlendirmelere dayandırılmıştır.

Günümüzde yeterlilikler sistemi, ahilik sistemine benzer şekilde sekiz seviye olarak tasarlanmıştır. 1.seviye “basit faaliyetler için temel bilgiye sahip olmak, bunları rehberlik ve gözetim altında yerine getirmek ve yürütülmesinde sınırlı sorumluluk almak “ şeklinde tariflenmiştir. Birinci seviye ilköğretim müfredatına karşılık gelen bilgi-beceri-yetkinlik kapsamındadır. Bunun üzerindeki seviyeler, lise, önlisans, lisans, yüksekisans ve doktora bilgi-beceri-yetkinliğindedir.

Bu yeterlilik seviyeleri örgün, yaygın veya serbest öğrenme ile kazanılabilirler. Eğer birey örgün eğitim dışında bir seviye talebinde bulunuyorsa bu konuda teorik ve uygulamalı sınavı başarması gerekir. Sınav mesleki bilgi-beceri-yetkinliği, iş güvenliği ve sağlığı, çevre bilinci gibi konuları kapsamaktadır. Diğer bir ifade ile artık okul diplomaları dışında da geçerli olan benzer seviyelere sahip yeterlilik belgeleri verilebilmektedir. Bu konuda Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuş ve sınavların ilgili sanayi veya hizmet sektörleri tarafından yapılması esas alınmıştır, (MYK, 2006). İşyeri tabanlı öğrenmenin çeşitli türleri vardır; değişik seviyelerde ve ortamlarda eğitim verilmektedir (Linehan, 2008; CEDEFOP, 2011). İşyeri tabanlı öğrenmenin sorunu kalite güvencesidir. Genellikle eğiticilerin eğitimi garanti edilmemektedir ve bu tür düzenlemelerde yetersiz incelemelerle karşılaşılabilmektedir.

European Quality Assurance for Vocational Education and Training (EQAVET)’in ölçütleri, tanımlayıcıları ve göstergeleri işyeri tabanlı öğrenmenin kalite güvencesi için özel bir rehberlik sağlamamaktadır. Bu zayıflık Bruges Bildirgesinde ele alınmış ve katılan ülkelerin 2015 yılına kadar mesleki eğitim sağlayıcılar için müşterek bir kalite güvencesi çerçevesi hazırlaması istenmiştir (Bruges, 2010).

3. Öneriler ve Sonuçlar

İstanbul Ticaret Odası Meslekî eğitim İhtisas Komisyonu tarafından 12 Şubat 2014 tarihinde mesleki eğitimle ilgili sorunları teşhis etmek ve çözümler bulmak amacıyla 1616 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen anket çalışmasının sonuçları analiz edildiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır



(İTO, 2014; Ayvaz ve Borat, 2015):

1. Mevcut durumda meslek lisesi öğrencileri 10. sınıftan itibaren gerekli şartları sağladıkları takdirde istedikleri alana devam edebilmektedirler. Anket sonuçları ise mesleki eğitimde birinci sınıfa başlarken meslek/alan seçilmelidir fikri desteklenmektedir.
2. Öğrencilerin yönlendirilmeleri hususunda anket çalışmasında temel eğitimin 8. sınıfında son dönemde meslek/alan yönlendirilmesi hususunda rehberlik yapılması gerektiği sonucu çıkarılmaktadır.
3. Anket sonuçlarında göze çarpan bir diğer önemli husus rehberlik konusundadır. Buna göre veliler öğrencilerin mesleği tek başına seçmemesini, veli ve öğretmen yardımıyla seçimi yapmasını istemektedir.
4. Öğrencilere piyasanın beklentilerini de karşılayacak şekilde mesleki beceri kazandırma konusunda anket çalışmasından çıkan sonuç, temel eğitim 8. sınıfta not sistemine dâhil edilemeyecek haftada 4 saat uygulamalı temel beceriler dersinin konulması, mesleki eğitimde 10. sınıfta haftada bir gün, 11. sınıfta haftada iki gün ve son sınıfta tamamen işletmede meslek eğitim için sektörde uygulamalı eğitim görülmesi şeklindedir.
5. Yapılan anket çalışmasında mesleki eğitimde okul-sanayi işbirliğinin yeterli düzeyde sağlanmadığı ortaya çıkmıştır. Bu olumsuzluğu bertaraf etmekte İTO'nun sektör ile eğitim kurumları arasında tam olarak bir köprü görevini üstlenebileceği düşünülmektedir.
6. Anket çalışması neticesinde ortaya çıkan önemli sonuçlardan biri de sektörün öğretmenler hakkındaki değerlendirmesidir. Mezun olan öğrencilerde hangi bilgi ve becerilerin arandığının bilinmediği ifade edilmektedir. Bunun için “atölye ve meslek dersleri öğretmenlerinin haftanın bir günü öğrencisiyle işletmede meslek eğitimine katılması, meslek öğretmenlerine yaz ve yarı yıl tatillerinde işletmelerde sektördeki güncel uygulamalarla ilgili uyum (oryantasyon) eğitimi verilmesi” sektör, yönetici ve öğretmenler tarafından uygun görülmüştür.
7. “Mesleki eğitim rehberliği, kariyer planlama ve mesleki eğitime başlama” konusu anket çalışmasında üzerinde en çok vurgu yapılan konulardandır.

Ülkemizdeki sektörler artık başka ülkelerdeki eğitim sisteminin dikkate alınması konusunu prototip uygulamalarla görmek istemektedir. Bu kapsamda kalite güvencesi yöntemlerine önem verilerek, özellikle AB ülkeleri tarafından mesleki eğitim için geliştirilen “Mesleki Eğitim ve Öğretimde Avrupa Kalite Güvencesi (EQAVET)” ve bununla ilgili olarak 18 Haziran 2009 tarihli “Mesleki Eğitim ve Öğretimde bir Avrupa Kalite Güvencesi Referans Çerçevesinin Kurulmasına ilişkin Tavsiye” nin dikkate alınması faydalı olacaktır (EP&C, 2009 ve EC, 2014).

KAYNAKLAR

Ayvaz, B., Borat, O.,(2015). Mesleki Eğitim Sistemi: Sorunlar, Çözüm Yolları ve Model Önerisi Çalıştayı. İstanbul Ticaret Odası Mesleki Eğitim İhtisas Komisyonu, Eminönü. 19 Ocak 2015.

BC, 2010. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in VET for the period 2011- 2020. (Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, meeting in Bruges on 7 December 2010 to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 2011-2020). 07 December 2010.

Borat, O.,(2014). İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve UMEM Projesi. Mühendis ve Mimarlar Grubu Dergisi. MMG No. 78. 2014.

CEDEFOP, (2011). Learning while working: Success stories on workplace learning in Europe. CEDEFOP, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.

CEDEFOP,(2013). Roads to recovery: three skill and labour market scenarios for 2025. European Centre for the Development of Vocational Training. June 2013.

EC, (2012). Communication From The Commission to The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of The Regions A Stronger European Industry for Growth and Economic Recovery Industrial Policy Communication. European Commission. COM(2012) 582 final. Brussels, 10.10.2012.

EC, (2014). Report From The Commission to The European Parliament and The Council on the implementation of the Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for VET. European Commission, COM(2014) 30 Final. Brussels, 28.1.2014.

EP&C, (2009). Recommendation of The European Parliament and of The Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training The European Parliament and of The Council. Official Journal of the European Union, C 155/01, 08.07.2009.

Linehan, M., (2008). Workbased Learning: Graduating from Workplace. Published by CIT Press, Bishopstown, Cork, Ireland, 2008.

İTO,(2014). Mesleki Eğitim Hakkında Paydaş Görüşleri, Mesleki Eğitim İhtisas Komisyonu Raporu, İstanbul 2014.

MÜSİAD, (2014). Meslek Liselerinde Okul Terklerinin Azaltılması, Çalıştay Raporu, İstanbul, Haziran 2014.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), (2006). Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, Resmi Gazete Sayı: 26312, Tarih: 07/10/2006

UMEM, (2014). Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Beceri'10 Projesi. ÇSGB-MEB-TOBB. 2014. <http://www.beceri10.org.tr/index.php/becerinedir.html>. Giriş tarihi:26.01.2015.



FEN-EDEBİYAT FAKÜLTELERİNİN MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİME DESTEK POTANSİYELİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bürhan AKPUNAR¹, Ender ÖZEREN², Fatih S. ERDAMAR³

¹ Prof. Dr. Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekan V. Şanlıurfa.

² Okutman. Dicle Üniversitesi Çermik Meslek Yüksekokulu, Diyarbakır.

³ Öğr. Gör. Şırnak Üniversitesi, Şırnak

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Fen Fakülteleri ile Fen-Edebiyat Fakültelerinin mesleki ve teknik eğitime destek potansiyelini tartışmaktır. Çalışma, dokümanter analiz modeline göre yürütülmüştür. Buna göre ilgili literatür taranarak, konu çeşitli başlıklar altında tartışılmış; mesleki ve teknik eğitime yönelik birtakım sonuç ve önerilere ulaşılmıştır.

Çalışmada ulaşılan sonuç ve öneriler şu şekilde sıralanabilir: Fen Fakülteleri ile Fen-Edebiyat Fakülteleri, gerek temel bilimdeki tecrübeleri ve gerekse barındırdıkları öğretim elemanı kadroları ile mesleki ve teknik eğitime destek verecek potansiyele sahiptir. Ar-Ge ve ileri teknoloji noktasındaki bu destek, günümüzde mevcut meslekleri öğretmeye sıkışmış mesleki ve teknik eğitime soluk aldırabilir. Ayrıca bu destek, enerjisini yayın yapma ve öğretmen yetiştirmeye yoğunlaştırmış olan Fen Fakülteleri ile Fen-Edebiyat Fakülteleri için de önemli bir açılım sağlayabilir. Ancak bunun için Fen Fakülteleri ile Fen-Edebiyat Fakültelerinde yapısal bir dönüşüm kaçınılmazdır. Küresel rekabet ve Türkiye'deki iş piyasası koşulları dikkate alınarak gerçekleştirilecek bu dönüşümle, adı geçen fakültelerin yapı, işleyiş, eğitim-öğretim amaç ve politikaları gözden geçirilerek, çeşitlendirilmelidir. Bunun için, Fen Fakülteleri ile Fen-Edebiyat Fakültelerinin Sanayi Çağı misyonundan sıyrılması önemlidir. Son tahlilde, Bilgi Çağı paradigmalarına göre yapılandırılacak Fen Fakülteleri ile Fen- Edebiyat Fakültelerinin, mesleki ve teknik eğitimin ileri teknoloji düzlemindeki yeni paydaşı olma potansiyeli tartışılmalıdır

Anahtar Kelimeler: Mesleki eğitim, Teknik eğitim, Fen-Edebiyat Fakülteleri, Fen Fakülteleri.

EVALUATION THE SUPPORT POTENTIAL OF THE FACULTY OF SCIENCE AND LITERATURE TO VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION

The aim this research is to discuss the Support Potential of the Faculty of Science and Science and Letters Faculty to Vocational and Technical Education. This research has been carried out through document analysis. Related literature has been scanned and the subject has been discussed under various subtitles; several conclusions and suggestions have been obtained for Vocational and Technical Education.

The results and suggestions of the research can be listed as: Faculty of Science and Science and Letters Faculties with their experiences in the field of mathematics, physics, chemistry and biology and with their scholars have the potential to support the Vocational and Technical Education. The support of research and development and advanced technology can provide a solution for vocational and technical high schools which are limited only to teach vocations. Moreover, this support may give another vision to the Faculty of Science and Science and Letters

Faculties whose only duty is to publish papers and train teachers. However, to achieve these, structural changes are inevitable for the Faculty of Science and Science and Letters Faculties. By paying attention to the global competition and vocation market of Turkey, the vision, structure, educational purposes and policies of these faculties should be revised and varied. Hence, it is important that the Faculty of Science and Science and Letters faculties should get rid of industrial era mission. In brief, it should be discussed that the Faculty of Science and Science and Letters have the potential of being a technology partner of vocational and technology education by acquiring the structure of information Era Paradigms.

Keywords: Vocational Education, Technical Education, The Faculty of Science Letters.

1. Giriş

Yükseköğretim düzeyinde Mesleki ve Teknik Eğitim (MTE) konusuna odaklı bu çalışmanın amacı, Fen Fakülteleri (FF) ve Fen-Edebiyat Fakülteleri (FEF) ile MTE ilişkisi ve bu fakültelerin MTE'e destek potansiyelini tartışmaktır. Çalışma, literatür taraması ve dokümanter analiz yöntemiyle yürütülmüştür. Konu, MTE odaklı olduğu için bu çalışmada FF ve FEF, tüm bölüm ve anabilim dalları itibarıyla değil, MTE ile daha çok ilişkili olduğu düşünülen temel bilimler olan matematik, fizik, kimya ve biyoloji bölümleri itibarıyla ele alınmıştır.

FF ve FEF, uzun yıllar üniversitelerin temel bilim eğitim ve öğretiminde omurgasını teşkil eden fakülteler olarak ifade edilebilir. Bu fakültelerin genel amacı, Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu bilim adamı ve uzmanları yetiştirmek olarak ifade edilebilir. Nitekim FF ve FEF'nin tarihi süreç içerisinde bu konudaki katkıları inkâr edilemez. Bu katkıları itibarıyla FF ve FEF, her zaman önemsenmiştir. O kadar ki, istisnalar dışında bugün farklı isimlerle de olsa, neredeyse her üniversite FF veya FEF mevcuttur. Bu bakımdan Türkiye'de FF ve FEF, üniversitelerin en köklü fakültelerinin başında gelmektedir. FF ve FEF, son yıllarda öğrenci kaynağı ve mezunların istihdamı bakımından önemli sorunlar yaşasa da, iyi yetişmiş ciddi bir öğretim kadrosu potansiyeline sahiptir. Bununla ilgili detaylı bilgilere çalışmanın ilerleyen aşamalarında yer verilmiştir. MTE bağlamında sorun, FF ve FEF'nin sözü geçen bu potansiyelinin Türkiye'nin kalkınması noktasında harekete geçirilmesidir. Çünkü gelişmekte olan bir ülkenin hızlı ve istikrarlı kalkınma amacına ulaşabilmesi, sahip olduğu kaynaklarını tam ve etkin kullanmasına bağlıdır (Şahin, 1987).

FF ve FEF'nin sahip olduğu deneyim ve yetişmiş insan gücü potansiyelinin, MTE'e destek verecek şekilde harekete geçirilmesi, aslında çağın gereğidir. Çünkü Pragmatizmin yaşamın her aşamasına nüfuz ettiği 21. yüzyılın MTE çağı olduğu belirtilmektedir. Dünya genelinde üniversitelerin, gittikçe artan oranda piyasası olan bilim ve teknolojiye odaklanma gayretleri, bu paradigmanın yansımaları olarak kabul edilebilir. Diğer birçok fakülte gibi FF ve FEF de, saygınlık ve meşruiyete dayalı varlığını sürdürebilmek için bu paradigmayı görmezden gelemmez. Genelde üniversitelerin ve konumuz itibarıyla da FF ve FEF'nin, piyasaya çeşitli meslek elemanları yetiştirme işlevi ile bağlantılı olduğu dikkate alındığında (Ünal, 1990), bu fakültelerin MTE ile ilişkisi daha iyi anlaşılır. Nitekim ekonomileri güçlü ülkelerin dünyada söz sahibi olmaları, nitelikli insan gücünü yetiştirmede eğitimin, özellikle de mesleki ve teknik eğitimin üstlendiği rolü 21.yüzyılın teknolojsi ile bütünleştirmesinden kaynaklanmaktadır (Uçar ve Özerbaş, 2013).

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerde MTE'in üstlendiği kritik rol itibarıyla, FF ve FEF, geçen asrın



paradigması olan Sanayi Çağının yüklerinden sıyrılıp, Bilgi Çağının gereklerini yansıtacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Böylece FF ve FEF, MTE'in ileri teknoloji paydaşı olarak Türkiye'nin kalkınmasına daha fazla destek verebilir. FF ve FEF, ancak bu şekilde dünyanın birçok ülkesindeki gibi bilgi üretim ve ekonomi merkezinin güç kaynağına (Güven, 2002) dönüşebilir. Bu dönüşüm, bir taraftan "mevcut meslekleri tanıtmaya, öğretmeye ve icrasını sağlamaya sıkışmış" MTE'ne soluk aldırırken; diğer taraftan da öğrenci kaynağı ve mezunların istihdamı konularında "bugün can çekişen" (Güçlü, 2014) FEF'e yeni açılımlar sağlayabilir. Ancak bu noktada, iş piyasasında var olduğu bilinen ciddi problemlerin (Gür, 2013) çözülmesi de önemlidir. Dolayısıyla FF ve FEF'in, MTE'in ileri teknoloji paydaşlığı rolünün tartışılmasında yarar vardır.

2. Fen ve Fen-Edebiyat Fakültelerinin Mevcut Durumu

Osmanlı'da yükseköğretim düzeyinde fen (bilim) eğitiminin tarihi, farklı şekillerde de olsa çok derinlere götürülebilir. Örneğin Osmanlı'da Fatih'in kurduğu Sahn-ı Seman medreseleri hukuk, ilahiyat ve edebiyat eğitimi yaparken; Süleymaniye' de fen ve tıp ilimleri öğretiliyordu (Doğan, 1997). Fen bilimleri ile sosyal ve beşeri bilimlerin aynı kurumda okutulması noktasında 18. Yüzyılda yaşamış Erzurumlu İbrahim Hakkı'nın fen, matematik, astronomi ve anatomi gibi müspet (pozitif) bilimler yanında sosyal ve beşeri ilimleri birlikte ele alıp, öğrettiği medrese örneği de dikkat çekicidir. Dolayısıyla, Sahn-ı Seman ve Süleymaniye Medreseleri ile İbrahim Hakkı'nın eğitim-öğretim uygulamaları, FEF'nin tarihi temellerinin başlangıcı olarak kabul edilebilir.

Osmanlı mirasını devralan Türkiye'de ise, yükseköğretimde temel bilimler anlamında fen eğitiminin tarihçesi, "1924 yılında çıkarılan 493 Sayılı Kanunla, İstanbul Darülfünun'una dayalı Fen Fakültesinin kurulması" olarak kabul edilebilir. Akabinde 1935 yılında Ankara'da Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi ve 1943 yılında da, Ankara Fen Fakültesi kurulmuştur (Kılıç, 1999). Daha sonraları yükseköğretim düzeyinde fen eğitimi, başta FF ve FEF olmak üzere çeşitli isimlerle hızla yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu yaygınlaşmada, "Yükseköğretim, ekonomik büyümenin hızlandırılması, işsizliğin azaltılması konusunda itici bir güçtür" ekonomik tezi (Ünal, 190) ile sosyal ve politik talepler etkili olmuştur. FF ve FEF'nin hızlı yaygınlaşması, Türkiye'nin temel bilim alanındaki ihtiyacını gözetken gerçekli bir arz-talep dengesinden ziyade, çoğunlukla günöbirlik politik kararlara dayalı olarak gerçekleşmiştir. Bunun sonucunda FF ve FEF, asıl amacı ve misyonu dışında, adı konulmamış bir amaç olan öğretmen yetiştirmeye odaklanmıştır. Mezunların istihdamı noktasında oldukça anlaşılabilir olan bu odaklanma, orta vadede FEF'nin asıl işinde derinleşmesini engellemiş, daha da önemlisi, bu fakültelerin iş piyasası ile ilişkisini geciktirmiştir. Bu gecikmede, FF ve FEF'nin kendilerini "fildişi kule" (İbiş, 2014) olarak algılamaları da rol oynamıştır. Bu durumda, FF ve FEF'nin yetişmiş insan gücü potansiyeli olan öğretim elemanları, daha riskli olan piyasa odaklı Ar-Ge çalışmaları yerine, nispeten daha kolay görölen yayın yapmaya dayalı araştırma yapma ve derse girme yolunu tercih etmişlerdir. Bu durum en hafif tabiriyle, FF ve FEF'nin yetişmiş insan gücü potansiyelinin israfıdır. FF ve FEF'nin, bir anlamda mecrası dışına taşarak Eğitim Fakülteleri ile rekabete girerek, öğretmen atamada MEB'in işini oldukça zorlaştırması da cabası.

2016 yılı itibarıyla Türkiye'de, 111 Devlet, 62 vakıf ve 8'i vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 181 üniversite mevcuttur. Bu üniversitelerdeki FF ve FEF sayıları 2001 yılında 91 iken 2011 yılında 184'e yükselmiştir. Bu fakülte öğrencilerinin sayısı ise yaklaşık 280.000 civarındadır (Şişman, 2013; Safran, 2014). YÖK sayısal verilerine göre de, Türkiye'deki üniversitelerde 29

adet FF ve 85 adet FEF öğrenime devam etmektedir (YÖK, 2016). Bunların dışında temel bilim eğitimi veren çeşitli isimlerde fakülteler de vardır. Bu noktada FF ile FEF'nin potansiyelini daha iyi anlamak için öğretim elemanı ve öğrenci sayılarının bilinmesi önemlidir. YÖK sayısal verilerine göre, 2016 yılı itibarıyla FEF'nin matematik, fizik, kimya ve biyoloji bölümlerinin akademik potansiyeli şöyledir: 1675 Prof., 1446 Doç, 2891 Y. Doç, 368 Öğr. Gör., 21 okutman, 100 uzman ve 3125'i de Arş. Gör. olmak üzere toplam 9664 öğretim elemanı. Aynı verilere göre yine 2016 yılı itibarıyla FF'de 986 Prof., 608 Doç, 651 Y. Doç, 56 Öğr. Gör., 11 okutman, 116 uzman ve 734'ü de Arş. Gör. Olmak üzere toplam 3173 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Buna göre 2016 yılı itibarıyla FF ve FEF'de toplam 12837 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Konu, lisans ve lisansüstü öğrenci potansiyeli bağlamında ele alındığında mevcut durum şöyledir. Temel bilimler bazında 2015-2016 eğitim-öğretim yılı itibarıyla lisans öğrencilerinin sayısı: Biyoloji 18962, Fizik 10579, Kimya 14268, Matematik 28967 şeklindedir. Lisansüstü düzeyde ise bu sayılar şu şekildedir: Biyoloji 9927, Fizik 6411, Kimya 7913, Matematik 6566. Buradaki sayılar teyide muhtaç olsa da, FF ile FEF'nin, gerek öğrenci ve gerekse yetişmiş öğretim elemanı bakımından MTE'e destek potansiyelini göstermesi bakımından önemlidir.

3. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Türkiye, eğitim yoluyla kalkınmaya öncelik vermiş bir ülke olarak MTE'e özellikle son yıllarda büyük önem vermektedir. Sonuçları itibarıyla bu yol uzun vadeli olsa da, doğru bir tercihtir. Çünkü günümüz dünyasında ekonomik kalkınmanın en önemli ögesi, yetişmiş insan gücüdür. Yetişmiş insan gücüne sahip olmanın tek yolu, her seviyede MTE'e destek vermekle ilişkilidir (METGEM, 2013). Kalkınmada nitelikli insan gücü ile MTE ilişkisinden hareketle, Türkiye'de MTE'in kalitesini artırma strateji ve politikalarının önemi daha iyi anlaşılır. İşte bu noktada, FF ile FEF'ne düşen kritik rol, yükseköğretim seviyesinde ve ileri teknoloji düzleminde MTE'e destek vermesidir.

Türkiye'de MTE'den anlaşılan, genelde bir mesleği etkili ve verimli bir şekilde icra edecek olan nitelikli insan gücünü yetiştirmektir. Bu büyük oranda doğrudur. Ancak bilimsel ve teknolojik gelişmeler ve her sahada rekabetin kızıştığı küresel bir dünyada bu yeterli değildir. Türkiye, MTE yoluyla mevcut meslekleri öğretmeye odaklı bir yol ile yetinemez. Bu anlayış, Sanayi Çağı'nın ithal ikameci büyüme anlayışını yansıtmaktadır. Bu anlayış, Türkiye'ye çok büyük zaman kaybettirdi. O halde, Sanayi Çağı'nı büyük oranda ıskalayan Türkiye'nin, Bilgi Çağı'nı yakalayabilmesi için MTE'e mutlaka inovatif bir perspektif kazandırılmalıdır. Bunun için, Türkiye'de MTE, her sahada başlayan "millilik ve "yerlilik" rüzgârını da arkasına alarak, mevcut işleyişine ek olarak, bu mesleklerin geliştirilmesi ve ileri teknolojiye dayalı yeni mesleklerin ihdasına odaklanmalıdır. MTE'de bugüne kadar ortaöğretim ve ön lisans odaklanmış olan Türkiye'nin, hızla lisans ve lisansüstüne yoğunlaşması gerekir. Bunun için MTE'e mevcutlara ek olarak yeni paydaşların dahil edilmesi zaruridir. Bu noktada, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin teorik aşamasında çok önemli işlevleri olan FF ve FEF ön plana çıkmaktadır. Çünkü mesleki eğitimin amacı; bireylere bir meslek için gerekli olan teorik bilgilerin yanında uygulamalı eğitim vermek böylece bireyin mesleki beceri, tutum ve alışkanlıkları kazanmasını sağlamaktır (Keskin vd., 2009). FF ve FEF, bir taraftan bugüne kadar icra ettikleri işlevlerine devam ederken, diğer taraftan da MTE'e piyasa odaklı Ar-Ge faaliyetleri konusunda soluk verebilir. Nitekim çalışmada kısmen temas edildiği üzere, FF ve FEF, bu potansiyele sahiptir. FF ve FEF, ülkemiz Yükseköğretim sistemindeki temel bilim alan eğitimi ile Ar-Ge açısından önemli işlevler görmüş ve görmeye de devam etmektedir (FEFKON, 2013).



FF ve FEF'nin, MTE'e piyasa odaklı Ar-Ge faaliyetleri konusundaki destek çabaları, bugünlerde, öğrenci kaynağı ve mezunların istihdamı konusu başta olmak üzere ciddi sorunlarla yüz yüze olan bu fakülteler için de önemli bir açılamdır. Bu açılım, FF ve FEF'ne, öğretmen yetiştirmede Eğitim Fakülteleri ile rekabete girerek enerjisini tüketmek yerine, ileri teknoloji konusunda ve özellikle teorik zeminde Mühendislik ve Teknoloji Fakültelerinin tamamlayıcısı olma vizyonu sağlayabilir. Böylece FF ve FEF, kısaca STEAM (Science-Bilim, Technology-Teknoloji, Engineering-Mühendislik, Art-Sanat, Mathematic-Matematik) olarak kodlanan ve eğitime, özellikle de MTE'e ciddi yansımaları olan takımın "bilim" ayağını teşkil edebilir. Küresel ölçekte birçok şirketin politikasını yönlendiren STEAM, ABD'de eğitim politikalarını derinden etkilemiştir. ABD'de Denklemi Değiştir (Change the Equation) girişimi ile tüm çocukların STEAM okur-yazarı olması sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu proje kapsamında 10.000 yeni matematik ve fen bilimleri öğretmenin konuyla ilgili hizmet- içi eğitim alması planlanmıştır (Aydağül, 2014, TÜSİAD 2014). İşte FF ve FEF, Eğitim Fakültelerini aşan STEAM fen öğretmenleri yetiştirme gibi faaliyetlere yönelmelidir. Bu yönelme, FF ve FEF'ne, MTE'in tamamlayıcı bir paydaşı rolü de kazandırabilir.

Türkiye'de FF ve FEF'nin, MTE'nin yeni paydaşı ve partneri olma rollerini yerine getirebilmesi, bu fakültelerin mevcut yapı ve işleyişlerinin gözden geçirilmesini gerektirir. Bu bağlamda, FF ve FEF'nin amaç, yapı ve işleyişi ile eğitim-öğretim politikalarının gözden geçirilerek, çeşitlendirilmesi önemlidir. Bunlar yapılırken mevcut yapı ve amaçlar, gerçekçi talep ve ihtiyaçlar dikkate alınarak korunabilir. Bu meyanda, FF ve FEF bünyesinde yer alan mevcut Bölüm ve ABD, küresel trendler ve Türkiye'deki piyasa koşulları dikkate alınarak güncellenmeli, gerekiyorsa bunların bazıları kapatılmalı, yeni Bölüm ve ABD ihdas edilmelidir. Ya da mevcut Bölüm veya ABD, yeni eklemlemeler ile çağa uyumlaştırılmalıdır. Bunlar yapılırken, sağlık, enerji, hukuk, mühendislik, bilişim ve sosyal hizmetler başta olmak üzere, geleceğin meslekleri (Özdemir, 2015) de dikkate alınmalıdır. Bir örnek teşkil etmesi bakımından, mevcut Bölüm ve ABD'na yapılacak eklemlemeler şöyle olabilir: Fizik-Uzay ve İletişim teknolojileri. Fizik-Tıbbi cihazlar. Kimya-İlaç sanayi. Kimya-Malzeme. Kimya-Gıda teknolojisi. Matematik-Bilişim mühendisliği. Matematik-Yazılım mühendisliği. Matematik- Bilgisayar oyunları. Biyoloji-Deniz biyolojisi. Biyoloji- Gıda teknolojileri. Bu şekildeki eklemlemelerle ortaya çıkan veya yeni ihdas edilen Bölüm ve ABD'na uyum için gerekirse öğretim elemanları hızlıca yetiştirilebilir. Bu konuda AB'nin, yükseköğretim mezunlarının istihdam edilebilirliğini artırma çalışmaları (EUA, 2008) örnek teşkil edebilir. Örneğin bu çalışmada, Türkiye'de üniversiteler ve sanayi arasındaki resmi ilişkilerde keskin bir artışın olduğu rapor edilmiştir. FF ve FEF, bundan daha fazla pay almanın yollarını aramalıdır. Ayrıca, mezunların istihdam edilebilirliklerini artırmak ve daha uzun vadeli olarak, öğrencilerin değişen çalışma ortamlarına uyum gösterebilmeleri için pratik ve transfer edilebilir beceriler edinmelerini sağlamak amacıyla, işverenlerle işişare halinde, müfredatların gözden geçirilmesi önemlidir. Meslek tanımlarının yeniden yapılması da buna destek sağlayabilir. Bunun için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının son yıllarda mesleklerle ilgili gerçekleştirdiği çalışmalar yol gösterici olabilir. Ayrıca FF ve FEF mezunlarının istihdamı noktasında yabancı dil öğretimi de ciddi şekilde masaya yatırılmalıdır.

MTE'e destek olmak üzere, FF ve FEF'nin yeniden yapılandırılmasında önemli bir husus da, bu fakültelerin lisans düzeyi kadar lisansüstü eğitim-öğretime de ağırlık vermesi gereğidir. Çünkü piyasa odaklı Ar-Ge çalışmaları daha çok lisansüstü düzeyde bir eğitim- öğretimi gerektirir. FF ve FEF, Fen Bilimleri Enstitüsü ile koordineli olarak ileri teknoloji düzleminde MTE'e destek

sağlayabilir. Hatta bu koordinasyona, iş piyasasından temsilciler de katılarak MTE çalışmaları iş odaklı projeler şeklinde yürütülebilir. Bu projelerin, iş piyasasının sorunlarını çözecek siparişler olarak belirlenmesi halinde MTE'nin fonlanması da sağlanabilir. Bunu kolaylaştırmak üzere FF, FEF, Fen Bilimleri Enstitüsü ve iş piyasası paydaşlarını bir araya getirecek üst kurullar kurulabilir. Bunun nasıl olması gerektiği tartışılabilir. Bu noktada YÖK'ün mühendislik fakültesi öğrencilerine yan dal olarak FF ve FEF temel bilimlerden bir dal seçmesine verdiği desteğin kapsamı, öğretim üyelerini de kapsayacak şekilde genişletilebilir. Bunun için FF ve FEF öğretim elemanlarının maaş karşılığı derse girme ve ek ders ücreti gibi konular, öğretim elemanlarını Ar-Ge çalışmalarına yönlendirecek şekilde yeniden düzenlenebilir. Bu konuda bazı ülkelerde uygulanan, dersi yürüten öğretim elemanı ve Ar-Ge çalışmalarını yürütecek öğretim elemanı olmak üzere iki tür öğretim elemanı kadroları ihdas edilebilir.

Son tahlilde, Türkiye'nin kalkınmasında rol almak üzere, FF ve FEF potansiyeli, MTE'nin yeni paydaşı olacak şekilde harekete geçirilmelidir. Bu durum, şimdilerde öğrenci kaynağı ve mezunların istihdamı konularında ciddi bir tıkanmışlık görüntüsü sergileyen FF ve FEF'ne de yeni açılımlar sağlayabilir. Dolayısıyla FF ve FEF potansiyelinin, MTE'nin ileri teknoloji düzlemindeki yeni paydaşı olacak şekilde değerlendirilmesi kritik öneme sahiptir.

Kaynaklar

Aydağül, B. (2014). Eğitimde Yeni Paradigma. İstanbul: Optimist Yayınları.

Doğan, R. (1997). Osmanlı Eğitim Kurumları ve Eğitimde İlk Yenileşme Hareketlerinin Batılılaşma Açısından Tahlili. Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 37 (1), 385-401.

FEFKON (2013). Fen, Edebiyat, Fen-Edebiyat, Dil Ve Tarih-Coğrafya, İnsan Ve Toplum Bilimi Fakülteleri Dekanlar Konseyi VIII. Toplantısı Sonuç Raporu. 07-08 Mart 2013 Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.

Güçlü, A. (2014). Fen Fakülteleri Can Çekişiyor. <http://www.egitimajansi.com/haber/fen-fakulteleri-can-cekisiyor-haberi-24396h.html>.

Gür, B. S. (2013). Nitelikli İnsan Kaynağının Karşılansında Fen-Edebiyat Fakültelerinin Yeri. 8. FEFKON Toplantısı, Bülent Ecevit Üniversitesi 07-09 Mart 2013, Zonguldak.

Güven, İ. (2002). Yeni Gelişmeler Işığında Yüksek Öğretimde Yapısal Dönüşümler. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 35 (1-2), 93-110.

İbiş, E. (2014). Eğitimin Geleceği ve Gelecekte Eğitim. Hürriyet Gazetesi 25 Ağustos 2014, <http://www.hurriyet.com.tr/>.

Keskin, N. ve ark. (2009). Meslek Yüksekokulları Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programlarını Meslek Lisesi Öğrencilerinin Tercih Etme Etmeme Nedenlerinin Belirlenmesi. 1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Selçuk Üniversitesi 27-29 Mayıs, Konya.

Kılıç, R. (1999). Türkiye'de Yükseköğretimin Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3, 289-310.

METGEM (2013). Mesleki Eğitim, Sanayi ve İleri Teknoloji, 2023. Bahçeşehir Üniversitesi Mesleki Teknik Eğitimi Geliştirme Merkezi, Akademik Araştırma Projeleri.



- Özdemir, M. (2015). Rektörlere Göre Geleceğin Meslekleri. <http://www.egitimajansi.com>.
- Safran, M. (2014). Eğitim Fakülteleri, Öğretmen Yetiştirme Süreci ve Yeni Arayışlar. Öğretmen Yetiştirme Politika ve Sorunları Uluslararası Sempozyumu. 15-16 Mayıs 2014, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Şahin, H. (1987). Türkiye’de İstihdam Sorununun Nedenleri ve Çözüm Yolları. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, C. 43, 335-345.
- Şişman, M. (2013). Fen-Edebiyat Fakültelerinin Öğretmen Yetiştirme Alanındaki Konumu. 8. FEFKON Toplantısı, Bülent Ecevit Üniversitesi 07-09 Mart 2013, Zonguldak.
- TÜSİAD (2014). Bilim Teknoloji, Mühendislik ve Matematiğin Önemi. Görüş, Sayı. 85, Online : <http://www.stemtusiad.org> adresinden 25.12.2015 tarihinde indirilmiştir.
- Uçar, C. ve Özerbaş, M. A. (2013). Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki Konumu. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2 (2), 242-253.
- Ünal, I. L. (1990). Yükseköğretimde Nitelik, İstihdam, Finansman Üçgeni. Eğitim ve Bilim, 1, 309-327.
- YÖK, (2016). Yükseköğretim Kurulu Stratejik Planı 2016-2020, Ekim 2015 Ankara. <http://www.yok.gov.tr>.

TANINAN OKULLA KALİTELİ EĞİTİM KALİFİYE TEKNİSYEN

Dr. S. Sırrı KABADAYI

Sabiha Gökçen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi / ESKİŞEHİR

sskabadayi@gmail.com

ÖZET

Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde uluslar arası sözleşme ve kurallara göre eğitimi yapılan uçak bakım alanında akreditasyon çalışmaları iki yıl önce başlatılmış, Eskişehir Sabiha Gökçen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi uçak elektroniği ve uçak gövde- motor dallarında “tanınan okul” statüsüne kavuşmuştur. Bu çalışmada havacılık sektöründe akreditasyonun gerekliliği, Okulun akreditasyon süreci ve sonuçları açıklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki ve teknik Anadolu lisesi, tanınan okul, akreditasyon, uçak bakım alanı

ABSTRACT

Accreditation process started two years ago in aircraft maintenance training field made according to international conventions and rules within Ministry of National Education General Directorate of Vocational and Technical Education and Eskişehir Sabiha Gokcen Vocational and Technical Anatolian High School was granted the status of “recognized school” in aircraft electronics and aircraft power plant-airframe fields. In this study, necessity for accreditation of the aviation industry, accreditation process of the school and the results are explained.

Keyword : Vocational and technical Anatolian high school, recognized school, accreditation, aircraft maintenance department

1. GİRİŞ

Ülkelerin ekonomik ve sosyo-kültürel gelişimlerinde havacılık ve uluslararası kurallar ve standartların geçerli olduğu emniyet ve can güvenliğinin en önemli unsur olduğu bir alandır. Bu sektörde ürün ve hizmet üreten kuruluşlar için insan kaynağının yetiştirilmesi, istihdamı ve eğitimi ayrı bir öneme sahiptir. Teknisyenden pilota, kabin görevlisinden hava trafik kontrolörüne havacılık sektöründe çalışan kişilerin hizmet öncesinde ve hizmet içinde belirli yeterliliklere sahip olmaları ve bunları belgelendirmeleri gereklidir. Havacılık sektöründeki kuruluşların her türlü faaliyeti ulusal düzeyde Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'na bağlı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, uluslararası düzeyde ise ICAO(Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı), EASA(Avrupa Havacılık Emniyeti Teşkilatı) gibi havacılık kuruluşlarının izni ve denetimi ile yürütülmektedir. Eskişehir Sabiha Gökçen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi “Tanınan Okul” statüsü kazanma süreci Türkiye’de mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarının havacılık alanında belirlenmiş standartlara, kurallara uyumlu hale getirilerek akreditasyonunun sağlanmasını ve mezunlarının yeterliliklerinin yükseltilerek belgelendirilmelerini amaçlamaktadır. Okulun yürütmüş olduğu bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı (2015 – 2019) belirtilen “Bütün bireylere çağın gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve davranışın kazandırılması ile girişimci, yenilikçi, yaratıcı, dil becerileri yüksek, iletişime ve öğrenmeye açık, öz güven ve sorumluluk sahibi, sağlıklı ve mutlu bireylerin yetişmesine imkân sağlamak.” stratejik amacının gerçekleştirilmesine de katkı



sağlamaktadır(T.C. Milli Eğitim Bakanlığı 2015-2019 Stratejik Planı, Stratejik Amaç 2).

Türkiye’de hava aracı bakımı eğitimi veren her türdeki kurumun yetkilendirilmesini Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü yürütmektedir(Hava aracı Bakım Eğitimi Kuruluşları Yönetmeliği, 2012). Hava aracı bakım eğitimi veren tüm kurum ve kuruluşların onaylı(yetkili) olabilmesi için Bakım Eğitim Kuruluşu Açıklamalar Dökümanı(BEKAD)’nda belirtilen esaslara göre tesis, personel, eğitim teçhizatı, eğitim prosedürleri ve kalite eğitimi konularındaki gereklilikleri karşılaması gerekmektedir. Hava Aracı Bakım Personeli Lisans Yönetmeliği ve Talimatı(SHT-66) temel bilgi gerekliliklerine (Hava Aracı Bakım Personeli Lisans Yönetmeliği,2013, madde 16 ve Hava Aracı Bakım Personeli Lisans Talimatı ve Ekleri, 2014,Ek-1.c)uygun müfredatla eğitim veren ancak SHY-147 onayı olmayan Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı uçak bakım alanında bakım eğitimi veren mesleki ve teknik Anadolu liselerine 11/07/2014 tarih ve UED-2014/3 sayılı genelge kapsamında başvuruları halinde yapılacak denetim ve değerlendirmelerin sonunda “Tanınan Okul” statüsü verilebilmektedir(SHY-147 Kapsamında Tanınan Okul Statüsü Genelgesi,2014). Okulumuz bu genelge kapsamında 31.07.2014 tarihinde“SHY-147 Kapsamında Tanınan Okul Statüsü” başvurusunda bulunmuştur. Okula yapılan ilk ziyaret sonrası gönderilen “ön denetim raporunda belirtilen eksiklikler tamamlandıktan sonra 24/04/2015 tarihinde ikinci başvuru yapılmıştır. 6-7 Mayıs 2015 tarihlerinde Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Yetkililerince yapılan denetlemede Okulumuz B1.1 (gaz türbin uçak gövde motor) ve B2 (uçak aviyonik) kategorilerinde başarılı bulunmuş ve “Tanınan Okul” statüsünü elde etmiştir. 8 aylık sürede “Tanınan Okul” genelgesine göre iki kategoride birden uçak bakım alanında yapılan eğitimin akreditasyonunun (tanınırılığının) sağlanması bakımından Okulumuz Türkiye’de bir ilki gerçekleştirmiş olduğundan dolayı çalışma özgün bir çalışmadır.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü SHY/SHT-66 kapsamında hava aracı bakım personeli lisansı başvurusu yapacak kişilerin çeşitli lisans kategorilerine göre yetkili bakım kuruluşlarında belirli bir süre bakım deneyimine sahip olması gerekmektedir. SHT-66’ya göre bakım deneyimi süresi B1.1 ve B2 kategorilerinde lisans alacak kişiler için herhangi bir meslek lisesi mezunu olması halinde 5 yıl, SHGM tarafından tanınan okul mezunu olması halinde 3 yıldır(Hava Aracı Bakım Personeli Lisans Talimatı ve Ekleri, 2014, madde IR 66 A 30).

Diğer taraftan hava aracı bakım lisansı almak isteyen kişiler, SHGM tarafından tanınan okulda eğitim görmüşler ise SHT-66 Hava Aracı Bakım Personeli Lisans Talimatı ’ndaki ilgili modüllerden okulda yapılan sınavlardan 100 puan üzerinden 75 puan almışlar ise SHGM tarafından ayrıca modül sınavlarına tabi tutulmaksızın lisans alabileceklerdir(SHY-147 Kapsamında Tanınan Okul Statüsü Genelgesi,2014).

Hava aracı bakımı yapan kuruluşlar istihdamda öncelikli olarak “Tanınan Okul” statüsüne sahip okul mezunlarını tercih etmektedir. Bu statüye sahip okullardan mezun olanlar ortalama olarak 8 yıl yerine 3 yıllık bir iş tecrübesi sonunda hava aracı bakım lisansına sahip olarak daha fazla gelir ve kariyer basamaklarında ilerleme imkanına kavuşmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Havacılık sektörünün ülkemizde çok hızlı gelişmesine paralel olarak uçak bakım alanında eğitim veren orta ve yüksek öğretim kurumlarından yeterli sayı ve nitelikte uçak bakım teknisyeni

yetiştirilememektedir. İşgücü açığı İŞKUR tarafından düzenlenen uçak bakım alanında eğitim veren yüksekokullar bünyesinde yürütülen istihdam garantili kurslar ile karşılanmaya çalışılmaktadır. Hava aracı bakımı yapan kuruluşlarda çalışan lisanslı, deneyimli uçak bakım teknisyenlerinin yurt dışındaki sektör kuruluşlarına geçişleri de ülkemizdeki bakım kuruluşlarında lisans sahibi, nitelikli ve deneyimli uçak bakım teknisyeni ihtiyacını artırmaktadır.

1.2. Çalışmanın Amaç ve Hedefleri

1.2.1. Çalışmanın amacı

Uçak bakım alanına sahip Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı mesleki ve teknik eğitim orta öğretim kurumlarının ulusal ve uluslararası mevzuat, standartlar ve yeterliliklere göre akredite kurum(tanınan okul) statüsüne kavuşturulmasıdır.

1.2.2. Çalışmanın hedefleri

1. Okulda SHY-147 Kapsamında Tanınan Okul Statüsü çalışma ekibinin oluşturulması, faaliyetlerin ve süreçlerin planlanması.
2. Tanınan Okul statüsü ile ilgili okulda, ilçe ve il MEM 'de, Milli Eğitim Bakanlığı'nda ve kamuoyunda farkındalık oluşturulması.
3. Milli Eğitim Bakanlığı uçak bakım alanı öğretim programının ulusal ve uluslar arası havacılık otoritelerinin belirlediği hava aracı bakım teknisyenliği modül programları ile karşılaştırılması, içerik, seviye ve süre olarak uyumlu hale getirilmesi.
4. Ulusal ve uluslararası havacılık otoritelerinin uçak bakım alanı eğitimi için belirlediği (SHY147,EASA-147 vb.) asgari uçak bakım alanı donanımının okulumuza kazandırılması.
5. Okulumuzun uçak bakım alanında görevlendirilen öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin artırılması.
6. Etkin ve verimli uygulamalı mesleki eğitim için uçak bakım alanında deneyimli usta öğreticilerin görevlendirilmesi.

4. GELİŞME

4.1. Yöntem

Bu çalışmada tekil tarama modelinden yararlanılmıştır. Çalışmanın evreni Türkiye'de ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde hava aracı bakım eğitimi veren okullardır. Örneklem ise bünyesinde uçak bakım alanı bulunan bir mesleki ve teknik lisedir. Veri toplama aracı olarak görüşme soruları, toplantı tutanakları, kayıtlar, yazışmalar kullanılmıştır. Elde edilen veriler Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü denetleyici personeli tarafından çözümlenmiştir.

4.2. Plan

SHY-147 Tanınan Okul Statüsü Genelgesi ekindeki Mekanik/Aviyonik kalifiye eleman kontrol listesinde yer alan konular (Emniyet tedbirleri, Mekanik, Elektrik, Elektronik, Tesviye, Kompozit, Ahşap, Kumaş kaplama, Bakım teknikleri, Gaz türbinli motorlar, Turboprop-turboşaft ve pistonlu motorlar, Pervane) için uçak bakım alanı öğretmenlerinden oluşan 12 komisyon kurulmuştur. SHT-66 içinde yer alan 17 modül üzerinde yapılacak çalışmalarda matematik, fizik ve uçak bakım alanı öğretmenlerinden modül koordinatörleri belirlenmiştir.



	Ağustos - 2014	Eylül - 2014	Ekim - 2014	Kasım - 2014	Aralık - 2014	Ocak - 2015	Şubat 2015	Mart 2015	Nisan - 2015	Mayıs - 2015
Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne B1.1 ve B2 kategorilerinde "Tanınan Okul Statüsü" başvurusu ve ön hazırlık çalışmaları										
"Tanınan Okul Statüsü" Çalışma Ekibinin oluşturulması										
Faaliyetler ve süreçlerin planlanması										
SHGM tarafından okulda 25-26 Ağustos 2014 tarihlerinde ön denetim yapılması ve ön denetim raporunun gönderilmesi										
Modüllerin koordinatörlerinin belirlenmesi										
Her işlem grubu (konu)'nun komisyon başkanı ve üyelerinin belirlenmesi										
Kontrol listesinde bulunan işlemlerin öğretim programı ile karşılaştırılmasının yapılması										
Mekanik / Aviyonik eleman kontrol listesindeki işlemlerin hangi sınıf / ders / modül / atölye içinde yürütüleceğinin belirlenmesi										
Gerekli olan donanım (araç, gereç, cihaz , tezgah , ekipman v.b.) belirlenmesi										
Donanım malzemelerinin maliyetinin belirlenmesi										
Donanımların temini için kaynak araştırmasının yapılması										
Gerekli donanım malzemelerinin okula alımı										
Kontrol listesindeki işlemlerin okulda gerçekleştirilme durumlarının belirlenmesi										

4.3. Uygulama

4.3.1. Çalışmanın uygulanması

1. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü'ne B1.1 ve B2 kategorilerinde "Tanınan Okul Statüsü" başvurusu ve ön hazırlık çalışmaları yapıldı.
2. Okulda "Tanınan Okul Statüsü" Çalışma Ekibi oluşturuldu. Okul müdürü, Teknik müdür yardımcısı ve projelerden sorumlu müdür yardımcısı ile uçak bakım alanında görevli öğretmenler ekipte görev aldı. Faaliyetler ve süreçler planlandı.
3. SHT-66 Hava Aracı Bakım Personeli Talimatında yer alan ilgili modüllerin koordinatörleri belirlendi.
4. SHY -147 kapsamında Tanınan Okul Statüsü Genelgesi ekinde yer alan Mekanik / Aviyonik Kalifiye Eleman Kontrol Listesindeki her işlem grubu (konu)'nun komisyon başkanı ve üyeleri belirlendi. Ayrıca Komisyon üyeleri tarafından;



- Kontrol listesinde bulunan işlemlerin öğretim programı ile karşılaştırılması yapıldı. Öğretim programında eksik olan konular belirlendi. Okul Müdürlüğü bu konuların müfredata girmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'na başvuru yaptı ve MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından kurulan komisyonlarca öğretim programları revize edildi.
- 2015 Mayıs ayına kadar kontrol listesindeki işlemlerin okulda gerçekleştirilme durumları belirlendi.
- Her bir işlemin yapılabilmesi için gerekli olan donanım listesi şartnameleri ile birlikte Okul Müdürlüğüne verildi.
- Her bir öğrenci için mekanik / aviyonik kalifiye eleman listesinde yer alan işlemlere ilişkin mekanik / aviyonik işlem yapıtları ile pratik eğitim kayıt defterleri hazırlandı.
- SHGM tarafından Tanınan Okul Statüsü denetleminde tespit edilen bulgulara ilişkin düzenlemeler, "Kök Nedenler ve Düzeltici Faaliyetler Rapor" ları hazırlandı.

5.Modül Koordinatörleri tarafından Milli Eğitim Bakanlığı Uçak Bakım Alanı müfredatı ile SHT-66 Talimatı Ek-1'e göre SHT-66 temel bilgi gereklilikleri karşılaştırma formları (içerik, teorik ve pratik eğitim süreleri, müfredat seviyeleri)hazırlandı.

6.Uçak bakım alanı zümresi tarafından;

- Mekanik / Aviyonik eleman kontrol listesindeki işlemlerin hangi sınıf / ders / modül / atölye içinde yürütüleceği belirlendi.
- Kontrol listesindeki her bir işlem için gerekli olan donanım (araç, gereç, cihaz, tezgah, ekipman vb.) belirlendi.
- İhtiyaç duyulan donanım malzemelerinin maliyeti okul satın alma komisyonu tarafından belirlendi.
- İhtiyaç duyulan donanımların temini için kaynak araştırması yapıldı. 6 kurumdan nakdi ve aynı destekler alındı.
- Satın alma komisyonunca bütçe imkânları doğrultusunda gerekli donanım malzemeleri okula alındı.
- B1.1 ve B2 kategorileri için SHT-66 talimatı ve SHT-66 Temel Bilgi gerekliliklerine uygun olarak " Yeterlilik Sınavı Uygulama Yönergesi" hazırlandı.
- Tanınan Okul Eğitim Süreleri Tablosu 'nda B1.1 ve B2 kategorileri için gerekli olan minimum teorik ve pratik eğitimlerin okulun haftalık ders çizelgesi ve tam gün tam yıl uygulamasına göre planlaması yapıldı.

7.Okulun uçak bakım alanında görevli öğretmenler bir üniversitede teorik ve uygulamalı alan eğitimi aldı.

8.Havacılık sektöründe deneyimli olan personelin istihdamı için İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığı ile yapılan görüşme ve yazışmaların sonucunda Okulda 3 usta öğretici görevlendirildi.

9.Uçak Bakım Alanı öğrencilerinin okulda uygulayamadıkları işlemleri sektör kuruluşlarında uyguladıklarına ilişkin yazılar temin edildi.

10.Okul, ilçe ve İl MEM, Milli Eğitim Bakanlığı ile kamuoyunda ilgililere "Tanınan Okul" ile ilgili bilgi verildi.

11.Tanınan Okul Statüsü için ikinci başvuru dosyası hazırlanarak 24.04.2015 tarihinde başvurusu yapıldı.

4.3.2. İzleme ve değerlendirme

“Tanınan Okul Statüsü” çalışması Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü Denetleme Heyeti tarafından ön denetim (25-26 Ağustos 2014) ve son denetim (06-07 Mayıs 2015) olmak üzere iki defa izlenmiş ve değerlendirilmiştir. Ön denetleme raporunda yer alan bulgulara göre eksiklikler 8 ayda tamamlanmıştır. Son denetleme raporuna göre Okulumuz SHY-147 kapsamında Tanınan Okul Statüsü Belgesine hak kazanmıştır. Belgenin geçerlilik süresi 5 yıldır. SHGM her mevzuat değişikliğinde denetleme yapacaktır. Ayrıca iki yılda bir defa bildirimsiz denetleme yapılacaktır.

5. SONUÇLAR

1. Okulun ülke genelindeki tanınırlığı ve tercih edilişliği artmaktadır. Okula giriş TEOG puanı bir önceki yıla göre 11 puan yükselmiş ve okul en yüksek TEOG puanı ile öğrenci alan mesleki ve teknik Anadolu lisesi olmuştur.
2. Mezunların sektörde tercih edilişliği artmaktadır. Hava Kuvvetleri Komutanlığının uçaklarına bakım hizmeti veren Merkez bu yıl istihdam edeceği 30 uçak bakım teknisyenini öncelikli olarak okulumuzdan temin etmek üzere İŞKUR İl Müdürlüğü’ne müracaat etmiştir.
3. Okulumuz son bir yıl içerisinde 2 ayrı şehirdeki havacılık alanında faaliyet gösteren 5 kurumla işbirliği protokolü imzalamıştır.
4. Bu çalışma ile Millî Eğitim Bakanlığı uçak bakım alanı öğretim programı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü’nün SHT-66 Hava Aracı Bakım Personeli Lisans Talimatı ’nda yer alan modüllerine içerik, seviye ve süre olarak uyumlu hale getirilmiştir.
5. Bu çalışma kapsamında MEB Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği ’ne konulan bir madde ile uluslararası sözleşme ve kurallara göre eğitim yapılan uçak bakım alanında özel hükümlerin uygulanması kararlaştırılmış(Millî Eğitim Bakanlığı Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği 2013, Ek Madde 1), uçak bakım alanı ve benzeri alanlarda pratik uygulamaları yaptırabilecek yeterliliklere sahip öğretmen bulunmadığı durumlarda, öğretmen norm kadrosu ile ilişkilendirilmeksizin usta öğretici görevlendirilmeye başlanmıştır. Ulusal ve uluslararası mevzuata göre uçak bakım alanında öğrenim gören öğrencilere yönelik olarak “Yeterlilik Sınavı Uygulama Yönergesi” hazırlanmıştır.
6. Çalışmanın başında SHGM ’nin yaptığı ön denetimde görülen eksikliklerin % 95’i giderilmiş ve okulumuzda gerçekleştirilen meslek dersi uygulamalarının oranı %45’ten % 82’ye çıkarılmıştır.
7. Çalışma döneminde Okulumuza 650 bin TL’lik kaynak sağlanmıştır. 8 alan öğretmeni teorik ve pratik eğitim almıştır.

6. TARTIŞMA

Millî Eğitim Bakanlığı 2015-2019 Stratejik Planında Eğitim ve Öğretimde Kalite başlığı altında yer alan “Hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde, iş gücü piyasasının talep ettiği beceriler ile uyumlu bireyler yetiştirilerek istihdam edilebilirliği artırmak” hedefinin gerçekleştirilmesi için “Kişisel gelişim ve mesleki ve teknik eğitim kurs programlarının ve belgelerinin uluslararası geçerliğine ve akreditasyonuna yönelik çalışmalar yapılacaktır.”(T.C. Millî Eğitim Bakanlığı 2015-2019 Stratejik Planı, Stratejik Hedef 2.2)).

Uçak bakım alanında Eskişehir Sabiha Gökçen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi’nin akreditasyon sürecinde kazandığı birikim ve deneyimler gelecek yıllarda diğer uçak bakım alanı bulunan diğer



okullara yaygınlaştırılabilir. Bu amaçla Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü “Uçak bakım alanında akreditasyon” konulu bir çalıştay düzenleyerek mevcut durum ve yapılacak çalışmalar ile rapor hazırlayarak bu konudaki yol haritasını belirleyebilir.

KAYNAKLAR

Milli Eğitim Bakanlığı Orta Öğretim Kurumları Yönetmeliği(2013,7 Eylül), *T.C. Resmi Gazete*, 28758.

SHY 66 Hava Aracı Bakım Personeli Lisans Yönetmeliği(2013, 30 Ekim), *T.C. Resmi Gazete*, 28806.

SHY 147 Hava Aracı Bakım Eğitimi Kuruluşları Yönetmeliği(2012,18 Ağustos), *T.C. Resmi Gazete*, 28388.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (2014)”SHT 66 Hava Aracı Bakım Personeli Lisansı Talimatı”.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (2014)”SHY 147 Kapsamında Tanınan Okul Statüsü Kapsamında Tanınan Okul Statüsü Genelgesi(UED-2014/3).

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı 2015 – 2019 Stratejik Planı (2015) .

HALK EĞİTİMİ MERKEZLERİNDEN HİZMET ALAN KURSIYERLERİN YÖNETİMDEN BEKLENTİLERİ NELERDİR? BU BEKLENTİLERİN KARŞILANMA DÜZEYİ NEDİR?

Ömer KESKİN

*Derepaşarı İlçe Milli Eğitim Müdürü
muallimomer08@hotmail.com*

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Halk Eğitimi Merkezlerinden hizmet alan kursiyerlerin yöneticilerinden beklentilerini ve bu beklentilerin karşılanma düzeyini belirlemektir. Beklentilerin ve beklentilerin karşılanma düzeyinin; kursiyerlerin yaşına, eğitim düzeyine, kurslara geliş sebebi ve medeni hallerine göre farklılık gösterip göstermediğini, beklentilerin karşılanma düzeyinin ise yöneticilerin eğitim düzeyine, mezun oldukları alana, yaşa ve kıdeme göre değişip değişmediğini belirlemek alt amaçlardır.

Bu araştırma da Nicel Araştırma Yöntemi kullanılmıştır. Anket tekniği kullanılarak kursiyer ve yöneticilere ait verilere ulaşılmıştır. Kursiyer beklentilerini belirlemek amacıyla bilgi toplama aracı hazırlandı. Daha sonrada beklenen davranışların tekrarlanma sıklığı arandı. İl merkezi ve ilçe merkezlerinde toplam on iki Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü'ne bağlı değişik kurslara devam eden kursiyerler ve Halk Eğitimi Merkezi Müdürleri bu araştırmanın evrenini oluşturmuştur.

Araştırmanın sonucunda beklentilerin kursiyerlerin medeni hallerine, öğrenim düzeylerine ve kursa geliş sebeplerine göre farklılık gösterdiği, cinsiyete göre ise farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Beklentilerin karşılanma düzeyinin ise kursiyerlerin cinsiyetine, medeni hallerine ve kursa devam etme sebeplerine göre farklılık gösterdiği ancak öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca beklentilerin karşılanma düzeyinin Halk Eğitimi Merkezi Müdürlerinin eğitim düzeyi ve mezun oldukları alana göre farklılık gösterdiği ancak yaş ve kıdeme göre farklılık göstermediği anlaşılmıştır.

Kursiyer beklentilerinkini karşılanmasında önemli bir değişken olan yöneticilerin eğitim yönü geliştirilmelidir. Araştırmanın yapıldığı Rize'de bulunan 12 Halk Eğitimi Merkezi Müdürü'nün hiç birisi Lisansüstü Eğitimi mezunu değildir. Bu bulgulardan hareketle yöneticiler lisansüstü eğitime teşvik edilmelidir. Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüklerinde görev yapan meslek dersleri öğretmenliği bölümü mezunlarının beklentileri karşılamada, diğer alan mezunlarına göre daha başarılı oldukları gerçeğinden hareket ederek Halk Eğitim Merkezlerinde görev yapan yöneticilerin Meslek Dersleri Alanı mezunu olanların arasından seçilmeleri ile ilgili yasal mevzuatın düzenlenmesi yapılmalıdır.

Anahtar Sözcükler: Yaygın Eğitim, Halk Eğitimi, Kurs, Kursiyer, Yetişkin Eğitimi

ABSTRACT

The purpose of this research, Public Education Centers and the expectations of meeting the expectations of service managers to determine the level of the trainees. Fulfilled expectations, and expectations; trainees 'age, education level, marital states, and by reason of courses varies arrival, fulfilled the expectations of the managers' level of education, the field they graduated, according to age and seniority determine the sub-goals have changed.



Quantitative Research Methods used in this research. The data were obtained using the technique of the survey participants, administrators and managers. Trainees were prepared to collect information in order to determine the expectations. You then return the expected frequency of behaviors being searched. Provincial and district centers in central total of twelve different courses, the Directorate of Public Education Center and the ongoing participants in this study population consisted of Directors of Adult Education Center. As a result, the civilized states of the expectations of learners, education levels differ according to the causes and course of arrival, according to sex showed that the difference. The level of expectations of the trainees gender, marital states, and differ according to the reasons to continue the course, but it was found not differ according to education levels. Principals' Training Center for the People also fulfilled the expectations and level of education differ according to the field they graduated, but is understood not differ according to age and seniority. Managers in meeting the educational aspect is an important variable beklentilerinkini Trainees should be developed. Rize of the study none of the 12 Adult Education Centre of the Director of Graduate Education is not a graduate. These findings should be encouraged to move graduate education administrators. Center for Public Education Directorates in meeting the expectations of graduates working in the department teaching vocational courses, they are more successful than other graduates of the fact that the movement of managers working in the Public Education Centers Area Vocational Courses legal legislation related to the regulation should be elected from among graduates.

Keywords: Non-formal education, public education, course, participants, adult education

PROBLEM

GİRİŞ

Çağımızdaki bilimsel ve teknolojik alandaki çok hızlı ilerlemelerin ortaya çıkardığı ihtiyaçları artık sadece örgün eğitim cevaplayamamaktadır. Bu sebeple örgün eğitim boşluklarını dolduracak, eğitimden beklenen sürekliliği ve işlevi sağlayacak, yurttaşlık bilinci kazandıracak bir faaliyet olarak yaygın eğitim ortaya çıkmaktadır. Halk Eğitimi Merkezleri, bireylerin değişen ve gelişen hayat şartlarına uyum sağlamaları için ekonomik açıdan verimli duruma gelmelerine, kültürel açıdan kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayan kurumlarımızın başında gelir.

Bilim ve teknolojiadaki hızlı ilerlemelerin, toplumsal ve bireysel yaşamı her geçen gün daha çok etkilediği bilinen bir gerçektir. Yeni üretim metotlarının işe koşulduğu çağdaş işletmelerde, üretimi tasarlayanlar ile üretimi gerçekleştirenler arasında kuvvetli bir bağ vardır. Bu bağ sadece belirli mesleki becerilere sahip kişiler ile onları yönetenler arasındaki bir hiyerarşik bağ değildir. Karşılıklı hak ve ödevlerin korunup kollandığı, yatay iletişim becerilerinin sergilendiği aynı zamanda karşılıklı saygı ve sevgiden gelen duygusal bir bağdır. Cumhuriyet döneminden bu güne kadar kalkınma planlarında, Millî Eğitim Şûralarında ve hükümet programlarında meslekî ve teknik öğretime ağırlık verilmesi öngörülmüş önemli kararlar alınmış birçok yasa çıkarılmıştır (Alkan, 1993: 271).

Günümüzde öğrenci beklentilerinin neler olduğunun ve önümüzdeki yıllarda hangi beklentilerin öne çıkacağının bilinmesi, hizmet stratejilerinin üzerine oturtulması gereken durumu ortaya çıkaracaktır.

Halk Eğitimi Merkezlerinde kursiyer beklentilerinin bilinmesi ve karşılanması, hem kursiyerleri önemseyip onlara saygı göstermen bir göstergesi hem de eğitimdeki kalitenin artması için bir gereksinimdir. Hizmetin, beklentilere göre sunulması yönetimin başarısını artıracaktır. Belirlenen ihtiyaçlar ve sergilenen davranışlar arasındaki tutarlılık olması kuruma olan bağlılığı ve o kurumun yöneticisine olan güveni artıracaktır.

Yaygın eğitim kurumlarında hizmet kalitesinin artırılması ve geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde konuyla ilgili bilimsel çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve yapılan çalışmaların önemli bir bölümünün örgün eğitim kurumlarındaki hizmet kalitesini bir bütün olarak ele alan (fiziksel çevre, sosyal imkânlar, eğitim kalitesi, öğrenci beklentileri, veli memnuniyeti, öğretmen yeterlilikler vb) veya değişik eğitim sistemlerinde öğrenci memnuniyetindeki farklılıkların belirlenmesini amaçlayan çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu sebeple yaygın eğitim faaliyetlerini düzenleyen Halk Eğitimi Merkezlerinin işlevlerinden biri olan yetişkin eğitimi hizmetlerinin kalitesinin yine bu hizmetlerden fayda sağlayan kursiyerler tarafından nasıl algılandığının saptanması ve eğitimde kalite çalışmalarını önemseyen Halk Eğitimi Merkezleri açısından oldukça önemli bir durumdur. Rize ve ilçelerindeki merkezlerde kalitenin artmasına yardımcı olmak için kursiyer beklentilerinin bilinmesi gerektiği ortaya çıkmıştır.

PROBLEM DURUMU

Her yerde ve her zaman yapılabilen ve herkese açık olarak sürdürülen kişinin gereksinimine dayalı ve kişinin isteyerek katıldığı yaygın eğitim uygulamaları insanlık tarihi kadar eskidir.

Devlet İstatistik Enstitüsünden elde edilen veriler üzerinden alınan bilgilerin incelenmesi, gözlemlenmesi ve araştırma sonuçları yaygın eğitim sisteminin de örgün eğitim gibi pek çok sorunu olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sorunlar zamanla beklentiye dönüşerek Halk Eğitimi Merkezi kursiyerlerinde yer etmektedir. Eğitimde bütünlüğün oluşması ve kalitenin yakalanması için kalite yönetimi kuramlarına göre bu beklentilerin yanıt bulması gerekmektedir.

Yaygın eğitim kurumlarının hedef aldığı kitle; yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, medeni hali ve öğrenme isteği gibi birçok özellikleri birbirinden farklı olan insanlardır. Esnaf, işçi, işveren, köylü, kentli, zanaatkar veya ev kadını v.b her meslektan olabilir. Her meslek ve durumdaki insanların beklentilerini bilmek ve karşılamak zor olsa da bunları en aza indirmek bile büyük başarı sayılmaktadır.

Problem Cümlesi

Halk Eğitimi Merkezlerinden hizmet alan kursiyerlerin yönetimden beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma düzeyi nedir?

Alt Problemler

1. Halk Eğitimi Merkezlerinden hizmet alan kursiyerlerin yönetimden beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma düzeyi nedir?
 2. Bu beklentiler, kursiyerlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni hal gibi durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
 3. Kursiyer beklentilerinin karşılanma düzeyi Halk Eğitimi Merkezi yöneticilerinin yaş, eğitim düzeyi, mezun olunan alan, meslekteki çalışma süresine göre değişiklik göstermekte mi
- Araştırmanın Önemi**



Eğitim bireyin doğumundan ölümüne kadar devam eden bir olgudur. Toplumların çektikleri sıkıntıların temelinde, eğitimsizliğin olduğu herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir.

Eğitimin iki türünden bir olan yaygın eğitimde eğitim yöneticileri genel anlamda hedeflerine ulaşabilmeleri için karşılaşılabilecek sorunları bilmeli ve ona göre davranış geliştirmelidirler.

Bu durumda Halk Eğitimi Merkezlerinde yaygın eğitim yoluyla hizmet alan kursiyerlere verilen eğitimde kalitenin artması için Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü'nden beklentilerinin neler olduğunun bilinmesi ve bu beklentilerin karşılanması oldukça önemlidir.

Kursiyerler düzeyinde yapılan bu araştırmada genel bilgi düzeyine ulaşabilmek için kursiyerlere ait yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kursa geliş sebepleri ve hangi kurslara devam edildiği gibi bilgilerin de elde edilmesi gerekmektedir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde görev yapan eğitim yöneticilerinin hedeflerine ulaşması için karşılaşılabilecek engelleri bilmek ve duruma göre rol üstlenmesi gerekmektedir.

Kısaca yaygın eğitimde yönetsel ve eğitsel hedeflere ulaşabilmek ve Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüklerinde karşılaşılan sorunların çözülebilmesi için, kursiyer beklentilerinin karşılanması gerekmektedir.

Bu araştırmada da Halk Eğitimi Merkezinden hizmet alan kursiyerlerin yönetimden beklentilerinin neler olduğunun belirlenmesi ve bu beklentilerin karşılanma düzeylerinin derecelendirilmesi yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular iyi yorumlandığında eğitim yöneticileri kendilerinden beklenen rolleri daha iyi yerine getirecek ve beklentileri karşılamış olacaklardır.

Buda yaygın eğitimdeki başarıyı artıracaktır.

Halk Eğitimi Merkezi ile işverenler arasında köprü konumunda olan kursiyerlerin daha iyi yetiştirilmesine olanak vereceği gibi kurumun çevrede olan itibarını da artıracaktır. Yine bu araştırma kursiyer ile Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü yöneticileri arasındaki iletişimin gelişmesine yardım edecek, karşılıklı görev ve sorumlulukların sınırlarının çizilmesine yardımcı olacaktır.

Eğitim yöneticileri kursiyerlerin isteklerini bilmeleri, onlara yardımcı olabilecekleri noktaların göz önüne serilmesi açısından bu araştırma önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı Rize İlinde ve ilçelerindeki Halk Eğitimi Merkezlerinde hizmet alan kursiyerlerin merkez yönetiminden beklentilerinin neler olduğu ve bu beklentilerinin karşılanma düzeyinin belirlemektir.

Yapılan araştırmalar sonucunda ülkemizde öğrenci beklentileri, veli beklentileri, öğrenci ve veli memnuniyetine, kısacası örgün eğitimde öğrenci beklentilerine yönelik çalışmalar çok sayıda mevcut iken, yaygın eğitimde kursiyer beklentilerine yönelik çalışmalara rastlanmamıştır.

Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan kursiyerlerin bu araştırma için kullanılan bilgi toplama aracında yer alan sorulara verdikleri cevaplar, onların gerçek düşüncelerini yansıtmaktadır.
2. Bu bilgi toplama aracında yer alan beklentilerin karşılanması düzeyinin belirlenmesi bölümünde bulunan sorulara verilen cevapların ön yargıdan uzak, kendi beklentileri olduğu düşünülmüştür.
3. Okuma yazma bilmeyen kursiyerlerin bilgi toplama aracındaki sorulara verdikleri cevaplar onların kendi içten düşüncelerini yansıtmaktadır.

Sınırlılıklar

1. Araştırma evrenine Halk Eğitimi Merkezi Müdürlükleri tarafından açılan kurslara devam eden kursiyerler dâhil edilmiştir. Örneklem olarak belirlenen kursiyerlerin fikirleri araştırmaya veri olarak kabul edilmiştir.
2. Yine bir yaygın eğitim kurumu olan Mesleki Eğitim Merkezlerinde açılan kurslara devam eden kursiyerler bu araştırma evrenine alınmıştır.
3. Yaygın eğitimin örgün eğitim gibi bir başlama ve bitiş tasrihi yoktur. Bu yüzden araştırmanın yapıldığı 2014–2015 eğitim ve öğretim yılında Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğünden hizmet alan kursiyerler oluştursa bile, araştırmanın yapıldığı zaman diliminde mevcut kursiyerler araştırmaya evrenine alınmıştır.

Araştırma Modeli

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evreni, örneklemi, evren ve örneklemin nasıl belirlendiği, verilerin toplanması için kullanılacak aracın geliştirilmesi ve verilerin analizinde kullanan istatistiksel teknikler açıklanmıştır. Bu araştırma da Nicel Araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara “Anket” tekniği ile ulaşılmıştır.

Evren

Rize Merkez ve ilçelerinde bulunan Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüklerine bağlı kurslara devam eden bütün kursiyerler ve Halk Eğitimi Merkezi Müdürleri bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadırlar. Bilgi toplama aracının Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüklerine dağıtımının yapıldığı 12 Kasım 2010 tarihinde ilimizde 513 kursa devam eden toplam 7475 kursiyer ve 12 Halk Eğitimi Merkezi Müdürü olduğu bilgisi İl Milli Eğitim Müdürlüğü veri tabanından (MEBBİS) alınmıştır.

Araştırmanın yapıldığı Rize merkez ve ilçelerinde 2010–2011 Eğitim - Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı on iki Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü tarafından açılan 513 kursa devam eden toplam 7475 kursiyerden oluşmaktadır.

Örneklem

Rize merkez ve ilçelerindeki Halk Eğitimi Merkezlerindeki “E-Yaygın Eğitim Otomasyon Sisteminde”, 2014–2015 Eğitim Öğretim yılında açılmış olan kurslardan belirlenen kurala göre aşağıdaki örneklem tablosunda da belirttiği gibi seçilen kursa devam eden kursiyerlerin % 10'u (yaklaşık 750) örneklem olarak alınmıştır. Örneklem olarak (Sosyal Bilimlere ait araştırmalar da genellikle araştırma evreninin % 10'u örneklem olarak kabul edilmiştir; Kaptan, 1984) % 10 kursiyere ulaşabilmek için, artı % 23 (yaklaşık 170) kursiyere daha veri toplama aracı gönderilmiştir.



12 Halk Eğitimi Merkezi'nde görev yapan 12 müdürde araştırma örnekleme içine alınmıştır.

Örneklem tablosunun oluşturulmasında “sistematik” örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Kaptan,1984:138).Örneklem tabloları oluşturulurken on iki Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü ayrı ayrı ele alınmıştır. Her bir Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü kapsamında açılan kurs isimleri ve kurs mevcutları listeden bakılmıştır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonunda elde edilen bulgular ışığında yorumlar ve değerlendirmeler yapılmış, sistemin daha etkili ve daha verimli çalışmasına yönelik aşağıdaki öneriler sıralanmıştır.

Halk Eğitimi Merkezi Yöneticileri;

1. Kurslarda yapılacak her türlü sosyal faaliyet ve kültürel etkinlik gibi sosyal gelişmişliğe katkı sağlayan organizasyonlardan bütün kursiyerleri haberdar etmeli ve katılmalarına imkân sağlamalıdır.

2. Kursiyerlere verilen eğitimin amaçları doğrultusunda beklentilerini açıkça söyleyebilmeli, onlardan isteklerini uygun şekilde belirtmelidirler.

3. Kursiyerlerin merkez binada veya kurs açılan yerde rahat edebilecekleri ortam oluşturmaları, kursiyerlerin isteklerine karşı nazik ve hoşgörülü olmalıdırlar, beklenti ve isteklerine karşı daha duyarlı olmalıdırlar.

4. Kursiyer beklentilerinkini karşılanmasında önemli bir değişken olan yöneticilerin eğitim yönü geliştirilmelidir. Araştırmanın yapıldığı Rize'de bulunan 12 Halk Eğitimi Merkezi Müdürü'nün hiç birisi Lisansüstü Eğitimi mezunu değildir. Bu bulgulardan hareketle yöneticiler lisansüstü eğitime teşvik edilmelidir.

5. Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüklerinde görev yapan meslek dersleri öğretmenliği bölümü mezunlarının beklentileri karşılamada, diğer alan mezunlarına göre daha başarılı oldukları gerçeğinden hareket ederek Halk Eğitim Merkezlerinde görev yapan yöneticilerin Meslek Dersleri Alanı mezunu olanların arasından seçilmeleri ile ilgili yasal mevzuatın düzenlemesi yapılmalıdır.

6. Usta öğreticilerin veya öğretmenlerin bireysel niteliklerinden kaynaklanan sorunların çözümü için, hizmet içi eğitime alınmalı ve yeterliliklerinin geliştirilmesine yardımcı olunmalıdır.

7. Yetki ve sorumluluklarını yasalarda belirtilen sınırlar içerisinde, sorunların çözümüne yardımcı olmak, çevre ile olan iletişimin geliştirmek, kaynakları daha etkili ve verimli kullanmak ve başarının artmasına yardımcı olacak etkinliklerin geliştirilmesinde kullanmalıdırlar.

8. Kursiyerlerin birbirleriyle veya yöneticilerle olan ilişkilerinin karşılıklı çıkar sağlama ortamına taşınmasına fırsat verilmemelidir

9. Kursiyerleri, kararların alınmasına katkıda bulunmasını sağlamalıdırlar.

10. Kursiyerlerin bilgi gelişim düzeylerine katkı sağlayacak eğitim ve öğretime yönelik seminer, panel ve konferans gibi faaliyetler düzenlenmeli ve bu faaliyetlere katılım sağlanmalıdır.

11. Yaygın Eğitim faaliyetlerinde zorunluluk olmayıp, gönüllülük ve ihtiyaç esas olduğundan, kursiyerleri küstürün yada kurslara devam etmesini engelleyecek tavır, tutum ve davranışlardan uzak durmalıdırlar. Kişisel durumları işten ayırt etmelidirler.

Ayrıca, Halk Eğitimi Merkezi Müdürlerine daha çok yetki verilmeli, yerel kaynakları harekete geçirmeleri ve belediyeler, sivil toplum kuruluşları ve Türkiye İş Kurumu ile sıkı işbirliği kurmaları sağlanmalıdır. Merkezler, eğitsel, sosyal ve kültürel etkinliklerinin yanında yetişkinlerin toplumsal sorunlara çözüm yolları aramak için bir araya geleceği ortamlara dönüşmelidir. Merkezlerde yetişkinlere yönelik rehberlik hizmetleri başlatılmalıdır.

Yetişkin eğitimi ile ilgili benzer araştırmalar ulusal düzeyde yapılmalıdır. Ayrıca çıraklık eğitim programlarının geliştirilmesi yönünde de çeşitli projeler hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Alkan, C (1993), Mesleki ve Teknik Eğitimde Politika ve Strateji Ankara- Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, 1. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Tebliği.
2. Anonim, (1992), Çıraklık ve Yaygın Eğitimde Gelişmeler, Ankara, T.C Milli Eğitim Bakanlığı, Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Matbaası.
3. Başaran, İ.E. (2000) Yönetimde İnsan İlişkileri, Ankara, Gül Yayın Evi.
4. Başaran, İ. E. (1993), Türkiye Eğitim Sistemi, Ankara, Kadioğlu Matbaası.
5. Celep, Cevat (1995) ,HALK EĞİTİMİ Kavramlar, İlkeler Yöntemler, Teknikler, Ankara
6. Güneş F. (ty), Kırsal Bölgelerin Kalkınmasında Halk Eğitiminin Rolü, Çağdaş Eğitim, sayı 143, Ankara: Meb yayınevi.
7. Kaya, Y.Kemal (1989), İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış, Ankara: Bilim Yayınları.
8. Kılıç E, 1983, Yaygın Eğitim Cumhuriyet Döneminde Eğitim, Ankara, MEB Yayınları sayı 91:469):MEB Yayınevi.
9. M.E.B - Ç.Y.G.M Bildiriler, 2007, Türkiye De Yaygın Eğitim Sisteminin Sorunları Ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, Ankara, ÇYGM Matbaası.
10. MEB-ÇYGM, Millî Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, 21 Mayıs 2010 tarih ve 27587 Sayılı Resmi Gazete).
11. M.E.B - Ç.Y.G.M Bildiriler, 2007, Türkiye De Yaygın Eğitim Sisteminin Sorunları Ve Çözüm Önerileri Sempozyumu, Ankara: ÇYGM Matbaası, www.cygmmeb.gov.tr, (12.08.2010)
12. Nural Eşref, (1987) ,Velilerin Okul Yönetiminden beklediği Davranışlar (Yüksek Lisans tezi), Ankara.
13. Okçabol, R.(1996), Halk Eğitimi (Yetişkin Eğitimi), 2. Basım, sayı 149, İstanbul: Der Yayınları .
14. Seçim, Hikmet(Ed) (1991), Halk Eğitimine Giriş AÖF Yayınları No 213, Eskişehir: AÖF Yayınevi.
15. Toktaş Pınar, (2007), Halk Eğitimi Merkezlerinde yaşanan Sorunlar ve Bu Sorunlara İlişkin Kursiyer Görüşleri (Yüksek Lisans tezi), Ankara



TÜRK MESLEKİ EĞİTİMİNDE YAŞAM BOYU ÖĞRENME

*Dr. İlker KEÇETEP

*Bülent Ecevit Üniversitesi, Çaycuma Meslek Yüksekokulu
ilkerkecetep@yahoo.com*

**Yrd. Doç. Dr. Hikmet YAZICI

*Bülent Ecevit Üniversitesi, Çaycuma Meslek Yüksekokulu
h_yazici@hotmail.com*

ÖZET

Yaşamboyu öğrenme (YBÖ) , Avrupa toplumlarının yarım yüzyıldır mekanizmalarını geliştirmeye, eğitim ve mesleki gelişim politikaları ile somutlaştırmaya ve insan kaynakları odaklı olarak kurgulamaya çalıştıkları bir olgudur. Türkiye, Avrupa Birliği üyeliği sürecinde yaşamboyu öğrenme projesine yönelik düzenleme inisiyatifi başlatmıştır. İlk, orta ve yükseköğrenim kurumlarında akreditasyon ve tanınma bakımından kaydedilecek mesafe, yaşamboyu öğrenme projesinin başarısında da önemli bir kolaylaştırıcı ve özendirici olmaktadır. Ancak, ülkemizde hâlihazırda, yapılandırılmış öğrenim kurumlarında Avrupa Birliği standardında bir akreditasyon ve kalite güvence mekanizması henüz oluşturulmuş değildir. Hâlbuki Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik başta olmak üzere dünyaya entegrasyonunda, insan kaynaklarının niteliğini iyileştirme politika ve uygulamalarının kilit rolü oynayacağı ortadadır. Bu çerçevede, eğitim ve öğretime yönelik düzenleyici kuruluşların ancak eşgüdüm içinde olmaları halinde, yaşamboyu öğrenme projesinin kaynak etkinliği bakımından başarıyla yürütülmesi mümkün görünmektedir. Çalışma Türkiye'de mesleki eğitimde yaşam boyu öğrenme konusuna değinerek bu önemli husus hakkında bir farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yaşam Boyu Öğrenme, Mesleki Eğitim, Türk Eğitimi, Yükseköğretim, İnsan Kaynakları, Avrupa Birliği.

GİRİŞ

Yaşamboyu öğrenme, yaşamboyu, gönüllü ve özgüdü temelinde kişisel veya mesleki nedenlerle yeterliliğin değişmesi ve gelişmesidir (Ireland Ministry of Education and Science, 2000). Buna paralel olarak, sosyal içermeye, aktif yurttaşlık ve kişisel gelişim, rekabetçilik ve istihdam edilebilirlik de yaşamboyu öğrenmenin felsefi aralanı içinde yer alır. Yaşamboyu öğrenme esas olarak istihdam piyasasının ihtiyaçlarının zorlaması ve kişisel azimle ortaya çıkan bir olgudur (Chapman & Aspin, 1997).

Yaşamboyu öğrenme (lifelong learning -LLL-), Avrupa Birliğinin eğitim vizyonunun çerçevesini oluşturan bir kapsama sahiptir. Avrupa Birliği, mevcut ekonomik ve sosyal değişimi, bilgi temelli topluma (Hollanders & Soete, 2010) hızlı geçişi, yaşanan Avrupa nüfusundan gelen demografi k baskıları dikkate alarak eğitim ve öğretime yeni yaklaşımların gerekli olduğunu tartışmakta ve bu yöndeki politika ve uygulamaların tasarımı yaşamboyu öğrenme çerçevesinde geliştirmektedir (Knapper & Cropley, 2000).

Yaşamboyu öğrenme, bir kişinin yaşamı boyunca bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli olarak güncellemesi olduğu için, bu öğrenme, ilkokuldan üniversiteye kadar diplomalı öğrenimin yanısıra, başta eğitim kurumları olmak üzere çeşitli devlet kurumlarının ve özel kesim kuruluşlarının sertifika vererek sundukları eğitimleri de kapsamaktadır. Buna ek olarak, yaşam ve çalışma tecrübesine dayalı öğrenme de yaşam boyu öğrenme kapsamındadır (Andresen & Cohen, 1995). Dolayısıyla, öğrenmenin kaynağı ne olursa olsun, eğer ölçme ve değerlendirme aşamasından sonra sertifikalandırılabilir veya belgelendirilebilecek bir öğrenme sözkonusu ise, bu öğrenmenin kişinin sahip olduğu yeterlilikler çerçevesinde bir şekilde değerlendirilmesi gerekir.

20. yüzyılın bitişi esnasında, önde gelen üniversitelerin birçoğu geleneksel, derece-krediye dayalı programlarını geniş bir yetişkin kesimini kapsayacak şekilde genişletmeye başladılar. Yeni programların bir kısmı krediye dayalı iken, bir kısmı kredisiz olarak tasarlandı. Bu yeni eğitim-öğretim programlarının dayandığı organizasyonel mekanizmalar şunlardır: Ek Programlar, Yetişkin ve Sürekli Eğitim Birimleri, Mesleki Uzmanlık Öğrenim Okulları, Yönetici Eğitim-Öğretim Programları ve Uzaktan Öğrenim Birimleri. Bu programların çeşitliliği ve kendine özgü faaliyetleri, geleneksel sistem içinde bütünüyle yeni örgütlenmeler olarak kendini göstermiştir. (Faris, 2004; Duke, 1999).

Yaşam boyu öğrenmenin hükümetlerin resmi gündemlerine gelmesi görece daha yeni tarihidir. Yaşam boyu öğrenme, 2001 yılındaki Prag Bakanlar Toplantısından beri Avrupa Yükseköğretim Alanının temel bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Prag Bildirgesi, bilgi temelli bir ekonomi ve toplumda yaşam boyu öğrenme stratejilerinin, rekabet ortamıyla baş etme, yeni teknolojileri kullanma, toplumsal uyum, eşit fırsatlar ve yaşam kalitesinin geliştirilmesi için gerekli olduğuna işaret etmektedir. Anılan tarihten bu yana, gelecekte karşılaşılabilecek güçlüklerle baş etmek için yaşam boyu öğrenmeyi yükseköğretime dâhil etme yönünde giderek artan bir farkındalık söz konusudur. Özellikle, Avrupa'nın demografik yapısında meydana gelen değişimden kaynaklanan zorluklar da, konunun önemini artırmaktadır.

Yaşam boyu öğrenmenin, geleneksel öğrenmeye göre öne çıkan dört özelliğinden söz edilebilir (CERI, 2001; OECD Observer, 2004): Sistemik bir öğrenme görüşünün sağlanması (yapılandırılmıştan yapılandırılmamışa bütün öğrenme biçimlerini kapsayan ve bununla bağlantılı yaşam döngüsünün bir parçası olan öğrenme fırsatları bakımından arzı ve talebi dikkate alan); öğrenenin merkeze konulması (öğrenenin ihtiyaçlarının çeşitliliği); öğrenme motivasyonu (dikkatlerin kişinin kendi temposuna ve özgüdülemeye dayalı öğrenmeye çekilmesi); eğitim politikasının çoklu amaçlarına vurgu (ekonomik, sosyal ve kültürel kazanımlar ile kişisel gelişme ve yurttaşlık).

Geleneksel öğrenme ve yaşamboyu öğrenme kavramları, esasen insanlığın geçirdiği siyasal ve ekonomik değişim ve dönüşümlere paralel içerikler kazanmıştır. Dolayısıyla, yaşamboyu öğrenmeyi geleneksel öğrenmenin alternatifi olarak sunma yerine; geleneksel öğrenmenin çağdaş olanına, yaşamboyu öğrenme demek daha doğrudur. Aşağıdaki tabloda her iki öğrenme arasında meydana gelen anlayış farklılıkları sıralanmaktadır. Sınıf içi veya sınıf dışı eğitim konsepti bağlamında bu noktada bir değerlendirme yapılmamaktadır (Bentley, 2000; Eurostat, 2006).



TÜRK MESLEKİ EĞİTİMİNDE YAŞAMBOYU ÖĞRENME

1996'da OECD üyesi ülkelerin eğitim bakanları "herkes için yaşamboyu öğrenme" stratejilerinin geliştirilmesini kabul ettiler. Bu yaklaşım OECD ülkelerinde çalışma bakanları, sosyal işler bakanları ve bakanlar düzeyindeki OECD konseylerinde onaylandı. OECD raporunda yaşamboyu öğrenme, istihdamı, ekonomik gelişmeyi, demokrasiyi ve sosyal içermeyi destekleyen önemli bir faktör olarak görülmektedir. OECD yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış öğrenmelerin onaylanmasını izlemekte ve bu yönde önerilerde bulunmaktadır (OECD, 1996).

Gelişmekte olan ülkelerde yaşam boyu öğrenme, genelde kültür ve geleneğin aktarılması, aktif yurttaşlık ve ulus inşasını güçlendirme için bir araç olarak kullanılır. Bu çerçevede Batılı ülkelerdeki gibi küresel rekabetçi piyasayla veya bireyciliğin güçlendirilmesi ve bireyin kendi kararlarını kendisinin vermesi davranışını geliştirilmesiyle herhangi bir ilişkisi yoktur. Bazı ülkelerde okul öncesinden emeklilik sonrasına kadar, başka bir deyişle beşikten mezara kadar ulus devlet ilkeleri veya ulusun inşasının temelleri olarak kabul edilen prensipler manzumesi sürekli bir indoktrinasyon faaliyeti olarak takdim edilmektedir.

Avrupa yaşamboyu öğrenme programını, Türkiye'de Ulusal Ajans (Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı) koordine etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, 2009 yılında yaşam boyu öğrenme strateji belgesini yayımlamıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2009). Bu belgede ulusal öncelikler ve bütün paydaşlara yönelik görev ve sorumluluklar tespit edilmiştir. 2010 yılı sonunda ulusal düzeyde koordinasyonu sağlamak üzere, paydaşlardan oluşan bir yönlendirme komitesi kurulmuştur.

Yaşamboyu öğrenme stratejisi belgesinde pek çok öncelik belirlenmiştir:

- Temel eğitim başta olmak üzere eğitimin tüm kademelerinde okullaşma oranlarında artış sağlanması.
- Eğitim kurumlarının fiziki altyapısı ile eğitici personel sayısının ve niteliğinin ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi.
- Öğretim programlarının değişen ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli güncellenmesi.
- Yaşamboyu öğrenme kapsamında uluslararası işbirliğinin ve hareketliliğin artırılması.
- Yaşamboyu öğrenmenin finansmanının taraflarca paylaşılmasının sağlanması.
- İşgücünün niteliğinin uluslararası rekabet edebilir seviyeye ulaştırılması.
- Öğretim programları arasında ve okuldan işe-işten okula geçişlerin kolaylaştırılması.
- Mesleki yeterlilik sisteminin aktif hale getirilerek kalite güvence sisteminin kurulması.
- Yaşamboyu öğrenme kapsamında mesleki rehberlik hizmetlerinin güçlendirilmesi.
- Yaşamboyu öğrenmeye katılım sürecinde dezavantajlı bireylere özel önem verilmesi.
- Yaşamboyu öğrenmenin eş güdümü için tarafların görev ve sorumluluklarının açıkça belirtildiği bir yasal düzenlemenin yapılması.
- Toplumsal farkındalık artırılarak yaşamboyu öğrenme kültürünün oluşturulması.
- Etkin izleme, değerlendirme ve karar verme için veri toplama sisteminin güçlendirilmesi.
- Tüm bireylere okuma yazma becerisi kazandırılarak okuryazar oranında artış sağlanması.

-Yaşlıların sosyal ve ekonomik hayata etkin katılımlarını artırmak üzere yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinin desteklenmesi.

Bu strateji belgesiyle, Türkiye’de bir yaşamboyu öğrenme sistemi oluşturulması, oluşan sistemin çalışır ve sürdürülebilir duruma getirilmesinin amaçlandığı belgenin giriş kısmında ifade edilmiştir. Belge ile yaşamboyu öğrenme sisteminin oluşmasına katkıda bulunabilecek genel çerçeve çizilmektedir. Yaşamboyu öğrenme stratejisi belgesinde sorumlu ve yetkili kurumlar şunlardır: Milli Eğitim Bakanlığı, RTÜK, TÜİK, YÖK, ÇSGB, SHÇEK, MYK, Maliye Bakanlığı, İŞKUR, Ulusal Ajans, Üniversiteler. Ayrıca ilişkili kurum ve kuruluşlar olarak TRT, TESK, TOBB, işçi ve işveren sendikaları ve konfederasyonları, STK’lar, medya, yerel yönetimler, KOSGEB, STB, Kalkınma Bakanlığı (DPT), ÇASGEM, TÜRKAK, MYK’nın yetkilendirdiği kurum ya da kuruluşlar, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, ASAGM, Ulaştırma Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, İç İşleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Diyanet İşleri Başkanlığı, Sağlık Bakanlığı.

SONUÇ

Yaşamboyu öğrenme ile insanların sahip oldukları nitelikleri kolayca belgelendirmeleri ve ispat etmeleri mümkün olacaktır. Ayrıca, her düzeydeki kamu kuruluşundan, küçük-büyük çaplı özel kesim firmalarına ve STK’lara kadar toplum hayatındaki her tür organizasyonun bu anlayışa sahip olmasının mekanizmaları kurulmaktadır. Yaşamboyu öğrenme yaklaşımı ile, eğitim ve öğretim arz yanlı olmaktan ziyade talep yanlı olarak gündeme gelmekte ve politikaların tasarımı bu anlayışla yapılmaktadır. Özgüdüme, özkaynakla finansman, kendini gerçekleştirme ve özerklik bu nedenle öne çıkan kavramlar olmaktadır.

AB’nin YBÖ projesinin Türkiye için çıkarımları şu şekilde özetlenebilir: Türkiye, tarihsel, toplumsal ve coğrafi özellikleri itibarıyla YBÖ yaklaşımını bölgeye uyarlayabilir. YBÖ, insan kaynakları politikası bakımından referans alınabilecek çerçeve ve içeriğe sahiptir.

YBÖ çerçevesinin üç ana unsuru yeterince kapsayıcı olup, projelendirmeye imkân verecek kadar da somuttur (ekonomik gelişme, kişisel gelişme ve kendini gerçekleştirme, sosyal içerme ve demokratik anlayış ve eylem). Türkiye’nin yurt içinde ve uluslar arası düzeyde başladığı Farabi, Mevlana ve Yunus Emre inisiyatifleri, Türk eğitim ve üniversite sisteminin dışa açılmada yeni meydan okumalarla karşılaşması ve kendini geliştirme ile karşı karşıya kalması bakımından önemli bir fırsattır. Bu yönde, etkin kaynak kullanımı ve belirlenecek hedeflere ulaşmada performans değerlendirmesinde kurumlar arası işbirliği ve eşgüdüm hâlihazırda en önemli husus olup, kaynakların etkin kullanılmaması bakımından çeşitli riskler taşımaktadır. Türkiye’nin sözkonusu üç inisiyatifi uygulamada göstereceği performans, aynı zamanda İslam ülkeleri bakımından bir “yeni yorum” ve ortaklaşma dönemini gündeme getirecek potansiyele sahiptir.

KAYNAKÇA

- Andresen, L., Boud, D., & Cohen R. (1995). Experience-Based Learning: Contemporary Issues. G. Foley (Ed.), Understanding Adult Education and Training (2nd ed., pp. 225-239). Sydney: Allen & Unwin.



- Bentley, T. (2000). Learning beyond the Classroom. Educational Management, Administration and Leadership, 28(3), 353-364.
- CERİ (Centre for Educational Research and Innovation), 2001. Education Policy Analysis. OECD, Paris.
- Chapman, J. D., & Aspin, D. N. (1997). The School, the Community and Lifelong Learning. London: Cassell.
- Faris, R. (2004). Lifelong Learning, Social Capital and Place Management in Learning Communities and Regions: a Rubic's Cube or a Kaleidoscope? Erişim: Ocak 2012, <http://members.shaw.ca/rfaris/docs/hottopic.pdf>
- Hollanders, H. & Soete, L. (2010). The Growing Role of Knowledge in the Global Economy. UNESCO Science Report, Executive Summary; the Current Status of Science around the World.
- Knapper, C. K., & Cropley, A. (2000). Lifelong Learning in Higher Education (3rd ed.). London: Kogan Page.
- OECD, 1996. Lifelong Learning for All: Meeting of the Education Committee at Ministerial Level, 16–17 January, Paris.

759



EĞİTİM KONGRESİ

24-25 Ekim 2016, Antalya





T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
M.E.B. Atatürk Bulvarı No:98 I.Kat A Blok 06648 Bakanlıklar / ANKARA
Tel: 0 312 413 13 08 • Faks:0 312 413 19 67

mtegm.meb.gov.tr