



Kalkınmanın Ahahları

 **MESLEKİ VE**
TEKNİK EĞİTİM

Özcan Yıldırım 





KALKINMANIN ANAHTARI MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM

Özcan Yıldırım

Türk Metal Sendikası
Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları – 92
Ankara / 2023

Özcan YILDIRIM

Ankara'da 1981'de dünyaya geldi. Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesinden 2004'te mezun oldu. Yüksek lisansını işletme alanında yaptı.

Üniversite yıllarında, Aydın Doğan Vakfının geleneksel olarak düzenlediği Genç İletişimciler Yarışmasında "Memleket Nazım Hikmet" adlı radyo programı ile birincilik kazandı.

Mezuniyetinin ardından, TRT'nin "Hisarbuselik", "Benimle Oynar mısınız?", "Deniz İnsanları" ve "Kale İçi"nin de aralarında olduğu birçok dizi ve belgesel projesinin yapım ve çekim ekibinde görev aldı.

Anadolu Ajansının 2006 yılındaki sınavını kazanarak, bu kurumda muhabir olarak göreve başladı. Çalışmaları ile 2008'de Aydın Gazeteciler Cemiyeti, 2009'da TJK tarafından ödüllendirildi.

Türk Metal Sendikası tarafından 2018 yılında "Emek Dostu Ödülü"ne layık görüldü.

Özel haber çalışmalarıyla Ekonomi Muhabirleri Derneğinin "Altın Kalem Ekonomi Basını Başarı Ödülü"ne 2016 ve 2021 yıllarında değer bulundu.

TİSK'in kurumsal sosyal sorumluluk projelerini geleneksel olarak ödüllendirdiği "Ortak Yarınlar Ödül Programı"nın jürisinde farklı yıllarda birçok ünlü isimle birlikte yer aldı.

Kısa adı TAFED olan Türkiye Aşçılar Federasyonu Başkanı Şef Zeki Açıköz ile Siyasetin Sofrası isimli kitabı kaleme aldı.

Basın yayın sektöründe 20 yılı geride bırakan Yıldırım, ekonomi ve siyaset ağırlıklı haberleriyle gazeteciliğe devam ediyor.

Yıldırım, evli ve iki çocuk babasıdır.

1. Basım Haziran 2023

ISBN: 978-605-72315-9-8



Türk Metal Sendikası

Araştırma ve Eğitim Merkezi

Beştepe Mahallesi 4. Sokak No: 3 Söğütözü

06560 - Yenimahalle/ANKARA

Tel: 0 (312) 292 64 00 **Faks:** 0 (312) 284 40 18

basin@turkmetal.org.tr

Tasarım: Okan Akyürek

Baskı

BÜYÜK ANADOLU GRUP

İstanbul Caddesi Elif Sokak Sütçü Kemal İş Merkezi

No :7/18 İskitler / ANKARA

Tel: 0(312) 384 30 70 (Pbx) **Faks:** 0(312) 384 30 67

Canim babama...

Kalkınma, bir toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel olarak gelişmesini ifade eder. Kalkınma sayesinde refah artar, ekonomik büyüme sağlanır. Güçlü bir ekonomide, daha fazla istihdam olanağı ortaya çıkar, bu sayede yoksulluk azalır. Yoksulluğun azalması da sosyal adaletin sağlanmasına giden yolda ilk adımdır. Elbette tüm bunlar belirli bir sürecin sonucunda gerçekleşir. Kalkınmayı sağlayacak güçlü bir ekonomiyi yaratmak, uzun vadeli planlamaların bir sonucudur. Oluşturulan tüm planların temelinde üretim ve beşeri sermayenin gelişimi yer alır. Çünkü ancak bu sayede istihdam artar, teknolojik yenilikler gerçekleşir, katma değeri yüksek ürünler üretilir.

Kalkınma politikaları genellikle işsizlikle mücadeleyi hedefler. Ekonomik büyüme, yeni iş olanakları yaratırken, eğitim politikaları da işsizliği azaltma konusunda önemli bir rol oynar. Ara eleman açığı, nitelikli eksikliği gibi kavramların gündemden düşmediği ülkemizde, mesleki eğitim kalkınma açısından özel bir yeri ve önemi vardır. Çünkü mesleki eğitim işsizlik oranını düşürme, yoksulluğu azaltma ve gelir eşitsizliklerini giderme açısından büyük bir potansiyele sahiptir.

Öncelikle, mesleki eğitim, yerel sanayi ve ekonomi programlarıyla doğrudan ilişkilidir. Sektörün ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak talebine göre tasarlanır. Mesleki eğitim sayesinde belirli bilgi ve becerilerin öğrenilmesinin yanında pratik beceriler de elde edilir. nün becerilerini geliştirerek rekabet gücünü artırır, nitelikli, daha verimli bir üretim sürecine katkı sağlar, ekonomik büyümeyi destekler. Aynı zamanda nün kalitesinin artması daha iyi iş fırsatlarına erişim sağlama imkanı sunar. Bu da toplumsal refahı ve yaşam standartlarını yükseltir. Yani, mesleki eğitim, bir ülkenin kalkınması için temel faktörler arasındadır.

Biz, Türk Metal Sendikası olarak mesleki eğitimin önemini her fırsatta dile getiriyoruz. Hayata geçirdiğimiz projelerle, kurduğumuz işbirlikleriyle mesleki eğitimin yaygınlaşması ve niteliğinin artması için çaba sarf ediyoruz. Ancak ülkemizde gerek toplumdaki algı gerek eğitim sisteminde var olan çeşitli olumsuzluklar nedeniyle mesleki eğitimin potansiyel ve öneminin farkında olmadığımız gerçeğiyle karşı karşıyayız. Bu yüzden bu konuyu tartışmaya açmalı, ülkemiz ve geleceğimiz için kalkınma yolunda ilk adımı atmalıyız.

Emek dostu gazeteci Özcan Yıldırım'ın bu çalışması, endüstri ilişkileri sisteminin paydaşlarının, işveren ve sendika temsilcilerinin, mesleki eğitim konusunda yetkin bürokratların, akademisyenlerin, görüşlerini, tespitlerini ve önerilerini kapsaması açısından büyük bir önem taşıyor.

Bu çalışmanın, sendikamız yayınları arasında yer almasından büyük bir mutluluk duyuyorum. Çalışmanın, tüm çevreler tarafından faydalı bir kaynak olacağına inanıyorum, emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Pevrul KAVLAK

TÜRK – İŞ Genel Sekreteri
Türk Metal Sendikası Genel Başkanı



TİSK VE MESS YÖNETİM KURULU BAŞKANI ÖZGÜR BURAK AKKOL:

**GELECEĞİN MESLEKLERİNDE YERİNİ
BULABİLECEK GENÇLERİ YETİŞTİRMELİYİZ**

1



MEB MESLEKİ EĞİTİM GENEL MÜDÜRÜ NAZAN ŞENER:

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE PARADİGMA DEĞİŞİMİNE GİTTİK

15



BORUSAN HOLDİNG İNSAN, İLETİŞİM VE
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK GRUP BAŞKANI NURSEL ÖLMEZ ATEŞ:

**YENİ YETKİNLİK VE BECERİ ALANLARINA
UYGUN BÖLÜMLER AÇILMALI**

31



YÖK YÜRÜTME KURULU ÜYESİ PROF. DR. ÖMER AÇIKGÖZ:

**DÜZENLEMELER VE İŞ BİRLİĞİ PROTOKOLLERİ MESLEKİ VE
TEKNİK EĞİTİME BAKIŞI OLUMLU ETKİLEDİ**

43



OSTİM YÖNETİM KURULU BAŞKANI VE OSTİM TEKNİK
ÜNİVERSİTESİ MÜTEVELLİ HEYETİ BAŞKANI ORHAN AYDIN:

**GENÇLER SANAYİDE ÇALIŞMAK,
TEZGAH BAŞINDA OLMAK İSTEMİYOR**

61



PERYÖN YÖNETİM KURULU BAŞKANI BUKET ÇELEBİÖVEN:

**MESLEKİ EĞİTİME HİÇ OLMADIĞI KADAR
ÖNEM VERİLMELİ VE YATIRIM YAPILMALI**

73



ARAŞTIRMACI - YAZAR EVRİM KURAN:

**YETENEK KİTLİĞİNİN VE YETENEK GÖÇÜNÜN
SEBEPLERİ DOĞRU ANALİZ EDİLMELİ**

87



GAZİ ÜNİVERSİTESİ TEKNİK BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU

MÜDÜRÜ DOÇ. DR. ALPAY ÖZER:

**GENÇLERE FIRSAT VE KENDİLERİNİ
İSPATLAYACAKLARI İMKANLAR VERİLMELİ**

97



İLO TÜRKİYE OFİSİ YÖNETİŞİM VE UYUM UZMANI DR. NURAN TORUN ATIŞ:

TÜRKİYE'DE BECERİ UYUMSUZLUĞU YAŞANIYOR

113



TÜRK METAL SENDİKASI GENEL BAŞKANI PEVRUL KAVLAK:

**NİTELİKLİ İŞ GÜCÜ İÇİN BİZ DE VARIZ.
MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM LİSESİ YAPTIRDIK**

131



Özgür Burak AKKOL

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU (TİSK) VE
TÜRKİYE METAL SANAYİCİLERİ SENDİKASI (MESS)
YÖNETİM KURULU BAŞKANI



TİSK ve MESS YÖNETİM KURULU BAŞKANI ÖZGÜR BURAK AKKOL:

GELECEĞİN MESLEKLERİNDE YERİNİ BULABİLECEK GENÇLERİ YETİŞTİRMELİYİZ

Akkol, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından son yıllarda mesleki ve teknik eğitim konusunda eğitim, üretim ve istihdam döngüsünü güçlendirecek adımların atılmasının memnuniyet verici olduğunu ifade etti. Her zaman iyileştirilmeye ve geliştirilmeye açık olan mesleki ve teknik eğitimde yeni uygulamaların da hayata geçirilmesi gerektiğini vurguladı.

Mesleki ve teknik eğitim çalışmalarında işletmelerin, işverenlerin ve piyasanın beklenti ve ihtiyaçlarının dikkate alınması gerektiğine işaret eden Akkol, "Öncelikle iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayan bir eğitim sisteminin olması önemli. Piyasada nitelikli iş gücü ihtiyacı analizinin yapılması akabinde hem nitelikli insanı yetiştirecek hem de istihdamı destekleyecek yönde aksiyonların alınması kıymetli. Kamu, işçi ve işveren temsilcileri bir araya gelmeli ve gençleri geleceğe hazırlayacak programları, çalışmalarını hayata geçirmeliyiz" dedi.

Akkol, dijitalleşmenin çalışma hayatını etkilediğini belirterek, bununla birlikte iş yapış biçimleri ve çalışma yöntemlerinin değiştiğine dikkat çekti. Akkol, değişim içerisinde motivasyonunu koruyacak, yaşanan dönüşüme ayak uydurabilecek, geleceğin mesleklerinde yerini bulabilecek gençlerin yetiştirilmesi gerektiğini kaydetti. Akkol ile sohbetinizi ana hatları şu şekilde:

■ **Milli Eğitim Bakanlığının son yıllardaki mesleki ve teknik eğitim hamlesini nasıl değerlendiriyorsunuz? Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin mevcut durumunu yeterli görüyor musunuz?**

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimde iyileştirmelerin arttığını söylemek mümkün. Ülkemiz ve çalışma hayatı için ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi, gençlerin ilgi ve isteklerine göre meslek gruplarına yönlendirilmesi memnuniyet verici. Örgün mesleki ve teknik eğitimin desteklenmesinin yanı sıra, mesleki eğitim merkezlerinin de yaygınlaştırılmasını da önemli görüyoruz. Bu kapsamda, son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığımız tarafın-

dan mesleki eğitimde eğitim, üretim ve istihdam döngüsünü güçlendirecek şekilde adımlar atıldığını memnuniyetle takip ediyoruz.

Öncelikle, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda değişiklik yapılarak çıraklık eğitiminin örgün ve zorunlu eğitim kapsamına alınması ve mesleki eğitim merkezlerinin Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlanması atılan güzel bir adım. Bu adımla ülke ekonomisinde büyük katkıya sahip işletmelerimizin nitelikli çırak ihtiyacının karşılanmasını ve öğrencilerin usta-çırak ilişkisiyle mesleklerini iş başında öğrenmelerini destekliyoruz. Milli

Eğitim Bakanlığı tarafından Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılan bu düzenleme ile çırak, kalfa, usta sayısının 2022 sonu itibarıyla 1 milyon 300 bine ulaşmasını önemli bir başarı olarak görüyoruz.

Milli Eğitim Bakanlığımız tarafından yayımlanan 2021-2022 örgün eğitim istatistiklere baktığımızda yaklaşık 6 milyon 544 bin öğrencimiz ortaöğretimde örgün eğitim görüyor. Bu öğrencilerimizin yaklaşık 1 milyon 850 bini mesleki ve teknik liselerde eğitim alırken, 4 milyonu ise genel liselerde eğitim alıyor. Sanayi, teknoloji, üretim ve hizmet sektörleri odağındaki verilere göre ise öğrencilerin yaklaşık %12'si elektrik-elektronik teknolojisi, %11,3'ü bilişim teknolojileri, %10'u sağlık hizmetleri, %5'i makine ve tasarım teknolojisi, %3'ü metal teknolojisi, %2,5'i moda tasarım teknolojisi alanlarında eğitim görüyor. Oransal olarak ve sektör bazında değerlendirdiğimizde öğrencilerin yeni nesil meslek gruplarında tercih yapmaları iyi bir tabloya işaret ediyor.

Mesleki eğitimin pozitif yönde gelişimini görmek ve devletimizin mesleki eğitimi, iş gücü piyasasına geçmek isteyen gençler ve işverenler için cazip hale getirecek modeller üzerine çalışması oldukça kıymetli. Bununla birlikte, mesleki ve teknik eğitim konusu her zaman iyileştirilmeye ve geliştirilmeye açık bir konu. Teknolojik trendler, dijitalleşme ve dönüşüm sanayiden başlayarak tüm sektörleri etkiliyor. Artık, kodlamanın, yapay zekanın (AI), otomasyonun, veri biliminin, bilişimin ağırlıklı olduğu yeni mesleklerden söz ediyoruz. Çalışma hayatı ve iş gücü piyasası sürekli dönüşüm ve değişim halinde olduğu sürece mesleki eğitim için atılacak yeni adımlara da her zaman ihtiyaç

ÖZGÜR BURAK AKKOL

Yükseköğrenimini İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde tamamlayan Akkol, 2011 yılında Koç Üniversitesi Executive MBA programından yüksek lisans derecesini aldı.

Profesyonel iş hayatını sürdürürken Harvard Business School ile Columbia Üniversitesi'ndeki Yönetici ve Lider Geliştirme programlarından, Columbia Business School ve London Business School'da Global Executive MBA'den mezun oldu.

İş yaşamına 2001 yılında ABD'de Nautilus Foods bünyesinde Üretim ve Verimlilik Uzmanı olarak başladı. Yurtdışı deneyimi sonrasında Türkiye'ye dönen Akkol, Koç Holding'e 2003 yılında İnsan Kaynakları Uzman Yardımcısı olarak katıldı, 2004-2005 yılları arasında İnsan Kaynakları Uzmanı, 2005-2009 yılları arasında Denetim Uzmanı ve Kıdemli Denetim Uzmanı olarak çalıştı. 2009-2010 yılları arasında Sistem Geliştirme ve İnsan Kaynakları Yöneticisi, 2010-2014 yılları arasında ise Sistem Geliştirme ve İnsan Kaynakları Koordinatörü görevlerinde bulundu.

2014-2021 yılları arasında Koç Holding İnsan Kaynakları Direktörü, 2021-2022 arasında ise İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Başkanı olarak görev yapan Akkol, 2022 Nisan ayından itibaren görevine Turizm, Gıda ve Perakende Grubu Başkanı olarak devam ediyor.

TİSK Yönetim Kurulu Başkanlığı, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Yönetim Kurulu Başkanlığı görevlerini de yürüten Akkol, TİSK'i temsilen İŞKUR Yönetim Kurulu Üyesi olarak da görev yapıyor. Otokoç Otomotiv ve Türk Traktör şirketlerinde Yönetim Kurulu Üyesi olarak yer alıyor.

A portrait of Özgür Burak AKKOL, a man with short dark hair, smiling. He is wearing a dark navy blue suit jacket over a white shirt and a red tie with a small white geometric pattern. He is standing in front of a large, abstract painting with dark, swirling colors and some yellow and blue accents. To his left, there is a window with a white frame. He is leaning on a wooden railing with black metal balusters.

Özgür Burak AKKOL

*Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve
Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)
Yönetim Kurulu Başkanı*



olduğunu düşünüyoruz. Biz de TİSK olarak, bu konuda üzerimize düşeni yapmaya, devletimiz ve diğer paydaşlarımızla birlikte çalışmaya her zaman hazırız.

GELECEĞE YÖN VERENLER DÖNÜŞÜM İÇERİSİNDE ÜRETEMLER OLACAK

■ **Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin kapasitesi, çağa ve yeni nesil işlere uygunluğu sizce ne düzeyde? Bu konuda etkinliği ve verimliliği artırmak için neler yapılmalı?**

Çalışma hayatının dinamikleri sürekli değişirken, iş gücü piyasasının beklentileri de değişim halinde. Nitelikli ve yeni becerilere sahip iş gücü ihtiyacı her geçen gün artıyor. Bu kapsamda, ülkemizin dijital dönüşümünde gençler anahtar rol oynuyor. Her platformda ifade ediyoruz, 13 milyon gibi muazzam bir genç nüfusumuz var. Gençlerimizi dönüşüme hazırlamak, onları sektörlerin ihtiyaçlarına uygun niteliklerle donatmak, sanayimizin ve ülkemizin geleceğine katkı sağlayacak alanlara yatırım yapmak önceliğimiz olmalı. Çünkü geleceğe yön verecek olanlar, dö-

nüşüm içerisinde üretenler olacak.

Bu kapsamda, iş gücünün çalışma hayatında yerini alması için yeni eğitim modüllerinin geliştirilmesi önem taşıyor. Bu iyileştirme ve geliştirme politikalarında ihtiyacımız olan bugünden geleceği şekillendirecek dijitalleşme odaklı eğitim çalışmaları. Bu kapsamda, yapılacak mesleki ve teknik eğitim çalışmalarında işletmelerin, işverenlerin ve sektörlerin beklenti ve ihtiyaçlarını anlamak da önemli.

Mesleki eğitimi güçlendirmek ve verimini artırmak için çalışma hayatını ilgilendiren her konuda olduğu gibi kamu-işçi ve işverenin sosyal diyalog içerisinde ortak aksiyonlar alması çok kıymetli. Bununla birlikte, okul ve sanayi iş birliklerinin geliştirilmesi son derece önemli bir diğer konu. Teknik meslekler eğitimi alındıktan sonra alınan bu eğitimlerin sahada uygulamaya geçmesi gerekiyor. İş gücünün çalıştığı sektöre adaptasyonu, sahaya incelemesi ve iş gücünden beklenen yetkinlikleri birebir görmesi eksikliklerin hızlı şekilde giderilmesi için önemli bir fırsat.

Bunlara ek olarak, ülkemizde mesleki eğitimle ilgili yapılan çalışmalarda iyi uy-

gulama örneklerinin yaygınlaştırılmasını, diğer paydaşlar ile paylaşılmasını da çok kıymetli buluyorum.

■ **İş birliği ve istişarenin önemine dikkat çektiniz. Mesleki ve teknik eğitimin cazibesini artırmak için hangi adımlar atılmalı? Milli Eğitim Bakanlığı ve işverenler (OSB/STK/Sanayi Odaları) neler yapmalı?**

Öncelikle iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayan bir eğitim sistemi olması gerekiyor. Piyasada nitelikli iş gücü ihtiyacı analizinin yapılması kritik. Akabinde hem nitelikli insanı yetiştirecek hem de istihdamı destekleyecek yönde aksiyonlar alınmalı. Tabii ki bu süreçte yine iş birliği en önemli faktörlerden bir tanesi. Kamu, işçi ve işveren temsilcileri bir araya gelmesi ve gençleri geleceğe hazırlayacak programları, çalışmalarını birlikte hayata geçirmesi çok değerli.

TİSK olarak ekosistemimizle beraber ülkemizin nitelikli ihtiyacını yetiştirmek, gençlerimizi bugünden geleceğe hazırla-

mak, aynı zamanda işletmelerimizi küresel rekabette en üst seviyelere taşımak için var gücümüzle çalışıyoruz. Öncelikle çalışana, insana, gençlere odaklanıyoruz. Çünkü iş gücü ne kadar nitelikli olursa istihdamda yerini bulur ve bulunduğu kurumu da ileriye taşır. Bu da doğrudan ülkemizin küresel rekabetini etkileyecektir. Bununla birlikte, uluslararası kurumların da gündeminde olan "İşimizin Yarını"nı yani çalışma hayatının geleceğini odağımıza aldık. Dijitalleşmeyle beraber, çalışma hayatının beklentileri, meslek grupları, iş yapış şekilleri ve çalışma biçimleri de değişiyor. Bu kapsamda, sürekli bir dönüşüm ve değişim içinde olduğumuzu söylemek mümkün. Bu değişim içerisinde motivasyonunu koruyacak, yaşanan dönüşüme ayak uydurabilecek, geleceğin mesleklerinde yani istihdamda yerini bulabilecek gençleri yetiştirmemiz gerekiyor. Biz gençlerimiz için üretmeye, çalışmaya, onları geleceğe hazırlamaya hazırız.

Öte yandan, salgın sonrası eğitim de





dijital dönüşümün itici gücü oldu. Birçok kurum ve şirket, çevrim içi faaliyetlere önemli yatırımlar yaparak geleceğin dijital dünyasını hazırladı. Yapay zeka, nesnelerin interneti ve sanal gerçeklik sayesinde artık çevrimiçi yetenek sınavına girilebilir, e-kitap aboneliği olunabilir ya da çevrimiçi üniversitelere kayıt olunabilir. Açıkçası bunların hepsi gençler için birer fırsat. Kendilerini geliştirmeleri, geleceğin mesleklerini öğrenmeleri ve araştırmaları için birer kapı olduğunu söyleyebiliriz. Bu kapsamda, gençler teknolojiyi faydalananarak, daha etkin ve verimli kullanarak da kariyer yolculuklarında emin adımlar atabilir.

■ Mesleki eğitim ve kariyer planlaması konusunda öğrenci ve velilere önerileriniz neler?

Anne babalar ise çocuklarına küçük yaşta meslekleri tanıtmalı. Çocuklarını doğrudan yönlendirmek yerine, ilgi alanlarına odaklanmalı ve yeteneklerini keşfederek onlara yol göstermeli. Meslek, lise veya üniversite seçimine yaklaşan gençleri ise velileri mutlaka desteklemeli.

Bu konuda iyi uygulama örneği olarak hayata geçirdiğimiz İşte Güvenli Gelecek Projesi'ni paylaşabilirim. Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) iş birliği ile hayata geçirdiğimiz projede ilköğretim çağındaki çocuklarımıza geleceğin mesleklerini ve işimizin yarınını bugünden öğretmek ve meslek gruplarında iş sağlığı ve güvenliği bilincini şimdiden yerleştirmek için hayata geçirdiğimiz bir projedir. Çocuklar çevrimiçi platform üzerinden eğitimlerini alıyor. Bugüne kadar 1.000'i aşkın çocuğumuz eğitim aldı. Benzer şekilde MESS içerisinde de ekosistemimizdeki öğrencilere kodlama ve robotik eğitimleri sağlıyoruz. 2019-2020 döneminde uygulanan MESS Yarınım Kodlama-Robotik ve 3 Boyutlu Tasarım atölyeleri lise ve ortaokul düzeyinde okuyan öğrenciler ile uygulamalı olarak tamamlandı. Türkiye'nin toplam 14 ilinde, 5.000'e yakın öğrenciye ulaşıldı. Sınıf içi yüz yüze eğitimlerde 100 bin saat eğitim verildi. Salgın döneminde ise eğitimlerimizi <https://www.messkodlama-egitimi.com/> üzerinden online platforma taşıdık. Videolar, 23 Nisan 2020'de tüm

ülke çocuklarımızın kullanımına, 19 Mayıs 2020'de üniversite müfredatıyla tüm gençlerimizin kullanımına açıldı. Ayrıca eğitim videolarını, MEB EBA kütüphanesine aktararak, milyonlarca öğrencinin kullanımına ücretsiz olarak sunmuş olduk.

GENÇLERİN ÖZGÜRLÜKÇÜ VE DAHA ESNEK OLABİLECEKLERİ İŞ BEKLENTİLERİ VAR

■ İnsan Kaynakları alanında uzun yıllardır çalışmış bir yönetici olarak çalışan profilini iyi biliyorsunuz. Gençlerin işe ve mesleğe bakışını etkileyen başlıca unsurlar neler? Yeni neslin iş tercihlerini hangi unsurlar belirliyor?

Birkaç yıl öncesine kadar bu soruyu yöneltmiş olsaydınız ücret/maaş beklentisinin ön planda olduğunu söyleyebilirdim. Ama şimdi öyle değil. Son birkaç yılda durum tamamen değişti. Gençlerin özgürlükçü, yenilikçi, daha esnek olabilecekleri, kariyerleri ile beraber kişisel gelişimlerine de odaklanabilecekleri bir iş hayatı beklentileri var. Dijitalleşmenin etkisiyle çalışma hayatının değişmesi ile iş yapış biçimleri ve çalışma yöntemleri de değişti. Artık gelenekselleşen çalışma modelleri yerini esnek çalışma veya diğer adıyla yeni nesil çalışma modellerine bıraktı. Gençler de bir meslek veya iş seçimi yaparken kurumun esnek çalışma modellerini benimseme kültürüne bakıyor. Bu yıl içerisinde hayata geçirdiğimiz bir raporda elde ettiğimiz sonuçlara göre, çalışanlar esnek çalışma modellerinin getirdiği avantajlarla çalışırken aynı zamanda akademik kariyerlerine devam edebiliyor. Ayrıca kişisel gelişimlerine vakit ayırabiliyor, teknolojiyi daha kolay ve verimli kullanabiliyor. Ofisten eve

gidiş sürecinde trafik, mesafe gibi unsurlardan doğan stres faktöründen uzaklaşmak motivasyonu artırıyor. Bu sebeplerle gençler esnek çalışma modellerine daha yakın ve bu modelleri benimsemiş kurumları tercih ediyor. Meslek seçimlerini de bu yönde yapıyor. Yeni nesil bu beklentilerine cevap verebilecek kurum kültürüne dikkat ederken, çalışacakları kurumda edindikleri meslek ve yaptıkları işle etki ve fark yaratmak istiyorlar. Özellikle yeni mezun gençler misyon ve vizyonuna inandıkları, gelişimlerini destekleyecek bir iş yeri bulmak istiyorlar. Tüm bunları yaparken iş-özel yaşam dengesini korumak istiyorlar.

Ayrıca teknolojinin içine doğan bir nesilden bahsediyoruz. Gençler, teknolojinin dünyayı nasıl değiştireceğiyle ilgili meraklılar ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ediyorlar. Gençlerin iş gücüne katılma oranları arttıkça teknolojik değişimin büyük bir parçası olacakları da şüphesiz bir gerçek. Bu kapsamda, iş gücüne yeni katılacak olan gençler yenilikçiler ve bir fark yaratma arzusundalar. Böylece, mesleklerini seçerken de sonuçunda yenilikçi, somut çıktılar elde edebilecekleri mesleklere ve hatta girişimlere yöneliyorlar. Bu yönüyle, ülkemizde üye sendikamız MESS'in Teknoloji Merkezi öncülüğünde daha da yaygınlaşan start up ekosistemi gençler için müthiş fırsatlar barındırıyor.

■ Dünyada çalışma hayatı ve mesleki eğitim nereye doğru evriliyor? Sanayi 4.0, yeşil ve dijital dönüşüm de dikkate alındığında gelecekte bizi nasıl bir tablo bekliyor? Nasıl bir çalışma düzeni olacak?

Dünyada ve ülkemizde büyük bir dö-

nüfûşüm sürecini deneyimliyoruz. Her geçen gün yeni kavramlar, yeni trendler duyuyoruz. Dijitalleşme ve otomasyon trendlerine alışmaya başlamışken, "yeşil ekonomiye geçiş", "yeşil dönüşüm", "yeşilleşme", "yeşil işler" alışık olmadığımız yeni kavramları duyar olduk. Yeşil ekonomiye geçiş dünya çapında piyasaları üzerinde beklenen büyük yapısal etkisi nedeniyle modern bir sanayi devrimi olarak adlandırılıyor. Tüm bunları dikkate aldığımızda gelecekte artık durağan değil dinamik bir yapıdan oluşan çalışma hayatı bizi bekliyor.

Dijitalleşme ve yeşil dönüşümün birlikteliğinden doğan 'ikiz dönüşüm' çalışma hayatı başta olmak üzere iş gücünü, sektörleri, meslekleri, ülkelerin küresel rekabetini ve dünya ekosistemini etkiliyor. İkiz dönüşümün etkisi ile dönüşümünün hızlanacağını, dijital mesleklere ek olarak yeşil işlerin de giderek çalışma hayatında daha fazla yer alacağını ve yeni istihdam alanlarının yaratılacağını söylemek mümkün. Bu kapsamda, küresel olarak ülkelerin ve işletmelerin gündeminde bu dönüşümü yakalayabilmek adına "Sürdürülebilirlik" yer alıyor. Ancak her sektör veya işletme henüz bu konuda aynı seviyede değil. TİSK olarak biz de İşimizin Yarını'nda olduğu gibi ülkemizde ikiz dönüşümün getireceği etkileri yöneterek çalışma hayatımızı bu dönüşüme hazırlamak için bugünden planlamalar yapıyoruz. Çevrenin korunması, iklim krizine karşı önlem alınması, yeşil dönüşüme adaptasyonla ülkemizin küresel rekabet gücü ve gelişiminin artırılmasını önemsiyoruz.

Dijital dönüşümde olduğu gibi burada da işletmelerimize yol gösteriyor, araçlar geliştiriyoruz. Bunu yaparken de yine sosyal diyalog anlayışı ile hareket ediyoruz.



Her yıl gerçekleştirdiğimiz Ortak Paylaşım Forumu'nda bu sene Sürdürülebilirlik konusunu ele aldık. Kamu, işçi ve işveren olarak konu hakkında ortak bir zemin oluşturduk. Bundan sonra da ortak akılla iş birlikleri geliştireceğiz.

■ Yapay zeka ve robotik üretim gibi gelişmeler istihdamı nasıl etkiliyor? Bu değişim süreci hangi meslekleri ön plana çıkartıyor?

Yaşadığımız dijital dönüşüm içerisinde artık üretimde ve sanayide gelişmiş robot bilim ve yapay zeka (AI) teknolojisi kullanılıyor. Aslında buna modern sanayi devrimi diyebiliriz. İnsan gücünü otomasyonun desteklediği bir sistemden bahsediyoruz. TİSK olarak, Türkiye ihtiyacındaki değişime ilişkin yaptığımız araştırma bize 2030 yılına kadar yaklaşık 8 milyon işin tamamen otomasyonla yapılabileceğini gösteriyor. Fakat diğer yandan aynı değişimler ile yaklaşık 9



milyon işin dönüşeceğini ve bunun üzerine de 2 milyona yakın daha önce hiç duymadığımız yepyeni işin hayatımıza gireceğini söyleyebiliriz. Özetle bu dönüşüm istihdama 3 milyonun üzerinde katkı sağlayabilir. İş dünyasında yaşanan değişimle beraber, robotik mühendisliği, veri analisti, yapay zeka mühendisliği, çevik işler, dijital pazarlama, bulut mühendisi, oyun geliştirici, Devops mühendisi gibi mesleklerin ön plana çıkacağını söyleyebiliriz.

DİJİTAL DÖNÜŞÜM SANAYİDEN BAŞLAYARAK TÜM SEKTÖRLERİ ETKİLİYOR

■ Üretimdeki dönüşüm dikkate alındığında Türkiye'deki açık işler ne, hangi meslektekilere ihtiyaç duyuluyor? TİSK olarak iş gücünü geleceğe hazırlamak için neler yapıyorsunuz?

Dijital dönüşüm sanayiden başlayarak tüm sektörleri etkiliyor. Sektörlerin ihti-

yaç duyduğu işler daha çok yapay zekanın (IT), bilişimin ağırlıklı olduğu işler. Bu alanlarda nitelikli ve dijital yetkinliklere sahip nün bulunabilmesi de oldukça zor. Bu doğrultuda, TİSK olarak, ülkemizde başta bilişim sektörü olmak üzere tüm sektörlerde nitelikli iş gücü açığını kapatabilmek, geleceğin genç bilişim/dijital yetkinliklere sahip uzmanlarını yetiştirebilmek ve gençlerin istihdama katılımını desteklemek amacıyla çalışmalarımızı yürütüyoruz. Odağımıza öncelikle İşimizin Yarını'nı aldık. Bu odak çerçevesinde gençleri kazandırabilmek için proje ve çalışmaları hayata geçirdik.

Bu çalışmalarımızdan biri Genç Dönüşüm Projesi. İstihdam destekli bu programda STEM alanında okuyan ya da bu alandan mezun gençlerin kişisel ve kariyer gelişimine destek sunan eğitimler verdik. Veri bilimi, siber güvenlik, nesnelerin interneti (IoT), iş analisti. Net gibi



yazılım alanlarında teknik eğitimler verirken, gençlerin kariyer yolculuğunda ihtiyaç duyacakları analitik düşünme, bilişsel beceri geliştirme, işyerinde duygusal zeka gibi kişisel gelişim eğitimleri ve mentorluk desteği de verdik. Bu proje ile bugüne kadar bine yakın gence dokunduk. Mezun olan gençlerimizin her birini ekosistemimizdeki işletmeler ile buluşturduk ve istihdamda yerlerini aldılar. İstihdam sürecinin verimli geçtiğini söyleyebilirim. Çünkü bu projeye hayata geçirirken ilk olarak ihtiyaç analizi yaptık ve işletmelerimizin taleplerini, iş gücünde ihtiyaç duydukları nitelikleri dinledik. Yaptığımız analizlerden yola çıkarak geliştirdiğimiz programda güzel bir başarı elde ettik. Bu pilot proje Bakanlığımız tarafında da karşılık buldu. Metal sektöründe faaliyet gösteren üye işveren sendikamız Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız iş birliğinde, MEXT BİL-İşim Eğitim ve İş-

tihtam Programı'nı hayata geçirdi. Gençlerle birlikte sanayiye geleceğe hazırlayacağımız bu projede, ülkemizi, yazılım dilleri ve teknolojilerinde lider konuma getirmek amaçlanıyor. Bu programda, 300 genç yazılım alanında eğitilerek, MESS üyesi şirketlerde iş gücüne katılacak. Programda; Amazon Web Services, Cisco, Microsoft ve IBM gibi dünyanın önde gelen teknoloji firmalarının programa özel hazırlanan eğitim modülleri yer alıyor. Proje ile gençlerin, daha kariyerlerinin en başında, yeni çağın yetkinliklerini kazanması ve onların gelişimine katkı sağlanması hedefleniyor.

Bununla birlikte, istihdam kadın oranlarını artırabilmek ve kadınların yönetici koltuğunda daha fazla yer almaları için Genç Kadın Liderler Projesi'ni hayata geçirdik. Üniversitede lisans eğitimi gören genç kadınlara yeni nesil liderlik yetkinliklerini kazandırabilmek için hayata geçirilen programın içerisinde meslekler etabını ele aldık. Bu etapta, yapay zeka, veri bilimcisi, büyük veri geliştirici, bulut mühendisi/bulut danışmanı, iş geliştirme ve strateji gibi meslekler ele alındı. Gençlerimiz bu programdan mezun oldu. Ayrıca gençleri, süreç boyunca ekosistemimizden ve network ağıımızdan işletmelerle buluşturarak istihdam desteği sunduk.

Projelerimizin yanı sıra, Mesleki Yeterlilik Merkezi, Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK), Mesleki Eğitim ve Öğretimde Avrupa Kredi Sistemi (ECVET), Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite (METEK) gibi kurumların projelerini yakından takip ederek mesleki eğitimi destekliyoruz.

TİSK olarak, çalışanlarımızın, ailelerinin ve çocuklarının mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sunmak amacıyla TİSK Akademi Online Gelişim Platformu'nu ha-

yata geçirdik. Bugün itibarıyla 150 bin kullanıcıya hizmet veren platformumuz ile çalışanlarımız ve onların eğitim gören çocukları bilişim mesleklerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile kişisel gelişim alanlarında eğitimlere ücretsiz ulaşabiliyor.

■ **TİSK'e bağlı üye sendikaların bu konudaki iyi uygulama örneklerini sayabiliyor musunuz?**

Üye sendikalarımız ve üye işyerlerimizde pek çok iyi uygulama örneği var. Bunlara farklı birkaç sektörden birkaç örnek vermek isterim. Meslek liselerinde okuyan gençlerin eğitim hayatına destek sunmak amacıyla MESS tarafından, MESS Yarınım burs programını yürütülüyor. Program ile bugüne kadar 30 bin öğrencinin eğitim öğretim hayatına dokunuldu. Ayrıca program oldukça kapsamlı. Program içerisinde, öğrencilerin dijital yetkinliklerini geliştirmek ve onlara iş hayatında rekabette öne çıkmalarında da önemli avantajlar sağlamak amacıyla kodlama ve robotik eğitimleri, meslek liselerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla eğitimler veriliyor. Eğitimlerin yanı sıra, İŞKUR iş birliği ile öğrencilerin kendilerine uygun mesleğe yönelmelerine yardımcı olmak amacıyla kariyer destekleme programları ve iş ve meslek danışmanlığı hayata geçirildi.

Tekstil sektöründe nitelikli mühendis ihtiyacını karşılamak üzere Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikamız (TTSİS) 2019-2020 öğretim yılında "Tekstil Mühendisliği Burs ve İstihdam Projesi"ni hayata geçirdi. Bugüne kadar 280 kadar başarılı öğrenci, bu burstan faydalanarak nitelikli tekstil mühendisi olma yolunda ilerliyor. TTSİS'in geçmişte birer model fabrika mantığıyla açtığı ve Milli Eğitim

Bakanlığımıza devrettiği Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri (METEM) bugün de sanayiyle işbirliği içinde sektörün ihtiyaç duyduğu becerilerle öğrenci yetiştirmeye devam ediyor.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikamız (ÇEİS), 21. yüzyıl yetkinliklerini geliştirme ve farkındalık eğitimleri kapsamında gençlere yönelik faaliyetler gerçekleştirmekte. ÇEİS Kampüs Asenkron ile öğrencilere 4.000'den fazla eğitime erişim imkânı sağlanıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği, iş İngilizcesi, dijital dönüşüm ve teknoloji okuryazarlığı eğitimleri ile gençler geleceğin yetkinliklerine adım atıyorlar.

Bundan 3 yıl önce kimya sektöründe faaliyet gösteren üyelerimizden Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikasının (KİPLAS) üye işletmelerinden olan GEBKİM mesleki eğitimde örnek olabilecek bir meslek lisesi açtı.

Bir diğer iyi uygulama örneği ilaç sektöründe faaliyet gösteren İlaç Endüstrisi İşverenleri Sendikası'ndan (İEİS). İEİS, nitelikli ihtiyacının giderilmesi, ilaç endüstrisine ilgi duyan öğrencilerin endüstriyi tanınması ve eğitim süreçlerinde öğrendikleri teorik bilgileri pratikte uygulayabilmesi için "Endüstriyi Keşfet Staj Programı"nı hayata geçirdi.

TİSK ekosistemi olarak, tüm platformlarda belirttiğimiz gibi, ülkemize ve çalışma hayatımıza değer katacak her türlü uygulamanın hayata geçmesi için katkı sunmayı hedefliyoruz. Bunun için var gücümüzle çalışmaya devam edeceğimizi bir kez daha belirtmek isterim. Ülkemizin faydasına olacak tüm konularda kamu, işçi, işveren birlikte çalışmayı ve ortak akılla çözümler üretmeyi sürdüreceğiz.



Nazan ŞENER

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI MESLEKİ EĞİTİM GENEL MÜDÜRÜ



MEB MESLEKİ EĞİTİM GENEL MÜDÜRÜ NAZAN ŞENER:

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE PARADİGMA DEĞİŞİMİNE GİTTİK

Şener, mesleki ve teknik eğitimi "Ulusal ve uluslararası mesleki yeterliliğe, meslek ahlâkına ve mesleki değerlere sahip, yenilikçi, girişimci, üretken, ekonomiye değer katan ehil iş gücü yetiştirmek amacıyla yapılan eğitim ve öğretim faaliyetleri" olarak tanımladı.

Mesleki ve teknik eğitimin gençlerin nitelikli bir iş gücü olarak istihdam edilmesindeki kilit enstrüman olduğunu ifade eden Şener, Milli Eğitim Bakanlığının bu anlayışla mesleki ve teknik eğitimde paradigma değişimine gittiğini söyledi.

Söz konusu alanlardaki eğitim süreçlerinin daha iyiye evrilmesini sağlamak amacıyla sektörle iş birliklerinin güçlendirildiğini vurgulayan Şener, mesleki ve teknik eğitimde son zamanlarda yapılan çalışmaların meyvelerini vermeye başladığını, gençlerin bu alanlara daha fazla ilgi gösterdiğini ve 2022 yılında sınavla öğrenci alan eğitim kurumlarının doluluk oranının %98,4'e yükseldiğini belirtti. Şener ile yaptığımız görüşmede şu başlıklar öne çıkıyor:

■ Mesleki ve teknik eğitim nedir? Ülkelerin kalkınmasında nasıl bir öneme sahip?

Mesleki ve teknik eğitim, ulusal ve uluslararası mesleki yeterliliğe, meslek ahlâkına ve mesleki değerlere sahip, yenilikçi, girişimci, üretken, ekonomiye değer katan ehil iş gücü yetiştirmek amacıyla yapılan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin tamamını kapsamaktadır. Mesleki ve teknik eğitim, gençlerimizin üretim süreçlerine nitelikli olarak katılmasını sağlayacak kilit süreçtir. Mesleki eğitim bireylere, istihdam edilmelerini kolaylaştıracak bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmakta ve toplum genelindeki iş gücü istatistiklerine olumlu etkide bulunmaktadır.

Ülkemiz, genç nüfus yoğunluğu açısından çok az ülkenin sahip olduğu önemli bir potansiyele sahip olup, bu özelliğinden kaynaklanan imkânlar bakımından demografik fırsat penceresinde bulunmaktadır. Türkiye'nin bu üstünlüğünün ekonomik üretim sürecine katkı sağlayabilmesi gençlerin bilgi ve beceri düzeylerinin artırılması ve iş gücü piyasasında aktif olarak yer almaları mesleki ve teknik eğitim yoluyla sağlanmaktadır.

Mesleki eğitimin tarihsel kökeni Anadolu Türklerine sanat, ticaret ve ekonomi alanlarında ışıltı tutan ve ahlak kurallarını fütüvvet namelerden alan esnaf ve sanatkâr kurumu niteliğinde olan Ahilik Teşkilatına dayanmaktadır.

Mesleki eğitim, 11. yüzyıldan günümüze kadar geçirdiği evrimsel süreçte Anadolu coğrafyasına kendi dönemlerinde farklı kavramlarla ifade edilen bugün ise nitelikli iş gücü olarak tarif edilen meslek erbabını yetiştirmiştir

■ **Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin geçmişini özetler misiniz? Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin sayısal büyüklüğü ve kabiliyetleri ne seviyede?**

Mesleki eğitimin Anadolu coğrafyasındaki tarihi yolculuğunun başlangıcı 11. yüzyıla dayanmaktadır. Mesleki eğitim, Anadolu da 11. yüzyıldan 15. yüzyıla kadar Anadolu Türklerine sanat, ticaret ve ekonomi alanlarında ışık tutan ve ahlâk kurallarını fütüvvet namerden alan esnaf ve sanatkâr kurumu niteliğinde olan Ahilik Teşkilatı ile geleneksel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir.

Mesleki eğitim, 19. yüzyıldan itibaren Osmanlı Devleti'nde başta İstanbul olmak üzere büyük sanayi yatırımları gerçekleştirmek için önemli adımlar atılması, ekonomiyi kapsayacak şekilde reformların yapılması, devlet ve özel sektöre ait fabrikaların açılmaya başlanmasıyla modern tarzda açılan eğitim kurumlarıyla devam etmiştir. Mithat Paşa'nın Niş Valiliği döneminde Müslüman ve Hristiyan kimsesiz çocuklara meslek kazandırmayı hedefleyerek 1861'de kurduğu "İslahhane" mesleki eğitim okullarının öncüsü olmuştur. Sultan II. Abdülhamit Dönemi ise meslek eğitimi alanında dönüm noktası olmuş ülkenin birçok yerinde "Hamidiye" adını taşıyan meslek okulları açılmıştır.

Cumhuriyetle birlikte ise mesleki ve teknik eğitim devlet politikası olarak ele

NAZAN ŞENER

Lisans eğitimini Gazi Üniversitesi, Mesleki Eğitim Fakültesi Uygulamalı Resim Öğretmenliği; yüksek lisans eğitimini ise Ahmet Yesevi Üniversitesi-Ekonomi Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi programında tamamladı.

Öğretmenlik ve Eğitim Yöneticiliği kariyeri, 1984 yılında Adana İsmet İnönü Kız Meslek Lisesinde öğretmen olarak başladı. 1986 yılında aynı okulda Müdür Yardımcılığı, 1989-1992 yılları arasında Kars Kağızman Kız Meslek Lisesi Müdürlüğü, 1993-1999 arasında Kırklareli Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesinde Müdür Başyardımcılığı, 1999-2004 yılları arasında Şanlıurfa Siverak Kız Meslek Lisesi Müdürlüğü, 2004-2010 yılları arasında Ankara Cebeci Kız Teknik ve Kız Meslek Lisesinde Okul Müdürlüğü, 2010-2019 yılları arasında Altındağ Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde Okul Müdürlüğü, 05.07.2019'dan itibaren Dikmen Nevzat Ayaz Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde Okul Müdürü olarak görev yapmıştır.

12 Aralık 2019 tarihinden itibaren Şımak İl Milli Eğitim Müdürü olarak görev yapan Nazan Şener 15 Ekim 2021 tarihinde Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü olarak göreve başlamıştır. Şener, evli ve bir çocuk annesidir.

alınmıştır. Mesleki ve teknik eğitimde, 1923-1940 yılları ulusal bir yapı oluşturma, mesleki ve teknik eğitimin bir devlet politikasına bağlanması, bütüncül bir eğitim sistemi içerisinde örgütlenmesi, temel kavram ve ilkelerinin oluşturulması çabalarını kapsamaktadır. Bu bağlamda eğitim ve öğretimde birliğin sağlanması amacıyla 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu kabul edilmiş, tüm öğretim kurumları Maarif Vekâletine bağlanmıştır. Eğitim ve öğretim alanındaki bir diğer değişiklik ise 2 Mart 1926'da kabul edilen Maarif Teşkilatı Hakkında Kanun ile olmuştur.

Cumhuriyetin kurucu kadrosu tarafından genel liselerle birlikte mesleki



This project is funded by the European Union.
Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.
هذا المشروع تم تمويله من قبل الاتحاد الأوروبي



Nazan Şener

MEB Mesleki Eğitim Genel Müdürü



ve teknik liselerinde açılması, Osmanlı Devleti Döneminde açılan ve savaş sonrası da varlığını devam ettiren okul ve kurumların ise korunarak eğitim faaliyetlerine devam etmesi sağlanmıştır.

1940-1980 yılları, merkezi otoritenin güçlendiği, okula dayalı merkezi sistemin kök saldıği dönemdir. 1940'lı yıllarda her ilde bir meslek lisesi politikası benimsenmiştir. 1940-1950'lerde mesleki ve teknik eğitim oldukça hızlı gelişmeye ve yaygınlaşmaya başlamıştır. 1970'li yıllarda mesleki ve teknik eğitim; ihtiyacı belirle, programı geliştir, gerekli kaynakları temin et, programı uygula, mezunları izle, elde edilen sonuçlara göre yeniden planlama yap prensibi üzerine kurgulanmıştır. 21. yüzyıldan Türkiye'nin mesleki ve teknik eğitimle ilgili öncelikli hedefleri; mesleki ve teknik eğitimin katılımcı bir anlayışla yönetilmesi, nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi, mezunların üretime

katılacak şekilde yetiştirilmesi, uygulanan programların iş piyasasının ihtiyaçlarına göre hazırlanması, eğitimin sosyal ve sektörel entegrasyonunun sağlanması, mesleki ve teknik eğitim sisteminin sürekli geliştirilmesi ve kalitesinin artırılması, öğrencilere temel becerilerin yanında üst düzey becerilerin, iş ahlakının ve girişimcilik anlayışının kazandırılması olmuştur. Bu anlayış çerçevesinde Sayın Milli Eğitim Bakanımız Mahmut Özer'in de belirttiği gibi mesleki eğitimde bir paradigma değişimine gidilmiş ve mesleki eğitim süreçlerinin daha iyiye evrilmesini sağlamak amacıyla sektörle iş birliklerini güçlendirmiştir.

Bugün itibarıyla Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğümüz 2 bin 421 adet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 690 adet Çok Programlı Anadolu Lisesi, 361 adet Mesleki Eğitim Merkezi, 101 adet Güzel Sanatlar Lisesi, 94 adet Spor Lisesi ol-

mak üzere toplam 3 bin 667 okul 1 milyon 827 bin 462 öğrenci ve 128 bin 734 öğretmenimizle eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam etmektedir.

SEKTÖRLE İŞ BİRLİKLERİNİ GÜÇLENDİRDİK

■ Türkiye'de işsizlik %10, genç işsizliği ise %20 düzeyinde. Her beş gençten biri işsizken, bazı işverenler ise nitelikli eleman bulamamaktan yakınıyor. Bu tabloyu değiştirmek için neler yapıyorsunuz?

Ülkemizde genç nüfus yoğunluğunun fazla olması bizim için hem fırsat hem de tehdit durumundadır. Biz bu durumun farkında olarak ülkemiz için fırsat olan genç nüfusun tehdit olmaktan çıkaracak politikalarımızı belirlemekte ve uygulamaktayız. Eğitim boyutunun süreçlerinin daha da iyileştirilmesi ile bu gücümüz, ülkemiz için daimi bir fırsat olarak kalacaktır.

Bu kapsamda, gençlerimizin nitelikli bir iş gücü olarak istihdam edilmesindeki kilit enstrüman mesleki ve teknik eğitimidir. Bu enstrümanı doğru kullanmak adına bir paradigma değişikliğine gidilmiştir.

Bu bağlamda sektörle iş birliklerini güçlendirildik. Ülkemizin gerçekleri ile örtüşen ve dokusuna uygun mesleki ve teknik eğitim yapısını oluşturmak amacıyla ülkenin önceliklerine göre kendisini sürekli güncelleyen, dinamik bir mesleki ve teknik eğitim inşa etmek amacıyla özel sektörle iş birliği içinde önemli adımlar atıyoruz.

Bu iş birlikleri kapsamında müfredatın birlikte güncellemesinden öğretmenlerimizin işbaşı eğitimine, işletmedeki öğrencilerimizin beceri eğitimlerinden istihdam odaklı kariyer günlerine, mesleki eğitim merkezlerinin güçlendirilmesine, ülkemizin ihtiyaç duyduğu öncelikli Ar-Ge ve inovasyon alanlarında öğretmen ve öğrencileri-





mizin buluş içeren özgün çalışmalarının ürüne dönüştürülmesi ve bu ürünlerin fikri ve sınai mülkiyet haklarının korunmasının sağlanmasına kadar birçok eğitim süreci yer almaktadır.

Örneğin, gerçekleştirdiğimiz mevzuat düzenlemeleri ile mesleki eğitim merkezleri zorunlu örgün ortaöğretim kapsamına alınmıştır. Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde 12 Temmuz 2019'da yapılan değişiklik ile de bu programda okuyan öğrencilerin fark derslerini kendi okullarında alarak meslek lisesi diploması alabilmeleri sağlanmıştır. Ayrıca, önceki yıllarda kalfalık ve ustalık belgesi almış olanların fark derslerini tamamlayarak meslek lisesi diploması alabilmeleri için 14 Ağustos 2020'den itibaren Telif Programı başlatılmıştır. Böylelikle mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin lise mezunu sayılmalarının önündeki en büyük engel kaldırılmıştır.

Bununla birlikte, mesleki ve teknik eğitimin daha fazla tercih edilebilmesi, öğrencilerin uygulama eğitimlerini gerçek işletme ortamında yapılmasını sağlamak ve işletmelerde mesleki eğitim için işverenlerin daha katılımcı olmasını sağlamak amacıyla 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda yeni düzenlemeler yapıldı. 25 Aralık 2021'de yapılan bu değişiklik ile mesleki eğitim merkezi programına devam eden öğrencilere ilişkin önemli bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile işverenler tarafından 9, 10 ve 11. sınıf çırak öğrencilere ödenmesi gereken asgari ücretin %30'u ve 12. sınıf kalfa öğrencilere ödenmesi gereken asgari ücretin %50'si, işletmeye devlet katkısı olarak geri ödenerek işletme üzerindeki maddi yük tamamen kaldırılmıştır.

Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde 25 Ağustos 2021'de yapılan değişiklik ile de lise ve üstü mezunların

katılabileceği "Mesleki Eğitim Merkezi Ustalık Telfa Programı" başlatılmış, bu sayede gençlerimizin bu programa kayıt olarak meslek sahibi olabilmeleri ve genç işsizliğin azaltılması yolunda önemli bir adım atılmıştır.

Yapılan düzenlemeler hem işveren hem de öğrenciler tarafından olumlu karşılanmış ve mesleki eğitim merkezi programına olan talep çok ciddi anlamda artış göstermiştir. Öyle ki, 25 Aralık 2021'deki Kanuni düzenleme öncesinde 159 bin 67 olan mesleki eğitim merkezi programında kayıtlı çırak ve kalfa sayısı 2022 sonu itibarıyla 1 milyon 241 bin 731 ulaşmıştır.

Ülkemizde genç işsizlerin yeni meslek kazanması ve istihdamda yer almasının sağlanması için mesleki eğitim merkezleri ülkemiz adına son derece önemli bir araç olmuş ve Bakanlığımız mesleki eğitim merkezlerinin güçlendirilmesi adına son derece önemli adımlar atmıştır. Mesleki eğitim merkezlerinden usta olarak mezun olanların eğitim

aldıkları alanlarda istihdam oranlarının yüzde 88'de olması hayata geçirdiğimiz politikaların doğruluğunu göstermesi açısından bizim içinde önemli olmuştur. Bu oranın artırılması ile ilgili çalışmalarımız devam edecek ve gençlerimizi çağa uygun becerilerle yetiştirerek istihdam edilmelerini sağlayacağız.

■ **Dünya ile kıyaslandığında Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin değişime ve yeni nesil işlere uygunluğu ne düzeyde? Bu konuda atılan adımlar neler?**

Dünyanın iklimde yaşadığı ve teknolojik alanda yaşadığı hızlı değişim diğer ülkeler gibi bizi de etkiliyor. Güçlü bir ülke olarak yolumuza devam ederseniz, kararların uygulandığı yer değil karar alanların arasında olacaksınız. Bu hızlı değişime ayak uydurmak, bu konuda politikalar belirlemek ve hayata geçirmek zorundasınız. Güçlü ve karar alabilen bir ülke olabilmek içinde ekonomide, tarımda, sanayide, turizmde ve diğer alanlarda güçlü olmalısınız.





Bu alanlarda güçlü olmak içinde nitelikli iş gücüne ihtiyacınız var. Devletimizin dünyada lider ülkeler arasında yer alabilmek için teknolojiden tarıma kadar her alanda seferberlik ilan ettiği herkesin malumu. İşte bizde bu seferberliğin bir parçası olarak, bu seferberliğin hayata geçirecek nitelikli iş gücünü yetiştirmek amacıyla önemli adımlar atmaktayız. Savuma sanayi, yapay zekâ, siber güvenlik, temiz ve sürdürülebilir enerji, havacılık ve uzay teknolojileri, tarım gibi katma değeri yüksek sektörlerde istihdam edilecek nitelikli iş gücü yetiştirmeye yönelik sektörle iş birliği çalışmaları gerçekleştirmekte ve sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü yetiştirmekteyiz.

Yeni nesil işlere ayak uydurabilme konusunda öğretim programlarının güncellenmesi önemli bir yere sahip. Mesleki ve teknik eğitimde 55 alan ve 203 dalda eğitim verilirken, yeni yapıda alan ve dallarda sadeleşmeye gidilmiş olup, 47 alan ve 105 dalda, mesleki eği-

tim merkezi programlarında ise 34 alan 184 dalda eğitim verilmeye başlanmıştır. Öğrencilerin mesleklerine özgü derslerle geç tanışmalarının önüne geçilerek yeni programda meslek derslerinin dokuzuncu sınıfta başlaması sağlanmıştır. Sektörle imzalanan iş birliği protokolleri kapsamında sektörün ihtiyacına göre özel programlar hazırlanmış ve mesleki eğitimde uygulanmaya başlanmıştır.

Güncellenen mesleki ve teknik ortaöğretim programları ile öğrencilerin dijital okuryazarlık becerilerini güçlendirilerek, meslek alanlarındaki yeni teknolojilerine uyumlarını artıracak içerik ve etkinliklerle zenginleştirilmiş, öğrencilerin ilgi ve tercihleri doğrultusunda yeni modelde seçmeli dersler ve sertifikasyon dersleri oluşturulmuştur.

Aynı zamanda okullarımızı günün teknolojisine uygun bir şekilde donatıyoruz. Savunma sanayi, siber güvenlik, havacılık, mikro mekanik ve medya alanında olduğu gibi birçok farklı alanda öğrenci yetiştiren mesleki ve teknik

liselerinin açılmasını ve daha başarılı gençlerimizin bu okulları tercih etmesini sağladık. Bunun gibi birçok alanda diğer meslek liselerine de rol model olabilecek okullar açtık. TOBB, İSO, İTO, ATO, ASO ile iş birliği içerisinde yürütmüş olduğumuz meslek liselerinde doluluk oranlarının yüzde 100'e ulaştığını görüyoruz. Gerçekten mesleki eğitime sektör temsilcilerini ne kadar dahil edersek o kadar güzel sonuçlar aldığımızı gördük. Yapılan çalışmaların çıktılarının olumlu olması ve paydaş memnuniyeti bizim de meslek aşkımızın daha da artmasına ve bu aşkla yolumuza daha hızlı devam etmemize neden olmaktadır.

ULUSLARARASI MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİ AÇILDI

■ İş gücünün arz ve talep dengesini gözetken, günün ihtiyaçlarına cevap veren daha nitelikli bir mesleki ve teknik eğitim için hangi iş birliklerini hayata geçirdiniz?

Güncellenen mesleki ve teknik ortaöğretim programları ile öğrencilerin dijital okuryazarlık becerilerini güçlendirilerek, meslek alanlarındaki yeni teknolojilerine uyumlarını artıracak içerik ve etkinliklerle zenginleştirilmiş, öğrencilerin ilgi ve tercihleri doğrultusunda yeni modelde seçmeli dersler ve sertifikasyon dersleri oluşturulmuştur.

Mesleki ve teknik eğitim sisteminin güçlendirilmesi için sektörle yapılacak iş birliklerine önem vermekteyiz. Şu an 245 kurum/kuruluşla 264 protokolümüz yürürlükte. Protokoller kapsamında sektörle iş birliği içerisinde, ASELSAN Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul Teknik Üniversitesi

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Çağaloğlu Geleneksel Türk Sanatları Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Demirören Medya Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi gibi model okullar faaliyete geçirilmiş ve öğrencilerimizin eğitim süreçlerine sektör dahil edilmiştir. Organize Sanayi Bölgelerinde sektörle iş birliklerini güçlendirmek amacıyla mesleki eğitim merkezi açılmıştır. Ceza ve infaz kurumlarındaki tutuklu ve hükümlülerin mesleki becerilerini geliştirip maddi destek kazanma, zamanı verimli kullanma ve hüküm sona erdikten sonra sosyal yaşamla entegrasyon ve iş gücü piyasasına kolay geçişleriyle ilgili bir mekanizma tesis etmek amacıyla Adalet Bakanlığı ile Bakanlığımız arasında yapılan protokol kapsamında mesleki eğitim merkezleri açılmaya başlamıştır. Sayılarının 50'ye çıkması hedeflenmektedir.

Mesleki eğitimde niteliğin artırılması amacıyla 2021 yılında 1000 Okul projesi hayata geçirilmiş ve bu proje ile bir taraftan mesleki ve teknik eğitimde kaliteyi artırmayı, diğer taraftan da okullar arası başarı farklarını azaltmayı hedeflenmiştir. Bu proje ile şu ana kadar bu okullarımıza yaklaşık 820 milyon liralık yatırım yapılmış ve 2021 yılında 1000 okulun bakım, onarım ve güçlendirme kapsamında yapılacak çalışmalar için de 250 milyon liralık ödenek ayrıldı.

Genç İstihdamı Ulusal Stratejisi kapsamında lise ve üstü mezunu olup istihdam da olmayan genç işsizlerin kısa süreli mesleki eğitim merkezleri programları yolu ile istihdama kazandırılması amacıyla düzenleme yapıldı. Ülkemizin cazibe merkezi haline geti-

rilmesi ve tanıtımına katkıda bulunulması amacıyla 6 ilde 7 kurum olmak üzere Uluslararası Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi açıldı. Eğitim süreçlerinin en önemli enstrümanı olan öğretmenlerimizin mesleki gelişimlerini sağlamak ve alanlarıyla ilgili eğitimlerini sektör desteği almalarını sağlamak amacıyla yüz yüze ve uzaktan eğitimler düzenlendi.

İklim değişikliği, su kaynaklarındaki azalma ve küresel su talebindeki artış, güvenilir gıdaya olan talep gibi faktörler sonucu önemi daha da artan tarım ve hayvancılık alanında verilen mesleki eğitim yeni bir iş birliği yaklaşımıyla ele alınmıştır. Tarım ve Orman Bakanlığı ile imzalanan Mesleki ve Teknik Eğitimde Ortak Yönetim Modeli Protokolü ile tarım alanı ile ilgili farkındalık oluşturulacak, tarım alanının tercih edilirliliği artırılacak, tarım sektörüne yönelik modern teknolojilerle, laboratuvar teknikleriyle, tohum ve tohum ıslahlarıyla ilgili çok boyutlu bir şekilde her alanda yeteneği olan genç insanları yetiştirilmesi sağlanacaktır.

■ Uyguladığınız politikaların ve yaptığınız iş birliklerinin sonucu olarak somut hangi çıktılara ulaştınız?

Mesleki ve teknik eğitimde son zamanlarda yapılan çalışmalar meyvelerini vermeye başlamış ve ülkemizin gençleri için mesleki ve teknik eğitim daha fazla tercih edilir hale gelmiştir. 2021 yılında sınavla öğrenci alan eğitim kurumlarının doluluk oranları %95,2 iken, 2022 yılında doluluk oranı %98,4'e yükselmiştir. Mesleki ortaöğretim kurumları merkezi sınav puanına dayalı

yerleştirmede de öne çıkmaktadır zira bu kurumların doluluk oranları büyük bir artışla yaklaşık %77'den %95'e ulaşmıştır. Ayrıca, sınavla öğrenci alan mesleki ortaöğretim kurumları arasında yüksek başarılı öğrencilerin tercihi olan kurumların sayısı da artmaya devam etmiştir. ASELSAN Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi (MTAL), ASELSAN Konya MTAL ve Teknopark İstanbul MTAL, 2022 yılında da %1'lik başarı diliminden öğrencilerin tercihi olmuştur. Bu kurumlara 2022 yılında açılan Demirören Medya MTAL de katılmıştır. İstanbul Havalimanı MTAL ve Sabiha Gökçen MTAL de üst yüzdelik dilimlerden öğrenci alan okullar arasındadır.

Milli eğitim politikamız doğrultusunda; mesleki eğitimin kalitesini artırmak ve eğitim-istihdam-üretim bağlantısının sağlıklı bir zeminde yürütülmesini sağlamak amacıyla önemli adımlar atmaya devam edeceğiz.

Ülkemizin ihtiyaç duyduğu öncelikli Ar-Ge ve inovasyon alanlarında öğretmen ve öğrencilerimizin buluş içeren özgün çalışmalarının ürüne dönüştürülmesi ve bu ürünlerin fikri ve sınai mülkiyet haklarının korunması sağlanarak ekonomik değere dönüştürülmesi sağlanması ile ilgili çalışmalar yapılmıştır.

Öğrencilerimizin gerçek iş ortamında eğitim almasının önünü açılması amacıyla Döner Sermaye İşletmesi (DÖSE) kapsamında yapılan çalışmalarla DÖSE gelirlerinde artış sağlanmış ve 2021 yılı ilk yedi aylık DÖSE gelir toplamı 255 milyon 129 bin 970 lira iken, bu %239 gelir artışı ile 2022 yılı ilk yedi aylık gelir toplamı 863 milyon 916 bin 180 liraya ulaşmıştır. 2020 yılı başında

tüm dünyayı etkisi altına alan Kovid-19 Salgını sürecinde mesleki ve teknik eğitimin önemi daha da ön plana çıkmıştır. Artan üretim kapasitesi ile mesleki ve teknik eğitim, toplumun bu zor günlerdeki ihtiyaçlarını karşılayan ana aktörlerden biri haline gelmiştir.

ÖĞRENCİ VE VELİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ TERCİH ETMESİNİ İSTİYORUZ

■ **Mesleki ve teknik eğitimin cazibesini artırmak için hangi adımlar atılıyor? Mesleki eğitimin avantajları neler? Öğrencilerden, velilerden ve işverenlerde beklentileriniz neler?**

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında eğitim alan öğrencilerimiz; öğrenim süreci boyunca iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigortalanmakta, staj/işletmede beceri eğitimi boyunca asgari ücretin en az %30 u kadar ücret alabiliyor. Mesleki eğitim ve stajları için ödenen devlet desteğinin

den faydalanmakta, lise sonrası hem diploma hem de işyeri açma belgesi sahibi olmakta, kurumlarla yapılan iş birlikleri ile mezun olduklarında istihdam fırsatları artmakta, mezuniyet sonrası teknisyen unvanı almakta, yurt dışı iş başvurularında ise bilgilerini gösteren Europass sertifikasına sahip olmakta, meslek yüksekokullarına geçişte kendi alanında ek puan alır, lisans eğitimi almak istediğinde ilgili fakültelerde ayrı kontenjana sahip olmakta, okulunun döner sermayesinden de beceri eğitimine katılırken aynı zamanda bir asgari ücret kadar para kazanabilmekte, okulunda Ar-Ge çalışmalarına katılarak kendi icatlarını marka, model, tasarıma dönüştürebilmekte ve mesleki eğitim merkezlerinde eğitim alıyorsa haftanın belli günlerinde işletmelerde çalışarak kazanç elde edebilir, eğitim süresi sonunda ustalık belgesi ve diploma almaya hak kazanmaktadır.





Meslek lisesi mezunları lise hayatı sonrasında ister istihdama katılır isterse devlet destekleriyle işyeri açarak istihdam olanakları sunan girişimciler haline gelirler. Bunun dışında, yükseköğretime devam edip sonrasında iş yaşamına katılmayı tercih ederler. İşte biz tüm bu kazanımlardan merkez ve taşra teşkilatımızın gerçekleştirdiği, etkinliklerle yazılı ve görsek materyal destekleriyle haberdar olmasını sağlıyoruz.

Öğrencilerimizin ve velilerimizin tüm bu kazanımlardan dolayı mesleki eğitimi tercih etmelerini istiyoruz. İşverenlerden ise mesleki eğitim süreçlerinin her gün daha iyiye evrilmesini sağlamak için iş birliklerini artırmayı bekliyoruz. Netice itibarıyla bizim çıktımız olan öğrencilerimiz işverenin girdi-

si olacak. Bu yüzden niteliği ancak daha güçlü ilişkilerle artırabiliriz.

■ Mesleki Eğitim Merkezleri'nde 1 milyon çırak ve kalfa yetiştirilmesi hedefine yaklaşık bir yıl içerisinde ulaşıldı. Mesleki ve teknik eğitimde diğer hedefler neler?

Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın 2022 yılının başında belirlediği 1 milyon çırak ve kalfa hedefine 11 ayda ulaşıldı. Bu sayı ocak 2023 itibarıyla 1 milyon 200 bini de geçti. Mesleki eğitimin en önemli paydaşlarından biri özel sektördür. Biz yaşama ve üst öğrenime öğrenci hazırlama misyonunun yanında sektörün ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli iş gücü yetiştirme misyonuna da sahibiz. Bu sebeple mesleki eğitimde yapılan tüm

iyileştirmelerde sektörle birlikte hareket etmekteyiz. Hedeflerimizi gerçekleştirmek için 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda düzenlemeler yapıldı. Bu çerçevede mesleki ve teknik eğitim kurumlarında öğrenim görmekte olan öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitim ve stajları için ödenen devlet desteği ödeme süresi 5 yıldan 10 yıla çıkarıldı. Ayrıca, mesleki eğitim merkezi programlarında öğrenim gören ve kalfalık yeterliğini kazanan 12'nci sınıf öğrencilerinin alabilecekleri ücret alt sınırı net asgari ücretin %30'undan %50'sine çıkarılmış ve mesleki eğitim merkezi öğrencilerine işletmeler tarafından ödenebilecek en az ücret tutarının tamamı devlet desteği kapsamına alınmıştır.

Bir diğer çalışma ise Genç İstihdamı Ulusal Stratejisi kapsamında lise ve üstü mezunu olup istihdam da olmayan genç işsizlerin kısa süreli mesleki eğitim merkezleri programları yolu ile istihdama kazandırılması amacıyla düzenleme yapılması olmuştur. Adalet Bakanlığı gibi kurumlarımız ve TURCELL gibi kuruluşlarımızla imzalanan protokollerimiz ile de mesleki eğitim merkezlerinin güçlendirilme çalışmaları devam etmektedir.

Yapılan düzenlemeler ve çalışmalar öğrencilerin mesleki eğitim merkezlerine yönelimine olumlu etkide bulunmuş, yapılan tanıtım ve yönlendirme faaliyetlerinin sonucunda 2002 yılında yaklaşık 180 bin olan mesleki eğitim merkezi öğrenci sayımız 1 milyon 300 bin düzeyine ulaşmıştır.

Mesleki eğitim merkezlerinin güçlendirilmesinin yanında Bakanlığımı-

zın mesleki eğitim süreçlerinin iyileştirilmesi ve mesleki eğitimde yaşanan şahtanmanın devam etmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması adına ortaya koyduğu yol haritasında yer alan diğer süreçlerine aitte hedefleri bulunmaktadır. Bu hedeflerimizi özetlersek; mesleki ve teknik eğitimde eğitim-istihdam-üretim ilişkisi güçlendirilecek, öğrencilerin mesleki ve teknik eğitime yönelimi ve mesleki eğitime erişimi kolaylaştırılacak, meslek öğretmenlerinin mesleki gelişimleri sağlanacak, mesleki ve teknik eğitimde üretim alt yapısı güçlendirilerek DÖSE gelirleri artırılacak. Ülkemizin ihtiyaç duyduğu öncelikli Ar-Ge ve inovasyon alanlarında öğretmen ve öğrencilerimizin buluş içeren özgün çalışmaları ürüne dönüştürülecek ve bu ürünlerin fikri ve sınai mülkiyet haklarının korunması sağlanarak ekonomik değer yaratılacak. Ülkemizde genç işsizlerin yeni meslek kazanması ve istihdamda yer alması sağlanacak. Savuma sanayi, yapay zekâ, siber güvenlik, temiz ve sürdürülebilir enerji, havacılık ve uzay teknolojileri, tarım gibi katma değeri yüksek sektörlerde istihdam edilecek nitelikli iş gücü yetiştirmeye yönelik sektörle iş birliği çalışmaları gerçekleştirilecek ve sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü yetiştirilecek.

Ülkemizin gerçekleri ile örtüşen ve dokusuna uygun mesleki ve teknik eğitim yapısını oluşturmak amacıyla ülkenin önceliklerine göre kendisini sürekli güncelleyen, dinamik bir mesleki ve teknik eğitim inşa etmek amacıyla sektörle iş birliği içerisindeki çalışmalarımız devam edecektir.



Nursel ÖLMEZ ATEŞ

BORUSAN HOLDİNG İNSAN, İLETİŞİM VE
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK GRUP BAŞKANI



BORUSAN HOLDİNG İNSAN, İLETİŞİM VE
SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK GRUP BAŞKANI NURSEL ÖLMEZ ATEŞ:

YENİ YETKİNLİK VE BECERİ ALANLARINA UYGUN BÖLÜMLER AÇILMALI

Ateş, Türkiye’de iş gücü piyasalarında temel sorunlardan birinin ilgili sektöre uygun yeterli sayıda yetenek bulunamaması olduğu belirterek, mesleki ve teknik eğitim program ve uygulamalarının işletmelerin ihtiyaçları ile eş güdümünü sağlayan bir iş birliğine ihtiyaç duyulduğunu söyledi.

İhtiyaç duyulan iş gücü eksikliğinin giderilmesi için mesleki eğitim merkezlerinin sayısının artırılması ve güçlendirilmesinin önemine dikkati çeken Ateş, mesleki ve teknik eğitimde teorinin yanında pratiğe de eşit ölçüde yer verilmesinin öğrencilerin iş yaşamına uyum süreçlerini kısalttığı tespitinde bulundu.

Mesleki ve teknik eğitimle ilgili en temel sorunun başında algının geldiğini dile getiren Ateş, “Ülkemizin genç nüfusunu verimli bir şekilde kullanmamız, gelecekte öne çıkan ekonomilerden biri olabilmemiz için en kilit nokta” ifadelerini kullandı.

Okulların fiziki alt yapılarının bazı illerde yetersiz olduğunu dile getiren Ateş, “Her bölgenin öne çıkan özellikleriyle ve bölgelerdeki ihtiyaçlar doğrultusunda tematik okulların ve bölümlerin açılması ve okul müfredatlarının bölgenin ihtiyaçlarına göre revize edilmesi önemli. Geleceğin mesleklerinin analiz edilmesine yönelik yapılan araştırmalar da göz önünde bulundurularak yeni yetkinlik ve beceri alanlarına uygun bölümlerin açılması da fark yaratacak bir çözüm olabilir” önerisinde bulundu. Ateş ile yaptığımız sohbetin ana hatları şöyle:

■ **Mesleki ve teknik eğitim nedir? Mesleki ve teknik eğitim ile nitelikli iş gücü ve kalkınma arasında nasıl bir ilişki var?**

UNESCO, mesleki ve teknik eğitimi, “farklı ekonomik sektörlerde ve sosyal hayattaki mesleklerle ilgili genel eğitimi, teknolojileri ve ilgili bilimleri, uygulamalı becerileri, meslekle ilgili tutumları ve bilgileri içeren eğitim” olarak tanımlıyor. Mesleki ve teknik eğitimin amacı, bireylere topluma katkı yapacakları ve

kendi hayatlarını devam ettirecekleri, kazanç sağlamalarına yardımcı olacak bir meslek kazandırmak. Diğer bir amaç ise çalışan bireylerin verimliliğini artırmak. Bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm, sanayinin yüksek nitelikli ara kademe insan gücüne olan ihtiyacını da artırdı. Bu dönüşüm sonucunda sanayi kuruluşları alanında uzman yetenek olarak nitelenen çalışanlardan mesleki becerilerine ek olarak teknolojiyi de yakından izlemelerini

beklemeye başladı. Mesleki ve teknik eğitim, bireysel ve toplumsal açıdan ekonomiye doğrudan etki etmesi nedeniyle sosyal ve ekonomik yönden ülkenin gelişimini sağlayacak potansiyele sahip. Ara iş gücü dediğimiz stratejik önemi olan bir istihdam alanı var. Mesleki ve teknik eğitim bu alana insan yetiştirirken aslında iş gücü zincirinin de önemli bir halkasını besliyor.

Ülkemizin hedeflediği ekonomik başarılarla ulaşmasının yolu rekabete açık, yüksek katma değer yaratan daha çok üretimden geçiyor. Bu da ancak nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi, istihdamı ve verimli çalıştırılması ile mümkün. Türkiye’de iş gücü piyasalarında gözlemlenen temel sorunlardan biri ilgili sektöre uygun yeterli sayıda yetenek bulunamaması. Bunun sonucunda da mesleki ve teknik eğitim program ve uygulamalarının sektördeki işletmelerin ihtiyaçları ile eş güdümünü sağlayan bir iş birliği yaklaşımı geliştirilmesi giderek önem kazanıyor. Dünyanın birçok ülkesinde okul-işletme iş birlikleri mesleki eğitimin istihdamla yakın ilişkide olmasını sağlarken gençlere de nitelikli eğitim sunulmuş oluyor. Mesleki ve teknik eğitim veren okullar ile işletmeler arasında sektörel bazda iş birlikleri geliştirerek okul ve sektör arasında köprülerin kurulması, sektöre uygun yeterli sayıda nitelikli eleman yetiştirilmesine önemli katkılar sağlıyor.

■ **Geçmiş yıllar da dikkate alındığında Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin bugün sahip olduğu kapasite ve nitelik ne düzeyde?**

Geçtiğimiz yıllara göre meslek li-

NURSEL ÖLMEZ ATEŞ

İstanbul Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü’nden mezun olan Nursel Ölmez Ateş, Migros Türk AŞ’de Metod Organizasyon ve Planlama Departmanı’nda uzman yardımcılığı pozisyonu ile iş hayatına başladı. Bu şirketin Ar-Ge, Planlama, Proje Yönetimi departmanlarında Yönetici olarak çalıştı. Bu süre içinde pek çok yenilikçi insan kaynakları projesini devreye aldı. 1999 Yılında Migros’ta çalışırken, SAP insan kaynakları modülünün ilk Türkiye uygulamasının Proje Liderliğini yaptı ve bu proje SAP’nin best practice uygulamaları arasına girdi. 2003 yılında Migros’un yurt dışı operasyonlarından Ramstore’a İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişimden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak atandı ve Ramenka’nın Rusya’nın en başarılı insan kaynakları uygulamalarına sahip şirketi seçilmesinde önemli rol oynadı. 2008 yılında Türkiye’ye dönerek Koçtaş ve Ford Otosan’da İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Direktörü olarak kariyerine devam etti. 2018 yılının Mart ayında Borusan Holding İnsan Kaynakları Grup Başkanı, Kasım 2019’da ise Borusan Holding İnsan Kaynakları ve Kurumsal İletişim Grup Başkanı olarak atanan Nursel Ölmez Ateş 1 Ağustos tarihi itibarıyla Borusan Holding İnsan İletişim ve Sürdürülebilirlik Grup Başkanı oldu.

selerine seçim oranları düşüyor, genel liselere olan ilgi artıyor. MEB verilerine göre, 2018-2019 eğitim-öğretim döneminde öğrencilerin yüzde 34,1’i mesleki ve teknik eğitimi tercih ederken, bu oran 2021-2022 döneminde yüzde 31,7 olmuş. Ortaöğretim öğrencilerinin programlara göre dağılımına bakıldığında ağırlık genel ortaöğretimde olurken, onu mesleki ve teknik ortaöğretim takip ediyor. Aralarında ise yaklaşık yüzde 15’lik bir oran var ve bu kapanmayacak bir oran değil. Sektörün de katkıları ve doğru yönlendirmeye daha dengeli bir dağılımın yapılabileceğini düşünüyorum.



Nursel Ölmez Ateş

*Borusan Holding İnsan, İletişim ve
Sürdürülebilirlik Grup Başkanı*

Bununla birlikte sektörün ihtiyaç duyduğu iş gücü eksikliğini gidermek için mesleki eğitim merkezlerinin sayısının artırılması ve güçlendirilmesi önemli. Bu güçlendirilme yapılırken sektörün ihtiyaçlarının iyi analiz edilmesi ve programların bu doğrultuda güncellenmesi kritik. Bu sayede hem sektöre yönelik bir çözüm sağlanırken hem de istihdama doğrudan katkı sağlayan bir yol izlenmiş olacağını düşünüyorum. Mesleki eğitimde teorinin yanında pratiğe de eşit ölçüde yer verilmesinin, öğrencilerin sektöre atıldıklarında adaptasyon süreçlerini kısaltacağına inanıyorum.

EN TEMEL SORUNUN ALGIDA OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM

■ Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim konusunda toplumda bir algı sorunu olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet, böyle bir sorun var. Hatta mesleki eğitimle ilgili en temel sorunun algıda olduğunu düşünüyorum. Bu algı sorununu da iki ayrı başlıkta ele alabiliriz. Bunlardan ilki mesleki eğitime olan bakış açısının daha rasyonel bir hale getirilmesi gerekiyor. Mesleki eğitim alan gençlerimiz ellerinde bir meslekle mezun olurken iş hayatına atılmaya hazır bir şekilde eğitimlerini sonlandırıyorlar. Üstelik teknik alanda ciddi bir istihdam açığı bulunurken işin mutfağından yetiştirmek önemli bir avantaj da sağlıyor. Algı konusunda üzerine çalışılması gereken bir diğer konu ise mesleklerdeki toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilmek. Lise çağlarında başlayan bu ayrım ne yazık ki iş hayatına da sirayet ediyor ve bugün ne yazık ki kadın mesleği er-

kek mesleği gibi ayrımlar yapılıyor. Bu iki konu üzerine hassasiyetle eğilip bu negatif algıyı değiştirmemiz gerektiğine inanıyorum. Bu değişimi sağlayabilmemiz için okul sektör iş birlikleri çok kıymetli. Birbirini besleyen bu iki yapının uyumlu bir şekilde çalışması için çabalıyoruz.

■ Bu algı sorunun aşılması için Borusan Holding bünyesinde hangi adımları atıyorsunuz?

Borusan Holding bünyesinde bu konuda çok sayıda uygulamamız var. Mesela Borusan EnBW Enerji şirketimiz ile yenilenebilir enerji sektöründe kadın istihdamının artırılmasını amaçlayan Kız Öğrencilerin Enerjisi Yeşil Yakanın Yeni Gücü Projesini 17 Şubat 2022'de hayata geçirdik. Aydın Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Yenilenebilir Enerji ve Elektrik bölümlerinde okuyan kız öğrencilerin farkındalık eğitimiyle başlayan projede, yenilenebilir enerji sektöründe farkındalık eğitimi, rüzgar tesisi saha gezileri, staj, burs ve istihdam olanakları yaratmayı amaçlarken, 9. 10. 11. ve 12. sınıflar için özelleştirilmiş mentorluk programı da planlıyoruz.

Bir diğer grup şirketimiz olan Borçelik ile bir fon oluşturuyor ve bu fon ile ülkemizin meslek eğitiminin eşitlik ilkesi doğrultusunda gelişmesini amaçlıyoruz. Mesleki ve teknik eğitimi geliştirmek ve öğrencilerin iş dünyasındaki başarılarını garanti altına almak üzere koçluk ve staj programları düzenlemenin yanı sıra meslek lisesi öğretmenlerinin eğitimine de katkı sağlıyoruz. Geliştirdiğimiz veya gelişimine katkı sağladığımız ileri teknoloji eğitim mo-

delleri ve materyalleri ile yurt içinde ve yurt dışında mesleki ve teknik eğitimin etkinliğini artırıyoruz.

Bunun dışında daha önce de belirttiğim gibi bugünün ihtiyaçları ve geleceğin hedeflerine uyumlu bir eğitim içeriği sağlamak önemli. Pek çok sektörde yaşanan okul ve iş hayatı arasındaki uçurumun en rahat kapanabileceği alan mesleki eğitim. Üstelik bu eğitimi etkili bir şekilde dönüştürmek, ihtiyaçlar dahilinde güncellemek mümkün. Bu sayede istihdam kapıları sonuna kadar açılırken mezunlar iş hayatına hızlı bir şekilde atılabilir.

■ **Türkiye'de mesleki eğitimin kapasitesi, çağa ve yeni nesil işlere uygun mu? Bu konuda neler yapılmalı?**

Okulların fiziki alt yapıları bazı illerde oldukça yetersiz. Mevcut okullar teknoloji ve dijital ekipmanlar açısından çok yeterli değil. Her bölgenin öne

çıkan özellikleriyle ve bölgelerdeki ihtiyaçlar doğrultusunda tematik okulların ve bölümlerin açılması ve okul müfredatlarının bölgenin ihtiyaçlarına göre revize edilmesi önemli. Geleceğin mesleklerinin analiz edilmesine yönelik yapılan araştırmalar da göz önünde bulundurularak yeni yetkinlik ve beceri alanlarına uygun bölümlerin açılması fark yaratacak bir çözüm olabilir. Okul yöneticilerinin bölgedeki sanayii kuruluşları ile maksimum iş birliği içinde olması önemli olurken mesleki eğitime yönelik algının değişmesi ve buna uygun çalışmalar yapılması elzem. Bu kapsamda mesleki ve teknik eğitimin gerekliliği mesleki eğitimin de bir kariyer seçeneği olduğu öğrencilere ve ailelere anlatılmalı, müfredatın ihtiyaçlara göre sürekli güncellenmesi ve akademik personelin bu güncel müfredata göre eğitim verebilmesi sağlanmalı diye düşünüyorum.





MESLEKİ EĞİTİM BÜYÜK ÖLÇÜDE TEORİDE KALİYOR

■ **Dünyada mesleki ve teknik eğitimi başarıyla uygulayan ülkeler nelere dikkat ediyor? Bu konuda Türkiye'nin eksiklikleri neler?**

Diğer ülkeler incelendiğinde gelişmişlik düzeyleri, sanayi sistemleri ve üretim süreçlerine katılma düzeyleri mesleki eğitime bakış açılarındaki kaçınılmaz olarak bazı farklılıkları doğrultuyor. Ancak bununla beraber ortak oldukları bazı noktalar da var. Bunlara bakacak olursak, öğrencilerin ihtiyaçlarıyla sektörün gereksinimleri arasında bir köprü kurabiliyor, sorunlara bütüncül bir şekilde yaklaşıyorlar. Değişen teknoloji ve ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim de sürekli güncelleniyor. Bununla birlikte öğrencilerin branş değiştirmeleri konusunda çeşitli esneklik de sunabiliyorlar. Bu çok kritik, işin içine girmeden, işi pratikte yapmadan sevip sevmeyeceğini veya bu işe uygun olup olmadığını anlamak çok da kolay değil. Bu nedenle öğrencinin ihtiyaç duyduğu noktalarda farklı branşlara yönelmesine olanak sağlaması daha verimli

sonuçlar alınmasını sağlıyor. Zorunlu eğitim sonrası mesleki okullara yönlendirmede daha aktif ve teşvik edici olmaları da önemli bir etken. Mesleki eğitime bakış açısında kapsayıcı bir anlayış benimsendiğini de söyleyebiliriz. Hükümet, özel sektör, sendikalar başta olmak üzere geniş katılımcıların yer aldığı komisyonlarca mesleki eğitimin yol haritası çiziliyor. Pek çok Avrupa ülkesinde mesleki eğitimle ilgili konularda tek bir karar organı bulunmuyor.

Türkiye'nin durumuna bakacak olursak uygulanan mesleki eğitim sisteminde ara insan gücü yetiştirmede yeterli eğitim olanaklarına sahip olmadığı, istihdam piyasasının gereksinimlerine uygun yeterlilikte insan gücü yetiştiremediği görülüyor. Geleneksel eğitim modeli üzerine kurulmuş olan Türk sisteminde sanayi-okul iş birliği yeterli düzeyde olmadığından mesleki eğitim büyük ölçüde teoride kalıyor ve uygulamada başarılı sonuçlar alınmıyor. Mesleki eğitimden yükseköğretime geçişin de zor olması nedeniyle öğrenciler ağırlıklı genel eğitime yöneliyor. Rekabet avantajını yakalaya-

bilmek ise yeni iş imkânlarını ve yaşam standartlarını geliştirmeye, yeni teknolojilerin kullanımına ve iyi eğitim görmüş iş gücüne ve kaynakların iyi yönetilmesine bağlı. Genç bir nüfusu-muz var, bu nüfusu verimli bir şekilde kullanmamız gelecekte öne çıkan ekon-milerden biri olabilmemiz için kilit nokta. Hızlı gelişen teknolojinin yanın-da Türkiye'de uygulanan mesleki eği-tim programları geleneksel bir formatta kalırken, teknoloji ve bilimin hızına ye-tişmekte güçlük çekilmesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkıyor.

■ **Öğrencilerin ve velilerin mesleki ve teknik eğitime mesafeli olduğu, genç-lerin ağırlıklı olarak hizmet sektörünü tercih ettiği bir tablo söz konusu. Bu tabloyu değiştirmek için ne yapılmalı?**

Bu doğrultuda, mesleki eğitime yö-nelik ailelerin ve çocukların algısının değiştirilmesine yönelik yapılan tüm çalışmaları önemli görüyoruz. Ailele-rin ve öğrencilerin kaygısını gidermek amacıyla, ailelere yönelik iletişim çalış-maları yapılarak, bu kapsamda mesleki ve teknik eğitimin neden gerekli oldu-ğunu, mesleki eğitimin de bir kariyer seçeneği olduğunun öğrencilere anla-tılması algıyı olumlu yönde değiştirebi-lir. Toplumsal cinsiyet eşitliği faaliyetleri kapsamında kız öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmesi de üzerine düşül-mesi gereken konulardan biri. Şirketle-rin toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna verdiği önem her geçen gün artarken bu yöndeki bilinç ve farkındalık da yük-seliyor. Ağır sanayi dahil birçok sektörde birçok iş, kadınlar tarafından rahat-lıkla ve başarıyla icra ediliyor. Borçelık

şirketimizde bugün üretim hatlarında ve ağır tonajlı vinçlerde kadınlar başarılı bir şekilde çalışıyor. Bu sayı neden art-masın? Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde personellerin çalıştırılması için işe uy-gun mezuniyet zorunluluğu bulunuyor. Kadın istihdamının ülkemizde sürdü-rülebilir olması için mesleki eğitimde okuyan kız öğrencilerin sayısı mutla-ka artırılması önemli. Mesleki eğitimin olumsuz algısı değiştirilerek, ailelerin ve başarılı öğrencilerin de tercih edebi-leceği hale getirilmesi mesleki eğitimi daha tercih edilebilir kılabilir.

MESLEK, BİLEĞE TAKILAN ALTIN BİLEZİK DEMEK

■ **Mesleki ve teknik eğitimin cazibesinin artırılmasında okul-sektör iş birliği ne derece önemli?**

Önümüzdeki en kritik konuların ba-şında mesleki ve teknik eğitimin cezb-e-dici yanlarının öne çıkarılması geliyor. Günümüzde mesleki ve teknik okullar-da verilen eğitimin değeri geri planda bı-rakılıyor. Oysa meslek demek, bileğe ta-kılan altın bilezik demek. Her geçen gün alanında uzman yetenek açığı artar-ken, bu ihtiyaca yönelik olan okulların öne çıkarılması gerekiyor. Okul-sektör iş birlikleri her zamankinden kıymet-li olurken, sektördeki eleman ihtiyacı gözetilerek bölüm-kontenjan düzen-lenmesi yapılması öğrencilere daha ka-liteli bir eğitim verilebilmesi için kritik. Her okula atölye yatırımı yerine daha modern ve ortak kullanılabilen meslek atölyeleri kurulabilir.

Mesleki ve teknik eğitim alan genç-lerin sektörde deneyim kazanarak me-zun oldukları alanda çalışmaya teşvik



edilmesi sağlanmalı. Borçelik şirketimiz ile ÖSGD ile iş birliği yaparak bölgemizdeki meslek lisesi öğrencilerine 11. sınıftan itibaren çalışanlarımızla birlikte koçluk programları uyguluyoruz. 11. ve 12 sınıfta devam eden koçluk programlarıyla öğrencilerin mesleki ve teknik gelişimlerine katkı sağlıyoruz. Programla öğrencilere staj imkânı veriyor, okul mezuniyeti sonrası şirketimizde istihdam ediyoruz. Özellikle meslek lisesinde okuyan öğrenciler ne yazık ki ailelerinden yeterli yönlendirme desteği alamıyor. Çoğu zaman çevrelerinde bu öğrencilerin rol model olarak alabilecekleri bir kişi bulunmuyor. Bu durum öğrencilerin akademik ve sosyal hayatlarındaki başarılarını büyük ölçüde etkiliyor. Öğrencilerin okul ve staj dönemimdeki gelişimlerini farklı

araçlarla (koçluk, teknik, kişisel gelişim eğitimleri) desteklemek öğrencilerin mezun oldukları alanlarda çalışmaya teşvik ediyor.

Her şeyden önemlisi gençlerimizi geleceğe ve hayata hazırlamamız gerekiyor. İş dünyasıyla en benzer şartları sunan eğitim kurumları olan mesleki eğitim veren okullar, öğrencilerle ilgili sadece mezun olduklarında yapacakları meslek odağında bir strateji izlemeli. Temel yaşam becerileri, iletişim, iş birliği, iş sağlığı ve güvenliği, etik değerler gibi çok daha kapsayıcı bir eğitim modeli benimsenmeli.

■ **Mesleki ve teknik eğitimin önündeki sorunlardan birisi de toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak öne çıkıyor, Borusan Holding olarak bu konuda hangi adımları atıyorsunuz?**

Borusan olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna hassasiyetle yaklaşıyor, bu başlıkta 10 yıldır pek çok çalışma yürütüyoruz. Eşitliğe adanmış 10 yılda çeşitli projeleri hayata geçirirken kadınların iş hayatına katılım oranlarının artırılmasına büyük önem veriyoruz. Borçelik şirketimizle erkek egemen ağır sanayi alanında kadınların her işi yapabileceğini vurgulayan "Kadına Güç İş Yok" projesini hayata geçirdik. Böylece çelik sektöründe kadın istihdam etmeye yönelik örnek bir projeye bir ilke imza attık. Program kapsamında kadın adaylara tavan vinci ehliyet programı gibi teknik eğitimlerin yanı sıra kişisel gelişim ve mentor-menti programı gibi kapsamlı eğitimler verildi. İlkini 2018 yılında hayata geçirdiğimiz, 26 kadını meslek sahibi yapan Kadına Güç İş Yok

projesinin şu an Faz 4 çalışmaları devam ediyor. Borusan Mannesmann'da doğum yapmış çalışan anneler için fabrikalardaki emzirme odalarını daha hijyenik, daha konforlu ve güvenli hale getirdik. 2021'de hayata geçirdiğimiz "Burası Eşitlik Sahası" projesi ile fabrikalardaki kadın çalışan sayısını da artırmayı amaçlıyoruz.

Borusan Mannesmann ile 2021'de münhasır bayi sahipleri ve ortaklarına Hayatı Eşit Gör-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği semineri verdik. Seminerde, eşitlik ve ayrımcılığın tanımlarını yaparken toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rolleri, gündelik hayatta toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve bunun için neler yapılabileceğini ele aldık.

Borusan Otomotiv'de ise servis danışmanı istihdam sürecinde kadın adayları önceliklendirdik. Açık olan servis danışmanı rolünün yüzde 50'si kadın adaylarla doldurduk. 2021 yılında hayata geçirdiğimiz "Anahtar Kadında" projesinde ise 7 kadın teknisyen Borusan Otomotiv bünyesinde çalışmaya başladı.

Borusan Limanı ile 2021 yılında Aile ve Sosyal Hizmetler Bursa İl Müdürlüğü ile iş birliği yaparak Bursa'da faaliyet gösteren kadın kooperatifinin güçlendirilmesi çalışmalarına destek olacak projelerde yer aldık. Borusan Limanı'nda kadın istihdamının artırılması, kadın girişimcilerin desteklenmesi, sosyoekonomik olarak ulaşılması güç kadınların hayata dahil edilmesi ve kadınların üretim becerilerinin geliştirilmesi amacıyla planladığımız "Kadın Girişimciler için Fikirden Ticarete Müşteri Odaklı

Dijital Pazarlama Eğitimi" projesinin ilk aşaması hayata geçirdik. Ayrıca yeni yıl kurumsal hediye kutularında da kadın kooperatiflerinin el emeği ürünlerini tercih ederek pazarlama faaliyetlerine destek olduk.

Borusan Araç İhale olarak "Meslek tanımlarının cinsiyetle ilişkisi yok!" diyor, sektördeki cinsiyet ön yargılarını adım adım yıkıyoruz. Çalışmalarına 2021'de başladığımız ve Şubat 2022'de hayata geçirdiğimiz "Kadın Ekspertiz Yetiştirme Programı" ile ikinci el otomotiv sektöründe kadına dair ön yargıların önüne geçmeyi ve bu alanda istihdam yaratmayı amaçlıyoruz.

Borusan Cat şirketimiz ile ise Kaltun Maden ile kadınlara yeni bir kariyer kazandırmayı amaçlayan bir proje hayata geçirdik. Proje ile kadın iş makinesi operatör adayları, sınıfta ve sahada olmak üzere, müfredatında iş sağlığı ve güvenliğinden lastikli yükleyici iş makinesi kullanımına kadar farklı konuları içeren kapsamlı bir eğitimden geçti. Başarılı adaylar ise sertifika alarak donanımlı birer operatör oldu. Ön yargıları kırma-ya hedefleyen proje ile kadın istihdamına katkı sağlamayı amaçlıyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği farklı şekillerde ele alınması gereken bir konu. Sadece istihdamda kadın oranını artırarak istediğimiz hedefe ulaşamayız. Sorunun temeline inerek algıyı, anlayışı, kalıp yargıları değiştirmemiz şart. Bu nedenle kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalarla kalmıyor, eğitimlerle, farkındalık yükseltecek çalışmalarla uzun vadeli bir çözüm arayışına gidiyoruz.



Prof. Dr. Ömer AÇIKGÖZ

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU YÜRÜTME KURULU ÜYESİ



YÖK YÜRÜTME KURULU ÜYESİ PROF. DR. ÖMER AÇIKGÖZ:

DÜZENLEMELER VE İŞ BİRLİĞİ PROTOKOLLERİ MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİME BAKIŞI OLUMLU ETKİLEDİ

Prof. Dr. Açıkğöz, mesleki ve teknik eğitim sisteminin 28 Şubat Postmodern darbesi ile bozulan dengesinin hâlâ tam olarak sağlanamadığını dile getirdi.

Türkiye'de iş gücü arz ve talebi arasındaki nicelik ve nitelik uyumsuzluğunun önemli bir sorun olduğu tespitinde bulunan Açıkğöz, eğitim sisteminin, felsefi arka planı ve metodolojisi ile birlikte temel eğitimden yükseköğretime kadar bir bütünlük içerisinde yeniden tasarlanması gerektiğini belirtti.

Açıkğöz, son yıllarda mesleki ve teknik eğitim ile sektörün iletişimini güçlendirmek için hayata geçirilen düzenlemeler ve iş birliği protokollerinin mesleki ve teknik eğitime yönelik bakış açısını olumlu etkilediğini vurguladı.

Çalışma hayatındaki dönüşüm sonucu iş gücü piyasasında ileri düzeydeki yeterliklere sahip insan kaynağı ihtiyacının giderek artacağına işaret eden Açıkğöz, şunları kaydetti:

"Daha önce bir yükseköğretim programından mezun olan yetişkinlerin de yeterliklerini geliştirmek amacıyla tekrar bir mesleki eğitim programına kaydolma eğilimi göstereceği öngörülüyor. Bu kapsamda mesleki eğitimde geleceğin mesleklerinin ve yeni mesleki eğitim modellerinin belirlenmesi, esnek meslek profillerinin oluşturulması, bu yönde öğrencilere gerekli becerilerin kazandırılması ve hayat boyu öğrenme anlayışını da içeren stratejik çalışmalar yapılmasının gerekliliği ortada." Prof. Dr. Açıkğöz ile yaptığımız söyleşi şu şekilde:

■ **"Kalkınma ve beşeri sermaye" ilişkisi ile "meslek" ve "teknik" kavramlarını ve bunların birbiriyle etkileşiminin felsefi arka planını nasıl değerlendirirsiniz?**

Mesleki yetkinlikler, bir mesleğe ait tüm bilgi, beceri, tutum ve davranışları kapsar. Yeni mesleklerin mucitleri profesör kelimesiyle aynı kökten gelen profesyonellerdir (propane'ye, sır olana

ermiş kişi). "Bilgi" varlığa ait tanıtıcı ve niteleyici tanımlar iken, "beceri" varlığa ait tanımları ve bilgileri de dikkate alarak teorik olanı pratiğe dönüştürme, vücuda getirme, müşahhaslaştırma yani oluşturma ve yapma yeteneğidir. Tutum ve davranış ise varlığın (objenin) tabiatı ile yapıcının (subjenin) tabiatının hemhal olması için gerekli olan eşgüdüm ve uyum iklimidir. Bu uyum

olmadığı takdirde adeta varlıklardan biri, diğerine ihanet eder; iş kazası dediğimiz hadise tam da budur. Ya da bu uyumsuzluk, üretimde ürünün ıskartaya çıkması veya kalite dışılığı ile kendini gösterir. Buradan da anlaşılacağı üzere mesleki eğitimin tamamlayıcı unsurlarından biri de araç, gereç, makine bilgisi ile onları kullanma becerisidir.

“Teknik” bir sırra ait bilgi, beceri ve işlemlerin, nesnenin üzerine bir elbise gibi giydirilmesi, nesneye şahsiyet kazandırılması, şekillendirilmesi ve fonksiyonel hale getirilmesidir. Bilgi, beceri, tutum ve davranışın insana bir elbise gibi giydirilmesi, insanda bir kazanım haline dönüştürülmesi, insanın bu yeteneklerine süreklilik kazandırması ve bu yetenekleri ile bir ürün üretmesi, bir özneye veya nesneye ait yapısal veya fonksiyonel bir sorunu çözme yetkinliği ise “meslek”tir. Bunların eğitimi ise “mesleki ve teknik eğitim”dir. Geometri ve teknik resim bilgisi ile bir CNC tezgahında metal bir parçayı şekillendirmeyi öğrenme, “teknik eğitim”; bir otel odasında çarşafı katlama, restoranda yemeği servis etmeyi öğrenme ise “mesleki eğitim”dir. Teknik eğitimde fen ve matematik bilgi ve becerisi zayıf olduğu takdirde o ülkenin imalat sektörü orta gelişme tuzağından çıkamaz.

Evrende insanlar teorik sır ile pratik sır peşinde koşarlar. Teorik sırrın erbabı ve ustası, profesyonel insanlardır; pratik sırrın erbabları, ustaları ise teknisyenler ve meslek insanlarıdır. İkisi bir araya gelerek beşeri sermayenin niteliğini ve iş yapma potansiyelini belirler. Ülkelerin rekabet ve inovasyon potansiyellerini değerlendiren birtakım ulus-

PROF. DR. ÖMER AÇIKGÖZ

1987 yılında Gazi Üniversitesi Teknoloji Eğitimi bölümünden mezun oldu. Güneş Enerjisi ile Suyun Elektrolizi Isıtma ve Soğutma konulu teziyle 1991 de Gazi Üniversitesi Teknoloji Eğitimi'nden yüksek lisans, Alternatif Politikalar Açısından Türkiye, Türkmenistan ve Azerbaycan Enerji Sektörlerinin Analizi başlıklı teziyle de 1998 yılında Marmara Üniversitesi İktisat bölümünden doktora derecesi aldı.

2011 yılında İktisat alanında doçentiğini alırken, 2017 yılında da profesör oldu. Prof. Açıkgöz Milli Eğitim Bakanlığı'nda Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürü ve Müsteşar Yardımcısı olarak görev yapmıştır. Başbakanlık Müsteşar Yardımcısı olarak da görev yapmış olup 2015 yılında YÖK Üyesi olarak atanmıştır.

Halen YÖK Yürütme Kurulu Üyesi olarak görevine devam etmektedir. İktisat tarihi, Osmanlı iktisadı, iktisat felsefesi, yükseköğretim yeterlilikleri ve sistemi ve mesleki eğitim alanlarında ulusal ve uluslararası dergilerde ve kitaplarda yayınlanan çalışmaları bulunmaktadır.

lararası endeksler hazırlanmaktadır. 2019 verileri dikkate alındığında, Dünya Ekonomik Forumunca hazırlanan Küresel Rekabet Endeksinde Türkiye 61'inci sıradadır. Beşeri sermayenin profesyonel ve mesleki nitelik düzeyindeki gelişmişliği büyük oranda bu sıralamayı belirlemektedir. Aynı raporda ülkemizin 2019 yılı Küresel İnovasyon Kapasitesi Endeksindeki sıralaması ise 49'dur. Buna benzer uluslararası endekslerde ülke sıralaması yükseldikçe ülkelerin ekonomik zenginlik, refah ve kalkınma düzeyinin arttığını söylemek gerekir.

■ **Türkiye'de üniversite ve öğrenci sayısına göre yükseköğretimin sayısal büyüklüğü nedir?**



Prof. Dr. Ömer Acıkgöz

Yükseköğretim Kurulu Yürütme Kurulu Üyesi



Türkiye'de 2022 yılı itibarıyla 129 devlet üniversitesi, 75 vakıf üniversitesi ve 4 vakıf meslek yüksekokulu (MYO) olmak üzere toplam 208 yükseköğretim kurumu bulunuyor. Yükseköğretimdeki öğrenci sayısı, açık öğretim öğrencileri dahil 8 milyon 296 bin 959'a ulaştı. Ülkemiz yükseköğretimdeki öğrenci sayısı ile Avrupa'da ilk sırada yer alıyor. Mevcut öğrencilerimizin 4 milyon 124 bin 812'si kadın, 4 milyon 172 bin 147'si ise erkeklerden oluşuyor. Bu öğrencilerin, %91,7'si devlet, %8,3'ü vakıf yükseköğretim kurumlarında eğitim görüyor. Bununla birlikte 2022 yılı itibarıyla ülkemizdeki toplam öğretim elemanı sayısı 184 bin 702. Öğretim elemanlarının %50,7'i öğretim üyelerinden oluşuyor. Öte yandan, 2022 yılı sonu itibarıyla Türkiye'de yükseköğretimdeki brüt okullaşma oranı ise yaklaşık %120 oranında. Tüm bu göstergeler, son yıllarda yürütülen yükseköğretimde genişleme politikalarına paralel olarak

Türkiye'nin yükseköğretimde Avrupa'da ve dünyada nicel yönden önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koyuyor.

YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİNDE MESLEKİ EĞİTİMİN PAYI YÜZDE 60'LARDA

■ Ülkemizde yükseköğretim içerisinde mesleki ve teknik eğitimin payı nedir?

Maalesef toplumda, yükseköğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitimin sadece meslek yüksekokullarında verildiği yönünde bir algı var. Özellikle fen ve mühendislik bilimleri, sağlık bilimleri gibi uygulamalı eğitime dayalı alanlarda, birçok lisans programında mesleki eğitim verildiği göz ardı ediliyor. Oysa bu kapsamda yükseköğretim sistemimizde mesleki eğitimin payı %60 düzeyinde.

Son yıllarda Türkiye'de meslek yüksekokullarına talep artmış, bu talep artışı MYO sayısının ve MYO'ların ka-

pasitesinin artırılması ile karşılanmaya çalışılmıştır. 2022 yılında yükseköğretim kurumlarımızdaki toplam MYO sayısı 1.032'ye ulaşmıştır, bunların 1.021'i aktiftir. MYO'ların 916'sı devlet üniversitelerinde, 112'si vakıf üniversitesindedir. Ayrıca, 4 vakıf MYO mevcuttur. MYO'larda mesleki eğitim alan öğrenci sayısı 967 bin 659'dur, buna açık öğretim ve uzaktan öğretim ön lisans öğrencileri de dâhil edildiğinde ön lisans öğrencilerinin sayısı toplamda 3 milyon 250 bin 101'e ulaşıyor. Bu sayıda yükseköğretimdeki öğrenci sayısının yaklaşık %39'una karşılık geliyor.

Diğer yandan, MYO'larda eğitim gören öğrenciler de toplam ön lisans öğrencilerinin yaklaşık %30'unu oluşturuyor. Dünyada ise yükseköğretim içinde ön lisans öğrencilerinin payı ABD'de %31, Fransa ve Japonya'da ise yaklaşık %19'dur. Bu açıdan ülkemizdeki ön lisans öğrenci payının birçok ülkenin önünde olduğunu söylemek mümkün. Şunu da belirtmek gerekir ki 2022 yılında MYO'lardaki öğretim elemanı sayısı, 5 bin 854'ü öğretim üyesi olmak üzere, toplamda 23 bin 757'dir. Böylelikle MYO'larda öğretim elemanı başına 40 öğrenci düştüğü görülürken bu rakamın OECD ülkeleri ortalaması 15'tir. Bu çerçevede, mesleki eğitimde uygulamalı eğitimin önemi göz önüne alındığında, ülkemizde mesleki eğitimde en önemli sorunlardan birinin, eğitici başına düşen öğrenci sayısının fazlalığı olduğu açıkça görülmektedir.

■ **Mesleki ve teknik eğitim, ülkelerin iş gücü niteliğini, istihdamını ve kalkınmasını nasıl etkiler?**

"Mesleki eğitim" yer, içerik ve eğiticilerden bağımsız olarak bireylere mesleğe özgü bilgi ve uygulama becerileri kazandıran nitelikli eğitim olarak tanımlanır. Dünyanın çoğu ülkesinde mesleki eğitim, genel akademik eğitimin gölgesinde kalıyor. Ancak son yıllarda kaliteli mesleki eğitimin refaha ve kalkınmaya katkısı fark edildiğinden, tüm dünyada mesleki eğitime yönelik özel politikalar geliştirilmeye başlandı. Ayrıca küresel ekonomik krizlerden sonra yaşanan istihdam sorununa çözüm getirmek için dünyada mesleki eğitime daha çok önem veriliyor. Nitelikli mesleki eğitimin temel amacı, kişiye mesleğini dünya ölçeğinde icra edebilme yetkinliği kazandırmaktır. Dolayısıyla nitelikli mesleki eğitim alan bir kişi, dünyanın herhangi bir bölgesindeki meslektaşıyla rekabet edebilir olmalıdır. Özellikle Kovid-19 Salgını ile ortaya çıkan küresel krizin seyri ve süresi ile ilgili yaşanan belirsizlik, mesleki eğitimin önümüzdeki dönemde daha da önemli bir rol oynayacağını ortaya koyuyor.

Bireylerin eğitim hayatları boyunca kazandıkları bilgi, beceri ve yetkinlikleri ile ortaya koyduğu üretkenliği ifade eden beşeri sermaye, günümüzde ülkelerin inovasyon ve ekonomik büyüme süreçlerinde önemli bir konuma sahip. Eğitim yoluyla nitelikli beşeri sermayenin yetiştirilmesi ve niteliğinin artırılması, ülkelerin öncelikli politikaları haline gelmiş durumda. Çağımızda dijital teknolojilerin gelişmesi ile bilgi toplumu ve bilgi ekonomisi tüm ülkeler için amaç haline geldi. Bu amaç doğrultusunda, küresel düzeyde nitelikli iş gü-

cüne talebin artacağı ve bu durumunda ülkelerin ve bireylerin ekonomik gelişmişliğini etkilemeye devam edeceği öngörülmüyor. Bu kapsamda, endüstrinin ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün karşılanması için mesleki eğitim önemli bir itici güç haline gelmektedir.

Kalkınma ve beşeri sermaye arasındaki güçlü ilişkiyi birkaç örnekle daha anlaşılır şekilde açıklayabiliriz. Türkiye'de ihraç edilen her bir kilogram mal fiyatının ortalama 1,6 dolar olduğu, Japonya ve ABD'de ise bu değer ortalama 3,6 dolar olduğu dikkate alındığında, Ar-Ge, Ür-Ge ve beşeri sermayenin niteliğinin önemi ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de teknokentlerde üretilen ve ihraç edilen her bir kilogram mal fiyatının ortalama 6 dolar olduğunu ülkemize ait dış ticaret istatistiklerinden öğreniyoruz. Bu 1,6 ile 6 dolar değerinde olan iki ihraç ürünü arasındaki fiyat farkını çözdüğümüz takdirde, büyük oranda kalkınma ile beşeri sermaye arasındaki ilişkinin sırrını da çözmüş olacağız.

MYO'LARDA DOLULUK ORANI YÜZDE 99'A ÇIKTI

■ Geçmiş yıllar dikkate alındığında Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin kapasitesi, niteliği ve ulaştığı seviye ne düzeyde?

Türkiye iş gücü piyasasında iş gücü arz ve talebi arasındaki nicelik ve nitelik uyumsuzluğu önemli bir sorundur. Üniversiteler ve sanayi kuruluşları arasındaki iş birliğinin güçlenmesi ile çalışma alanlarına göre sanayi tarafından YÖK'e iletilecek istihdam projeksiyonları ile kontenjan planlama-

larının daha rasyonel yapılabilceğini değerlendiriyoruz.

YÖK tarafından son yıllarda MYO'ların yapısında yapılan önemli iyileştirmeler ve rasyonel analizler sonucunda MYO'larda 2017 yılında %63 olan doluluk oranı 2022'de %99'a çıktı. Yükseköğretim sistemimizdeki genişleme doğrultusunda son on yılda ön lisans programlarından mezun olanların sayısında artış yaşandı ve 2012 yılında yaklaşık 180 bin olan ön lisans mezun sayısı 2022 yılında 512 bine ulaştı.

Yükseköğretim mezunlarının alanlara göre dağılımlarına baktığımızda; 2019 yılında ülkemizde lisans düzeyinde mesleki eğitim alanında yer alan programlardan (mühendislik, sağlık, fen bilimleri, hizmetler, eğitim, tarım vb.) mezun olanların oranı yaklaşık %50 iken bu oran OECD ülkeleri için %56'dır. Mühendislik ve imalat alanı bazında baktığımızda ise Türkiye'de bu alandan mezun olanların oranı %15 düzeyindeyken, OECD ülkeleri için %14'tür. Diğer taraftan, ön lisans mezunlarının istihdam oranı Türkiye'de %65 seviyesindeyken, bu oran OECD ülkeleri için %81'dir. Benzer şekilde ülkemizde lisans mezunlarının istihdam oranı %75 iken bu oran OECD ülkeleri için %83'tür.

■ Mesleki ve teknik eğitimin cazibesini artırmak için hangi adımlar atıldı? Yükseköğretim Kurulu bu kapsamda neler yapıyor?

Türkiye'de son yıllarda mesleki eğitimi iyileştirmek için hem mesleki ortaöğretimde hem de mesleki yüksek-



köğretimde bazı reformlar yapıldı. Bu kapsamda 9 Aralık 2016 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 6764 sayılı Kanun ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda ve ilgili diğer kanunlarda yapılan düzenlemeler ile staj kavramı ilk kez tanımlandı, mesleki eğitim ve staj yapan bütün öğrencilere en az, net asgari ücretin %30'u tutarında ücret ödeneceği hükmü getirildi ve bu ücretlerin 1/3 veya 2/3'ünün devlet katkısı olarak işletmelere ödenmesi kararlaştırıldı. Ayrıca, işletmede mesleki eğitim ve staj yapan bütün öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortalarının yapılması sağlandı.

Daha önceki süreçte meslek lisesi mezunlarının neredeyse tümü endüstriyel iş hayatına girişi geciktirerek MYO'lara meslek lisesinin devamı algısı ile kayıt yaptırıyordu. Endüstrinin iş gücü talebini geciktirmemek ve MYO'ların öğrenci girdi kalitesini artır-

mak amacıyla YÖK tarafından yapılan önemli bir düzenleme de meslek lisesi mezunlarının MYO'lara sınavsız geçişlerine son verilmesidir.

Üniversite-sanayi iş birliğini güçlendirmek amacıyla YÖK tarafından yükseköğretimdeki tüm programları kapsayan Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği çıkarıldı. Endüstrimizin desteğiyle yönetmeliğin, mesleki eğitimin niteliğinin artırılmasına katkı sağlayacağını düşünüyoruz.

Ayrıca, mesleki eğitimle ilgili Bakanlık, kamu kurumu ve özel sektör temsilcilerinin yer aldığı Yükseköğretim Eğitim Programları Danışma Kurulu ve Meslek Yüksekokulları Koordinasyon Kurulu kanunla oluşturuldu. Yükseköğretim Eğitim Programları Danışma Kurulu, yükseköğretim alanındaki istihdam odaklı politikaların oluşturulması ve geliştirilmesi ile buna bağlı yeni açılacak eğitim programları ve kontenjanların



planlanmasına yönelik süreçlerde görüş ve öneride bulunuyor. Meslek Yüksekokulları Koordinasyon Kurulu ise meslek yüksekokulları ve programların açılmasına yönelik standartların belirlenmesi, mevcut programların geliştirilmesi, izlenmesi, mezunların istihdamı ile lisans tamamlama süreçlerine ilişkin görüş ve önerilerin oluşmasına katkı sağlıyor.

■ **YÖK'ün 2021'de düzenlediği "Yükseköğretimde Mesleki Eğitim Çalıştayı"nda hangi tespit ve sonuçlara ulaşıldı?**

Yükseköğretimde mesleki eğitimin yol haritasını belirlemek için 11 Kasım 2021'de YÖK Başkanımız Sayın Prof. Dr. Erol Özvar'ın katılımıyla bir çalıştay düzenledik. Çalıştaya üniversiteler, Millî Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, TOBB, TÜSİAD, MÜSİ-

AD, sanayi ve ticaret odaları temsilcileri ile diğer paydaş kamu kurumları katıldı. Çalıştayda "mesleki eğitimde kalitenin artırılması", "mesleki eğitimde işyeri eğitimi", "genç istihdamında yükseköğretimin rolü" ve "genç istihdamında sektörün rolü" başlıklı dört konuda beş çalışma grubu oluşturularak katılımcıların fikirleri alındı. Hazırlanan çalıştay raporuna göre mesleki eğitimin kalitesinin artırılması ve uygulamalı eğitimlerin niteliğinin artırılmasına yönelik çalışmalarımız devam ediyor.

Ancak mesleki eğitimde yetişen insan kaynağı profilinin daha fazla sanayi ve iş dünyası odaklı olması gerekirken üniversitelerin sanayi ve iş dünyası ile ilişkileri henüz istediğimiz düzeye ulaşmadı. YÖK, üniversite-sanayi iş birliği modellerinin geliştirilmesine önem vermektedir. Bu kapsamda, üniversitelerin bazı bölümlerinin, sanayinin belirli yerlerinde konumlandırıldığı yeni mo-

deller çalıştayda gündeme getirilmiştir. Bu sebeple sözünü ettiğimiz çalıştayın yeni dönemde öncelikle üniversite ve iş dünyası ilişkilerine büyük yarar sağlacağına inanıyoruz.

■ **Türkiye'de her beş gençten biri işsizken, işverenler nitelikli eleman bulamamaktan yakınıyor. Ülkemizde mesleki eğitimdeki temel sorunları sıralar mısınız?**

Öncelikle Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim sisteminin, 28 Şubat darbesi ile bozulan dengesi hâlâ tam olarak sağlanamadı. Tarafların, toplumun ve devletin yetkili kurumlarının mesleğe atfedilen değeri yeniden belirlemesi gerekiyor. Eğitim sisteminin, felsefi arka planı ve metodolojisi ile birlikte temel eğitimden yükseköğretime kadar bir bütünlük içerisinde yeniden tasarlanması gerekiyor.

Bunun yanı sıra ülkemizde mesleki eğitimle ilgili temel sorun alanları şu şekilde sıralanabilir:

-Yükseköğretimde mesleki eğitimin sadece meslek yüksekokullarında verildiği algısı.

-Yükseköğretim kademesindeki öğrenci sayısı ağırlığının açık öğretim ve uzaktan eğitim lehine bozulması.

-Açık öğretim ve uzaktan eğitimin, uygulamalı eğitime ve beceri eğitimine uygun olmaması.

-Çevrim içi ölçme ve değerlendirme uygulamalarının sağlıklı bir biçimde yürütülememesi.

-OECD ile karşılaştırıldığında istihdam oranlarının düşük olması.

-Özellikle ön lisans düzeyinde, endüstriyel talebe dönük mesleki eğitim-

den ziyade genel eğitime yönelik eğilim olması.

-İş gücü piyasasının talebi ile arzı oluşturan mesleki eğitim programlarındaki öğrenci dağılımının örtüşmemesi.

-Mesleki ön lisans ile mesleki ve teknik ortaöğretim bağının zayıf olması.

-Yükseköğretim öğrencilerinin staj ve işletmede mesleki eğitim yapabilecekleri uygun nitelikli işletme sayısının yetersizliği.

-Özel sektörün mesleki eğitime yeterince destek vermemesi.

-Sektörün özellikle 5 ve üzeri seviyelerdeki mesleklerin standartlarını yeterli oranda belirlememiş olması.

-Uygulamalı eğitimleri sektöre uğratan mevzuat boşlukları.

■ **Gençlerin mesleki ve teknik eğitime karşı mesafeli tutumu neden kaynaklanıyor, bu sorun nasıl aşılır?**

Eğitimin dünü, bugünü ve yarınını ilişkin tartışmalar, kalkınma ve beşeri sermaye bağlamında "mesleki ve teknik eğitimi" de önemli ölçüde etkilemektedir. Bir öğrenci, hangi seviyede olursa olsun, öğrenirken "Ben bilmediğim bir sırra eriyorum" veya "Sır olan, bilmediğim ve yapamadığım bir şeyi vücuda getiriyorum" heyecanı ve motivasyonu veya "Birkaç sene sonra gireceğim üniversite sınavında bu bilgi sorulabilir" kaygısıyla hareket edebilir. Ancak bu iki durum arasında çok önemli farklılıklar mevcuttur. Buna eğitim, iş dünyası, aileler, öğretmenler ve politika geliştiriciler olmak üzere tüm tarafların dikkatini çekmek isterim. Ül-

kemizin temel eğitimi ve ortaöğretimi, merkezi sınavlara odaklanmış bir şekilde öğretim faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu durum nedeniyle toplum olarak hayata dair her ne var ise büyük oranda ıskaladığımızın farkına varmamız gerekiyor. Çünkü merkezi sınavlar ne hayatta karşılaştığımız hakikate dayalı sorunların bilgisini ne de pratik, sürekli ve rasyonel çözüm önerilerini içeriyor. Genel olarak bu sınavlar seçme ve yerleştirme amacıyla teorik bilgi yoğunluklu bir içeriğe odaklanıyor. Bu nedenle eğitim veya terbiye kazanımlarının ihmal edildiği, daha çok teori ağırlıklı öğretim kazanımlarının yoğunlaştığı bir temel eğitim ve ortaöğretim sistemi ile daha huzurlu, barışçıl, adli vakaların az olduğu, sağlık harcamalarının düşük olduğu, üretkenlik ve verimliliğin yüksek olduğu refah toplumunun oluştu-ruk olduğu oldukça zor görünmektedir.

İstihdam, genel olarak öğrenci tercihlerini etkileyen önemli bir etkidir. Mezunların, sektörün ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olmamasından kaynaklı olarak mesleki eğitim programlarından mezun olanların istihdamında sorunlar yaşanabiliyor. Bu durum, öğrenci ve velilerin program tercihinde başka alanlara kaymasına yol açıyor. İstihdama yönelik algı ve özellikle MYO'larda sosyal imkânların azlığı da öğrenci tercihlerini etkiliyor. MYO'lardaki eğitim ve öğretim imkânları, eğitimin kalitesi de tercihleri etkileyen önemli unsurlardan.

Mesleki eğitim ile sektör arasındaki ilişki ve iletişimin yeterli düzeyde olması, eğitimlerin teorik ağırlıklı bir düzeyde verilmesi de gelişime açık ihtiyaç

alanları. Bu durum hem sektörün öğrencileri tanıması hem de öğrencilerin uygulamalı eğitimler almasının önünde önemli bir sınırlılık. Dolayısıyla mesleki eğitim ve sektör bağının güçlenmesi gerek istihdam oranlarını gerek mesleki eğitimin kalitesini gerekse mesleki eğitime yönelik algıyı olumlu yönde etkileyecektir. Son yıllarda, bu anlayışla mesleki eğitim ile sektörün iletişimini güçlendirmek için hayata geçirdiğimiz düzenlemelerin ve iş birliği protokollerinin, mesleki eğitime yönelik bakış açısını olumlu yönde etkilediğini açıkça görmek mümkündür.

EĞİTİM-SANAYİ İŞ BİRLİĞİYLE YETİŞTİRİLEN ÖĞRENCİLER ÜST DÜZEY KATKI SAĞLAYABİLİR

■ **Mesleki ve teknik eğitimin cazibesini artırmak için YÖK, eğitim-sanayi iş birliği kapsamında neler yapıyor?**

Alanında yetkin yükseköğretim mezunlarının yetişmesi için eğitim-sanayi iş birliği çok önemli bir husus. Eğitim-sanayi iş birliği ile yetiştirilen öğrenciler teorik ve uygulamalı bilgiyi sentezleyerek mesleki yetkinliklerine üst düzey katkı sağlayabilir ve ilgili sektörlerdeki üretim ve organizasyon süreçlerinin etkin ve verimli hale getirilmesinde aktif rol alabilir. Aynı zamanda bu iş birliklerinin, üniversitelerdeki bilgi birikimi ve insan kaynağı ile sanayinin sahip olduğu tecrübe ve altyapının bir araya gelmesine yardımcı olacağını ve bu etkileşimin üretimde çarpan etkisi sağlayacağını söylemek mümkün.

Üniversite-sanayi iş birliği kapsamında MYO, fen ve mühendislik bilimi



mezunlarının yetkinliklerinin sanayi ve iş dünyası ihtiyaçlarına cevap vermesini, öğrencilerin iş becerisinin artırılmasını, iş piyasasını tanımalarını, yükseköğretimde uygulamalı eğitimin ve işyeri eğitiminin artırılmasını ve üniversite-sanayi iş birliğinin güçlendirilmesini hedefliyoruz. YÖK olarak 2018 yılından itibaren organize sanayi bölgelerinde kurulan meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilere eğitim desteği veriyoruz. 2018'de organize sanayi bölgelerinde kurulan meslek yüksekokulu sayısı 8 ve eğitim desteği alan öğrenci sayısı 1.970 iken, 2022 yılında organize sanayi bölgelerinde kurulan 16 meslek yüksekokulunda öğrenim gören 4.089 öğrenciye eğitim desteği verildi. 2022 yılında öğrenci başına verilen eğitim desteği ortalama 5 bin 700 lira; toplamda bu okullara verilen eğitim desteği ise 22 milyon 856 bin 850 liradır. Organize sanayi bölgelerinde kurulan

meslek yüksekokulu sayısı ile eğitim desteği alan öğrenci sayısının bu yıl da artacağını öngörmekteyiz.

Organize sanayi bölgelerinde kurulan meslek yüksekokullarına verilen desteğin devamına YÖK tarafından belirlenen performans kriterleri çerçevesinde karar verilmektedir. Eğitim desteği verilen programların performans değerlendirmesi, "mezunların istihdam oranı, iş yeri eğitimi yapılan işletmelerin memnuniyet oranı ve öğrencilerin sektöre yönelik tecrübelerini geliştirmeye yönelik yürütülen proje sayısı" gibi özellikle uygulamalı eğitimi ve istihdamı artırmaya yönelik yapılan çalışmalar için belirlenen kriterler dikkate alınarak her yıl yapılmaktadır. Performans değerlendirmesinde yeterince başarı gösteremeyen programlara eğitim teşviki kesilmektedir. Bu proje kapsamında kullanılan performans göstergelerinin diğer MYO'lar tarafından da örnek alı-



nacağı, MYO'ların kalitesini artırmaya yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Buna ek olarak, YÖK tarafından fen ve mühendislik bilimlerinde lisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerimizin alanları ile ilgili özel sektör işletmelerinde, teknoparklarda, araştırma alt-yapılarında, Ar-Ge merkezlerinde ya da sanayi kuruluşlarında bir dönem uygulamalı eğitim yapmaları teşvik edilmektedir. Bu kapsamda 2021-2022 eğitim ve öğretim yılının bahar dönemi için 31 devlet üniversitesinde fen ve mühendislik alanında öğrenim gören, sanayide işyeri eğitimini tamamlayan ve en az %80 devam durumunu sağlayan 5 bin 447 öğrenciye toplam 26 milyon 785 bin 680 lira uygulamalı işyeri eğitim ücreti aktarıldı.

YÖK olarak sanayinin ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip, uygulama ve beceri yetkinliği yüksek mezunların yetiştirilmesi

ve istihdam odaklı politikaların oluşturulması kapsamında ülkemizin iktisadi kalkınmasında öncü sektörlerle iş birliklerimiz devam ediyor. Daha önce istihdam ve ihracatta önemli paya sahip maden, petrol, tekstil, deri ve haritacılık sektörü temsilcileri ile protokoller yapılarak yükseköğretim-sektör iş birliği hayata geçirilmiştir. Protokoller kapsamında öğrencilere verilecek eğitim bursları ile bu alanlardaki programları, daha yüksek başarı sırasındaki adayların tercih etmesi ve öğrencilerin mezuniyetleri sonrasında alanlarıyla ilgili sektörlerde faaliyet gösteren firmalarda ya da ilgili kamu kurumlarında istihdam edilmesinin sağlanması hedeflenmektedir.

■ **Yükseköğretimde, mesleki eğitim konusunda ilk ve örnek teşkil edecek uygulama ve çalışmalarınız var mı?**

Gelecek dönemde bu konuda ne gibi gelişmeler olacak?

Öğrencilerimizin sektörel becerilerinin geliştirilmesi amacıyla işyeri eğitiminin artırılması ve staj eğitimlerinin geliştirilmesi hususlarında da ülkemizin ihtiyaçları doğrultusunda yeni çalışmalarımız devam ediyor. Ülkemizin büyük şirketleri, önemli kurum ve kuruluşları ile Ar-Ge, Ür-Ge amaçlı ikili ve çok taraflı protokoller yapıyoruz. EÜAŞ, Aselsan, Savunma Sanayii, tekstil ve deri, maden, petrol ve doğal gaz, ilaç vb. sektörlerde iş birliklerimiz söz konusu. Ayrıca, ilgili sektörlerden gelen talepleri titizlikle inceleyerek yüksek fayda sağlayacak iş birliklerini hayata geçirmeye gayret ediyoruz. Bu çalışmalarda, öğrencilerin mesleki bilgi, beceri, tutum ve yetkinliklerini güçlendirmeyi, öğrencilerin sektörü tanımalarını, iş hayatına uyum sağlamalarını, mesleki tecrübe edinmelerini ve gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini hedefliyoruz. Diğer taraftan, bu çalışmalarını mevzuata ilişkin düzenlemelerle çok boyutlu olarak ele alıyoruz. Bu çerçevede yükseköğretim mezunlarının istihdam oranlarını artırmak, ülkemizin kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasına katkı sunmak, beşeri sermayenin talep edilen nitelikleri haiz yetişmesini sağlamak, eğitim-sanayi iş birliğini güçlendirmek ve mevzuat boşluğundan kaynaklanan sorunları çözmek amacıyla "Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği" hazırlandı ve uygulamaya konuldu. Bu yönetmeliğin uygulamalı eğitimler kapsamında yükseköğretim kurumlarımızda öğretim elemanlarına ödene-

cek ders yükü ücretleri ile öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortalanması ve öğrencilere ücret ödenmesi gibi hususlarda yaşanan birçok soruna çözüm ürettiğini tecrübe etmiş bulunmaktayız.

■ Kovid-19 salgını yükseköğretimde özellikle uygulamalı bölümlerdeki öğrencileri nasıl etkiledi? YÖK bu süreçte hangi uygulamaları hayata geçirdi?

Kovid-19 Salgını döneminde, her ne kadar kampüslerde alışık olduğumuz yoğun öğrenci trafiği görülme de yükseköğretim kurumlarımızın kapıları hep açık kaldı. Ar-Ge faaliyetleri ile pek çok programda uygulamalı eğitimler devam etti. Yaşanan salgın sürecinde yönetici, öğretim elemanı, öğrenci ve bütün çalışanlarıyla yükseköğretim kurumlarımız, yeniden öğrenme kapsamında uzaktan eğitim ve öğretim, harmanlanmış (hibrit) eğitim, öğrenme yönetim sistemi, çevrim içi öğrenme vb. kavramlarla daha geniş bir şekilde tanıştı; olağanüstü bir çaba sarf ederek kendilerinin pedagojik ve teknik becerileriyle birlikte kurumlarının teknik ve bilişim altyapısını da geliştirdi. Bazı üniversitelerimiz bu süreçte, uzaktan eğitimle ilgili kendi geliştirdikleri yazılımları kullandı.

Kovid-19 Salgını sürecinde okulların ve işyerlerinin kapatılmasıyla birlikte müfredatlarının en az %25'i işyeri eğitimine göre hazırlanan mesleki yükseköğretim programları, diğer yükseköğretim programlarına göre yaşanan olumsuzluklardan daha çok etkilendi. Özellikle, imalat, sağlık, turizm ve hizmet sektörüne yönelik mesleki eğitim

programlarında öğrenim gören öğrenciler işyeri eğitimlerini tamamlayamadıklarından eğitim sürelerini uzatmak durumunda kaldı. Dolayısıyla, mesleki eğitime yeni bir gözle bakılmasını sağlamak ve bu kurumların öğrenciler için çekiciliğini artırmaya yönelik önlemler almak önceliklerimiz arasındadır.

YÖK tarafından, salgının seyrine göre, uygulamalı eğitim, staj, işyerinde mesleki eğitim gibi konularda alınan kararlar, yükseköğretim kurumlarımızca iletildi. Türk yükseköğretim sistemi, her alanda mümkün olan bütün önlemleri almak suretiyle bütün süreçleri dinamik ve çevik yönetim anlayışıyla yöneterek kriz ortamlarında ne denli hızlı uyum sağlama kabiliyeti olduğunu ortaya koydu. Salgının devam etmesi ihtimaline karşı yeni düzenlemeler yapılması ihtiyacı hasıl olmuş; bu bağlamda dünyadaki uygulamalar da incelenerek diğer ülkelerdeki yükseköğretim otorite-

telerinin ve üniversitelerin aldıkları kararlar da YÖK tarafından değerlendirildi.

Başkanlığımızca "Küresel Salgında Eğitim ve Öğretim Süreçlerine Yönelik Uygulamalar Rehberi" ile "Kampüs Ortamına Yönelik Uygulamalar Rehberi" olmak üzere iki ayrı rehber hazırlandı. Üniversitelerdeki eğitim ve öğretim süreci ile kampüslerde alınması gereken önlemlere ilişkin detaylı bilgilerin yer aldığı bu rehberler üniversitelerle paylaşıldı.

■ **Dünyada meslekler nereye doğru eviriliyor? Sanayi 4.0, yeşil ve dijital dönüşüm de dikkate alındığında gelecekte bizi nasıl bir tablo bekliyor?**

Kovid-19 Salgını öncesinde Endüstri 4.0 devriminin yaratacağı "dijital ekonomi" ile tüm dünyada "teknolojik işsizlik" dalgasının başlayacağı öngörülmekteydi. Ancak Kovid-19 Salgını, hayatın tüm alanında olduğu gibi, çalış-





ma hayatında dijitalleşmeyi daha önce hiç olmadığı kadar hızlandırdı ve söz konusu beklentilerin gerçekleşme olasılığını öne çekti.

Salgın ile birlikte ülkelerin dünya ekonomisindeki hızlı dijital dönüşümden olumsuz etkilenmemesi için dijital becerilere sahip nitelikli insan gücüne sahip olması gerekiyor.

Dolayısıyla, Kovid-19 Salgını endüstri ve iş dünyasının beceri ihtiyaçlarını değiştirirken mevcut işleri de dönüştürmektedir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından 2025 yılına kadar dünyada, dijital dönüşüm nedeniyle 85 milyon işin yok olabileceği ve aynı zamanda yeni çalışma hayatına daha uyumlu 97 milyon yeni işin ortaya çıkacağı öngörülmektedir.

Dolayısıyla son yıllarda çalışma hayatında yaşanan dönüşümler neticesinde iş gücü piyasasında ileri düzeyde yeterliklere sahip insan kaynağı ihtiyacının giderek artacağı ve daha önce bir yükseköğretim programından mezun olan yetişkinlerin de yeterliklerini geliştirmek amacıyla tekrar bir mesleki eğitim programına kaydolma eğilimi göstereceği öngörülmüyor. Bu kapsamda mesleki eğitimde geleceğin mesleklerinin ve yeni mesleki eğitim modellerinin belirlenmesi, esnek meslek profillerinin oluşturulması, bu yönde öğrencilere gerekli becerilerin kazandırılması ve hayat boyu öğrenme anlayışını da içeren stratejik çalışmalar yapılmasının gerekliliği ortadadır.



Orhan AYDIN

OSTİM YÖNETİM KURULU BAŞKANI VE
OSTİM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ MÜTEVELLİ HEYETİ BAŞKANI



OSTİM YÖNETİM KURULU BAŞKANI VE OSTİM TEKNİK
ÜNİVERSİTESİ MÜTEVELLİ HEYETİ BAŞKANI **ORHAN AYDIN:**

GENÇLER SANAYİDE ÇALIŞMAK, TEZGAH BAŞINDA OLMAK İSTEMİYOR

Aydın, ülkeler arası rekabette insan kaynağının önemine dikkati çekerek, mesleki ve teknik eğitimin ülkeyi kalkındıracak unsurların başında geldiğini vurguladı.

Türkiye'nin kalkınması ve gelişmesinin matematik zekasına sahip gençlerin mesleki ve teknik eğitim almasından geçtiğini dile getiren Aydın, "Almanya'da lise düzeyinde mesleki ve teknik eğitim alan öğrenci oranı yüzde 65, diğer okullardaki öğrenci oranı ise yüzde 35. Türkiye'de bu oran tam tersi. Bu nedenle yeni politikalar geliştirmemiz, mesleki ve teknik eğitimi cazip kılmamız lazım." dedi.

Türkiye'nin iş gücü piyasasında çalışan ve işveren bakış açısında kaynaklı temel sıkıntılara da dikkati çeken Aydın, şu tespitlerde bulundu:

"Gençler sanayide çalışmak, tezgah başında olmak istemiyor. Onlar kurumsal firmalarda çalışmak istiyor. Onlara göre kurumsal firma veya kurumsal iş ne demek? 09:00-17:00 saatlerinde mesaide olduğu, hafta sonu iki gün izin yapabildiği ve masa başı çalışabildiği iş demek."

İşe alım sürecinde işverenlerin tutumunu da eleştiren Aydın, "Sanayici istihdam konusunda kolaycılığa kaçıyor. Herkes yetişmiş personel isteyince, mesleğe yeni başlayan biri nerede pratik yapacak, nerede bu işin inceliklerini öğrenecek?" sorularını yöneltti. Aydın ile yaptığımız sohbette şunlar öne çıktı:

■ Bir ülkenin eğitim politikası nasıl olmalı? Bu kapsamda mesleki ve teknik eğitim ne derece önemli?

Eğitimde kişilerin politikası yerine devletin politikası olmalı. Yapbozlarla mesafe alamıyoruz. Bunu bugün net bir şekilde görebiliyoruz. Toplumun tüm kesimlerinin üzerinde uzlaştığı bir eğitim politikasına ihtiyacımız var. İyi eğitimli bireyler, iyi eğitim sistemi sayesinde yetiştirilir.

Bu mesleki ve teknik eğitim başta

olmak üzere eğitimin tüm süreçleri için geçerli. Milli Eğitim Bakanlığı, mesleki ve teknik eğitimde son dönemde Alman dual (ikili) eğitim modeline ağırlık vermeye başladı. Burada eğitim bir bölümü okulda bir bölümü işyerinde oluyor. Bu Turgut Özal zamanında ülkemizde uygulanmaya başlayan bir model. Bu kapsamda Türkiye'nin birçok ilinde çıraklık eğitim merkezleri kuruldu. O dönem OS-TİM'de de çıraklık eğitim merkezi açıldı. Tüm bunlar doğru atılan adımlardı.

Sonraki süreçte maalesef imam hatiplerin önü, katsayılarla kesilmek istenirken, meslek liseleri de bu yanlış politikaların kurbanı oldu. Okul başarısı olmayan çocukları meslek liselerinde eğitmek istedik. Aslında tam tersi olmalı. Ülkeyi kalkındıracak, geliştirecek, matematik zekasına sahip kişinin mesleki ve teknik eğitim alması lazım. Almanya'da lise düzeyinde mesleki ve teknik eğitim alan öğrenci oranı yüzde 65, diğer okullardaki öğrenci oranı ise yüzde 35 düzeyinde. Türkiye'de bu oran tam tersi. Bu nedenle yeni politikalar geliştirmemiz, mesleki ve teknik eğitimi cazip kılmamız lazım.

■ Gençlerin mesleki ve teknik eğitime ilgisi nasıl? Gençler nasıl bir iş hayatı istiyor?

İş yeri ziyaretlerimizde ya da işletme sahipleriyle konuştuğumuz zaman kaynakçı arıyoruz, CNC uzmanı arıyoruz ama bulamıyoruz sözleriyle karşılaşıyoruz. Gençler sanayide çalışmak, tezgah başında olmak istemiyor. Onlar ne hikmetse kurumsal firmalarda çalışmak istiyor. Onlara göre kurumsal firma veya kurumsal iş ne demek? 09:00-17:00 saatlerinde mesaide olduğu, hafta sonu iki gün izin yapabildiği ve masa başı çalışabildiği iş demek.

Maalesef gençlerin bir bölümü üretmeden, alın teri dökmeden, kolay para kazanmak istiyor. Bu aslında sadece gençlerin de sorunu değil, toplumun büyük bölümü bu zihniyette. Gençlere, dizilerde, filmlerde, sosyal medyada hep kolay para kazanan insanlar rol model olarak sunuluyor, onlar da bu insanları rol model alıyor gençler. Son dönemde

ORHAN AYDIN

1952 yılında Kızılcahamam'da doğdu. Ankara Gazi Lisesi (1971), Ankara Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademisi Makina Mühendisliği (1974) okullarından mezun oldu.

Türkiye Şeker Fabrikaları AŞ ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Sanayi Dairesinde (1975 - 1979) makine mühendisi olarak çalıştı.

Askerlik hizmetinin (1980) ardından sanayi ve ticaret alanında girişimci olarak çalışma hayatına devam ederken Yeni OSTİM ve Öz Anadolu Kooperatiflerinin kurucu üyesi ve Yönetim Kurulu Başkanı olarak yapı kooperatiflerinin yapılaşma ve faaliyete geçmesi projelerini tamamladı. İvedik Organize Sanayi Bölgesinin kuruluşunda Mütevelli Heyet Üyesi olarak yer aldı. (1987 - 1996).

Yönetim Kurulu Başkanlığı'na seçildiği (1992) OSTİM Küçük Sanayi Sitesi Yapı Kooperatifi faaliyetleri doğrultusunda yapılaşma, altyapı, işletmelerin faaliyete geçmesi ve üst yapısal desteklerin sağlanması çalışmalarını yürüterek bölgenin bir KOBİ şehrine dönüşüm sürecini yönetti. Bölge ve ülkemizin sanayi ve teknoloji yeteneklerinin artırılması ve rekabetçiliği destekleyen unsurlarla örnek bir üretim ekosisteminin kurulması için çalışmalar gerçekleştirdi.

OSTİM'i uluslararası bir üretim merkezi modeli haline getiren bu çalışmaların yanı sıra bölgesel ve sektörel kalkınma, yerli üretim politikalarının geliştirilmesi, kamu-özel sektör-üniversite iş birliği, uluslararası rekabetçiliğin desteklenmesi hususlarındaki görüş ve girişimleriyle de ülke kalkınmasına destek vermektedir. Bu çerçevede; TAI TUSAŞ Havacılık ve Uzay Sanayi AŞ Yönetim Kurulu Üyeliği (2011 - 2013), Ankara Kalkınma Ajansı Yönetim Kurulu Üyeliği (2009 - 2014 ve 2020 - ...), Ankara Sanayi Odası Disiplin Kurulu Üyeliği (2013), ASELSAN Yönetim Kurulu Üyeliği (2013 - 2014), TÜBİTAK SAGE Yönetim Kurulu Üyeliği (2017 - 2019), TOBB Yükseköğretim Meclisi Üyeliği (2019 - ...), OSBÜK Yüksek İştişare Kurulu Üyesi (2018 - ...), ÜSİMP Yürütme Kurulu Üyeliği (2006 - ...) görevlerinde yer almıştır.

Birleşmiş Milletler, Global Compact, İslam Konferansı Örgütü ve D-8 Ekonomik İşbirliği Teşkilatı toplantılarına OSTİM modelini anlatmak üzere davet edilmiş; özellikle girişimci ve teknolojiye dayalı sanayileşme, ortaklaşa rekabet, bölgesel ve sektörel kalkınma, yaşanabilir çevre gibi "Yarınlara yaşanabilir daha iyi bir dünya bırakma" hedeflerini uluslararası kamuoyu platformlarda da paylaşma imkânı bulmuştur.

Evli, dört çocuk babası ve 8 torun dedesidir.



Orhan Aydın

*OSTİM Yönetim Kurulu Başkanı ve
OSTİM Teknik Üniversitesi Mütevelli Heyeti Başkanı*



gençlerin en büyük ilgi alanının borsa ve kripto para olması da bu anlayışın bir sonucu. Gençlerle ilgili diğer bir sorun, her şeyin bir anda olmasını istemeleri. Kariyer yapma, bir şeyler üretme, meslek sahibi olma ve sonuç olarak para kazanma konusunda çok sabırsız ve aceleciler.

GENÇLERE GİRİŞİMCİLİĞİ DE ÖĞRETMEMİZ LAZIM

■ Bu aşamada gençlere, ailelere ve topluma önerileriniz nedir?

Bizim topraklarımızda üretime her zaman değer verilmiştir. Bunun hem dinimizde hem de kültürümüzde önemli bir yeri var. İstanbul'daki Kapalı Çarşı'nın girişinde "El-kâsibü habibullah" (Alın teriyle kazananı Allah sever) yazıyor. Sivas Divriği'nde Malike Hatun bir kül-

liye yaptırmış, duvarına "Üretmeyenin tüketme hakkı yoktur" yazdırmış. Yine Ahilik'te de üretim kutsal bir değerdir. Ahilik'te herkesin bir meslek sahibi olma şartı vardır. Meslek sahibiyse toplumda daha itibarlısınız. Büyük Önder Mustafa Kemal Atatürk, "Çalışmadan, yorulmadan ve üretmeden, rahat yaşamak isteyen toplumlar; evvela haysiyetlerini, sonra hürriyetlerini daha sonra da istiklal ve istikballerini kaybetmeye mahkumdurlar." demiş.

İnsanoğlu, yediğinden, içtiğinden ve tükettiğinden daha fazlasını üretecek ki gelecek nesillere daha güzel bir dünya bırakabilsin. Doğa konusunda da bu hassasiyette olmamız lazım. Dünyayı bir emanet olarak düşünüp, koruyarak, temizleyerek, ihya ederek gelecek kuşaklara emaneti bırakmalıyız.

Dünyada acımasız bir rekabet var. Dünya küçüldükçe, iletişim ve ulaşım teknolojisi ilerledikçe dünyanın öteki ucundaki ülkeler ile rekabet etmeniz gerekiyor. Bu rekabette geri kalmamamız için birçok niteliğe sahip olmamız lazım. Bu niteliklerinden başında da hiç şüphesiz insan kaynağı geliyor. İlgili bakanlıklar bu konularda ciddi adımlar atıyor. Teknoparklar, kuluçka merkezleri bu açıdan çok önemli. Gençlere girişimciliği de öğretmemiz lazım. Girişimciliği desteklememiz ve gençleri bu işe özendirmemiz gerekiyor. İnternetin birçok faydasının yanında, en önemli faydalarından biri de eğitimde, kişisel gelişimde fırsat eşitliğinin sağlaması. Eskiden bazı gençlerin bilgiye, eğitime ulaşamamakla ilgili çeşitli mazeretleri vardı. Günümüz dünyasında bu anlamda mazerete yer yok. Bugün öyle bir dünya var ki Harward Üniversitesinin eğitimlerine dahi internetten ulaşabiliyorsunuz. İnternet üzerindeki eğitimleri bu anlamda önemsiyorum. Gençler interneti faydalı ve değer üreten biçimde kullanmalı. Bunu yapamazlarsa maalesef hem tüketen olurlar hem de başta sosyal medya siteleri olmak üzere internet dünyasının ürünü haline gelirler.

■ **Okul-sektör iş birliği yeteri kadar uygulanıyor mu? Tek suçlu gençler mi, işverenlerin yanlış tutumları söz konusu değil mi?**

Maalesef sanayici tarafında da sorun var. Sanayici istihdam konusunda kolaycılığa kaçıyor. 'Bana yetişmiş, tecrübeli, iş bilen birini getir, ben onu çalıştırayım' diyor. İşin garip tarafı herkes bu nitelikteki birini istiyor. Herkes ye-

tişmiş personel isteyince, mesleğe yeni başlayan biri nerede pratik yapacak, nerede bu işin inceliklerini öğrenecek? Endüstri meslek lisesinin teknik imkanları ile işletmelerin sahip oldukları farklı. Burada eksik olan sadece teknik imkanlar da değil. Bir işin toplam üretim sürecinde yer almak o tecrübeyi edinmek farklı bir deneyim. Sen bu öğreniciyi stajyer olarak, yeni mezun olarak işletmene almak istemiyorsun. Sonrada "Aradığım nitelikte personeli bulamıyorum" diyorsun. Bu çocuklar senin işletmende bu işi öğrenemeyecekse, onun işletmesinde bu işi öğrenemeyecekse o zaman nerede öğrenecek? Futbol dünyasında olduğu gibi herkes yıldız futbolcuyu transfer etmek istiyor ama kimse alt yapıya yatırım yapmıyor ya da oradan gelene şans vermiyor. Koç Holding'in bu konuda yaptıklarını değerli buluyorum. Onların "Meslek Lisesi Memleket Meselesi Projesi"ni tüm sanayicilerimiz örnek almalı. Gençlerin meslek öğrenmelerini, üretime ve istihdama kazandırılmalarını ülkeye karşı bir görev ve sorumluluk olarak görmeli. Kimsenin, "Ben tezgahımı iş bilmeye bırakamam" deme lüksü yok. Böyle olursa gün gelir o tezgahın başına koyacak adam dahi bulamazsın.

MESLEKLERİN YERİNE YETKİNLİKLER ÖN PLANA ÇIKACAK

■ **Yapay zeka ve robotik üretim göz önünde bulundurulduğunda meslekler nereye doğru evriliyor?**

Hızla değişen dünyada meslekler ve unvanlar artık eski önemini kaybederken, yerini yeni işler-görevler ve bunları başarmayı sağlayan yetkinlik-



ler alıyor. Mesleklerin yerine, yetkinlikler ön plana çıkmaya başlayacak. Günümüzde sadece kendi uzmanlık alanında derinleşmek yeterli olmuyor. Karmaşık sorunlarının çözümleeri, birçok bilim ve uygulama alanının kesişim alanlarında olduğundan, çalışan için çok yönlü yetkinlikler gerekli ve çalışanlar açısından bu kavrama da 'Kenar Kuramı' deniyor. Artık Endüstri 4.0 bilen öğretmene, nesnelerin internetini bilen avukata, halkla ilişkiler bilen doktora ihtiyaç var. Yani tüm çalışanlar kendisini çok yönlü çapraz zenginleşme için hazır tutmalı.

Meslekler evrildi. Mühendislik,

1970'lerde yetkisi dahilinde imza atıyordu. Bugün ise mühendislik, inovasyona eşit anlama geliyor. Bütün bunlar kapsamında; klasik üniversite modeli, mutlaka çalışanlara mikro yetkinliklerin kazandırılacağı kısa süreli ve odaklı sertifika programları ve staj-işyeri deneyimi uygulamaları ile de desteklenmek durumunda.

Dünyada yeni normal olarak adlandırılan değişimler, yeni uzmanlık alanları doğurdu. Yapay zeka-büyük veri-sanal gerçeklik-artırılmış gerçeklik-nesnelerin interneti-yazılım-kodlama kavramları artık her yerde. "Yapay zeka ve robotlar insanların işini

elinden alacak" deniyor ama hala aradığı nitelikli çalışanı bulamayan birçok işletme var.

Çalışma hayatının arifesindeki lise ve üniversite öğrencileri çalışma hayatına hazır olmalı. Türkiye'de mesleki ve teknik eğitime her zamankinden daha fazla önem vermeliyiz.

■ **Endüstri 4.0 istihdamı ve iş gücü piyasasını nasıl etkiliyor? Bu üretim sürecine ayak uydurmak için işletmeler, çalışanlar ve iş gücü piyasasına katılacak gençler neler yapmalı?**

Yaşanan teknolojik gelişmeler ile yükselen sektörler ve iş kolları olarak; otomasyon, genetik, yapay zeka, robot teknolojisi, simülasyon, nanoteknoloji, 3D-4D baskı-yazıcılar (eklemeli üretim), biyoteknoloji, büyük veri analizi, nesnelerin interneti, bulut teknolojileri, akıllı fabrikalar sayılabilir. Örnek vermek gerekirse; büyük veri-yapay zeka alanında, 12 bin hastalığın olduğu, her 40 saniyede bir tıp makalesinin yayınlandığı bir ortamda bir doktorun doğru teşhis koymasına mucize olmakta. Dolayısıyla yapay zeka desteğiyle işleme alınabilecek olan büyük veri, doktorların hastalıklara teşhis koymasında onlara yardımcı olabilecek ama doktorun kendisinin rolüne geçmesi beklenmeyecek. Özetle, "dijital dönüşüm"; nitelikli, eğitilmiş, rekabetçi insanın beyin ve kas gücünün birlikte ve etkili olarak kullanmasını esas alıyor.

Verimlilik artışı sağlayan teknolojik iyileştirmeler sonucunda, robotların yaygın olarak üretimde kullanılmasıyla birlikte ilk zamanlarda istihdamda kayıplar yaşanabilir. Ancak robotların,

insan gücünün yerine geçeceği hususu doğru değil. Çünkü, rutin olmayan, yenilikçilik gerektiren işlerde insan gücünün özgünlüğüne her zaman ihtiyaç duyulacak.

Endüstri 4.0 ile iş gücünde temel beklentiler içerisinde robotların kullanımı olmakla birlikte, insan iş gücünün tamamen robotlar tarafından karşılanabileceği yönündeki görüşler tam olarak doğruyu yansıtmıyor. Robot teknolojileri ile yapılan imalatteki teknolojiyi tasarlamak ve yönetmek için yeni iş türlerinde istihdam artabilir ve insan gücüne bu yeni alanlarda eskisinden daha fazla ihtiyaç duyulabilir. Yine imalat sektöründe robotların kullanımı ile ortaya çıkabilecek fazla büyüme nedeniyle geleneksel iş gücünün ihtiyaç duyulduğu istihdam havuzunda artış yaşanabilir.

Endüstri 4.0 dönüşüm sürecinde KO-Bİ'lerin birçok güçlülükle karşılaşmaları olası. Ancak güçlülüklerle karşılaşılacak olması dönüşüm sürecine başlamayı geciktirmemeli. Organizasyon yapıları, iş yapış şekilleri, iş modelleri dönüşmekte. Bu dönüşümün dışında kalınması da söz konusu olamayacak. Endüstri 4.0 dönüşüm sürecinde işletmelerin önemli yatırımlar yapmaları gerekecek.

■ **OSTİM ve OSTİM Teknik Üniversitesi bünyesinde mesleki ve teknik eğitim kapsamında neler yapıyorsunuz?**

OSTİM OSB 17 ana sektör, 139 iş kolu, 6 bin 500'den fazla işletme ve 65 bin çalışanıyla Türkiye'nin önemli üretim üslerinden biri. Merhum Cevat Dünder ve bir grup müteşebbisin 1967'de temellerini attığı OSTİM, bugün KOBİ'lerin ideallerini büyütürken Türki-

ye'de "ortaklaşa rekabet" ve "güç birliği" kavramlarını belleklere yerleştirmeyi başardı. OSTİM kurulduğu günden bugüne kadar eğitime büyük önem veriyor. Ankara'nın ilk ve öncü sanayi bölgesi olmaktan kaynaklı misyonla, bir ilke imza atarak OSTİM Teknik Üniversitesi'ni kurduk. Türkiye'nin bir OSB tarafından OSB içerisinde kurulan ilk üniversitesi olan Üniversitemiz, "sanayinin üniversitesi" olmayı kendisine vizyon olarak belirledi. Teknoloji geliştirme bölgeleri üniversitelerin içerisindeydi ama ODTÜ Teknokent'in OSTİM'e taşınmasını sağlayarak bu konuda paradigmayı değiştirdik. Bu doğru bir şey böyle olması lazım. Türkiye'nin ilk çıraklık eğitim merkezi OSTİM'de kuruldu.

Üniversite-sanayi iş birliğini geliştirmek için Ankara'daki bütün üniversitelerle iş birliği içerisindeyiz. ODTÜ Teknokent gibi Gazi Üniversitesi'nin Meslek Yüksekokulu OSTİM'de 3 bine yakın öğrenci burada eğitim görüyor.

Bunun yanında OSTİM Teknik Üniversitesi'ni kurduk. Üniversitemizde şu bölüm de olsun bu fakülte de olsun popülizmi yapmadık. Bütün fakülte ve bölümler, sanayi kümelerimizin görüş, talep ve ihtiyaçları ile yapay zeka gibi geleceğin meslekleri dikkate alınarak oluşturuldu. YÖK, bizi model olarak kabul etti. Bizi diğer üniversitelerden ayıran en önemli hususu uygulama olarak görüyoruz. Uygulama ağırlıklı bir yaklaşımla öğrencilerin, teori kadar pratik konusunda da yetkinlik kazanması için imkanlarımızı seferber ediyoruz. Öğrencilerimiz bir akademik yılın yaklaşık yarısında eğitimini işletmelerde sürdürüyor. İşletmeler bilgi, beceri ve yetkinliğini dikkate alarak öğrencilerin performansına not veriyor.

Dört yıl içerisinde orta ölçekli bir üniversiteye dönüştük. 6.000 öğrencimiz var, bunların 2.500'ü yurt dışından gelenler. Yaklaşık 70 ülkeden öğrencimiz var. Meslek yüksekokulu ilk





mezunları verdi. Bu mezunlarımızın iş sorunu yok. Tamamına yakının istihdamına katkı sağladık. Dört yıllık bölümler ise ilk mezunlarını bu yıl verecek. Onlar da hali hazırda OSTİM'deki işletmeler başta olmak üzere mesleklerini uygulamalı olarak sahada öğreniyorlar; mezun olmalarının ardından istihdama katılacaklar. Tüm bunların yanında, OSTİM'deki firmaların ihtiyaç duyduğu ama bulmakta zorlandığı personeli de düzenlediğimiz eğitim ve sertifika programlarıyla yetiştiriyoruz. Yani, bugün öğretimle beraber sertifika programı çerçevesinde meslek edindirme kurslarında iş arayanlarla işverenleri buluşturuyoruz.

■ **Mesleki ve teknik eğitimin cazibesini arttırmak için nasıl bir yol izlenmeli?**

Buna biz de bir süredir kafa yoru-

yoruz. Teknik eğitim ve teknik üretim üzerinden bu konuya bakıyoruz. Tekniğe, teknolojiye ve bilgiye dayalı üretimi olmazsa kalkınma ve refah olmadığı gibi katma değer de yaratılmıyor. Yani rutin bildiğiniz üretimleri yaparak, teknoloji olmaksızın yaptığınız üretimler aslında israf. Katma değer ve refah tarafı burada olunca o zaman bunu nasıl yapacağız? İnsanlar da buraya gelmeyi tercih etmiyor. Devlet bu konuda iş gücü piyasasını planlamalı ve regüle etmeli. Teknik işlerde çalışanlara ücret ya da vergi cazibesi sağlanmalı. Bunu yapamadığımız zaman mesleki ve teknik işler yerine insanlar hizmet sektörüne yöneliyor ya da işsiz ve niteliksiz kalıyor. İşsizliğin faturasını da hem bireyler hem toplum hem de devlet ödüyor.



Buket ÇELEBİÖVEN
PERYÖN YÖNETİM KURULU BAŞKANI



PERYÖN YÖNETİM KURULU BAŞKANI **BUKET ÇELEBİÖVEN:**

MESLEKİ EĞİTİME HİÇ OLMADIĞI KADAR ÖNEM VERİLMELİ VE YATIRIM YAPILMALI

Çelebiöven, gençlerin büyük bölümünün üretim yerine hizmet sektörlerinde çalışmayı tercih ettiği tespitinde bulunarak, meslek liselerinin yıllarca başarısız öğrencilerin yönlendirilmesi gereken yerler olarak algılandığına dikkati çekti.

Son dönemde kamu ve özel sektör iş birliğinde mesleki eğitimin öneminin ve kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmaların olduğunu belirten Çelebiöven, mesleki ve teknik eğitim konusunda yapılan sistemsiz değişikliklerin ve kanuni düzenlemelerin meyvelerini vermeye başladığını söyledi.

Çelebiöven, mesleki okulları müfredatlarının yeni meslek ihtiyaçlarına göre sürekli güncellenmesi ve öğretmenlerin becerilerinin de bu doğrultuda geliştirilmesi gerektiğini vurguladı.

Hızlı dijitalleşme ve sürekli değişen iş modellerinin ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri değiştirdiğinin altını çizen Çelebiöven, "Artık insanların yaşamları boyunca birkaç meslek edinmeleri ve meslek değiştirmeleri gerekecek. Bu nedenle hiç olmadığı kadar kendimizi yenilemek, yeni bilgi ve beceriler edinmek, gerekirse baştan bir meslek öğrenmek durumunda kalacağız. Bu nedenle sadece genç işsizliğine çözüm bulmak için değil, aynı zamanda tüm bireylerin yeni meslek edinmelerini destekleyecek şekilde, mesleki eğitime hiç olmadığı kadar önem verilmeli ve yatırım yapılmalı" ifadelerini kullandı. Çelebiöven, söyleşimizde şu hususları dile getirdi:

■ Mesleki ve teknik eğitim nedir? Ülkelerin iş gücü niteliğine, istihdamına ve kalkınmasına etkileri nelerdir?

Mesleki ve teknik eğitim, genel olarak toplumlardaki bireylere kendi yetenek ve istekleri doğrultusunda kariyer kazandırmayı hedefleyen sistemdir. Mesleki eğitim, bütün dünyada bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesinde, onun nitelikli iş gücü vasıfları kazanmasında büyük rol oynamaktadır. Mesleki ve teknik öğretimin esası, bireylere belli

bir mesleğin temel bilgi ve becerilerini kazandırmak ve belirli teknolojilerin kullanımını öğretmektir. Mesleki eğitimin en temel amaçlarından biri ekonomiye katkı sağlayacak endüstrinin ihtiyaç duyduğu nitelikte nitelikli iş gücünü yetiştirmektir. Nitelikli iş gücü ile birlikte istihdam oranı artacak, ülke kalkınmasına da fayda sağlanacaktır.

■ Geçmiş yıllar da dikkate alındığında Türkiye'de mesleki ve teknik eğiti-

min kapasitesi, niteliği ve ulaştığı sonuçlar ne düzeyde?

Kamu ve özel sektör iş birliğinde mesleki eğitimin önemi ve kalitesinin artırılması konusunda yapılan çok önemli çalışmalar var. 1999'da Meslek lisesi öğrencilerinin yükseköğretime erişiminin engellenmesi ile ülkemizde mesleki eğitimin algısı çok ciddi zarar gördü. Hiçbir yere yerleşemeyen öğrencilerin tercihi haline gelen bir mesleki eğitim sisteminde, kaliteli bir eğitimden bahsetmek maalesef mümkün olmaz. 2012'de katsayı uygulaması kaldırıldıktan sonra bu algı değişmeye başladı. Milli Eğitim Bakanlığının 2023 Eğitim Vizyonu sonrası özellikle son bir yılda mesleki eğitim konusundaki sistemsel değişikliklerin ve kanuni düzenlemelerin meyvelerini vermeye başladı. Ülkemizde Aralık 2021'de 159,000 olan çırak sayısı Aralık 2022 itibarıyla 1.100.000'e ulaştı.

Mesleki eğitimin ortaöğretimdeki payı 2020 yılında %32 iken şu an %44 seviyelerinde. Meslek okullarına ciddi bir dönüşüm yansımış durumda, okullarda AR-GE merkezlerinin kurulması, döner sermaye kapsamında meslek liselerinde üretim yapılması gibi örnekler rekabetçi iş gücünün oluşturulması için önemli adımlar. Bu adımların ivme kaybetmeden devam ettirilmesi, meslek okulları müfredatlarının yeni meslek ihtiyaçlarına göre sürekli güncellenmesi ve öğretmenlerin becerilerinin de bu doğrultuda geliştirilmesi gerekiyor.

Hızlı dijitalleşme ve sürekli değişen iş modelleri ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri değiştirirken, bazı mesleklerin ortadan kalkmasına ve yenilerinin

BUKET ÇELEBİÖVEN

Üniversite eğitimi İstanbul Teknik Üniversitesi Endüstri Mühendisliği üzerine tamamladıktan sonra yine İTÜ'de Mühendislik Yönetimi üzerine yüksek lisans yaptı. 2021 yılında Yale Üniversitesi'nde Yönetim Kurulunda Kadın programını tamamladı.

Kariyerine 1994 yılında Beko Elektronik AŞ'de Stratejik Planlama bölümünde başladı ve 2002-2005 yılları arasında İnsan Kaynakları fonksiyonunu yönetti. Daha sonra 2005-2009 yıllarında Koç Holding AŞ'de Koç Topluluğu genelinde Performans, Ücret Yönetimi ve İşe Alma süreçleri ile ilgili politika ve ortak süreçlerin geliştirilmesinden sorumlu İnsan Kaynakları Koordinatörü olarak görev yaptı. 2009'dan 2021 Mayıs sonuna kadar Arçelik AŞ.'de, Türkiye ve 35 ülkede tüm İnsan Kaynakları süreçlerinin yönetiminden sorumlu Global İnsan Kaynakları Direktörü olarak çalıştı.

Arçelik'in yurtdışı büyüme sürecinde; doğru İK stratejilerinin oluşturulması, satın alınan ve kurulan şirketlerin entegrasyonu, global yetenek yönetimi ve geleceğin liderlerinin yetiştirilmesi konusunda önemli projelere imza attı

Kadının Toplumda ve İş Hayatında Desteklenmesi üzerine Arçelik'te önemli girişimler yürüttü, aynı zamanda Sivil Toplum Örgütleri'nde bu konuda çalışmalar yürütüyor.

CTI (Co-Active Coaching) ve ORSC (Organizasyon ve İlişki Sistemleri Koçluğu) eğitimlerini tamamladı. Üst düzey yöneticilere, yöneticilere ve takımlara koçluk yapıyor.

PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini yürütüyor, aynı zamanda EMCC (Avrupa Yönderlik ve Koçluk Derneği) Türkiye'nin Yönetim Kurulu Üyesi.

oluşmasına sebep oluyor. Artık insanların yaşamları boyunca birkaç meslek edinmeleri ve meslek değiştirmeleri gerekecek. Bu nedenle hiç olmadığı kadar kendimizi yenilemek, yeni bilgi ve beceriler edinmek, gerekirse baştan bir meslek öğrenmek durumunda kalaca-



Buket Çelebiöven
PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı



ğız. Bu nedenle sadece genç işsizliğine çözüm bulmak için değil, aynı zamanda tüm bireylerin yeni meslek edinmelerini destekleyecek şekilde, mesleki eğitime hiç olmadığı kadar önem verilmesi ve yatırım yapılmalı."

GENÇLER TEZGAHTAR VEYA GARSON OLMAYI TERCİH EDİYOR

■ **İşverenler nitelikli eleman bulamaktan yakınıyor. Bu bağlamda Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin temel eksiklikleri ve sorunları neler?**

Türkiye'de her beş gençten birisi işsiz, bir taraftan da işverenler aranan vasıflara sahip nü bulmakta zorluk çekiyor. Türkiye'de işsizliğin olması ve nitelikli iş gücü konusunda şirketlerin sorun yaşamasının temel kaynaklarından biri mesleki eğitimin yeteri kadar

üzerinde durulmaması. Üretim sektöründe şirketler ara eleman ve nitelikli teknisyen kadrolarını doldurmakta zorlanıyor. Aynı zamanda üniversite mezunları işsiz kalıyor. Buradaki en büyük sorunlardan biri üniversitelerin de sayısının artmasıyla birlikte daha iyi bir iş hedefiyle ailelerin çocuklarını mesleki eğitimden ziyade hedefleri doğrultusunda eğitim almaya yönlendirmeleri ve bu konuda büyük harcamalar yapmaları. Buradaki yığılma sebebiyle üniversite eğitimi tamamlayan kişilerin okul hayatı sonrasında istihdamında sorunlar çıkabiliyor. Gençler üretimde çalışmak istemiyor. Vardiyalı çalışmak veya yağ, kir içinde çalışmak yerine, hizmet sektörüne kaymayı, tezgahlar, garson veya kurye olmayı tercih ediyor. Oysa Kariyer.net'in 2022 istihdam

verilerine göre en fazla iş ilanı yayınlayanlar, sırasıyla bilişim, üretim ve yapı sektörleri oldu.

Dijital dönüşümün hızı gittikçe artıyor, insan makina bileşimi hayatımıza giriyor. Bunun sonucunda yeni işler, yeni iş modelleri, yeni iş yapış biçimlerine sebep oluyor. Mc Kinsey'in araştırma sonuçlarına göre, Türkiye'deki işlerin %50'si otomotize edilebilir durumda, işlerin sadece tamamen %2'si ortadan kaybolacak. %60'ının ise %30'u otomatize olacak. Geleceğin meslekleri yazılım ve robotik alanında olacak. Bu teknolojik değişim karşısında şirketler gelecek iş gücü ihtiyaçlarını belirlemeye, gelecek rol, beceri ve zihniyetleri anlamaya buna göre davranmaya çalışıyor. Değişen koşullara uyum sağlayabilmek için bu süreçte kişisel, mesleki ve teknolojik bilgi, yetkinlik ve becerilerin artırılması ve ortaya çıkacak yeni meslek/iş alanlarına dahil olabilmek üzere yeni beceri ve yetkinliklerin kazanılması önemini artırdı. Çünkü 2030 yılına kadar milyonlarca insanın yetkinliklerini artırması ve yeni yetkinlikler kazanması gerekiyor. Yeteneğin nasıl kullanıldığını, kariyer yolunun nasıl yönetildiğini ve çalışanların nasıl ödüllendirildiğini artık tecrübe değil sahip olunan ve ihtiyaç duyulan beceriler belirliyor. Merak ve öğrenme çevikliği ise hayat boyu öğrenme için çalışanlar için olmazsa olmaz beceriler haline geldi. Üretimde otomasyon seviyesi arttıkça düz montaj işçisi yerine, makinaları programlayabilen, üretilen veriyi okuyabilen ve yorumlayabilen kişilere ihtiyaç artıyor. Gelecekte olmayacak mesleklerin başında garsonluk, kasi-

yerlik, depo görevlisi, satış elemanı, nakliyecilik, sekreterlik gibi meslekler geliyor.

Örneğin gençler, otomotiv sektöründe çalışmak istemiyorlar. Aileler, "Okuyup kaportacı mı olacaksın" diyerek gençleri desteklemiyor. Oysa bugün hibrit ve elektrikli araçlardan, akıllı taşıtlardan, otonomiden bahsediyoruz. Bunların hepsi, eskiden sahip olduğumuz yetkinliklerden daha





farklı ve fazlasını gerektiriyor. Üretimde etkileşim tasarımcılığı, baskı mühendisliği, yüksek voltaj teknisyenliği, şarj istasyonu uzmanlığı gibi otomotiv sektöründe çok farklı, geleceği parlak, yeni meslek grupları oluştu. Geleceğe hazırlanmak ve yetkin insan kaynakları yetiştirebilmek için eğitim konusunda akademi-sanayi iş birliklerinin yanı sıra ailelerin desteği de gerekiyor. Çocuklarımızı "illa bir üniversite bitir, mühendis, avukat veya doktor ol" gibi geçmiş bilgilerimizle yönlendirmemiz çok yanlış, teknoloji iş yapış biçimlerini değiştiriyor. Aldığımız akademik öğretim de kısa sürede güncelliğini yitiriyor, onun yerine hayat boyu öğrenmeyi çocuklarımıza aşılamamız, güncel beceriler doğrultusunda kendimizi uzmanlaştırmamız ve en iyi yapabileceğimiz işe odaklanmamız gerekiyor. Mesleki eğitimin gençlerin işsizliğine bir çözüm olacağı bilinci yaygın hale getirilmeli,

işverenlerin ihtiyacı olan becerilere sahip, farklı yetkinliklerde kişilerin yetiştirilmesi teşvik edilmeli.

DİNAMİK BECERİ DEĞİŞİKLİĞİNE KARŞI HAZIRLIKLIL OLUNMALI

■ **Türkiye'de eğitim sisteminin bütününe olduğu gibi mesleki ve teknik eğitim sistemine ve politikalarına yönelik de eleştiriler söz konusu. Bu alandaki sorunlar nasıl çözülür?**

Türkiye'de 15-24 yaş aralığı gençlerde ne eğitimde ne istihdamda olan mesleki ve teknik eğitim mezunları oranı %29'lar civarında, bu oran OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında 2 katı oranında yüksek. Bu nedenle daha katedilecek çok yolumuz var. İçinde bulunduğumuz değişken koşullarda tüm bireylerin 21. yüzyıl becerilerini kazanmasının, öğrenmeyi öğrenmesinin, yaratıcı düşünme ve adaptasyon yeteneğinin hiç ol-

madığı kadar önem taşıdığını biliyoruz. Bu becerilerin kazandırılmasında başta öğrenciler ve öğretmenlerin rolü dönüştüyor. Diğer taraftan, bu dönüşüm hepimize daha aktif roller tanımlıyor. Bu nedenle eğitim sistemimizi bütüncül bir bakış açısıyla gözden geçirmeye ihtiyacımız var.

■ **Dünyada mesleki eğitim nereye doğru evriliyor? Sanayi 4.0, yeşil ve dijital dönüşüm de dikkate alındığında gelecekte bizi nasıl bir tablo bekliyor?**

Aslında tüm dünyada mesleki eğitimle ilgili sorunlar yaşanıyor, mesleki eğitime akademik olarak başarılı öğrenciler uzak duruyor, ikinci veya üçüncü tercih olarak görüyor. Dünyada mesleki eğitim oranları ülkeden ülkeye değişiklik gösteriyor. Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın verilerine göre, tam zamanlı mesleki teknik eğitim modeline ağırlık veren ülkeler arasında Belçika, İsveç, Fransa ve İtalya bulunurken; çıraklık eğitimi modeline Almanya, İsviçre, Danimarka ve Avusturya gibi ülkeler ağırlık veriyor. Bunun yanı sıra ABD, Hollanda ve İngiltere gibi her iki modele ağırlık veren ülkeler de bulunuyor. Yine yapılan araştırmalar gösteriyor ki OECD ülkelerinde ortaöğretim içerisinde mesleki ve teknik eğitimdeki öğrenci oranları farklılaşıyor. Mesleki eğitimdeki öğrenci payı Çekya'da %72,4, Finlandiya'da %71,6, Slovenya'da %70,9, Slovakya'da %68,9, Hollanda'da %68,2, İsviçre'de %64,2 ve Lüksemburg'da %61,6 iken Kanada'da %9, İrlanda'da %10,3, Güney Kore'de %17,5, Japonya'da %22,4 ve Macaristan'da %23 olarak gö-

rülüyor. Ortaöğretimde %60'ın üzerinde mesleki eğitim öğrenci payına sahip 7 OECD ülkesi bulunuyor.

Küresel olarak bakıldığında, ülkelerin uzun vadeli hedefleri doğrultusunda istedikleri ekonomik düzeye ulaşmak için akademik beceriler açısından donanımlı bireyler yetiştirmenin yanı sıra mesleki açıdan nitelikli bireyler yetiştirmeye de önem verdiklerini söyleyebiliriz. Tüm dünya aslında gelecekte ve artan dijitalleşmenin geleceğin işlerini nasıl değiştirdiğinden konuşuyor. Hepimizin bu dinamik beceri değişikliğine karşı hazırlıklı olması gerekiyor.

Yapay zeka, makina öğrenimi, otomasyon, siber güvenlik, veri bilimi, dijital pazarlama, gelecek bu başlıklar etrafında şekilleniyor. Animasyon tasarımcısı, içerik uzmanı, multimedya tasarımcısı, siber güvenlik uzmanı, veri analisti, endüstriyel robot programcısı gibi yeni meslekler ortaya çıkıyor.

■ **Öğrencilerin ve velilerin mesleki eğitime karşı mesafeli tutumları söz konusu. Mesleki ve teknik eğitime yönelik algı sorunu nasıl aşılr?**

Meslek liseleri yıllarca başarısız öğrencilerin yönlendirilmesi gereken yerler olarak algılandı. Veliler çocuklarının mutlaka üniversite okuması gerektiği düşüncesi ile çocuklarını meslek liseleri yerine üniversitelere devam etmelerini sağlayacak liselere yönlendirdi. Özellikle sanayi şirketlerindeki ağır çalışma koşulları ile beraber ücretlerin düşüklüğü gençleri teknik eleman olmak yerine hizmet sektörüne yönlendiriyor. Veliler çocukları için herhangi bir üniversiteye girmede ise gelecek görmüyor. Velilerin

ben çocuğumu şu meslek lisesine gönderiyorum, iş bulabilmesi için önemli demesi lazım. 15-24 yaş arası genç nüfusa baktığımızda ne eğitimde ne istihdamda olan oranı 2022 3. Çeyrek için %27, bu oran yükseköğretim görenler için %38,3, düz lise için %32,8, mesleki ve teknik liseler için %30,7. Bu veriler bize gösteriyor ki üniversite mezunu olan çok gencimiz var. Velilerin ne olursa olsun çocuğum bir üniversite bitirsin yaklaşımını değiştirmesi gerekiyor. Bunun yerine çocuklarını gerçekten 21. yüzyıl becerilerine hazırlayacak bir meslek edinmeleri konusunda yönlendirmeleri gerekiyor.

Otomasyon sistemlerinin gelişmesiyle daha bilgili ve vasıflı çalışan gereksinimi doğuyor. Eski üretim sistemindeki makinelerin yapısı ve kontrolü daha basit olduğu için bir eleman sıfırdan alınıp yetiştirilebiliyordu. Bilgisayar kontrollü makineler ve robot sistemler daha az ama daha elit çalışanlara ihtiyaç duyduğu için yeni çalışanların işi öğrenebileceği pozisyonlar kalmıyor. İş hayatına yeni atılacak kişilerin, bilgi ve beceri seviyelerinin yüksek olması gerekiyor. Bunu da ancak meslek liseleri yapabilir. Bu sorunun aşılması için kamu ve özel sektör iş birliği ile velilerin hedeflenmesi, buradaki bilinçlendirme kampanyaları ile algının değiştirilmesi için daha çok zaman harcanması gerekiyor. Meslek liseleri ile ilgili sektörlerin iş birliğinin sağlanması, işveren iş birliklerinin arttırılması, teknik bilgi ve beceri gerektiren ara eleman rolleri için ücret seviyelerinin arttırılması bu sorunlara bir çözüm olabilir.

MESLEKİ EĞİTİM İSTİHDAM MANTIĞIYLA KURGULANMALI

■ **Milli Eğitim Bakanlığının mesleki eğitim politikalarını nasıl değerlendiriyor-sunuz? Bu konuda ilave hangi adımlar atılabilir?**

Milli Eğitim Bakanlığı'nın son dönemdeki mesleki eğitim politikaları, mesleki eğitim merkezlerinin cazibesinin artırılması açısından son derece önemli. Mecburiyetten gidilen yerine tercih edilen okullar olması, nitelikli ve akademik başarısı yüksek öğrencilerin nitelikli okullarla buluşturulması gerekiyor. Nitelikli iş gücü yetiştirebilmek için özel sektör ile mesleki ve teknik liseler arasındaki iş birliğinin geliştirilerek, meslek lisesi programlarının iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesi, bu liselerin cazibe merkezi olmasını sağlayacak yatırımların artması ve gençler ve aileler nezdinde farkındalığın yükseltilmesi için daha fazla çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

Yapılması gereken somut adımlar var;

İş piyasasında kaybolan ve gelişen işleri dikkate alacak şekilde 21. yüzyıl becerilerinin kazandırılması amacıyla kamu, eğitim ve iş dünyası iş birlikleriyle mesleki ve teknik eğitim ve yaşam boyu öğrenme programları etkin ve yaygın şekilde tasarlanmalı.

Yeni meslek okullarının ve programların açılması, atıl kalanların kapanması, mesleki ve teknik ortaöğretim okullarının programları ile meslek yüksekokullarının programları arasında bütünlük kurulması ve müfredatın güncellenmesi gibi konular iş gücü pi-



yasası ihtiyaç analizleri ve işverenlerin görüş ve katkılarıyla geliştirilmeli.

İşyerlerinde eğitici eğitimleri ve öğrenci eğitimleri, işyerlerinin öğrencilere staj imkânı sağlaması yaygın bir uygulama alanı bulmalıdır. Bütün bunların tüm tarafların desteği ile ben hayata geçirilebileceğine inanıyorum.

■ **Mesleki eğitimin cazibesini artırmak için ne yapılmalı? Milli Eğitim Bakanlığı ve işverenlere (OSB/STK/Sanayi Odaları) hangi sorumluluklar düşüyor?**

Mesleki eğitimi istihdam mantığı ile kurgulamak çok önemli. Bunun için hem eğitim hem de iş piyasası ile ilgili çok önemli düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve iş piyasası ile oldukça güçlü bir bağın kurulmasına öncelik verilmelidir. İş piyasasındaki tüm paydaşlar, OSB/STK/sanayi Odaları mesleki eğitimin iş piyasası ile güçlü bağa sahip

olabilmesi için eğitim müfredatlarının oluşturulmasından güncellenmesine kadar öğretim programlarının tüm süreçlerine aktif katılım sağlamalıdır.

■ **Ülkemizde iş gücünün kapasitesi, niteliği ve niceliği ne durumda? Sektörlerin ihtiyaç duyduğu açık iş ve pozisyonlar hangileri?**

İş gücü piyasasına ait önümüzde çok önemli sorunlar var. Eğitimli kadınlarda işsizliğin ürkütücü boyutları", "Genç işsizliğin yükselişi", "Uzun süreli işsizlikte endişe verici artış" ve "İş gücü arz ve talebinde uyumsuzluk".

İŞKUR, 2021 yılı Piyasası Araştırması'na göre Türkiye iş gücü piyasasında 232.000 kişilik açık iş bulunuyor. Açık işlerin sektörel dağılımına bakıldığında birinci sırayı yüzde 45 oranıyla "İmalat" sektörü alıyor. İkinci sırada yüzde 18,6 oranıyla "Toptan ve perakende ticaret" sektörü, üçüncü sırada ise yüzde



7 ile "İdari ve destek hizmet faaliyetleri" sektörü bulunuyor. Her 10 açık işten yaklaşık 7 tanesi (% 70,6) bu üç sektöre ait. Açık iş oranına bakıldığında ise açık iş oranı en yüksek olan sektörler "İmalat" ile "Bilgi ve iletişim" sektörleri. "Bilgi ve iletişim" sektöründeki açık iş kapasitesi, "Toptan ve perakende ticaret" den daha yüksek. En düşük açık iş oranına sahip sektör "Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor" sektörü.

Meslek gruplarına göre temininde güçlük çekilen kişilere bakıldığında en çok "Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar" meslek grubunda yer almakta, temininde güçlük çekilme nedenlerine bakıldığında ilk sırada gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması yer almaktadır. İkinci sırada ise yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması gelmektedir.

Bu kapsamda 2021 yılı Piyasası Araştırması sonuçlarına göre, dijital pazarlama, savunma sanayi, yenilenebilir

enerji, yapay zekâ, robotik kodlama ve yazılımı, elektrikli otomotiv teknolojisi, otomasyon, geri dönüşüm, genetik, veri analizi, online eğitim, web tasarım, iş zekası, yatırım danışmanlığı, kullanıcı deneyimi, veri güvenliği, tasarım, nano teknoloji ve lojistik alanlarının önümüzdeki dönemlerde daha fazla önem kazanacağı öngörülmektedir.

■ Son yıllarda asgari ücretin enflasyonun ve diğer ücretlerin üzerinde artması işverenlerin tutumunu ve iş gücünün tercihlerini nasıl etkiledi?

Son yıllarda yapılan asgari ücret artışları firmaların büyük çoğunluğunun işe alım kararını etkilemedi. Firmalar genelde büyüme stratejileri çerçevesinde ya da işte ayrılan personel yerine işe alımlarına devam etti. Ama asgari ücret artışları genelde firmaların eleman bulmalarını da kolaylaştırmadı. Bunun nedeni artan enflasyonun yapılan artış erozyona uğratması. Öte yandan, mavi

yaka yoğunluklu tekstil imalatı ve lojistik-depo sektöründe ücret artışının iş başvurularının artırdığını da gözlemledik. Artan enflasyon ve geçim sıkıntısı, asgari ücretten eleman bulmayı her geçen gün daha da zorlaştırıyor, bu nedenle firmalar iş gücü açıklarını karşılayabilmek için iş başvurusu yapan adaylara asgari ücretin yanı sıra bazı yan ödemeler (market çeki, alışveriş kartı, ısınma ve elektrik ödeneği, tek seferlik ödeme vb) de uygulamaya başladı. Yüksek enflasyonun çalışanların alım gücünü azaltması ile nerdeyse tüm firmalarda çalışanlar işverenlerden yıl içinde ücret artışı talebinde bulundu, firmaların çoğu bu talebi olumlu karşılayıp, yıl içinde ara ücret artışı yaptı.

Asgari ücret artışlarının yüksek gerçekleşmesi ücret bantlarında daralma ve iç içe geçmeye sebep oldu. Şirketler zam oranlarını asgari ücret artış oranı ile paralel tutmaya çalıştı. Daralan bantların en çok görüldüğü sektörler, ağırlıklı olarak asgari ücretli çalışanlarının en fazla olduğu sektörler oldu. Aralık 2021'de Mercer tarafından yapılan ankete göre, bu sektörler sırasıyla perakende, hizmet ve lojistik sektörleriydi. Araştırmaya katılanların yüzde 50'si 2022 Ocak asgari ücret artış oranını tüm ücret bantlarına yansıtacağını, yüzde 25'i ise Ocak 2022 yıllık brüt asgari ücret tutarının yüzde 45 üzerine kadar yansıtacağını belirtti. Asgari ücrete yakın olan teknisyen veya giriş seviyelerdeki uzmanlık rolleri için ek artış gerçekleştirerek aradaki makas dengelemeye çalışıldı.

Şirketler 2022 yılında tüm çalışanlarına ortalama %92 artış uyguladı. En

yüksek ücret artış oranı %112 ile otomotiv ana sanayinde gerçekleşti. 2022 yılında toplam asgari ücret artışı ise %94,7 gerçekleşti. Şirketler ücret artış oranlarını daralan ve iç içe geçen ücret bantları için asgari ücret artış oranı ile paralel tutarak bu daralmanın önüne geçmeye gayret gösterseler de ücret bantlarının bir miktar daralması kaçınılmaz oldu. Zaten ülkemizde mesleki ve teknik eğitim gerektiren roller için ücretler Almanya gibi ülkelere kıyasla düşükken ücret bantlarında daralmanın yaşanması üzücü. Meleki eğitimin ve bu alanda kariyer yapmanın özendirilmesi için bu seviyelere verilecek ücretlerde iyileştirilme yapılması gereken bir adım.





Evrin KURAN
ARAşTIRMACI - YAZAR



ARAŞTIRMACI - YAZAR EVRİM KURAN:

YETENEK KİTLİĞİNİN VE YETENEK GÖÇÜNÜN SEBEPLERİ DOĞRU ANALİZ EDİLMELİ

Kuran, toplumsal kuşakların birbirlerine kendi ideolojik kulelerinden baktığını belirterek, bir kuşağı anlamamanın samimi bir çabayla mümkün olacağını söyledi.

Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim kurumlarının gerek teknik altyapı ve donanım gerekse içerik ve eğitmen yeterliliği bakımından iş yaşamının gerisinde kaldığını kaydeden Kuran, şu görüşleri dile getirdi:

“En başta hakikati konuşacağız, ‘Gençler iş beğenmiyor’ demeyeceğiz. Hem yetenek kıtlığının hem de yetenek göçünün sebeplerini doğru analiz edeceğiz. Ülkenin tüm kurumlarında çeşitlilik, kapsayıcılık ve hakkaniyeti merkeze alan olumlu çalışma deneyimleri tasarlayacağız. Nepotizmle mücadele edeceğiz, liyakati önleyeceğiz. ARGE ve inovasyon ile sürdürülebilir kalkınmaya odaklanacağız, gig ekonomisine alan açacağız.”

Geleceğin meslekleri yerine geleceğin yetkinliklerine odaklanılması gerektiğini savunan Kuran, “Geleceğin meslekleri ne olacak bilemiyorum; ancak açıkça belirli olan bir durum var ki o da geleceğin en önemli yetkinlikleri analitik, sosyal ve duygusal zekayı aynı anda kullanabilmek üzerine yoğunlaşacak” dedi. Kuran ile sohbetimizde şu başlıklar öne çıktı:

■ Kuşakları nasıl tanımlarsınız? Kuşaklar arasındaki farklılıkların temel nedeni nedir? Bu farklılıklar toplumsal yaşamı nasıl etkiliyor?

Jenerasyonel sistem müthiş bir mozaik. İçinde sosyoloji, antropoloji, psikoloji, ekonomi bilimlerinden parçalar barındıran harikulade bir araç. Geçmiş anlama, geleceği öngörme aracı. Bir kuşağı anlamak, bir dönemi anlamaktır. Bir dönemi anladığınızda ise paradigmanın kıskacına sıkışmaktan kurtulursunuz ve sizin gibi olmayanları kendinize ait yargılarla değil, onlara ait gerçeklerle görmeyi mümkün olur. Bu mümkün olduğunda ise dönüşürsünüz.

Bir kurum olarak ya da bir birey olarak...

Türkiye Cumhuriyeti'nin 100 yıllık varoluşu, jenerasyonel sistem döngüsüne belirgin biçimde oturuyor. 100 yıllık Cumhuriyet, an itibarıyla altıncı nesli olan Alfa kuşağını dünyaya getiriyor. Bugün dört kuşaklı şirketlerimiz var ve BB (1945-1964), X (1965-1979), Y (1980-1999) ve Z (2000-2018) kuşaklarından oluşan organizasyonel iklimde, bir yandan kural+sonuç+süreç+anlam kodlarını tek potada eriterek ortak bir dil yaratmaya çalışıyor, bir yandan da 2018'den sonra doğan çocuklarımızı, Alfa kuşağını yaşama hazırlıyoruz.

Altı farklı kuşağın olduğu bir ülke,

bir dünya. Farklılık zenginliktir. Her alanda olduğu gibi, kuşaklar söz konusu olduğunda da bu zenginlikten fayda yaratabilirsiniz ama bugün için anlamlı olabilecek ortak akla dünyanın farklı deneyimlerinden gelen insanların duygularını katmanız şart. Ben kuşak ve çatışma sözcüklerini yan yana getirmeme taraftarıyım. "Kuşak çatışması" diye diye kuşaklara çatışmaktan başka opsiyon bırakmadık diye düşünüyorum. Halbuki dili değiştirirsek dünya değişir.

Kuşaklar söz konusu olduğunda toplum olarak bir gelişim alanımız olduğu muhakkak. Kuşaklar birbirlerine kendi ideolojik kulelerinden bakıyor. Bir nesli anlamak için hayata ideolojik kulelerimizden değil, o kuşağın gerçeklerinden bakmalıyız. Her yeni nesil, hayatın iktidarında olan orta yaşlı nesilde gördüklerini düzeltmeye ya da telafi etmeye çalışır. Ait olduğunuz nesil, size şekil veren neslin bir benzeri değildir; size şekil veren nesle şekil veren neslin bir benzeridir. Bir kuşağı anlamak, bu sebeple çok kolay olmayabilir ama samimi bir çabayla mümkün olabilir. Bence bir ülkede kuşakların birbirini anlayabilmesi için ön şart o ülkenin çocuklarını ve gençlerini sevmesidir.

■ Türkiye'de Y ve Z kuşağındaki bireylerin eğitime bakış açıları, aldıkları eğitimin niteliği ve beklentileri neler?

Yaklaşık 84 milyonluk Türkiye nüfusunun yaklaşık %30,5'u Y ve % 28,8'i Z kuşağından bireylerden oluşuyor. Bir başka deyişle ülkemizde 50 milyondan fazla 40 yaş altında. Bugünün Z kuşağı dünyanın gençlerinden farklı. Bu farklılık-

EVİRİM KURAN

Hacettepe Üniversitesi'nde İngiliz Dili ve Edebiyatı ve Sabancı Üniversitesi'nde Executive MBA bölümlerinde öğrenim görmüştür. Harvard Business School'da Davranış Ekonomisi, İnovasyon, Tasarım Düşüncesi eğitimleri almıştır ve aynı okuldaki Yönetimde Mükemmellik Sertifikasına sahiptir. Evrim Kuran 2000 yılından bu yana kuşak araştırmaları, organizasyonel çekicilik çalışmaları yapmakta, tersine mentorluk programları tasarlamaktadır.

Pek çok ulusal ve global markanın işveren markası danışmanlığını yapmakta ve işveren markası alanında dünyanın önde gelen araştırma ve danışmanlık şirketi Universum'un Türkiye Liderliğini de sürdürmektedir. Kuran, 2013 yılından bu yana bölgenin en kapsamlı işveren markası konferanslarından People Make the Brand'in yaratıcısı ve küratörüdür. Bir sosyal girişim olan ve hedefi gençlerde 21. Yüzyıl yetkinliklerini geliştirmek olan YetGen Koop Kurucu Üyesi olan Evrim Kuran, PERYÖN – Türkiye İnsan Yönetimi Derneği Gençlik Kurulları, Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi ve Yanındayız Derneği Danışma Kurulu üyesidir. Evrim Kuran, Mef Üniversitesi'nde Çeşitlilik, Hakaniyet ve Kapsayıcılık dersi vermektedir. Kuran, aynı zamanda Mondelez International Türkiye bağımsız yönetim kurulu üyesidir.

Evrim Kuran'ın Türkiye'nin 5 kuşağını anlatan Telgraftan Tablete, Z kuşağını farklı araştırmalarla mercek altına aldığı Z: Bir Kuşağı Anlamak ve Türkiye'nin yeni göç neslini incelediği Onlar Göçtü Buradan isimli üç kitabı bulunmaktadır. Kuran, çeşitli süreli yayınlarda yazılar yazmakta ve konferanslarda konuşmaktadır.

lar, tek bir kimlik tanımlamayı reddedip, diyaloga açık ve gerçekçi oluşları ile açıklanabilir. En önemlisi Z kuşağı kendini tek bir yolla tanımlamıyor; belirgin biçimde dahil edilme yanlısı, daha az çatışma yanlısı ve hayatı pragmatik yaşıyor. Dünyanın doğal kaynaklarının en hoyratça tüketildiği dönemde dünyaya gelmiş bir nesil olarak çevresel temalara hassasiyetleri oldukça yüksek diye genellesem de "bütün Z kuşakları

A portrait of a woman with long, wavy brown hair and red lipstick, sitting in a wooden chair. She is wearing a dark blue, long-sleeved button-down shirt with decorative embroidery on the chest. She is also wearing a watch on her left wrist and rings on both hands. The background is a warm, dimly lit interior with wooden shelves and plants.

Evrım Kuran
Araştırmacı - Yazar



aynı özelliklere sahip" düşüncesi ya-nıltıcıdır. Dünyanın 61 ülkesinde genç kuşak araştırmaları yapan bir grubun parçası olarak (Universum) her sene 1,5 milyondan fazla gencin datası elimi-ze ulaştığında benzerliklerin yanı sıra, ülkeden ülkeye ne denli önemli farklı-lıklar olduğunu da gözlemliyoruz. Ku-şakları değerlendirirken bulundukları coğrafyanın sosyoekonomik yapısına, kültürüne ve değerlerini göz ardı ede-meyiz. Hatta, bırakın ülkeden ülkeye olan farklılıkları ya da bir ülkenin farklı bölgelerini, aynı kentin farklı semtlerin-de bile birbirine taban tabana zıt Z ku-şakları ile karşılaşmak mümkün. Kısaca, tek tip bir Z kuşağı yok.

YETENEK KITLIĞI KÜRESEL BİR DERT

■ **Türkiye'de mesleki ve teknik eğiti-min kapasitesi, yeni kuşaklara ve yeni nesil işlere uygun mu?**

Türkiye'de mesleki ya da teknik eği-tim kurumlarının gerek teknik altyapı ve donanım gerekse içerik ve eğitmen

yeterliliği anlamında iş yaşamının ge-risinde kaldığını düşünüyorum. Ancak tüm bunların ötesinde, dikkat edilmesi gereken ana konunun meslek eğitimi-nin 12 yıllık zorunlu eğitimin ardından başlaması gereğidir. Yeterli temel eği-tim bazı oluşturulmadan öğrencilere teknolojik içeriği yüksek mesleklerin öğretilmesini mümkün görmüyorum. Meslek seçiminin mutlaka yeterli temel eğitim süreçlerinin ardından düzen-lenmesini sağlayan bir plana geçilmesi yeni nesil işlerdeki yetenek açığını ka-patmak için elzemdir.

■ **Toplumun bir kısmının "apartman üniversitesi" olarak tabir ettiği üniversi-teler her yıl mezunlar veriyor. Ülkemizde diploma ile iş gücünün niteliği arasındaki ilişki paralel düzeyde mi?**

Türkiye'de 208 üniversite bulunuyor. 8 milyon 296 bin 959 lisans öğrencisi var. Her yıl 1 milyon üniversite mezunu verdiğimiz de ekleyecek olursak, paça-larımızdan bilim sızıyor, her köşe başın-dan yetenek fışkırıyor olması lazım.

Ama işin aslı öyle değil. Artık ülkemizde yetenek dendiğinde yanına kıtlık sözcüğünü de eklemek gerekiyor. Aslında yetenek kıtlığı küresel bir dert. Yani kurumların ihtiyacı olan nitelik ve etkinlikteki iş gücüne erişimde tüm dünyada sıkıntılar yaşanıyor. Manpower raporlarına göre dünya yetenek kıtlığında son 16 yılın en yüksek seviyesinde. Türkiye -olanca genç nüfusuna rağmen- aradığı yeteneğe kolay erişemeyen ülkeler içinde ilk beşte. Üniversite mezunu genç işsizliğinde Cumhuriyet tarihinin rekorunu kırdık. O halde artık kaliteye odaklanmalıyız; kantiteye değil. Zarfla değil mazrufla övünmeliyiz ve mutlaka mesleki eğitime yönelmeliyiz.

■ **Dünya bugün “yetenek kıtlığı” kavramını konuşuyor. Türkiye’de yetenek kıtlığı var mı, yetenek kıtlığı sorunuyla baş etmek için neler yapılmalı?**

En başta hakikati konuşacağız, yanlışlıklara düşmeyeceğiz. Geldiğimiz noktada “Gençler iş beğenmiyor” demeyeceğiz. Hem yetenek kıtlığının hem de yetenek göçünün sebeplerini doğru analiz edeceğiz. Ülkenin tüm kurumlarında çeşitlilik, kapsayıcılık ve hakkaniyeti merkeze alan olumlu çalışma deneyimleri tasarlayacağız. Nepotizmle mücadele edeceğiz, liyakati önceleyeceğiz. ARGE ve inovasyon ile sürdürülebilir kalkınmaya odaklanacağız, gig ekonomisine alan açacağız. En önemlisi de Türkiye’nin yeni nesillerinin psikolojik sermayelerini güçlendirecek, onlara umut ve iyimserlik vadeden, özyeterliliklerini artıran ve yılmazlıklarını cesaretlendiren bir ülkeyi elbirliğiyle inşa edeceğiz.

■ **Türkiye’de GİG Ekonomisi ne düzeyde uygulanıyor? Y ve Z kuşağının GİG Ekonomisine bakışı nasıl?**

Birkaç yıl öncesine kadar hayal bile edemeyeceğimiz kadar radikal bir esneklikte çalışıyoruz. Freelance ve GİG çalışanlar gibi yeni iş gücünü doğru okumak için yanlışlıklardan uzak, gerçekçi bir bakış açısına ihtiyacımız var. Yetenek savaşının kazananının yeteneğin kendisi olduğunu kabul edelim. Otonom çalışanlar için inisiyatif veren liderler olalım. Geleceğin mesaiye değil sonuca ve yaratılan değere daha fazla odaklandığımız bir yıl olmasını temenni ederim.

GELECEĞİN MESLEKLERİ YERİNE GELECEĞİN YETKİNLİKLERİNE ODAKLANALIM

■ **Dünya’da meslekler ve yetenekler nereye doğru evriliyor? Küresel gelişmeler de dikkate alındığında, Türkiye bu değişim sürecine hazır mı?**

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2019 raporlarına göre, dünyada 190 milyon işsiz insan var ve bunların yaklaşık 65 milyonu genç. 2030 yılı itibarıyla bugün işsizliğe çözüm olabilecek 344 milyon yeni işin daha yaratılması gerekiyor. Üzerinde sık sık konuştuğumuz geleceğin meslekleri konusunu, geleceğin yetkinliklerine evirmemizin daha önemli olduğu kanısındayım. Geleceğin meslekleri ne olacak bilemiyorum; ancak açıkça belirli olan bir durum var ki o da geleceğin en önemli yetkinlikleri analitik, sosyal ve duygusal zekayı aynı anda kullanabilmek üzerine yoğunlaşacak. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Mesleklerin Geleceği raporunda



2022 yılındaki en önemli yetkinlikleri analitik düşünce ve yenilikçilik, aktif öğrenme, yaratıcılık, teknoloji tasarımı, eleştirel düşünce, karmaşık problem çözümü, liderlik ve sosyal etkileşim, duygusal zeka, akıl yürütme ve sistem analizi olarak belirledi. Dünyanın 61 ülkesinde 1,5 milyondan fazla gençle yürüttüğümüz ve bu yıl Türkiye'den 65 bine yakın öğrencinin ve 18 binden fazla genç çalışanın katıldığı Universum En Çekici Şirketler araştırmasında ilk defa gençlere kendilerini güçlü buldukları ve geliştirmek istedikleri yetkinlikleri sorduk. Yetkinlikler söz konusu olduğunda hem öğrenciler hem çalışanlar hem Y kuşağı, hem Z kuşağı problem çözme ve sorumlulukta kendilerini güçlü görüyorlar. (Önceki kuşaklardan yeni nesli değerlendirmelerini istediğinizde gençlerin en büyük gelişim alanlarının bu iki başlık olduğunu söylediklerini duyabilirsiniz. Sanırım prob-

lem çözme ve sorumluluk kavramlarını önceki yüzyılın yargılarına göre değil, çağımızın gerçeklerine göre yeniden tanımlamalıyız.) Hem öğrencilerde hem genç çalışanlarda en çok geliştirilmek istenen yetkinlikler ise zaman yönetimi ve esneklik. Okulların bu konuda neredeyse hiç yetkinlik gelişimi yatırımı yapmadığı ülkemizde genç profesyonellerin bu becerileri geliştirmesinde şirketlere çok iş düşüyor. Bu bağlamda, bu yıl da yapmış olduğumuz "Türkiye'nin En Çekici İşverenleri Araştırması"nda, gençlerin bir işverenden bekledikleri en önemli unsurun profesyonel eğitim ve gelişim olduğunu hatırlatmakta fayda görüyorum. Türkiye'de yedi yıldır gerçekleştirilen araştırmada öğrenciler için bir işverenden beklenen en önemli niteliğin yedinci kez profesyonel eğitim ve gelişime yaptığı yatırım olması, ülkemiz gençliğinin yetkinlik kazanımı ve kendilerini geliştirmek için

şirketlerinden destek görme ihtiyaçlarının ne denli kritik düzeyde olduğunu gözler önüne seriyor.

■ **Robotik üretim sanayide istihdamı nasıl etkiliyor? Geleceğin gözde meslekleri neler olacak?**

Robotlar geldi, geliyor; işlerimizi elimizden aldılar, alacaklar telaşıyla yaşadığımız yeni dünyanın ebeveynleri kaygı setlerine bir yenisini daha ekledi. Acaba geleceğin meslekleri ne olacak; çocuğum DNA programcısı mı olacak, yoksa dijital rehabilitasyon uzmanı mı ya da drone pilotu mu? Peki bu meslekleri edinmeleri için çocuğumu hangi üniversitenin, hangi bölümüne hazırlamam gerekecek gibi bir dizi fantastik soruyla oyalanıyoruz. Oyalanıyoruz

diyorum zira geleceğin mesleklerine değil geleceğin yetkinliklerine odaklanmamız gerektiğini düşünüyorum. Geleceğin yetkinliklerini anlamak ve bu yetkinliklere tutunmak için sürdürülecek yolculuk, bugünü anlamakla başlıyor. Bugün, düşünsel, sosyal, ekonomik ve politik birçok belirsizliği bir arada yaşadığımızı inkâr edemeyiz. İnsanoğlunun kendini gerçekleştirebileceği bitiş çizgisine her zamankinden daha uzakta olduğunu da inkar edemeyiz. Bu belirsizlikler döneminde, bireyler kadar şirketler için en önemli sermaye türünün finansal sermaye veya entelektüel sermaye değil, psikolojik sermaye olduğunun altını çizmek isterim.





Doç. Dr. Alpay ÖZER

GAZİ ÜNİVERSİTESİ TEKNİK BİLİMLER
MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜRÜ



GAZİ ÜNİVERSİTESİ TEKNİK BİLİMLER MESLEK
YÜKSEKOKULU MÜDÜRÜ DOÇ. DR. ALPAY ÖZER:

GENÇLERE FIRSAT VE KENDİLERİNİ İSPATLAYACAKLARI İMKANLAR VERİLMELİ

Doç. Dr. Özer, mesleki ve teknik eğitimdeki sorunların okul-sanayi iş birliğindeki farklı eğitim modelleriyle çözülebileceğini kaydetti.

Mesleki ve teknik eğitim sürecinde en temel sorunlardan birinin çalışma şartları, insan ilişkileri ve çalışma mekanları kaynaklı olduğuna dikkati çeken Özer, “Öğrencilerin bir kısmı, çalışma ortamlarındaki ısınma, tuvalet ve yemekhane gibi insani ihtiyaçlar nedeniyle bile üretimden uzaklaşıyor. İşletmeler, makine ve hammaddeye yaptığı yatırımın bir kısmını, çalışma şartlarının daha insanı olması için de yapmalı.” önerisinde bulundu.

İşverenlerin tecrübeli eleman aradığını ama tecrübesizlere ise kendilerini geliştirebileceği bir olanak tanımadığını vurgulayan Özer, şöyle konuştu:

“İşe alımlarda başlayan süreç, işverenlerin tecrübe algısında ve nitelikli eleman algısında da devam ediyor. Nitelikli eleman X markalı cihazı kullanan eleman anlamına gelmez. Nitelikli eleman, yeniliklere uyum sağlayan, kendisini yaşam boyu geliştiren ve sosyalleşebilen, insan ilişkilerinde ve iletişimde dengeyi kuran kişi olarak görülmeli.”

Piyasada, “nitelikli eleman”ın kısa sürede işini yapıp işverene para kazandıran çalışan olarak görülmesi yaklaşımını eleştiren Özer, gençlere fırsat ve kendilerini ispatlayacakları imkanlar verilmesi gerektiğini vurguladı. Özer ile yaptığımız söyleşi şu şekilde:

■ Mesleki ve teknik eğitim nedir? Ülkelerin iş gücü niteliğine, istihdamına ve kalkınmasına etkileri nelerdir?

Mal ya da hizmet üreten sektörlerde ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünü, yenilikçi, girişimci, üretken, etik değerlere sahip, üretken birey yetiştirme sisteminin adıdır “Mesleki ve Teknik Eğitim”. Bulunduğumuz konum itibarıyla organize sanayi içerisinde kurulmuş bir meslek yüksekokuluyuz. Bu-

rada yaptığımız iş birlikleri, protokoller ve sektörden gelen talepler ve dünyada uygulanan mesleki teknik eğitim örnekleri, meslek standartları ve gelişen teknoloji doğrultusunda değerlendirilerek programlarımızı şekillendiriyoruz. Yaptığımız çalışmalar, açtığımız bölümler ve programlar sanayinin ihtiyacına göre planlanıyor. Yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası kalkınma düzeyini göz önünde bulunarak yetiştirdiğimiz iş

gücünü ekonomiye kazandırmak en önemli amacımız.

Günümüzde yetiştirdiğimiz elemanlar, üretimde doğrudan yer alan, geçmişte adı ara eleman olan, günümüzde ise "aranan eleman" olarak anılmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim kalitesi, ülke kalkınmasına doğrudan katkı sağlar. İmalat sektöründe, mesleki ve teknik yeterliğe sahip elemanların çalışması üretim kapasitesini artırdığı gibi kaliteyi de istenen seviyeye çıkarmaktadır. Eğitimli iş gücünün yetişmesiyle imalat sektöründe kalite artmakta ve kalite arttıkça yeni iş alanları açılmakta ve nitelikli çalışana daha çok ihtiyaç duyulmaktadır.

■ **Gazi Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulunun kapasiteniz nedir? Okulunuz, hangi iş birlikleri ve yetkinliklere sahip?**

Meslek yüksekokulumuz 3 atölye binası ve dersliklerin de bulunduğu yönetim binası ile 600 kişilik konferans salonundan oluşuyor. Alan olarak büyük görünmekle birlikte öğrenci sayımızdaki artıştan dolayı bugün fiziki imkan zorlukları yaşamaktayız. Meslek yüksekokulumuz sanayicilerin talebi üzerine seksenli yıllarda yine mesleki teknik eğitim vermek için yapılmış olan ama daha sonra atıl kalmış bir kampüs içerisinde kuruldu. Başlangıç olarak elektrik, makine, tasarım ve kaynakçılık programı açıldı. Her programa yirmişer öğrenci alınan butik bir meslek yüksekokulu oldu. Zaman içerisinde ihtiyaca göre kalıp, kimya, polimer, elektronik ve mekatronik programları açıldı. Toplam 9 program olan okulumuzda şu

DOÇ. DR. ALPAY ÖZER

Gaziantep'te 1975 yılında doğdu. 1995 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksekokulu Makine Teknikerliği programından mezun oldu.

2001 yılında Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Metal Eğitimi Bölünde lisans eğitimini tamamladı.

2004 yılında Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Metal Eğitimi Ana Bilim Dalında yüksek lisans eğitimini ve 2010 yılında aynı ana bilim dalında doktora eğitimini tamamladı.

Doçentlik unvanı 2018 yılında aldı. Şubat 2022 itibarıyla Gazi Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürü olarak görev yapmaktadır.

an yaklaşık 1400 öğrencimiz öğrenim görüyor. Üniversite sanayi iş birliğiyle çalışıyoruz. İki yıl dört dönemden oluşan öğrenim süresinin bir döneminde öğrencilerimiz protokol yaptığımız firmada tam zamanlı çalışan olarak uygulamalı eğitim görüyor. Bunun sağladığı birçok avantaj var. Öğrencimiz gerçek ortamda eğitim alırken, sanayide alanında uzmanlaşmış çalışanların tecrübelerinden faydalanıyor. Mesleki kariyer planları da aslında burada şekilleniyor.

Ülkemizdeki Meslek yüksekokulları içerisinde en yüksek puanlarla programlarına öğrenci yerleşen bir meslek yüksekokulu olarak, öğrencilerimiz organize sanayide bulunmanın avantajlarını da yaşıyor. Sanayide işverenlerle tanışma ve onların iş tecrübelerinden de faydalanma şansına sahipler. Okul eğitimlerini başarı ile tamamlayan öğrencilerimizin büyük çoğunluğu işe yerleşiyor, bir kısmı dikey geçiş sınavı ile lisans eğitimlerine devam ediyorlar. Yine mezunlarımız-



Doç. Dr. Alpay Özer
*Gazi Üniversitesi Teknik Bilimler
Meslek Yüksekokulu Müdürü*

dan girişimci olup kendi işyerlerini açanlar var.

Firmalarla yaptığımız iş birlikleri içerisinde en önemli olanı öğrencilerimizi dönemlik işyeri eğitiminden faydalandırmaları. Bunun yanı sıra, firma çalışanları kayıt yaptırarak Ankara Büyükşehir Belediyesi iş birliği ile kampüsümüzde açılan mesleki teknik kurslardan (BELTEK) yararlanıyor. Firmaların istediği özel kurslar olursa bunların içerikleri birlikte hazırlanıyor ve döner sermaye yönetmeliğine uygun olarak bu hizmetten de faydalanmalarını sağlıyoruz. TÜBİTAK, KOSGEB gibi sanayiye verilen projelerde paydaş oluyoruz ve akademik bilgi ve tecrübeden firmaların yararlanmasını sağlıyoruz.

Firmaları zaman zaman okulumuza çağırarak çalıştaylar düzenliyoruz, onların düzenlediklerine katılıyoruz. Firma ziyaretlerimizle bilgi ve tecrübe paylaşıyoruz. Dış paydaşlarımız olan firmalar ile yapılan görüşmeler sonucunda ders müfredat güncellemeleri gerçekleştiriyoruz.

İŞ GARANTİLİ MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM MÜMKÜN

■ **Mezunlarınızın istihdama katılım oranı ne düzeyde? Sizce iş garantili mesleki ve teknik eğitim mümkün mü?**

Her akademik yılda yaklaşık 400 öğrenci mezun ediyoruz. Bu mezunların yaklaşık %25'i bir üst öğretime geçerek lisans eğitimlerini tamamlıyor. Mezunlarımızın çoğunluğu işyeri eğitimi aldıkları firmalardan iş teklifi alıyorlar. Ancak bununla ilgili net bir sayı veremiyoruz. Çünkü mezun takip sistemi

öğrencilerimizin gönüllü olarak girip bilgilerini işledikleri bir sistem. Ancak şunu söyleyebilirim, ziyaret ettiğimiz firmalarda mutlaka eski bir öğrencimizle karşılaşıyoruz.

Yüksek öğrenci istihdamına sahip bir meslek yüksekokuluyuz. Kaynak teknolojisi gibi bazı programlarımızda firmaların mezun öğrenci taleplerini karşılayamıyoruz. Ancak, mezunlarımızın istihdama katılımıyla ilgili net bir yüzde veremiyoruz. Öğrencilerimiz dışında, okulumuz web sayfasında ya da sosyal medyada iş bulma konusunda ve piyasanın bizden talepleri doğrultusunda gerekli paylaşımları yapıyoruz. Çoğu zaman sayı olarak firmaların çalışan taleplerini karşılamakta zorlanıyoruz.

Anlattıklarım doğrultusunda iş garantili mesleki teknik eğitimin mümkün olduğunu söyleyebilirim. Bunun uygulamalarını görüyoruz. Ancak bunun iyi bir planlama ile sanayi bölgelerine açılan okullar ve okul sanayi iş birliği ile gerçekleşeceği de bir gerçek.

■ **Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin bugün sahip olduğu kapasite ve nitelik yeterli düzeyde mi?**

Maalesef mesleki ve teknik eğitime uzun yıllar boyunca gereken önemin verilmemesi, endüstrinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi ni sektöre uğratmıştır. Mesleki okulların önünün kapatılması bu okullara olan rağbetin azalmasına neden olmuştur. Bu okullar ya hiç tercih edilmeyen ya da en son tercih edilen konumuna düşmüştür. İşletmelerde üretim esnasında ana uygulayıcı ve gerçekleştirici insan



kaynağı ortaöğretim ve ön lisans mezunu personeldir. Aldıkları uygulamalı eğitimler sayesinde sahada, iş başında ihtiyaç duyulan yetiye sahip oldukları için ürün ya da hizmetin üretilebilmesinde temel rol oynamaktadır. Bir mesleği icra etmek için illaki lisans seviyesinde bir eğitim almak görüşünün yaygın oluşu, "beyaz yaka" diye tabir edilen bazda aşırı yığılmalara neden olurken iş bilen personel bulmada ise büyük boşlukları ortaya çıkarmıştır. Hatta birçok işletme uygulamayı gerçekleştirecek personel bulamadığı için iş yapamaz hale gelmekte ya da üretim planlarını kısıtlatmak zorunda kalmaktadır. İşletmelerde yeni bir ürün ya da hizmet için başlatılan girişimler, mühendislik seviyesinde yapılan planlardan sonra üretimi gerçekleştirecek personel bulunamamasından

dolayı durma noktasına gelmektedir. Karşılaşılan tüm bu sıkıntılar ortaöğretim ve ön lisans seviyesinde mesleki ve teknik eğitimin önemini gün yüzüne çıkarmaktadır.

■ **İşverenlerin nitelikli eleman bulamamaktan yakındığı iş piyasasında, okul-sektör iş birliği ne düzeyde? Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin temel eksiklikleri ve sorunları neler?**

Bulduğumuz sanayi bölgesinde yaptığımız görüşmelerde, eleman ihtiyacı taleplerinde, işverenlerin nitelikli eleman ihtiyacını net olarak görüyoruz. Mezun ettiğimiz öğrencilerimizden çalışmak isteyenlerin rahatlıkla iş bulunduğunu görüyoruz. Ancak biz burada ki tabloyu okul sektör iş birliğindeki



eksiklik ya da fayda sağlanamaması şeklinde görmüyoruz. En azından okulumuzun yaptığı iş birlikleri, Yüksek Öğretim Kurumu'nun sanayi bölgesindeki meslek okullarına verdiği desteğin işlerimizi kolaylaştırdığını, daha nitelikli eleman yetiştirebilmeyi sağladığını söyleyebilirim.

Bunun yanı sıra, meslek yüksekokulunda dört dönem olan eğitim sürecinin bir dönemi, protokol yaptığımız firmalarda güncel teknoloji ve uygulamanın içinde olan çalışanlarla birlikte iş başında geçmektedir. Bu sayede öğrencilerimiz üretimde gerçek uygulamayı ve üretim alanlarını yerinde gözlemlemektedirler. Ayrıca, bu çalışma ve öğretim yöntemi, iş vereninde gelecekte çalışmak istediği iş arkadaşlarını seçme olanağı sunmaktadır. İşveren-çalışan arasındaki iyi ilişkiler istihdam so-

rununa doğrudan çözüm niteliğindedir.

Mesleki ve teknik eğitimdeki sorunlar bize göre okul sanayi ortaklı farklı eğitim modelleriyle çözülebilir. Buradaki asıl sorunu çalışma şartlarının, iş ilişkilerinin ve çalışma mekanlarının iyileştirilmesi şeklinde görmek gerektiğidir. Maalesef öğrencilerin bir kısmı, çalışma ortamlarındaki ısınma, tuvalet ve yemekhane gibi insani ihtiyaçlar nedeniyle bile üretimden uzaklaşıyor. İşletmelerin makineye, hammaddeye yaptığı yatırımın bir kısmının çalışma şartlarına; daha doğrusu insana yatırılmasın da önemli olduğunu düşünüyoruz.

Hele ki günümüzde kadın istihdamının daha çok artırılmasını destekleyen çalışmalar varken ve kadın çalışanların bulundukları yerde insan ilişkilerinin daha düzeyli olduğunu gözlenmektey-

ken, insani hususlara yatırımın önemi bir kez daha ortaya çıkıyor.

Diğer taraftan, çalışanlara ödenen ücretlerde düşündürücü oluyor. Aileler çocuklarının eğitimi için çok uğraşıyor. Özellikle büyük şehirlerde yaşayan aileler, çocuklarını iyi bir anaokuluna gönderiyor, buradan iyi bir ilkokul arayışı, ardından sınavda başarılı olsun istediği ortaokula girsin telaşı; bitmiyor iyi bir lise ve üniversite. Okul bittiğinde sanayide çalışıp alacağı ücretin üzerinde bir rakamı tercih edip kasiyer olmayı ya da asker-polis olmayı tercih eden bir meslek elemanı ortaya çıkıyor. Eğitici olarak verdiğimiz eğitim ve mesleki teknik eğitimin maliyetini de düşününce bu durum hepimizi üzüyor. Yıllarca emek verip yetiştirdiğimiz teknik elemanın, üretimin içinde çalışmasını teşvik edecek cazibe oluşturulmalı.

BÖLÜM VE PROGRAMLAR İHTİYACA UYGUN OLMALI

■ **Türkiye'de yükseköğretimin niteliğine yönelik de ciddi eleştiriler söz konusu. Bu bağlamda, diploma ile mezunların niteliği ne derece uyumlu?**

Yükseköğretim, ortaöğretimden sonra zorunlu olmayan ancak esasları belli olan öğrenmenin sağlandığı bir alan olarak tanımlanır. Üniversite bilginin üretildiği, paylaşıldığı, eğitim ve öğretimin yapıldığı, araştırma çalışmalarının yürütüldüğü, değişik seviyelerde akademik derecelerin verilebildiği ve insanların meslek sahibi olmalarının sağlandığı Yükseköğretim sisteminin önemli bir parçasıdır. Üniversite, ilk kurulduğu yıllarda dünyayı ve evreni

anlayış biçimleri benzer hocaların veya öğrencilerin birliği şeklinde tanımlanmıştır.

Bugün ortaya çıkış amaçlarından çok değişik bir işlevselliğe sahip üniversitelerdeki gelişmeler, toplumun sosyolojik dönüşüm sürecine paralel olarak şekillenmiştir. "Apartman üniversitesi" tabirini bu süreçte değerlendirmek gerekir. Biz hiç birisine karşı önyargılı değiliz. Farklı eğitim modellerinin öğretim sürecinde uygulanmasını da üniversitesin bir gereği olarak düşünüyoruz. Bu konuyu kendi örneğimizle anlatmaya çalışayım.

Meslek yüksekokulumuzun kuruluşu OSTİM Organize Sanayi Yönetiminin talebi ile gerçekleşti. Sanayi bölgesinde atıl durumda olan fakat önceki yıllarda eğitim için kullanılan uygun yapıların bulunduğu bir kampüs olduğu bilgisi üniversite üst yönetimi ile paylaşıldı. Görüşmeler sonucu bu alanda sanayinin en çok ihtiyacı olan programların olacağı bir meslek yüksekokulunun kurulması planlandı. Başlangıç olarak makine, kaynakçılık, elektrik, tasarım programları içeren OSTİM Meslek Yüksekokulu açıldı. Okulumuzda öğretimde farklı bir model uygulandı. İki yıllık öğretim süresi altı dönem olarak planlandı. Öğrencilerimiz ilk dönem teorik öğretimi okulda gördü sonraki dönem protokol yapılan firmalarda işin uzmanı olan çalışanlarla birlikte uygulamalı eğitimlerine devam etti. Sonra tekrar okulda teorik eğitim ve sanayide uygulamalı eğitime devam ederek üç dönem teori, üç dönem uygulamalı eğitimlerini tamamlayarak mezun oldu. Bu uygulama öğrenci ve işletme

bakımından çok avantajlı bir eğitim/öğretim yöntemi olarak başarılı şekilde sürdürüldü. Dolayısıyla mesleki ve teknik eğitim veren okulların sanayi bölgesi içerisinde olması ve açılan bölüm ve programların yalnızca ihtiyaca uygun olan alanlarda olması gerektiği düşüncesindeyiz.

Özetle tekrar "Apartman üniversitesi" tabirine dönecek olursak; fiziki imkanları yetersiz ama farklı bir model uygulayarak başarı sağlayan okulların desteklenmesi mümkün olabilir. Ancak bu durumu sadece ticari kazanç kapısı olarak gören kuruluşlara izin verilmesi gerekiyor. Devam edenler varsa bunların denetlenerek kapatılması gerekiyor. Bahse konu dikkate alındığında, diploma ve nitelik ilişkisi kendiliğinden ortaya çıkıyor.

Dikkate alınması gereken önemli bir husus da kişisel gelişimdir. Üniversite eğitimi almak son derece önemli ancak bunu yalnızca meslek eğitimi gibi görmemek gerekir. Meslek eğitimiyle birlikte kişisel ve kültürel gelişim çok önemlidir. Dünyaya, bulunduğunuz topluma bakış ve yaşadığınız toplumla ilgili gelecek hedefleriniz olmalı. Hedeflerinize uygun düşünerek çalıştığınız takdirde mesleki ve toplumsal gelişim bir arada gerçekleşecektir.

■ **Gençler teknik eleman olmak yerine hizmet sektörlerine yöneliyor. Gençlerin ve velilerin mesleki eğitime bakışı nasıl değişir, ilgisi nasıl artar?**

Bu konuda ki tutumu mesleki eğitime karşı duruş gibi algılamıyorum. Buradaki sorunu öğrencilerle yaptığı-

mız sohbetlerde, ailelerin çocuklarını görmek istedikleri yer ve konum, ücret politikaları, çalışma şartları gibi birçok farklı kriterle değerlendirmek gerekiyor. Öğrencilerimiz, tasarlamaktan ve üretmekten çok büyük keyif alıyor. Ancak öğrencimiz çalışmaya başladığı, uzun süreli işyeri eğitimi yaptığı dönemde bazı şikayetlerle geliyor ve gerçek sorunları daha rahat gözlemliyoruz. Mesleki teknik gelişimini tamamlamasını beklediğimiz öğrenciler en çok insan ilişkilerinden şikayetçi. Farklı düzeyde eğitim almış olan çalışanlar, genellikle işini iyi yapan ustabaşı ya da ustalar, yeni gelen çalışanın diplomasının daha üst eğitim olduğunu görünce tecrübesizliğinden dolayı ezmeye çalışıyor. Büyük ve kurumsal işletmelerde bu sorunla çok karşılaşmıyoruz ama küçük işletmelerde çalışanlar en çok bu konuda rahatsız oluyor. Gelişen teknolojiyle erken yaşta tanışan gençlerimiz, hayal ettikleri teknolojik çalışma ortamını bulamıyor. Çalışılan ortamlarda hijyen, ısıtma, sanayi bölgelerinin uzaklığı/ulaşımın güçlüğü ve iş güvenliği gibi sorunları var. Gençlerin sosyalleşmeye de ihtiyacı var.

Öğrencilerimiz işyeri eğitimi yaptığı firmaları sık sık ziyaret ediyoruz. Öğrencilerimizin en çok tercih ettiği firmalara özellikle ilgi gösteriyoruz. Bu firmaların çalışma koşullarının daha iyi olduğu çok net bir şekilde görülüyor; çalışanların kıyafet seçimi modern, iş güvenliğine uygun, fabrikada ısınma hijyen gibi sorunlar yok, modern yönetim biçimi olan birlikte yönetme/yönetişim kavramı uygulanıyor, çalışanların fikirlerine önem veriliyor. Yani



kısaca çalışan kendini değerli hissediyor, çalıştığı yere aidiyet hissi oluşuyor. Geçimini sağlayabileceği insani yaşam standardında ücret de alıyorsa neden mesleki teknik eğitime karşı olunsun. Sadece hobi amaçlı yapılan işlere baktığınızda bile evlerde mini torna-freze kullanarak tespih üretenler, maket yapanlar olduğu gerçeği var. Evinde 3 boyutlu yazıcı üreten gençlerimiz var. Dron üretilip uçuranlar var. Evinde yazılımla uğraşanlar, bilgisayar başında çizim yapan gençler projeler üretiyor. Üretimin, teknolojinin gösterdiği değişime ayak uydurmak gerekiyor. Günümüz genci tasarımı yaptığı ürünü, internette üretilimi gerçekleştirecek yere yolluyor. Eski üretim yöntemleri günümüz gençliğine hitap etmiyor. Dünyadaki gelişimi takip eden gençler değer görmek ve kendilerini gerçekleştirmek istiyor. Hayal ettiğini bulamayanlar mesleki teknik alandan uzaklaşarak kendilerini ekonomik

olarak garantide hissettikleri, çalışma koşullarının daha rahat olduğu alanlara yöneliyor. Burada girişimci olanları ayrı tutmak istiyorum. Girişimci olup kendi işlerini kuranlar daha çok çalışıyor, hayatlarındaki işi gerçekleştiriyor, çalışmak istedikleri ortamı, çalışanları için de oluşturluyorlar.

■ **Türkiye’de nitelikli ve nitelsiz çalışanlar arasında ücret makasının daralması gençlerin işe ve mesleğe bakışını değiştirdi mi? Gençler meslek seçiminde nelere dikkat ediyor?**

Daha önce söylediklerimin bir özeti gibi bakıyorum bu sorunuza. İşverenler tecrübeli eleman arıyor. Tecrübesi olmayanlara ise kendilerini geliştirebilecekleri olanağı tanımıyor. Tecrübesiz elemanı alan işveren ise hiçbir şey bilmeyen, eskiden ailelerin çocuklarını işyerine götürüp "eti senin kemiği benim" diye teslim edilen çırakla kar-



şı karşıya kalmış gibi hareket ediyor. Oysa mesleki teknik eğitim, temel bilgi ve becerilerin verildiği eğitim. Yani mezun genç, işyerine çalışmak için müracaat ettiğinde belirli bir alt yapıya sahip. Öğrenci okulunda "X" yazılımını öğrenerek tasarım yapıyor, iş başvurusunda firma "Y" yazılımını kullanan çalışan arıyorum diyor. Oysa başvuru yapan kişi kısa bir uyum sürecinde bu ihtiyacı karşılayacak durumda. Yani işe alımlarda başlayan süreç, işverenlerin tecrübe algısında ve nitelikli eleman algısında da devam ediyor. Nitelikli eleman benim elimdeki "X" markalı cihazı kullanan eleman anlamına gelmez. Nitelikli eleman, yeniliklere uyum sağlayan, kendisini yaşam boyu geliştiren ve sosyalleşebilen, insan ilişkilerinde ve iletişimde dengeyi kuran kişi olarak görülmeli.

Okullarda verilen eğitimler nitelikli eleman yetiştirmeye yöneliktir. Gençlere fırsat verip, kendilerini ispatlayacakları imkanlar verilmeli. Çalışma hayatında nitelikli eleman dediğimiz zaman maalesef kısa sürede işini yapıp işverene kısa sürede para kazandıran eleman anlaşılıyor. Bu söylediğime katılmayanlar olabilir ancak "tecrübeli" eleman transferlerini görenler bana hak verecektir. Kendisini garantide görmeyen, biraz daha fazla maaşı gören çalışan, sadece para için kendisini garantide görmediği başka bir firmaya geçebilmektedir. Kurumsallık, çalışanın değer görmesi, sosyalleşme, ücret politikası gibi faktörler sorunun cevabı olacaktır.

Gençler mesleklerini ilgi duydukları, mutlu olacaklarını düşündükleri ve

gelecek kaygısı olmadan yaşayacakları ücreti kazanacakları alan olarak görüyor. Bunları sağlayacakları umudu yoksa para kazanacakları herhangi bir işi kabul ediyorlar. Bunun sonucunda teknik okul öğrencileri mezun olduklarında uzman askerlik, bekçilik, kasiyerlik vb. iş alanlarına yöneliyorlar.

GENÇLER DÜNYAYI VE TEKNOLOJİYİ YAKINDAN TAKİP EDİYOR

■ **Dünya'da mesleki ve teknik eğitim nereye doğru evriliyor? Türkiye'nin iş gücü ve iş piyasası sanayi 4.0, yeşil ve dijital dönüşüme hazır mı?**

Dünyada mesleki ve teknik eğitim, günümüz ihtiyacına uygun olan, gelişen teknolojiye uyumlu mesleklere yöneliyor. Türkiye'de de durum böyle. Mesleki yeterlik belgelendirmeleri ile standarda uygun, iş güvenliğini bilen, çalışmasını yaparken kurallara uyan elemanlar yetişiyor. Mesleki teknik eğitim veren okullar yeterliklere uygun çerçevede hazırlanmış olan programlarla öğrencilerini yetiştiriyor. Mesleki teknik eğitim formal okul eğitiminin dışında da veriliyor. Belediye üniversite iş birliğiyle yürütülen kursları var örneğin. Bu kurslar Milli Eğitim Bakanlığı onayından geçmiş bir çerçeve programa sahip. 2-3 aylık dönemlerde yoğunlaştırılmış programlar uygulanarak meslek sahibi olunabiliyor. Bu kurslar bazen içeriklerine göre yeni teknolojilere uyum sağlayacak nitelikte oluyor. Örneğin meslek yüksekokulumuzda açılan arduino ile programlama kursuna gelen kursiyerlerin çoğunluğu OSTİM bölgesinde çalışan mühendislerden oluşuyor.

Sanayi 4.0 ya da endüstri 4.0 dediğimiz sürece uyum zaman içinde oluyor. Keskin bir dönüşüm söz konusu değil. Piyasa koşullarını değerlendirdiğimizde endüstri 1 seviyesinde çalışan firmalar var. Ancak gelişime hızlı uyum sağlanıyor. Örneğin döküm modeli üretiminde eskiden el aletleri kullanılırken bugün CNC tezgahlarda üretim yapılıyor. 3 boyutlu yazıcılarla modeller üretiliyor. Birbiriyle haberleşen cihazlar var. Evinizde tasarladığınız ürünü internetten cihazınıza gönderip siz yokken üretimini gerçekleştirebiliyorlar. Bu gelişmelere uyum kendiliğinden gerçekleşiyor. Burada önemli olan okulların sanayiden kopuk olmaması. Okul sanayi iş birliği uyumun gerçekleşmesini sağlıyor. Eleman talebine göre ders içerikleri değiştirilebiliyor. Bazen sanayicilerin talebi doğrultusunda kurslar düzenleniyor.

Sonuç olarak, teknik okullarda eğitim alan öğrencilerimiz sadece cihaz kullanmayı öğrenmiyor. Araştıran, merak eden, sosyal ilişkileri gelişmiş, çalışma şansı verildiğinde kendisini ispat eden öğrenciler geleceğin mesleklerini şekillendiriyor. Üzerinde durmaya çalıştığımız asıl mesele, yeniliğe uyum sağlayan, yeniliği oluşturan insan tipinin oluşturulması. Diğer ayrıntılar mesleki yeterlilikler ve meslek standartlarının öğretilip uygulanmasıyla giderilebiliyor. Bu yüzden robotlar insanların yerini alacak efsanesi bizim için çok fazla anlam ifade etmiyor. Türk gençleri dünyayı ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ediyor. Gençlerimize güveniyoruz. Onlar kendilerini geliştiriyor. Önemli olan yeter ki kendilerini



her anlamda güvenli çalışma ortamında hissedebilirsiniz.

■ **Robotlar insanların yerini alıyor mu? Robotik üretim ve mesleki eğitim özetinde geleceğin gözde meslekleri neler olacak?**

Robotik üretim henüz tam olarak çoğalmış, üretime entegre olmuş değil. Henüz görebildiğimiz birkaç fabrikada kaynak hattında kullanılıyor. Burada da henüz insanların yerini alabilmiş değil. Kaynak robotlarının tamamlamalarını insanlar yapıyor. Kaynak robotu kullanılan alan zaten eleman bulmakta en çok zorlandığımız alan. Bunun dışında yine güneş enerjisi paneli üretiminde otomasyon kullananlar var. Robotik ya da otomasyon teknolojisinin kullanılması bizi endişelendirmiyor. Bu alanlarda çalışacak eleman ihtiyacı ortaya çıkıyor bu seferde. Programlama, bakım onarım yapacak tek-

nik eleman ihtiyacı çıkıyor bu seferde ortaya. Bizde bu alana eleman yetiştiren elektrik, elektronik, mekatronik programları var. Neye ihtiyaç varsa ona evrilecek bilgi birikiminde meslek elemanları yetiştiriyor.

Geleceğin gözde mesleği olarak belli isimler veremiyorum. Çünkü geleceğin meslekleri ihtiyaç doğrultusunda ortaya çıkıyor. Geçmişte kullandığımız zanaatkar kavramı değişti. Çıraklıktan itibaren başlayan meslek öğrenme, yerini mesleki yeterlik eğitimi veren okullara bıraktı.

O kadar ilginç iş alanları ortaya çıktı ki. Yüksek binaların dış temizliğini yapmak için dağcılık ve kaynakçılık eğitimi almış meslek elemanları var. Bunlara nasıl "temizlik elemanı" diyebilirsiniz ki? Dolayısıyla bizim belirlediğimiz kalıpların dışında alanlar ihtiyaca göre ortaya çıkıyor. Tek diploma vermek yerine genel bir eğitim alanlara

sertifikalandırılmış isteğe bağılı mesleki teknik eğitim vermek gerekiyor. İhtiyaçlı olan her alanda gelip eğitimini alan kendi eğitimine yaşam boyu devam ediyor. Burada teknoloji insan hayatını kolaylaştıracak ve çalışma şartlarını kolaylaştıracak şekilde geliyor. Biraz önce bahsettiğim yüksek bina temizliği yapmak için robotlar geliştiriyor. Bu da demek oluyor ki geleceğin meslekleri, insan hayatını kolaylaştıran, yüksek teknolojiye sahip bilgisayarla haberleşmeyi sağlayan, kendisi karar veren teknolojileri üreten bilişim alanına da hakim kendisini yenileyen ve yaşam boyu öğrenmeye devam eden meslek elemanlarının yaptığı her şey olacak.

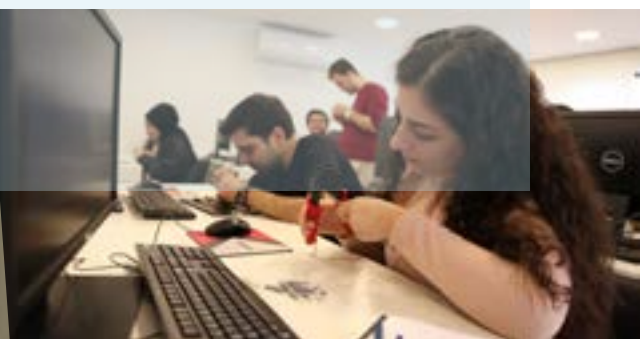
Akıllı makinelerin üretimin gerçekleştirecek kaynakçıya, tornacıya ve diğerlerine olan ihtiyaç hiç bitmeyecek.

İşini iyi yapan, mesleğini seven herkes için gözde meslek bence yaptığı meslektir. Her meslek değerlidir. İşini severek ve layıkıyla yapan herkesin yaptığı çok değerlidir. Düşünen, üreten, üretmekten gurur duyan herkes çok önemlidir. Bu meslek çok önemlidir diyebileceğimiz alan bence yoktur. Maalesef yaşadığımız son deprem felaketi bize teknolojinin vazgeçilmez olduğunu ama kazma, çekiç, balyoz olmadan da olmayacağını gösterdi. Temel bilgi ve becerileri kaybetmemek gerekiyor.





Dr. Nuran TORUN ATIŞ
ILO TÜRKİYE OFİSİ YÖNETİŞİM VE UYUM UZMANI



ILO TÜRKİYE OFİSİ YÖNETİŞİM VE
UYUM UZMANI DR. NURAN TORUN ATIŞ:

TÜRKİYE'DE BECERİ UYUMSUZLUĞU YAŞANIYOR

Atış, Türkiye'de iş gücünün iş, işverenin ise işçi bulmakta zorlanmasının temel nedeninin beceri uyumsuzluğundan kaynaklandığını belirterek, şu tespitte bulundu:

"Türkiye'de beceri uyumsuzluğunun önemli nedenlerinden biri; talep tarafında düşük teknoloji, düşük katma değer, düşük verimlilik düzleminde üretim yapan mikro ve küçük ölçekli işletmelerin yoğunlukta olması ve iş gücü arzını nicelik ve niteliksel olarak karşılayacak işler üretilmemesidir."

Mesleki Eğitim Merkezlerinin "ucuz iş gücü" kaynağı şeklinde konumlanmasının Türkiye'yi nitelikli mesleki eğitim hedefinden uzaklaştırdığını kaydeden Atış, bu konuda düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu vurguladı.

Atış, Türkiye'den yurt dışına teknik personel göçüne de değinerek, "Teknik personel göçü, meslek eğitim sistemimizin uluslararası mesleki yeterlilik çerçevelerine entegre olduğunu, belirli bir kalite standardını sağlayabildiğini göstermesi bakımından sevindirici olmakla beraber, ülkenin kendi üretim süreçlerinde ihtiyaç duyduğu iş gücünü kaybediyor olması bakımından da düşündürücüdür." ifadelerini kullandı. Dr. Nuran Torun Atış ile görüşmemizde öne çıkan başlıklar şunlar:

■ Mesleki ve teknik eğitimi nasıl tanımlarsınız? Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin niteliği ne düzeyde?

Mesleki ve teknik eğitim, hayat boyu öğrenme kapsamında, bireylere insan onuruna yakışır işlerde istihdam ve girişimcilik için gerekli bilgi, beceri ve yeterlilikler kazandırılması amacıyla her türlü eğitim, öğretim ve beceri geliştirme faaliyetlerini ifade etmek için kullanılan çerçeve bir kavramdır. Öğrenmeyi öğrenme, okuryazarlık ve matematiksel beceriler, çapraz beceriler ve vatandaşlık becerileri de mesleki ve

teknik eğitimin başat unsurlarıdır.

Mesleki ve teknik eğitim, üretken kapasitelerini geliştirmeleri, kullanmaları ve kendilerini gerçekleştirmeleri için bireylere günün koşullarına uygun bilgi ve beceriler sağlarken, işletmelere mevcut üretim teknikleri ve araçlarını verimli bir şekilde kullanabilecek insan kaynakları sağlar ve birey ve işletme düzeyindeki bu gelişim ülkelerin ekonomik kalkınmalarını destekler.

ILO, 195 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesine Dair Tavsiye Kararı'nda, eğitim, öğretim ve hayat boyu öğren-

menin tam istihdam, yoksulluğun giderilmesi, sosyal içerme ve sürdürülebilir ekonomik büyümeye önemli katkıları olduğunu savunarak üyeleri iş gücü piyasasında gerekli becerilerin geliştirilmesi ve sertifikalandırılması için mesleki eğitim sistemlerini geliştirmeye ve güçlendirmeye davet eder.

Türkiye'de mesleki eğitim, örgün eğitim kurumlarında, yaygın eğitim kurumları ve işletmelerde gerçekleşiyor. Örgün eğitim kurumları içinde 14 yaşını tamamlayan ve ortaokul eğitimini tamamlayan her bireyin kaydolabileceği Mesleki Eğitim Merkezlerinde (MESEM) sağlanan çıraklık eğitimi, Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB) son verilerine göre 1,2 milyon kişiye meslek eğitimi imkanı sunması bakımından Türkiye'de mesleki eğitimin uygulamalı eğitime yönelimi bağlamında önemli bir dönüşüm alanıdır.

■ **Milli Eğitim Bakanlığı, son dönemde mesleki eğitim konusunda paradigma değişikliğine gitti. Bu değişikliği nasıl yorumluyorsunuz?**

Bunlar arasında iş gücü piyasasıyla ilişkinin güçlendirilmesi ilk sırada geliyor. Bu kapsamda, özel sektör paydaşları ve işverenler müfredat geliştirme, öğretmen eğitimleri ve işbaşında eğitime daha fazla dahil edilmeye başlandı.

Diğer bir başlık; müfredatın yeniden yapılandırılması ve sadeleştirilmesi. Burada dijital beceriler ve genel bilişsel becerilerin müfredat içindeki payının artırılmasına çalışılıyor.

Bunlarla birlikte, öğrencilere alan seçiminde dinamik veriye dayalı rehberlik sağlanması, meslek okullarının

DR. NURAN TORUN ATIŞ

Manchester Üniversitesi'nde, uluslararası sosyal kalkınma alanında yüksek lisans; Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde siyaset bilimi ve kamu yönetimi alanında doktora eğitimi ni tamamlamıştır.

Daha önce İŞKUR Genel Müdürlüğü'nde istihdam uzmanı, Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı'nda da uzman olarak çalışmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi'nde Yönetişim ve Uyum Uzmanı olarak çalışmaktadır. ILO'da geçirdiği beş yılı aşkın süredir Ofis'in mültecilerin iş gücü piyasasına entegrasyonu, çocuk işçiliği, meslek eğitimi, istihdam hizmetleri ve çalışma standartları alanlarındaki faaliyetlerine katkı sunmuştur.

Profesyonel ilgi alanları emek politikaları, çocuk işçiliğinin önlenmesi politikaları, göç, kırsal kalkınma, gıda egemenliği ve sosyal politikadır.

kamuoyu nezdinde prestijini arttırmaya yönelik, belirli sektörlerde şirketlerle iş birliği halinde yüksek nitelikli ve ihtisaslaşmış mesleki liselerinin kurulması, mesleki eğitim merkezlerinin ortaöğretim mezuniyeti bulunan yetişkinlere açık hale getirilmesi de öne çıkan başlıklar arasında.

Meslek eğitimin uluslararasılaştırılması da önemli diğer bir başlık. Burada komşu ülkelerden yabancı öğrencilerin meslek okullarına kabulü hedefleniyor.

Mesleki eğitimde uygulamalı eğitime doğru bir paradigma değişimi yaşanıyor. Diğer taraftan, meslek okullarındaki üretimin finansal getirisinden meslek okulları, bu okulların personeli ve öğrencilerinin istifade edebilmesi faydalı bir konu. Bu kapsamda, meslek



Dr. Nuran Torun Atış

ILO Türkiye Ofisi Yönetişim ve Uyum Uzmanı



liselerinin döner sermaye gelirlerinin artırılması ve sağlanan gelirin öğrenciler ve öğretmenlere katkı payı olarak dağıtılması cazibe artırıcı bir uygulama.

Fikri mülkiyet haklarının eğitim sürecine dahil edilmesi önemli bir adım. Öğretmen eğitimleri, altyapı ve üretim kapasitesi desteği, MEB'de bir Fikri Mülkiyet Hakları Birimi'nin kurulması, Türk Patent Enstitüsü ile iş birliği bu kapsamda değerli.

Mülteci çocukların uluslararası projelerin de desteğiyle mesleki eğitim sistemine dahil edilmesini de diğer öne çıkan bir başlık olarak sayabiliriz.

■ Türkiye'de iş gücünün iş, işverenlerin işçi bulmakta zorlandığı bir tablo söz konusu. Buradaki uyumsuz eşlemenin nedenleri neler?

Türkiye'de yüksek işsizlik oranlarına rağmen iş gücü talebinin karşılanamıyor olması veya bir başka deyişle uyumsuz eşleşmenin devam ediyor olmasının çeşitli kök nedenleri var. İş gücü piyasasında uyumsuz eşleşme,

nicel ve nitel uyumsuz eşleşme olarak ortaya çıkabilmektedir. Nicelik uyumsuzluğu iş gücü piyasasındaki emek arz ve talebi arasındaki sayısal farklılığa işaret etmektedir. Nitelik uyumsuzluğu ise iş gücünün sahip olduğu nitelik ve/veya becerilerin iş gücü piyasasındaki işlerin gerektirdiği nitelik ve/veya becerilerle uyumsuz olması durumudur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Eğitim ve Araştırma Merkezi'nce 2019 yılında yapılan bir araştırma, uyumsuz eşleşmenin nedenlerini şu başlıklar altında özetliyor:

1. Kişisel nedenler (Aileye daha fazla zaman ayırabilmek için niteliklerin altında işleri kabul etmek).

2. Teknolojik gelişmeler ve niteliksel yükselme (Daha önce lise mezunlarının yaptığı işleri üniversite mezunlarının yapar hale gelmesi, kullanılan teknolojinin gelişimine ayak uydurabilecek iş gücünün istihdam edilmesi).

3. İş gücünün kutuplaşması (Orta düzey beceri gerektiren işlerde istihdam kaybı).

4. Diplomacılık (Diplomaların işe alımda bir eleme ve yarışma aracı olarak kullanılması).

5. Ekonomik konjonktür ve işsizlik baskısı.

6. Düşük beceri stratejileri.

7. Eğitim politikaları.

Türkiye'de beceri uyumsuzluğunun önemli nedenlerinden biri talep tarafında düşük teknoloji, düşük katma değer, düşük verimlilik düzleminde üretim yapan mikro ve küçük ölçekli işletmelerin yoğunlukta olması ve iş gücü arzını nicelik ve niteliksel olarak karşılayacak işler üretilmemesi; iş gücü talebinin sayısal olarak arzın gerisinde kalmasının ötesinde ücret, özlük hakları, kariyer gelişim imkânları, iş örgütlenmesi, vb. bakımından yetersiz kalmasıdır. Bu konuyla ilgili uluslararası yayınlarda, düşük ve orta gelirli ülkelerde aşırı eğitim, yetersiz eğitimden daha yaygın bir uyumsuz eşleşme nedeni olarak anılmaktadır. Teknolojik dönüşüm, dijitalleşme, otomasyon ve işin geleceği tartışmaları bağlamında, dış dünya ile rekabet zorunluluğu içindeki bir ulusal ekonomide beceri uyumsuzluğu sorununun kök sebebini, beceriler ve eğitim kurumlarına odaklanarak aramak, bizleri eksik sonuçlara ulaştıracaktır. Bu noktada, Türkiye'de iş gücü piyasasındaki kutuplaşmanın (job polarization) ve insan onuruna yakışır işler bağlamında ülkenin mevcut durumunun uyumsuz eşleşmeyle ilişkisinin de geniş bir perspektifle incelenmesinde fayda var.

ÇIRAKLIK EĞİTİMİNİN İMAJININ İYİLEŞTİRİLMESİNE İHTİYAÇ VAR

■ Mesleki ve teknik eğitimden mezun olanların iş gücü piyasasında etkin eş-

leşmeye istenen düzeyde katkı sağlamaması neden kaynaklanıyor?

Bunun çıraklık eğitimi özelinde ortaya koymak üzere 2019 yılında Gazi-antep'de bir çalıştay düzenlendi. ILO Türkiye Ofisi olarak Milli Eğitim Bakanlığı-İşyeri Tabanlı Meslek Eğitimi Dairesi yetkilileri ve mülteci öğrencilerin yoğunlukta olduğu dokuz ilden mesleki eğitim merkezi öğretmenlerinin katılımıyla yapılan çalıştayda, ulaşılan bulguları şu başlıkla altında sıralayabiliriz.

1.MESEM'lerin fiziki ortamlarının işveren destekleriyle iyileştirmeye ihtiyacı var. Çırakların işyerlerinde görevledikleri yeni teknolojileri okulda geçirdikleri sürede deneyimleyebilmesine ihtiyaç duyuluyor.

2. MESEM'lerin uzak ve tenha bölgelerde, sınırlı toplu taşıma bağlantısı olan yerlerde bulunması kız öğrencilerin sisteme katılımını sınırılıyor.

3.MESEM öğrencileri ekseriyetle yoksul hanelerden gelmekte ve dolaşısıyla okul yemeği gibi uygulamalarla devamlılıklarının desteklenmesine ihtiyaç duyuluyor.

4. Çırakların kendisi, aileleri ve toplumun geneli çırakları öğrenciden ziyade işçi olarak kabul ediyor. Çıraklık eğitimi öğrencilerinin, başarısız eğitim performanslarından dolayı bu eğitim alanını seçtikleri varsayılıyor. Bu algı, çıraklık yoluyla meslek eğitiminin niteliğini kendi kendine düşüren bir etki oluşturmakta. Çıraklık eğitiminin kamuoyundaki imajının iyileştirilmesine ihtiyaç var.

5. MESEM'lerin öğrencilerine müfredat dışı sosyal faaliyet sağlamaya yönelik fiziksel ve kurumsal kaynakları çok sınırlı. Bu durum çıraklık öğrencilerinin



okulla bağıını zayıflatmakta, öğrencilikten tam zamanlı işçiliğe kayan bir öz kabul pekişmekte. Bu tür faaliyetlerin, öğrencilerin iş hayatında da faydalanacakları sosyal ve davranışsal becerilerin gelişmesi için kritik bir işlevi olduğu da göz önünde bulundurularak okullarda gerekli altyapı ve kurumsal planlamanın yapılabilmesine ihtiyaç duyuluyor.

6. Çırakların uygulamalı eğitim için eşleştirildikleri işyerlerindeki çalışma koşulları çoğunlukla kötü olup çırakların rastgele işyeri eşleştirmesi ve sonrasında karşılaşacakları hak ihlallerinden korunması için mevzuat iyileştirme ve etkin denetim mekanizmalarına ihtiyaç duyuluyor.

7. MESEM müfredatında iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yeterli düzeyde kapsanmamakta. Sağlam bir İSG bilgisi, İSG kültürünün meslek eğitimi mezunları arasında yerleşmesi bakımından önem arz etmekte. Lise çağındaki çocukların uygulamalı eğitimler için emanet edildiği işletmelerin İSG riskleri bakımından izleniyor ve özenle seçiliyor olmasına ihtiyaç var. Kötü çalışma koşullarının önemli bir unsuru olan İSG riskleri, meslek eğitiminin toplum nazarındaki değerini de aşındırmaktadır.

8. MESEM müfredatına başlı başına girişimcilik ve çalışma mevzuatı eğitimleri eklenmeli. MESEM öğrencilerinin potansiyel girişimciler oldukları ve iş hayatları boyunca hem çırak,

hem usta, hem çalışan, hem de işveren olarak temel çalışma hakları ve standartları bilinciyle hareket etmeleri gerekliliğiyle bu eğitimlere yeterli zaman ayrılmalı.

9. MESEM'lerde geleceğin işleri perspektifi benimsenmeli. Çırakların yeni teknolojileri takip edebilmesi ve becerilerini güncellemelerine fırsat verilmeli. Çıraklara, sadece giderek daha da fazla dijital teknolojiler ve robotlar tarafından devralınan rutin görevlere yönelik eğitimler verilmemeli, teknolojik değişim ve iş yapma şekillerindeki değişimi takip edebilme, öğrenmeyi öğrenme ve becerilerini sürekli güncelleyecekleri hayat boyu öğrenme perspektifi kazandırılmalı.

10. Meslek eğitimi planlaması ve uygulaması süreçlerinde ailelerin, ebeveynlerin katılımı da sağlanmalı. Çocuklarının eğitimleri konusunda çok düşük farkındalık ve alaka gösteren ebeveynler, meslek eğitiminin kalite ve sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkiliyor. Eğitimin başat paydaşlarından biri olarak, ailelerin sürece daha fazla katılımları teşvik edilmeli.

11. Çıraklara nitelikli rehberlik ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulmalı. Daha kayıt esnasında özenli beceri profileme testlerinden geçirilerek uygun programlara yerleştirilen çıraklar, eğitimleri süresince kapsamlı rehberlik hizmetinden yararlanabilmeli. MESEM öğrencilerinin çoğunlukla yoksul ve çoklu dezavantajlar yaşayan ailelerden geliyor olduğu gözeticilerle, sosyal hizmet ve psikolojik danışmanlık boyutuyla güçlendirilme ihtiyaçlarına cevap verilebilmeli. Bu, MESEM öğrencilerinin

çok boyutlu gelişimine ve meslek hayatlarına güçlendirilmiş bireyler olarak katılmalarına katkı sağlayacaktır.

12. MESEM idarelerinde muhasebe bilgisinin zayıf olması çıraklık öğrencilerinin sosyal güvenlik primlerinin ödemelerinde hatalar yapılmasına neden olmakta. Dolayısıyla MESEM idarelerinin hizmet içi eğitimlerinde muhasebe bilgisinin de özenle aktarılmasına ihtiyaç vardır. Bu husus, çalışma ortamında çok çeşitli sağlık ve güvenlik riskleriyle karşılaşan öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı güvencesiz bırakılmaması bakımından önem arz etmektedir.

13. Geçici koruma ve uluslararası koruma statüleriyle Türkiye'de eğitim hayatına dahil olan "mülteci" çocukların da Türkiye iş gücü piyasasına insan onuruna yakışır koşullarda entegrasyonu için MESEM'lerde yabancılar için Türkçe dil eğitiminin okul müfredatına seçmeli ders olarak eklenmesi gerekmekte ve MESEM'ler, çıraklık öğrencisi ve işletmeler arasında imzalanan sözleşmeler Türkçe ve Arapça olarak iki dilli şekilde sağlanmalıdır. Bu şekilde mülteci çıraklar hak ve yükümlülüklerini daha iyi anlayacaklardır.

Tüm bunların yanı sıra, Türkiye'de 1,2 milyon "14 yaş üstü" bireyin kayıtlı görüldüğü MESEM'lere kayıt için üst yaş sınırının kaldırılmış olması, bir iş sözleşmesiyle tam istihdam koşullarından istifade etmesi beklenen yetişkinlerin asgari ücretin altında ücretlerle, üstelik bu iş gücü maliyetinin tamamının devlet tarafından, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılandığı koşullarda, uzun vadeli sigorta primleri yatırılmaksızın

çalışmak durumunda kaldığı bir zemini güçlendirmektedir. Söz konusu yaş üst sınırı düzenlemesi her ne kadar hayat boyu öğrenme perspektifiyle, yetişkinlerin becerilerini geliştirmeleri ve mesleki yeterliliklerini kanıtlamalarına bir aracı olarak düşünülmüş olsa da fiili durumda bu uygulamanın yaygın bir hak ihlali alanı teşkil ettiğine dair duyumlar alınmaktadır. Bu bağlamda, MESEM'lerin "ucuz iş gücü" kaynağı olarak konumlanması, Türkiye'yi nitelikli meslek eğitimi ve çağın hızlı ve radikal değişim faktörlerini anlayıp uyum sağlayabilen bireyler yetiştirme hedefinden uzaklaştırmaktadır. Sürecin iyileştirilmesi için işçi ve işveren tarafları ve devletin sosyal diyalog yaklaşımıyla birlikte akıl yürütebilmesi, müzakere edebilmesi ve nimetler ve külfetleri adilane paylaşabilmesi önem araz etmektedir.

■ **Ülkemizde beyin göçü gibi teknik personel göçü de yaşanıyor. Başta Almanya olmak üzere birçok ülkenin Türkiye'den iş gücü talebi var. Dünyada iş gücü göçü ne düzeyde?**

ILO tahminlerine göre, dünyada 169 milyon göçmen işçi yer almakta ve bu toplam küresel iş gücünün %4,9'unu oluşturmaktadır. Bunun 99 milyonunu erkekler, 70 milyonun kadınlar teşkil etmektedir. Göçmen işçilerin sektörel dağılımına bakıldığında ise %66,2'sinin hizmetler sektöründe, %26,7'sinin sanayide, %7,1'inin ise tarımda çalıştığı görülmektedir. Öte yandan, kadın ve erkek göçmen işçilerin sektörel dağılımında bariz farklar yer almaktadır. Kadın göçmen işçilerin hizmetler sektöründe daha fazla yer alıyor olması

sağlık ve ev işleri gibi bakım ekonomisinde büyüyen iş gücü talebiyle açıklanabilir. Türkiye'den dışarıya gerçekleştiren teknik personel göçü, meslek eğitim sistemimizin uluslararası mesleki yeterlilik çerçevelerine entegre olduğunu, belirli bir kalite standardını sağlayabildiğini göstermesi bakımından sevindirici olmakla beraber, ülkenin kendi üretim süreçlerinde ihtiyaç duyduğu iş gücünü kaybediyor olması bakımından da düşündürücüdür. Türkiye'de emeğin gelir payındaki düşüş ve çalışma koşullarındaki olumsuzluklar (çalışma saatleri, iş vergisi ve güvenliği, örgütlenme özgürlüğü, vb.), bu kayıp sürecinde başlıca belirleyiciler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bugün hem beyin göçü hem de "ne eğitimde ne de istihdamda" yer alan genç nüfusa dair araştırmalar bu iki alanda iyileştirme beklentisini açıkça ortaya koymaktadır. 1995-2012 yılları arasında Türkiye'de emeğin Gayrisafı Milli Hasıla'dan aldığı pay % 8 oranında düşmüştür. Öte yandan, ILO'nun hesaplamalarına göre 2019 yılında Türkiye'de emeğin gelir payı % 39,2 olarak gerçekleşirken, Türkiye'nin meslek elemanı ve yüksek nitelikli iş gücü göçü verdiği Almanya'da bu oran % 63,2 olarak gerçekleşmiştir.

ILO, İNSANIN YÖN VERDİĞİ BİR DÖNÜŞÜM SÜRECİNİ SAVUNUYOR

■ **Sanayi 4.0, yeşil ve dijital dönüşüm iş gücünü nasıl etkileyecek? Bu konudaki değişime ayak uydurabilmek için neler yapılmalı?**

"Sanayi 4.0, yeşil ve dijital dönüşüm" gibi kavramlarla ifade edilen dönüşüm süreçleri, teknolojik, demografik



ve çevresel faktörlerin insan iradesiyle ve tercihleriyle şekil verdiği kompleks dönüşüm süreçleridir. Bu dönüşüm süreçlerini anlamlandırmaya çalışırken dönüşümün insan tercihlerinden bağımsız verili bir durum olduğu ya-nılsamasına düşmemekte fayda var. Meslek eğitimimize ve çalışma hayatına yaklaşımımız, bu dönüşüm süreçlerinin sonucu olduğu kadar, sebebidir de. Dönüşümü insandan bağımsız bir süreç olarak kabul etmek, istihdama dair riskleri büyütmeyle sonuçlanacaktır. Bu itibarla, ILO, insanın yön verdiği bir dönüşüm sürecini benimsememiz gerektiğini ve adil bir geçiş için çabalamamız gerektiğini savunur.

Teknolojik dönüşüm; çalışma araçlarını, mekânlarını, biçimlerini, görev tanımlarını, meslekleri, işleri, beceri talebini, arzını ve çalışma ilişkilerini belirgin şekilde ve hızla dönüştürmektedir. Bu hızlı dönüşüm, bireylere, top-

lumlara, kurumlara hızlı adaptasyon yükü getirmektedir. Teknolojik gelişmeler, istihdamı zaman, mekân ve işlev bakımından esnekleştirmekte ve Post-Fordist üretim modellerine cevap verecek iş gücü talebini yükseltmektedir. İş gücü piyasasında muhakeme, karar verme ve yaratıcılık gibi becerilere olan talep yükselmekte; rutin, ayrıntılı görev tanımları yapılabilen, kodlanabilen ve otomasyonla yürütülebilen işlerde insan gücü makinelerle devredilmektedir.

Bir tarafta bildiğimiz işler yok olurken, bir tarafta yeni görevler ve bu görevleri gerçekleştirebilecek yeni beceri ihtiyaçları ortaya çıkmakta. Yeni, atipik çalışma biçimleri yaygınlaşmakta. Geleneksel iş sözleşmelerinin yanında, dijital iş platformları üzerinden kısmi görevler ve becerilerin eşleştiği hizmet sözleşmeleri de belirgin bir yer kaplar hale gelmekte.

Veri işleme, yapay zekâ, mühendislik, bulut bilişim, ürün geliştirme ve yeşil ekonomi alanları yeni teknolojileri benimsemenin önemini ortaya koyarken; bakım ekonomisi, pazarlama, içerik üretimi, kültür endüstrisi gibi alanlar da işlerin geleceğinde insanın rolünün önemini ortaya koymakta.

Ezberleri ve rutinleri makinelerin devraldığı bir düzlemde, insanın muhakeme kabiliyeti, yaratıcılığı ve iletişimliliğine ihtiyaç duyulan, insanın bilişsel ve duygusal becerilerinin dijital teknolojiler tarafından ikame edilemediği alanlarda insan emeğine ihtiyaç gerçekliğini koruyor. Çeşitli okuryazarlıkları içeren temel beceriler, istihdam edilebilirliğe dair çapraz beceriler ve teknik becerilerin, kombinasyonlar halinde kullanılması gereken dijital dönüşüm çağında bu her üç beceri sınıfına da yatırım gerekmektedir, bireyleri istihdamda tutmak için her üç kategoride de donanımlı kılmak gerekmektedir.

İş gücü piyasasında talepteki bu dinamizm, iş gücü arzına da sürekli adaptasyon ve esneklik yükü getirmekte. Dönüşen beceri talebine istinaden sürekli öğrenmek ve öğrenmeyi bilmek iş gücü piyasasında hayatta kalmak için kritik bir donanım haline gelmekte. Beceri düzeyini yükseltmek, yeni beceri alanlarına geçiş yapmak, tamamlayıcı becerilerle donanmak aktif her bir bireyin yüzleştiği dönüşüm ve uyum dönemeçleri olarak belirginleşmekte.

Bu sürekli öğrenmenin maliyetlerinin iş gücü piyasasında yer alan birey, devlet ve işveren arasında adilane bir bölüşümle yüklenilmesi, adaptasyonun topyekûn etkinliği bakımından son derece önemli. Bugün, bireyler okul öncesi eğitimden başlayıp üniversitelere uzanan formal eğitim kurumlarında verilen beceri eğitimlerinin yanı sıra başta işyerlerinde iş başında verilen eğitimler olmak üzere kitlesel çevrimiçi açık kurslar, hayat boyu öğrenme kursları



ve benzeri yaygın eğitimlerle dijital teknolojik dönüşüme adaptasyon imkânı bulmakta. Ancak, özellikle geleneksel örgün eğitim kurumlarının dönüşüme cevap verme kapasitesinin tüm dünyada zorlandığı gözlemlenmektedir. Bu süreçte, sosyal diyalogla hareket edilmesi ve beceri geliştirme-eğitim, istihdam ve çalışma hayatı politikalarının entegre bir şekilde ele alınması önem arz etmektedir.

■ **ILO, teknolojik dönüşümün iş gücü piyasasına olumsuz etkilerini insan merkezli olarak yönetebilmek adına hangi politikalara öncelik veriyor ve neleri savunuyor?**

Uluslararası Çalışma Örgütü, bugün yaşanan dijital teknoloji dönüşümünün ekonomik faydalar, etkinlik, verimlilik, yenilikçilik, işlerin kalitesinde ve işçilerin yaşamlarında iyileşmeler getirdiğini birçok platformda dile getirmektedir. Öte yandan, aynı zamanda bu dönüşümün kalkınma süreçlerine getirisinin ancak ve ancak teknolojiden herkes faydalanabildiğinde tamamıyla mümkün olacağını da savunmaktadır. Dijital dönüşüm kendi başına yeni ve insana yakışır işler üretmeyecektir, bu ancak sosyal ve siyasal bir tercih sonucu gerçekleşebilecektir ve bunun için de tutarlı ve bütünsel politikalara ihtiyaç var.

Teknolojik dönüşümün iş gücü piyasasına olumsuz etkilerini insan merkezli olarak yönetebilmek adına ILO, şunları savunuyor:

1. Altyapıya yatırım yapılması; teknolojinin benimsenmesinin önündeki bürokratik kısıtlamaların kaldırılması; özellikle doğrudan yabancı sermaye-

den yararlanamayan küçük yerel firmalar için sermayeye erişimin kolaylaştırılması, destekleyici bir mevzuat ve maliye politikasının benimsenmesi.

2. Çalışanların dijital beceriler gerektiren yeni işlere geçişlerini kolaylaştıran politikalara yatırım yaparak sosyal koruma kapsamının genişletilmesi ve kariyer danışmanlığı ve kamu istihdam hizmetleri gibi destekleyici iş gücü piyasası kurumlarının geliştirilmesi, işten çıkarmayı azaltmak için beceri geliştirme ve yeniden beceri kazandırmanın desteklenmesi ve kolaylaştırılması.

3. Dijitalleşmenin kilit üretken sektörlerle ve işlere etkilerini daha iyi an-



lamak, kurumsal kapasite geliştirme ihtiyaçlarını ve iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını öngörebilmek için iş gücü piyasası bilgi sistemleri ve beceri tahmin sistemlerine yatırım yapılması.

4.Beceri sistemlerinin yönetişiminin sosyal diyalogla ve bütünsel bir yaklaşımla iyileştirilmesi.

5.Beceri açıkları ve beceri uyumsuzluklarını önleyecek şekilde eğitim kurumlarının beceri talebine cevap vermek kapasitesinin güçlendirilmesi, üniversite ve mesleki ve teknik eğitim müfredatındaki değişikliklerin önündeki bürokratik engellerin kaldırılması ve firmalar ve okullar arasındaki iş birliği teşvik edilmesi, nitelikli çıraklık ve diğer iş temelli öğrenme türleri aracılığıyla pratik becerilere yatırım yapılması.

6. Tüm bu süreçlerde cinsiyete dayalı mevcut eşitsizliklerin giderilmesi için beceri eğitimlerinde telafi edici ve güçlendirici tedbirlerin alınması.

Teknolojik dönüşüm üzerine düşünürken, bu dönüşümün iklim değişikliği ve çevresel tahribata cevaben yeşil bir dönüşüm olması gerektiğini ve iş gücümüzü de bu yönde hazırlamamız gerektiğini not etmekte fayda var. ILO ve UNDP ortaklığında hazırlanan güncel bir rapora göre Türkiye'de gerekli önlemler alındığında 2030 yılına kadar yeşil ekonomi içinde 300 bin yeni iş yaratmak mümkün. Bu sayısal tahminin yanı sıra; yenilenebilir enerji daha yüksek nitelikli işlere talebi arttıracak, becerilere daha fazla yatırım gerektirecek. Yenilenebilir enerji Türkiye ürünlerine ve hizmetlerine talebi arttıracak.

“NİTELİKLİ ÇIRAKLIK TAVSİYE KARARI” NORMATİF BOŞLUĞU DOLDURACAK

■ **ILO'nun mesleki ve teknik eğitime bakış açısı nasıl? Mesleki ve teknik eğitimdeki ihlallerin önüne geçebilmek için ILO tarafından neler yapılıyor?**

ILO, mesleki ve teknik eğitime insan onuruna yakışır işlere erişim ve kalınma için önemli bir araç olarak yaklaşmakta; nitelikli meslek eğitiminin bireyleri için tam ve üretken istihdam, adil ücret, işyerinde güvenlik, sosyal koruma, kişisel gelişim ve toplumsal entegrasyon için imkanlar, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı ve tüm kadın ve erkeklere eşit muamele koşullarına kavuşturacak nitelikte olması gerektiğini savunmaktadır. Normatif bir kuruluş olan ILO, dünya genelinde çalışma standartlarının sosyal diyalogla belirlenmesi ve hayata geçirilmesi için yüz yılı aşkın süredir çalışmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'nin de taraf olduğu ILO'nun 142 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi'nin 1, 4 ve 5. maddelerindeki şu kapsayıcı ifadeleri özellikle incelemekte fayda görülmektedir.

Madde 1: Her üye, özellikle kamu istihdam hizmetleri aracılığı ile, istihdam ile yakından ilişkili olarak kapsamlı ve koordineli mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programları kabul edip, geliştirecektir... Politika ve programlar, kişinin çalışma ortamını ve sosyal çevreyi anlama ve bunları bireysel veya toplu olarak etkileme kabiliyetini geliştirecek şekilde hazırlanacaktır.

Madde 4: Her üye, mesleki eğitim sistemlerini, ekonominin tüm sektör-



lerinde ve tüm ekonomik faaliyet kollarındaki genç ve yetişkinlerin ömür boyu mesleki eğitim ihtiyaçlarını, tüm beceri ve sorumluluk düzeylerinde karşılayacak şekilde tedricen genişletecek ve gerekli uyumu ve ahengi sağlayacaktır.

Madde 5: Mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politika ve programları, işveren ve işçi kuruluşları ve ulusal mevzuat ve uygulama ile uyumlu ve uygun olduğu takdirde ilgili diğer kuruluşlarla iş birliği içinde formüle edilip, uygulanacaktır.

Bu Sözleşmeyi tamamlayan 195 Sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararı da ayrıntılı bir uygulama kılavuzu sunmaktadır. ILO'nun meslek eğitimine dair normatif çerçevesi, son yıllarda tüm dünyada kayıt dışı ve kayıtlı çıraklık faaliyetleri dahil olmak üzere belirgin hak ihlalleri ve üretken ekonomiye katkıyı engelleyen unsurlarla yaygın olarak kullanılan çıraklık eğitimine dair yeni bir Tavsiye Kararı çalışmasıyla güçlendirilecektir. Bu yıl hazırlıkları devam eden, "Nitelikli

Çıraklık Tavsiye Kararı" bu bağlamda mevcut normatif boşluğu dolduracak, Türkiye dahil birçok üye ülke için etkili bir kılavuz olması temenni edilmektedir. Haziran 2023'te Cenevre'de yapılacak 111. Uluslararası Çalışma Konferansı'na kadar hükümetler ve sosyal tarafların görüşüne sunulan Tavsiye Kararı taslağı, özetle kaliteli çıraklık eğitimini teşvik etmek için elverişli bir ortam yaratmak; insana yakışır işe giden bir yol olarak nitelikli çıraklık eğitimi geliştirmek; çırakların üretkenliğini, dayanıklılığını, geçişlerini ve istihdam edilebilirliğini artırmak için hayat boyu öğrenme fırsatları sağlamak; etkili düzenleyici çerçeveler/mevzuat tasarlamak; politika ve sistemlerin tasarımı ve uygulanmasına işveren ve işçi örgütlerinin dahil edilmesi; işçi hakları ihlallerini önleme ve ele alma; ve çıraklık eğitimlerinin sağlanmasında eşitlik ve çeşitliliğin sağlanması amaçlarıyla şekillendirilmiştir.

■ **Türkiye'de ve dünyada, mesleki ve teknik eğitimin başta çocuk işçiliği**

sözleşmesi olmak üzere ILO'nun sözleşmeleriyle örtüştüğü ya da ayrıştığı durumlar var mı?

Çocukların bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerini engelleyen, kötü etkileyen, eğitime devam etmelerini engelleyen, eğitime devam edenlerin okullarına ağır işlerde çalışarak devam etmeleri durumunu ortaya çıkaran, asgari yaş sınırlarına uymayan her türlü iş, çocuk işçiliği kategorisindedir. Burada bilhassa uygulamalı meslek eğitimi çocuk işçiliği riski barındırması bakımından yakından takip edilmesi gereken bir eğitim alanıdır.

ILO'nun 138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'ne göre her ülke çocukların çalıştırılabileceği bir asgari yaş belirlemeli ve bu yaştan altındaki çocukların çalıştırılmasını yasaklamalıdır. Bu asgari yaş 15'ten az olamaz. Fakat, bir istisna olarak, gelişmekte olan ülkeler asgari yaşı 14 olarak da belirleyebilir. Türkiye asgari yaşı 15 olarak belirlemiştir. Yani Türkiye'de 15 yaştan altında kimse çalıştırılmaz. Öte yandan, İş Kanunu'nun 71. Maddesinde bu konuya bazı istisnalar

getirilmiş, 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını tamamlamamış olan çalışanlar için "genç işçi" kategorisi tanımlanmıştır.

Kısaca, ulusal mevzuatımızda 18 yaşını tamamlayana kadar zorunlu ilköğretimi tamamlama durumuna koşullu olarak belirlenmiş farklı çocuk gruplarının ne tür işlerde ve ne süreyle çalıştırılabilecekleri ve hangi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu düzenlenmiştir. Burada meslek eğitimi bakımından kritik olan unsur, işletmelerde uygulamalı eğitim alması gereken çıraklar ve Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencilerinin işletmelerde tam zamanlı bir yetişkin çalışanla aynı koşul ve saatlerde, yer yer tehlikeli işlerde, üstelik asgari ücretin altında ücret alarak çalıştırılmalarının önüne geçilmesi gerektiğidir.

182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi de her üyenin kendi ülkesindeki en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği türlerini belirlemesi ve özel önlemler alması gerekliliğini belirtir. Türkiye,





bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uhdesinde geliştirdiği Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Ulusal Programı'nda sokakta çalışma, mevsimlik gezici tarımda çalışma ve küçük ve orta ölçekli işletmelerde ağır ve tehlikeli işlerde çalışmayı en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği türleri olarak belirlemiş ve bu alanlara müdahale için bir eylem planı geliştirmiştir. Eylem planı içinde "Mesleki Eğitim Merkezleri tarafından verilen eğitimin kalitesi ve kapasitesini artırmaya yönelik çalışmalar yapılması ve çalışan çocukların çıraklık eğitimine erişimlerinin kolaylaştırılması" başlığıyla yer verilen strateji bilhassa küçük işletmelerde kayıt dışı çıraklık ve sonuç olarak çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin önlenmesine dair önleyici bir amaç gütmektedir. Öte yandan, uygulamada sorunların olduğunu da kabul etmemiz, sosyal güvenlik denetimi ve iş teftiş süreçlerimizi meslek eğitiminde çocuk işçiliği riskinin tespit ve ön-

lenmesine duyarlı hale getirmek için gözden geçirmemiz gerekmektedir.

Küresel tedarik zincirlerine entegre çalışan bir Türkiye iş gücü piyasasının, insan hakları ve çevrenin korunmasına dair başta Avrupa Birliği ve Almanya gibi Avrupa ülkelerinde uygulamaya yaygınlaşan "sorumlu üretim" ve "uygunluk denetimi" süreçlerinin Türkiye'nin ürettiği ürünler ve hizmetleri dünyaya pazarlarken artık hak ihlalleri konusuna çok daha fazla önem vermeyi gerektireceğini belirtmek isterim. Bu konu çocuk işçiliğinin önlenmesinden, insan onuruna yakışır iş koşullarının temin edilmesine kadar küresel tedarik zincirlerine eklemlenen tüm üreticilerimizi, düzenleyici kurumları, tüm sosyal tarafları, hepimizi ilgilendirmektedir. Önümüzdeki yıllarda mesleki eğitim sistemimizi de bu bilinçle güçlendirmeye çok aha fazla özen göstermemiz gerekecektir.



Pevrul KAVLAK
TÜRK-İŞ GENEL SEKRETERİ VE
TÜRK METAL SENDİKASI GENEL BAŞKANI



TÜRK METAL SENDİKASI GENEL BAŞKANI PEVRUL KAVLAK: NİTELİKLİ İŞ GÜCÜ İÇİN BİZ DE VARIZ. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM LİSESİ YAPTIRDIK

Kavlak, Türkiye'de eğitim sisteminden kaynaklanan bazı sorunların mesleki ve teknik eğitimin düzgün bir şekilde işlemlerini engellediğini belirtti.

Türkiye'de mesleki eğitimin potansiyelinin uzağında olduğu tespitinde bulunan Kavlak, mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması için iş birlikleri ve staj programlarının çoğaltılması gerektiğini söyledi.

Kendisinin de çıraklık okulu mezunu olduğuna dikkati çeken Kavlak, "Mesleki eğitimin işsizlikle mücadele stratejilerinde önemli bir yer tutması gerekiyor. Yani, işsizliğin düşürülmesi ve ekonomik kalkınmanın teşvik edilmesi için mesleki eğitim programlarına daha fazla yatırım yapılmalı" değerlendirmesinde bulundu.

Önemledikleri konuların başında mesleki eğitimin de geldiğini vurgulayan Kavlak, Türk Metal Sendikası olarak Tekirdağ'ın Kapaklı ilçesinde 24 derslikli Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi yaptırdıklarını kaydetti.

Uzun vadeli politikalarla mesleki eğitim standartların oluşturulması gerektiğinin altını çizen Kavlak, "Mesleki eğitimin cazibesini artırmak için iş gücü piyasasının tüm aktörlerinin ve eğitim sisteminde yer alan kurumların hep birlikte harekete geçmesi gerekiyor" görüşlerini paylaştı. Kavlak ile sohbetinizi ana hatları şu şekilde:

■ **Nitelikli iş gücü açığı ve sanayinin ara eleman sorunu gibi faktörler dikkate alındığında Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim ne derece önemli?**

Türkiye'de mesleki eğitim, genel eğitim sisteminin bir parçası olarak oldukça önemli bir yere ve potansiyele sahip. Her şeyden önce, ülkemizde kalkınma, sanayi sektörünün gelişimi ile doğrudan ilişkili. Ayrıca, sanayi sektöründe çalışacak iş gücünün niteliği ve niceliği, üretim ve iş gücü verimliliği açısından büyük önem taşıyor. Bu nedenle öğrencilere hem teorik bilgi sunan hem de pratik beceriler

kazandıran mesleki eğitimin önemli bir rolü var.

Ancak, mevcut durumda, ülkemizde bu önem ve potansiyelin farkında değiliz. Türkiye'de eğitim sisteminden kaynaklanan bazı sorunlar, mesleki eğitimin de düzgün bir şekilde işlemlerini engelliyor. Örneğin, meslek eğitiminin bir imaj sorunu var. Ortaokul çağından itibaren, mesleki eğitim programları bir ikinci şans gibi sunuluyor, öğrencilerin ve velilerin bakış açısı bu yönde gelişiyor. Bu yüzden öncelikli hedeflerden biri, bu programların itibarının artırılması üzerine çalışmak ol-

malı. Diğer taraftan, mesleki eğitimdeki öğretmenlerimize düşen öğrenci sayısı oldukça fazla. Bu da pratik eğitimin oldukça önemli olduğu mesleki eğitimin kalitesini azaltan unsurlardan arasında. Bir yandan da değişim sürecinin içerisindeyiz, teknolojinin etkisiyle sektörler dönüşüyor, yeni yetkinliklere ihtiyaç duyuluyor. Ben bu noktada, okulların fiziksel yeterliliklerinin yeniden değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Çünkü sistemde var olan tüm olumsuzluklara rağmen, ufak müdahaleler ve iyileştirmelerle mesleki eğitimin önü açılabilir.

Mesleki eğitim, taşıdığı potansiyel oldukça fazla. İşverenlerle yapılacak iş birlikleri, dönüşüm sürecine uygun olarak düzenlenecek müfredat ve fiziksel alt yapı değişiklikleri ile tüm sorunların üstesinden gelinebilir. Yani birkaç ufak düzeltme, eğitim, işsizlik, ekonomik büyüme ve kalkınma gibi birçok soruna çözüm getirebilir.

■ Nitelikli iş gücü ve istihdam ile mesleki eğitim arasında nasıl bir ilişki var? Mesleki eğitim işsizlikle mücadelenin neresinde olmalı?

İşsizlik, ülkemizdeki en önemli sorunların temel kaynağı. Ekonomik büyümeden gelir dağılımına, toplumsal barıştan bireysel psikolojiye kadar her olguyu olumsuz yönde etkiliyor. İşsizliğin bu kadar yüksek olduğu ülkemizde temel sorunlardan biri, nitelikli eleman açığı. Çünkü işverenler, nitelikli ve belirli bir alanda uzmanlık sahibi çalışanları istiyor, nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulduğunda işverenler sıklıkla maliyetli eğitim programlarına başvuruyor. Bu noktada, mesleki eğitimin önemi bir kez daha ortaya çıkıyor.

PEVRUL KAVLAK

1962 yılında Kırıkkale'de doğdu. İlk, Orta, MKEK Çırak Okulu ve Lise eğitimini Kırıkkale'de tamamladı. İş hayatına, 1979 yılında MKEK Silah ve Tüfek Fabrikası'nda başladı. 1991 yılında Çerkezköy'de Profilo Telra Elektronik San. A.Ş.'de işbaşı yaptı.

1992 yılında Türk Metal Sendikası Çerkezköy Şubesi Şube Mali Sekreterliğine, 1995 yılında Şube Sekreterliğine, 16 Ağustos 1998 tarihinde Şube Başkanlığı görevine seçildi.

Kavlak, 2002 yılında Türk Metal Sendikası Genel Sekreteri, 2005 yılında Genel Başkan Yardımcısı, 2009 yılında ise Genel Başkan seçildi.

Kavlak, 2007 yılında gerçekleştirilen TÜRK-İŞ'in 20. Olağan Genel Kurulu'nda Genel Teşkilatlandırma Sekreterliğine seçildi, 2010 Haziran'ından itibaren ise Genel Sekreterlik görevine getirildi.

Kavlak, aynı zamanda, Türk Metal Sendikası öncülüğünde 1994 yılında Ankara'da kurulan ve 20 ülke, 56 sendikadan yaklaşık 20 milyon işçinin üye olduğu Uluslararası Avrasya Metal İşçileri Federasyonu'nun da Genel Başkanlığını yürütmektedir.

Bakın, ben de mesleki eğitim veren kurumlardan birinde okudum. MKEK Çırak Okulu mezunuyum. 1953 yılında açılan bu okul, kurulduğu tarihten kapanışına kadar fabrikalara binlerce işçi yetiştirdi. Bu okulda okuyanlar okulu bitirdikleri zaman MKE'de hemen işe başlıyordu. Bu sayede Kırıkkale'de işsizlik yok denecek kadar azaldı. Yine bu sayede, fabrikalarda düzen sağlandı ve büyüme hızlandı. Nitelikli bir iş gücü yaratıldı ve bu iş gücü kalkınmada büyük rol oynadı. Yine aynı tarihlerde TCDD Çırak Okulları, Selüloz ve Kağıt Fabrikaları Çırak Okulu, Türkiye Demir ve Çelik Fabrikaları Çırak Okulu gibi kurumlar ülkemizin kalkınmasında önemli rolü olan sanayi kuru-



Pevrul Kavlak

TÜRK-İŞ Genel Sekreteri

Türk Metal Sendikası Genel Başkanı



luşlarına nitelikli iş gücü yetiştirdi. Çünkü nitelikli iş gücü konusunda, ancak mesleki eğitim sürdürülebilir bir çözüm sunabilir. Yine mesleki eğitimle birlikte öğrencilere mesleklerinde başarılı olabilecekleri bilgi ve beceriler kazandırılabilir. Bu programlara şu an yapılacak yatırımlarla gençlerin iş gücüne katılımını artırılabilir, yetişmiş iş gücü ile işsizlik oranlarını düşürebiliriz. Nitelikli iş gücü, daha fazla istihdam fırsatına sahiptir. Bu nedenle mesleki eğitim ve istihdam arasındaki ilişki iş gücü piyasasının lehine bir döngü oluşturur.

Sonuç olarak, mesleki eğitimin işsizlikle mücadele stratejilerinde önemli bir yer tutması gerekiyor. Yani, işsizliğin düşürülmesi ve ekonomik kalkınmanın teşvik edilmesi için mesleki eğitim programlarına daha fazla yatırım yapılması gerekiyor.

TEORİ KADAR UYGULAMALI EĞİTİM DE ÖNEMLİ

■ Türkiye'de mesleki eğitim sistemine ve politikalarına yönelik de bazı eleştiriler söz konusu. Mesleki eğitimin etkin-

liğini ve verimliliğini artırmak için neler yapılmalı?

Türkiye'de mesleki eğitim, potansiyel seviyesinin uzağında. Öncelikle, mesleki eğitimin kapasitesi halen yeterli düzeyde değil. Özellikle bazı kırsal kesimlerde, mesleki eğitim imkanları sınırlı. Diğer taraftan, programlar ve bu programların içeriği teknolojik gelişmelere ve sektördeki değişimlere hızlıca uyum sağlayamıyor. Bu sorunların yanında bir de eğitmen eksikliği var. Mesleki eğitimin etkinliği, nitelikli öğretmenlerin varlığıyla doğrudan ilgili. Ancak ilk soruda da belirttiğim üzere, öğretmen başına düşen öğrenci sayısının fazla olması, öğretmenlerin gelişimini ve güncel bilgileri yakından takip etmesini olumsuz yönde etkiliyor.

Bu nedenlerle mesleki eğitimin etkinliğini artırmak için öncelikle iş birlikleri ve staj programlarını genişletmek gerekiyor. Okulların iş dünyası ve meslek odaları ile ortak projelerde buluşması ve öğrencilere staj imkanı sunması aracılığıyla öğrenciler hem iş deneyimi kazanacak hem de mesleki becerilerini

geliştirebilir. Ayrıca, bu iş birlikleri sayesinde, okullarında bulamadığı teknolojik imkanları işyerlerinde deneyimleyebilir. Çünkü mesleki eğitimde, teorik bilginin yanı sıra uygulamalı eğitim de oldukça önemlidir. Öğrenciler, mesleki becerilerini pratikte kullanabilecekleri atölye çalışmaları, laboratuvar deneyleri ve projeler aracılığıyla eğitilmelidir.

Diğer taraftan, iş dünyası ve meslek odaları ile kurulacak güncel bağlantılar sayesinde, işverenler sektörün gereksinimlerini de eğitimcilerle paylaşabilir, eğitim programlarının geliştirilmesine katkı sunabilir. Ayrıca, öğrencilerin, eğitim sürecinin bir parçası olarak her daim geri bildirim ve değerlendirmeye tabi tutulmaları gereklidir. Çünkü öğrenciler bu sayede güçlü yönlerini geliştirirken zayıf yönlerini de belirleyebilirler.

Son olarak, mesleki eğitimde kararlı bir politika oluşturulmalı ve bu politika uzun vadeli olarak planlanmalıdır. Biz bunların örneğini geçmişte gördük. Yapılmayacak, uygulaması zor projeler değil. Evet geçmişte kamu kurumları çok daha etkindi, kamu sektörünün üretimi çok daha fazlaydı. Şimdi özelleştirmelerle bu uygulamalar özellikle okuldan işe geçiş sürecinde hızlı bir sonuç alınmasını engelleyebilir ancak, uzun vadeli politika aracılığıyla mesleki eğitimde standartlar oluşturulmalı, kaynakların etkin bir şekilde kullanılması sağlanmalı ve iş gücü piyasasının ihtiyaçlarına göre programlar güncellenmelidir.

Tüm bu adımlar, Türkiye'deki mesleki eğitimin kapasitesini ve uygunluğunu artırarak iş piyasasının ihtiyaçlarını daha iyi karşılamasına yardımcı olabilir.

■ **Mesleki eğitimi cazip kılmak için hangi adımlar atılmalı? Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı ve işverenler (OSB/STK/Sanayi Odaları) neler yapmalı? Türk Metal Sendikası neler yapıyor?**

Mesleki eğitimin cazibesini artırmak için iş gücü piyasasının tüm aktörlerinin ve eğitim sisteminde yer alan kurumların hep birlikte harekete geçmesi gerekiyor. Çünkü mesleki eğitim, ortaokul seviyesinden emekliliğe kadar tüm vatandaşlarımızın bireysel yaşamını ve etkileşimde faktörler nedeniyle toplumsal yapıyı etkiliyor.

Öncelikle şunu belirtmeliyim, sistemin işleyişi, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından her aşamada kontrol altında tutulmalı. Mesleki eğitim programlarının içeriği, öğretim materyalleri, uygulama yöntemleri ve öğretmenlerin niteliği sürekli olarak güncellenmeli, iş gücü piya-



sasının taleplerine uygun hale getirilmelidir. Ayrıca, Bakanlık tarafından, mesleki eğitimin sadece okullarda değil, işyerlerinde de uygulanacak şekilde genişletilmesi için işverenlerle iş birliği protokolleri imzalanmalıdır. Bunun yanında, mesleki eğitimin imajının düzeltilmesi için öğrenci ve velilerin bilinçlendirilmesi ve tanıtım faaliyetleri düzenlenmelidir. Öğrenciler ve veliler de mesleki eğitimin önemini kavramalı ve kariyer planlamalarında meslek seçeneklerini değerlendirmelidir. Bu noktada bir diğer sorundan da bahsetmeliyim, ülkemizde mesleki eğitime katılan öğrenciler, program seçimlerini herhangi bir yetenek ya da yatkınlık testinden bağımsız olarak puanlarına göre yapıyor. Bu da o programa ilgisi olmayan öğrencilerin başarısızlığıyla sonuçlanıyor. Bu nedenle öğrencileri bilinçlendirecek, onlara destek verecek koçluk sisteminin tüm mesleki

eğitim süreci boyunca uygulanması gerekiyor.

İşverenler ise mesleki eğitim programlarına aktif bir şekilde katılarak bu programların daha etkin kullanımı için programların içeriği ile ilgili geri bildirim vermeli ayrıca bu programlarda eğitim gören öğrencileri staj programlarına alarak öğrencilerin meslekleri daha iyi tanımalarına olanak sağlamalıdır. Diğer taraftan, işverenlerin mesleklerin cazibesini artıracak çalışma koşulları ve ücret politikaları uygulamaları da önemlidir.

Mesleki eğitim konusunda biz sendikalara düşen en önemli görev, mesleki eğitimin yaygın ve etkin bir biçimde uygulanmasına yardım etmek olmalı. Sendikalar, çalışma hayatında ve iş gücü piyasasında gündemde olan değişimleri, başta üyeleri başta olmak üzere mesleki eğitimin her kademesinde değerlendirmeli ve bu değişimleri izleyerek eğitim



programları düzenlemelidir. Yine örgüt- lü olduğu işyerlerinde staj programlarını gündemde tutmalı, öğrencileri iş haya- tına hazırlama konusunda yardımcı ol- malıdır. Biz, Türk Metal Sendikası olarak, mesleki eğitimin ve nitelikli iş gücünün potansiyelinin farkındayız. Ülkemizin en büyük sendikası olarak, düzenlediği- miz eğitim programlarıyla birlikte üye- lerimizin eğitimine katkı sunuyor, işve- renlerle ortak bir şekilde hazırladığımız programlarla üyelerimizin niteliklerini geliştirmesine yardımcı oluyoruz.

Nitelikli iş gücü için biz de varız. Sana- yinin yoğun olduğu Tekirdağ'ın Kapak- lı ilçesine, 24 derslikli okul yaptırdık. Bu okulda eğitim gören öğrencilerin, nitelik- li bir halde, ülkemiz sanayisinde istihdam edilmesini amaçlıyoruz.

■ **Öğrencilerin ve velilerin mesleki eği- time karşı mesafeli tutumları söz konu- su. Gençler teknik eleman olmak yerine hizmet sektörüne yöneliyor. Bu sorun nasıl aşılar, gençlerin mesleki eğitime il- gisi nasıl arttırılır?**

Bu noktada öncelikle farkındalık oluşturulması gerektiğini düşünüyö- rum. Mesleki eğitim ve bu eğitimi alan nitelikli gençlerin iş gücü piyasasında karşısına çıkacak fırsatlar konusunda öğrenci ve velilere yönelik kampanya- lar düzenlenmeli. Seminerler, panellerle bu konu masaya yatırılmalı. Mesleki eği- timin faydaları ve iş olanakları üzerin- de durulmalı. Ayrıca, yerel işletmeler ve meslek odaları ile yapılacak iş birlikle- ri, gençlerin istihdamda önünü açacak- tır. İş dünyasıyla kurulan ilişkiler, mes- leki eğitim kalitesini artıracak bu sayede programlara olan güven artacaktır. Diğer

tarafтан, iş dünyasında başarılı olan me- zunlar daha çok öne çıkarılmalı, mesle- ki eğitimin, sağlam bir kariyer basamağı olduğu vurgulanmalıdır. Okullarımızda ise öğretmenlerimizin karşı karşıya kal- dığı sorunlar giderilmelidir. Bu sayede öğretmenlerimiz kendilerini geliştirme ve gençlere kendilerini geliştirmeleri için fırsat sunma şansına sahip olabilir.

Mesleki eğitim şu an ne yazık ki ül- kemizde ikinci bir tercih olarak gö- rülüyor. Aileler, öğrenciler ve toplu- mun geneli meslek liselerini tercih eden gençleri, başarısız olarak görü- yor. Bu durum lise eğitimiyle de sınır- lı değil, toplumun gözündə meslek yük- sekokullarına karşı da olumsuz bir algı var. Bu durum ne yazık ki 1970'li yıllar- dan beri süre gelen bir alışkanlık. Ne- redeyse 50 yıldır ülkemizdeki mesleki eğitimi eleştirel bir gözle inceliyor, Batı- lı ülkelerle kıyaslıyor, sonucunda oluş- turduğumuz politikalarla sürekli olarak geriye itiyoruz. Bunun yerine mesle- ki eğitimin, ülkemizin kalkınmasında rol sahibi olduğu, nitelikli iş gücüne sür- dürülebilir katkıyı sunabilecek tek ku- rum olarak görüp, bu büyük potansiye- line uygun olarak geliştirebilirsek ikinci bir tercih olmaktan çıkarılabilir, hak et- tiği itibarı kazandırabiliriz.

DÜŞÜK ÜCRET POLİTİKASI NİTELİKLİ ELEMAN AÇIĞINI TETİKLİYOR

■ **Nitelikli ve nitelsiz çalışanlar ara- sında ücret makasının daralması ve son dönemdeki asgari ücret politikası iş gü- cünü nasıl etkiledi?**

Ülkemizde asgari ücret ne yazık ki ortalama ücret haline gelmiş durumda.

Toplu sözleşmenin olmadığı işyerlerinde çalışan milyonlarca emekçi, niteliklerine bakılmaksızın düşük ücret politikalarıyla yoksulluğa mahkum ediliyor. Her an artan enflasyon, hayata pahalılığı, bu emekçileri açlık sınırının altında bir yaşam mücadelesi vermek zorunda bırakıyor. Bu nedenle burada çalışan işçilerin motivasyonları düşüyor, o işyerinde kalmak istemiyor. Bu durum başından beri sözünü ettiğimiz nitelikli eleman açığını tetikliyor. Çünkü bir noktadan sonra, herkesin ortalama ücrete mahkum edildiği durumda nitelikli iş gücünü istihdam etmek ve iş gücü piyasasında nitelikli iş gücü arzı zorlaşıyor. Diğer taraftan ücretlerin birbirine yaklaştığı durumda mesleki eğitim almanın, bu alanda çalışmanın çekici bir yanı olmuyor. Ayrıca, bu durum ülkemizden dışarıya teknik eleman göçünü de tetikliyor.

■ **Sendikal örgütlenme ile mesleki ve teknik eğitim arasında nasıl bir ilişki söz konusu? Sendikal örgütlülük, nitelikli iş gücü üzerinde nasıl bir etkiye sahip?**

Sendikal örgütlenme ve mesleki ve teknik eğitim, birbiriyle yoğun etkileşim içinde olan kavramlar. Sendikalar, işyerinde, işçilerin karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik eder. Bu sayede nitelikli iş gücünün potansiyeli ortaya çıkar ve işyerinde daha fazla etkileşime katkı sunar. Bu arkadaşlarımızın sendikalarındaki rolü arttıkça, özellikle bizlere işyerlerindeki mesleki ve teknik eğitimde, sendikaların eğitim programlarını oluşturması konusunda yardımcı oluyor. İşyerlerinde çalışan emekçi kardeşlerimizin beklentilerini yansıtan eğitim içeriğini bu sayede oluşturabiliyor, onların gelişimine katkı sunabiliyoruz. Diğer ta-

raftan, iş güvenliği konusunda mesleki ve teknik eğitimle birlikte daha güvenli bir çalışma ortamı konusunda işverenleri uyarabiliyoruz.

Ayrıca, işyerlerindeki örgütlülüğümüz sayesinde nitelikli iş gücüne hak ettiği değeri kazandırabiliyoruz. Bu sayede emekçilerin motivasyonunu ve memnuniyetini artırabiliyor, nitelikli iş gücünün işe devamını sağlayabiliyoruz.

Örgütlenme oranının oldukça düşük olduğu ülkemizde, sendikasız işyerlerinde yaşanan sorunları hepimiz yakından takip ediyoruz. Orada yaşanan eşitsizliği, adaletsizliği, düzensizliği görüyor, bunun için örgütlenme mücadelesi veriyoruz. Nitelikli iş gücünün, örgütlenmesi, toplu iş sözleşmesi altında güvenceli bir şekilde çalışması, bu yüzden çok önemli. Çünkü, işyerlerine ve sanayimize katkı sağlayan, kalkınmada ve büyümede önemli bir role sahip nitelikli iş gücünün hak ettiği koşullarda çalışması ve yönetime dahil olması ile sanayi sektörü gelişir, ekonomi büyür, kalkınma hızlanır.

■ **Ülkemizde iş gücünün kapasitesi ve niteliği ne durumda? İhtiyaç duyulan ara eleman/teknik eleman açığı nasıl kapatılır?**

Türkiye, genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan bir ülke. 2023 yılının Mayıs ayında açıklanan verilere göre, yaklaşık 35 milyonluk bir iş gücü var. Yani iş gücü kapasitesi oldukça yüksek. Ancak bu yüksek kapasiteye rağmen iş gücü piyasasında karşı karşıya kaldığımız birçok sorun var. Kadın işsizliğini, genç işsizliğini, eğitilmiş, nitelikli iş gücünün istihdam dışında kalmasını veya işsiz kalma endişesiyle yetkinliklerine uygun işlere



yönelememesi gibi birçok sorunla mücadele etmek zorunda kalıyoruz. Ama burada şöyle bir tezatla karşı karşıyayız, İŞKUR'un 2022 yılı Piyasa Araştırması'na göre, her 10 işverenden 1'i işçi temininde güçlük çekiyor ve bu güçlüğü'n nedeni olarak, iş tecrübesi eksikliği ve gerekli niteliğe uygun işçinin olmayışını gösteriyor. Yani, iş gücü piyasasının genelinde bir arz talep dengesizliği var.

Yine aynı araştırmada, iş gücü piyasasında 400 bine yakın açık iş tespit edildiği söyleniyor, bu açık işlerin 151 bini imalat sektöründe, 70 bini perakende sektöründe, 44 bini konaklama ve yiyecek sektöründe, 22 bini ise inşaat sektöründe. Meslek açısından baktığımızda ise açık işler arasında dokuma konfeksiyon, gaz altı kaynakçısı gibi tecrübe ve eğitim gerektiren işler bulunuyor. Bu iki tabloya baktığımızda, ülkemizde bir ara eleman açığı olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle araştırmada işverenlerin talep-

lerine baktığımızda, yani tecrübe ve bilgi eksikliğini göz önüne aldığımızda sorunun çözümü için esas vurguyu mesleki eğitime yapmalıyız.

Diğer taraftan, ülkemizde sektörlere bağlı olarak, bilgi teknolojileri, bilgi teknolojileri, yazılım geliştirme, mühendislik, sağlık hizmetleri, turizm, eğitim, finans ve inşaat gibi sektörlerde nitelikli çalışanlara olan talep yüksek. Bu sektörlerde özellikle yüksek düzeyde teknik bilgi ve becerilere sahip profesyoneller aranıyor. Bu noktada, mesleki eğitim sayesinde, nitelikli iş gücü yetişecek, bu iş gücü eğitim esnasında katıldığı staj programlarında tecrübe sahibi olacak, becerilerini geliştirecek. Bu sayede bu açık yavaş yavaş kapanacak diyebiliriz. Tabi ki bu durum bir sürecin sonucu olacak. İşverenlerin, devlet tarafının ve sendikaların katılımı ile gerçekleşecek bir yeniden yapılanmadan söz etmeliyiz.

TÜM TARAFLARIN İŞ BİRLİĞİYLE SORUNLAR ÇÖZÜLÜR

■ **Sanayi 4.0, yeşil ve dijital dönüşüm de dikkate alındığında gelecekte bizi nasıl bir tablo bekliyor? Nasıl bir iş gücü, nasıl bir çalışma hayatı, nasıl bir mesleki eğitim olacak?**

Sanayi 4.0, yeşil ve dijital dönüşüm-den bahsederken, birbiriyle iç içe olan ve bize gelecekle ilgili umut dolu fotoğraflar sunan bir süreçten bahsediyoruz. Ancak çoğu fotoğraf, işin temeline indiğimizde bu umut dolu fotoğrafların ardındaki insan faktörünü, emekçileri görmezden geliyor. Bizim öncelikli olarak bu değişim ve gelişimlerin göz kamaştırıcılığından uzaklaşmamız lazım. Gelecekten söz ederken, bugün tezgah başında alın teri döken kardeşlerimizden söz etmemiz lazım.

Bizim işkolumuz, otomasyonun ve robotların en hızlı girdiği işkollarından biri. Özellikle otomobil ve beyaz eşya sektörlerinde hızlı bir dönüşümle karşılaştık. Bundan 50 yıl önce haftada 6 otomobil üreten fabrikalar bugün neredeyse dakikada bir araç üretiyor. Bu teknolo-

jik dönüşüm ile oldu, bunun farkındayız. Dönüşüm gerçekleştikçe hem üretim teknikleri gelişti hem de verimlilik arttı. Peki, bu durum bir işsizlik yarattı mı? Hayır, hatta diğer taraftan baktığımızda yan sanayideki işçi ihtiyacı arttı.

Bu noktada, önümüzdeki süreci bir fırsata çevirmeliyiz. Tüm dünyada, yaşanan sürecin henüz başındayız. Uzun vadeli planlamalarla mesleki eğitimin önemini bu noktada daha görünür kılabiliriz. İş gücünde ve çalışma hayatında yaşanacak yeniliklerle, teknolojik yetkinliklere, iş birliklerine, sürdürülebilirliğe yönelik programlar geliştirebiliriz. Tüm tarafların katılımıyla hayata geçirebileceğimiz iş birlikleri ile birçok soruna çözüm bulabiliriz.

Dünyada birçok ülke, uzun vadeli hedefler geliştirerek nitelikli iş gücü yaratma yarışına girdi. Finlandiya, Slovenya, Çekya gibi ülkelerde mesleki eğitimde bulunan öğrencilerin sayısı oldukça yüksek. Burada özellikle Slovenya ve Çekya örnekleri bizim için oldukça önemli. Çünkü bu ülkeler de tıpkı bizim ülkemiz gibi, çok uluslu şirketlerin üretim sahalarının bulunduğu, merkez ülkeler yerine büyük



fabrikalarını yerleştirdiği ülkeler. Biz buradan alacağımız örneklerle yapay zeka, makine öğrenimi, veri bilimi gibi konularda mesleki eğitim programları geliştirmeli ve amaca uygun bir şekilde takibini yapmalıyız.

■ Robotların insanların yaptığı birçok işi yapabilmesi iş piyasasını nasıl etkiliyor?

Biz teknolojik dönüşümün, otomasyonun en çok etkilediği işkollarından birinde örgütlüyüz. Daha önce otomasyon sürecini yaşadık. Bu noktada yine işlerin kaybedileceği, istihdamın önemli ölçüde azalacağı konuları gündemdedi. Ancak dönüşüm süreci sonrasında yeni iş fırsatları ortaya çıktı. Şu an yine bu tartışmaların arasındayız, bir yandan da yapılan araştırmaları yakından takip ediyoruz. Geleceğe yönelik projeksiyonlar çizen araştırmalar arasında, iyimser bir yaklaşım benimseyenler de kötümser bir yaklaşım benimseyenler de var. Ancak geçmişte gördüğümüz örnekler, özellikle istihdam kaybı konusunda beni umutlandırıyor.

ABD'de yapılan bir araştırmaya göre, bilgisayarların üretimde devreye girmesiyle 3,5 milyon iş kaybedildi ancak yerine 20 milyona yakın yeni iş geldi. Aradaki bu fark, dönüşüm sürecinin potansiyelini bizlere gösteriyor. Bu noktada yapmamız gereken şey çok basit. Bugünden elimizden geleni yapmalı, emeğin hakkı ve adil bir ekonomik bölüşüm için adımlar atmamızdır. İş kaybının önüne sendikalarla birlikte geçebiliriz. Bu noktada birlikte vereceğimiz mücadele oldukça önemli. Teknolojiyi kullanmak için değil, ona yön vermek ve geleceği şekillendirmek için mücadele etmeliyiz.



Yine aynı araştırmada, bundan beş altı yıl gibi kısa bir süre sonra iş gücü talebinin daha önce adını duymadığımız, hayal etmesi güçlerden oluşacağı söyleniyor. Çünkü, neredeyse 100 yılda bir yaşadığımız dönüşümler, artık beş yıllık, on yıllık periyodlarla gerçekleşiyor. Bundan sonraki süreçte belki de şu an konuştuğumuz, insanlarla makinelerin etkileşimlerini tasarlayacak, robotların bakımı için yürütülecek, otomasyon süreçlerini ve veri analitiğini hesaplayarak oradan sonuçlar çıkaracak işler yerine başka işler revaçta olacak. O yüzden sürekli olarak kendimizi güncel tutmalı ve gelişmeleri izleyerek yaşadığımız süreci değerlendirmeliyiz.

Ancak, bu noktada gereken hayatın gerçeklerini de belirtmeliyiz. Şu bir gerçek, belirli bir yaştan sonra verilebilecek eğitimler sınırlıdır. Çünkü yaş ve öğrenme kapasitesi ters orantılıdır. Bunun için eğer biz yaşanabilir ve şekillendirebileceğimiz bir gelecek istiyorsak eğitim programlarımızı bu dönüşüme göre şekillendirmeliyiz. Yeni ihtiyaçlara uygun, donanımlı, nitelikli insanlar geliştirmeliyiz.

Son söz olarak...

Basit anlamıyla ekonomik büyümeyi ifade eden kalkınma, geniş anlamıyla bir ülkede kişi başına düşen milli gelirden fırsat eşitliğine, eğitim ve sağlık hizmetlerinden ulaşım altyapısına varıncaya kadar bir dizi parametreyle yakından ilgili bir kavramdır.

Kalkınmanın sağlanabilmesi için gerekli temel unsur hiç şüphesiz üretimdir. Üretimin olmazsa olması ise iş gücüdür. Ülkelerin sahip olduğu iş gücünün niteliği, hem üretimin kalitesini hem de kalkınmanın düzeyini etkileyen temel faktörlerin başında gelir.

Türkiye'nin, Cumhuriyetin ilanıyla başlayan kalkınma hamlesi, ekonomideki farklı politikalar, dönemsel kalkınma planları ve çeşitli reformlarla ağır aksak da olsa bugünkü seviyesine gelmiştir.

Bu süreçte, iş gücüne nitelik kazandırmak için atılan adımlar kimi zaman kayda değer sonuçlar verirken, kimi zaman eğitim politikalarındaki yapbozun da etkisiyle başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Bugün Türkiye, iş gücü arz ve talebinde azımsanmayacak düzeyde uyumsuzluk ile karşı karşıyadır. Yaklaşık 3,5 milyon kayıtlı işsiz olduğu, işsizlik oranının yüzde 10'u, genç işsizliğinin yüzde 20'yi bulduğu bir tablo karşısında, çoğu işverenin nitelikli çalışan bulmakta zorlanması bunun en net göstergesidir.

Türk Metal Sendikası'nın desteğiyle kaleme alınan bu kitap sayesinde, Türkiye'nin mesleki ve teknik eğitimle olan imtihanını, konunun en önemli paydaşlarıyla masaya yatırma fırsatı bulduk.

Sanayicisinden üst düzey şirket yöneticisine, akademisyeninden bürokratına, sendikacısından iş gücü uzmanına kadar farklı kesimlerin kıymetli görüşleriyle şekillenen kitapta, önemli tespit, analiz ve öneriler kayda geçti.

Tüm kesimler, ülkenin kalkınması için mesleki ve teknik eğitimin yeri ve önemi hususunda hemfikir olurken, mesleki eğitim sistemi ve nitelikli iş gücü konusunda paydaşlar farklı görüşleri dile getirdi.

Sanayici ve işverenler "gençler tezgâh başında çalışmak istemiyor", "9-5 mesai ve hafta sonu izin yapabilecekleri işler talep ediyor" tespitinde bulunurken, sendikacılar ve akademisyenler eğitim politikasındaki yanlışlar, ücret adaletsizliği ve çalışma koşullarının uygunsuzluğunun gençleri üretimden uzaklaştırdığını kaydetti.

Bunlarla birlikte, toplumda yıllardan beri gelen algı sorunu ile yeni neslin borsa, kripto para ve sosyal medya üzerinden zahmetsiz para kazanma isteği de göz önünde bulundurulduğunda, gençlerin sanayi yerine hizmet sektöründeki nitelik gerektirmeyen işlerde çalışma eğilimi, mesleki ve teknik eğitimin önündeki diğer bir sorun olarak karşımıza çıkıyor.

Bu noktada; Büyük Önder Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün "Çalışmadan, öğrenmeden, yorulmadan rahat yaşamının yollarını aramayı alışkanlık haline getirmiş

milletler; evvela haysiyetlerini, sonra hürriyetlerini ve daha sonra da istikballerini kaybetmeye mahkumdurlar" sözü daha bir anlam kazanıyor.

Sonuç olarak, bugün Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim hala olması gereken düzeyde değil ve ülkenin başta ara eleman olmak üzere nitelikli iş gücü sorunu devam ediyor. Herkesin kendince haklı olup, çeşitli sorun ve gerekçeler sıraladığı bu tablonun değişmesi için ise ortak fayda ve hedeflere ihtiyaç duyuluyor.

Yapılması gereken, öncelikle tüm kesimlerin görüş ve talepleri dikkate alınarak kalıcı bir eğitim politikasının belirlenmesidir. Ardından, okulların eğitim kalitesi ve donanımı yükseltilmeli, günün koşullarına göre müfredat güncellenmeli, eğitim sürecinde teori ve pratik atbaşı ilerlemeli, sisteme yeni meslekler eklenmeli, okul ve özel sektör iş birliği güçlendirilmeli, işletmeler desteklenmeli ve öğrenciler teşvik edilmeli, gerek düşük ücret politikaları gerekse de algı sorunu aşılaraq mesleki ve teknik eğitimin cazibesi artırılmalıdır.

Tüm bunların kararlı ve kalıcı bir biçimde hayata geçirilmesi Türkiye'nin sahip olduğu iş gücünü niteliğini daha da artıracaktır. İş gücünün niteliğini arttıran bir Türkiye, üretim kapasitesini artırarak hem işsizlik ve enflasyon gibi kronik sorunlarını çözecek hem de kalkınma hamlesinde büyük bir ivme kazanacaktır.

