



MÜSİAD
akademi



MESLEKİ EĞİTİM ve İSTİHDAM ÇALIŞTAYI RAPORU

4 EKİM 2022 | MÜSİAD Genel Merkez



MÜSİAD



MESLEKİ EĞİTİM ve İSTİHDAM ÇALIŞTAYI RAPORU

4 EKİM 2022 | MÜSİAD Genel Merkez



İÇİNDEKİLER

Genel Yayın Yönetmeni

Mehmet Akif ALTAN

MÜSİAD Planlama, Eğitim ve Kültür Komisyonu Başkanı

Dr. Savaş YILMAZ

Yayın Koordinatörü

Mustafa Halil AYDIN

Yapım

MÜSİAD Kurumsal İlişkiler ve İletişim Birimi

HAZİRAN 2023

MÜSİAD Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği

Ataköy 7-8-9-10 Mah. E5 Yanyol Cad.
No.4 Çobançeşme, Bakırköy / İSTANBUL
T: 0212 395 00 00 - 444 0 893 F: 0212 395 00 01
www.musiad.org.tr

Copyright © Tüm Hakları Saklıdır.

MÜSİAD'dan izni almalı veya MÜSİAD kaynak gösterilmek suretiyle telif mevzuatı çerçevesinde alıntı yapılabilir.

Prof. Dr. Mahmut ÖZER - T.C. Milli Eğitim Bakanı	6
Mahmut ASMALI - MÜSİAD Genel Başkanı	9
Dr. Savaş YILMAZ - MÜSİAD Planlama, Eğitim ve Kültür Komisyonu Başkanı	11
Arka Plan	13
Mesleki Eğitim ve Genç Nüfus Dr. Savaş Yılmaz	15
Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Türkiye Yeterlilik Çerçevesi Metin Karaman	21
Eğitim ve Üretim Sektörleri Bağlamında Kalite Süreçlerinin Yeri ve Önemi Prof. Dr. Vatan Karakaya	23
Mesleki Eğitimde Örgün Öğrenim Ortamı ve Müfredat Prof. Dr. Ramazan Bayındır	27
Çalışanların Bilgi ve Becerilerinin Artırılması İçin Eğitim Merkezlerinin Desteklenmesi ve Eğitimcilerin Gelişimi Prof. Dr. Sinan Serdar Özkan	33
Öğrencilerin ve Gençlerin Mesleki Eğitimden Beklentileri Muhammed Güllüoğlu	35
Tematik Masa Notları	37
Formal Eğitim Dışında Çalışmalarla Kazanılan Becerilerin Sertifikasyonu	39
İstihdam ve Sektörel Beklentiler	41
Mesleki Eğitimde Örgün Öğrenim Ortamı ve Müfredat	45
Öğrencilerin ve Gençlerin Mesleki Eğitimden Beklentileri Sorunlar & Çözümler	49
Çalışanların Bilgi ve Becerilerinin Artırılması İçin Eğitim Merkezlerinin Desteklenmesi ve Eğitimcilerin Gelişimi	53
Çalıştaydan Notlar	59
Yönetici Özeti	66



Ön Söz

Kökeni yüzyıllar öncesine dayanan mesleki eğitim, Osmanlı döneminde ahilik teşkilatı içerisinde çıraklık sistemi ile gelişmiştir. Ahilik geleneği, insanımızın üretim ve iktisadi değerleri ile yoğrulan, zanaatkarlarımızın üretim tecrübelerini gelecek kuşaklara aktarmasıyla nihayete eren bir disiplinler bütünüdür. Günümüzde ise örgün ve yaygın eğitim kapsamında verilen mesleki eğitim, eğitim sistemleri ve ülkelerin ekonomik gelişimi açısından önemli bir alanını oluşturmaktadır.

Eğitim sistemlerinin, dijitalleşme ve girişimcilik becerilerini kazandırarak iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu insan niteliğini artırabilmesi, kapsayıcı ve esnek mesleki eğitimle mükemmelliği teşvik edebilmesi, mesleki eğitimin sürekli yenilenerek modernize olması ile mümkündür.

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından mesleki eğitimin modernize edilmesi, girişimsel becerilerin kazandırılması, mevcut iş gücünün yeniden vasıflandırılması ve geliştirilmesi, ekonomik büyümeye katkı sunulması ve teknolojik değişim karşısında toplumsal dayanıklılığımızın artırılması gibi temel kaldıraçların uygulanmasına ilişkin son yıllarda önemli adımlar atılmaktadır. Mesleki eğitim programları güncellenmiş, alan ve dallar sadeleştirilerek iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda revize edilmiştir. Öğrencilerin genel ve dijital becerilerini geliştiren esnek bir mesleki eğitim sistemi oluşturularak ulusal meslek standartları ile uyumu sağlanmıştır.

Dünya çapında rekabetin ana odağını oluşturan fikri mülkiyet ve sinai haklar kapsamında mesleki eğitim kurumlarının üretim kapasitesi artırılarak Ar-Ge merkezleri oluşturulmuş ve yenilikçi üretim teşvik edilmiştir. 21. yüzyıl becerileri ve tasarım odaklı düşünme yaklaşımı doğrultusunda kurulan 55 AR-GE merkezlerinde beceri temelli anlayışa uygun inovatif çalışmalarla; patent, faydalı model, tasarım ve marka tesciline odaklanılmış, araştırma geliştirme kapsamında geliştirilen ürünlerin ticarileştirilmesi sağlanmıştır.

Mesleki eğitimde sağlanan bu iyileşmeler öğrencilerin mesleki ortaöğretim kurumlarına eğilimini de büyük ölçüde değiştirmiş, mesleki eğitim kurumlarını tercih eden öğrenci sayısının önemli ölçüde artması sağlanmıştır. Ayrıca bu çalışmalar, en üst başarı dilimlerinden öğrenci alan mesleki ortaöğretim kurumlarının sayısını da artırmıştır.

Mesleki eğitimi günlendirmek için atılan önemli adımlardan biri de haftada bir gün okulda diğer günler işletmelerde gerçek iş ortamlarında eğitime devam edilen ve işgücü piyasasının çırak, kalfa ve usta ihtiyacını gidermede önemli bir boşluğu dolduran mesleki eğitim merkezlerinin güçlendirilmesi olmuştur. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılan iyileştirmelerle öğrencilere her ay ödenen asgari ücretin net tutarının %30'unun tamamı Devlet desteği kapsamına

alınmıştır. Ayrıca, kalfa olup 12.sınıfa devam eden öğrencilere ödenen miktar %30'dan %50'ye yükseltilmiştir. Bu düzenleme sonrasında Türkiye'de çırak ve kalfa sayısı yaklaşık sekiz kat artarak 159.000'den 1.300.000'e çıkmıştır.

Ülkemizde adeta yeniden ayağa kalkan mesleki eğitimin uluslararası arenayla buluşabilmesi ve ülkemizdeki tecrübelerin dünyaya açılabilmesi için ilk kez 7 adet Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Programı uygulayan lise açılmış ve 2022-2023 eğitim öğretim yılı itibarıyla ilk öğrenci alımı yapılarak eğitimlere başlanmıştır.

Özetle, geçmişte katsayı uygulamaları gibi haksız ve adaletsiz dış müdahalelerle itibarsızlaştırılan mesleki eğitimi güçlendirmek için atılan bu önemli adımlar, yıllardır tartışılan mesleki eğitimi yeniden ayağa kaldırmış ve işgücü piyasasının ihtiyacı olan insan kaynağının yetiştirilmesinde önemli bir misyon üstlenmiştir.

Mesleki eğitimin bu dönüşümünü daha ileri götürmek ve mesleki eğitimi her koşulda sürdürülebilir kılmak için eğitim ve sektör paydaşlarının istişareleri sonucunda hazırlanan "Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştay Raporu"nun hayırlı olmasını diliyorum, emeği geçen MUSİAD akademiye ve katkı sunan herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

Prof. Dr. Mahmut ÖZER

T.C Millî Eğitim Bakanı



Takdim

MÜSİAD; 32 yıllık bilgi ve birikimini yalnızca bir ‘iş adamları derneği’ kapsamında sınırlandırmamış; inovatif eğitim fırsatlarını teşvik ederek ülkemizin ve üyelerimizin gelişimi ve ilerlemesine ön ayak olmuştur. Dernek olarak, nitelikli iş gücünün geliştirilmesine katma değer sağlayabilme misyonu ile sürekli olarak yol kat ediyor, bu çerçevede mesleki eğitimleri yaygınlaştıracak sürdürülebilir projeler geliştiriyoruz.

Üretim ve hizmet döngüsüne kadim ahilik geleneği çerçevesinde yön veriyor olmamız ise MÜSİAD’ı farklı bir konuma taşıyor. Değişik sektörlerde faaliyet gösteren 13 binin üzerindeki üyemize ve 60 bin işletmemize ahilik kültürünü aşıyoruz.

Ahilik, zanaatı irfanla birleştirmek ve marifetle yoğurmak demektir. Ahilik, eğitimi çift kanatlı icra etmek, yani bir yandan mesleki eğitim verirken veya alırken, bir yandan da ahlak ve maneviyatı talim etmek demektir. Bu bakış açısıyla hayatımızı, eğitimimizi ve mesleğimizi zenginleştirmeliyiz. Üretim odaklı her sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli ara eleman ihtiyacının giderilmesi için vatandaşlarımızın, mesleki ve teknik eğitimlere yönelmeleri büyük önem arz ediyor. MÜSİAD’ın en önemli misyonlarından biri de mesleki ve teknik eğitimlere yönelik ihtiyacı tespit ederek gerekli adımları atabilmektir.

Bu sebeple, 4 Ekim 2022 günü MÜSİAD Genel Merkezimizde Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştayı’nı gerçekleştirdik. Bu çalıştayımızda birçok önemli konuya değinerek mesleki eğitimde geleceğimize ışık tutacak meseleleri masaya yatırdık. “Formal Eğitim Dışında Çalışmalarla Kazanılan Becerilerin Sertifikasyonu”, “İstihdam ve Sektörel Beklentiler”, “Mesleki Eğitimde Örgün Öğrenim Ortamı ve Müfredat”, “Öğrencilerin ve Gençlerin Mesleki Eğitimden Beklentileri Sorunlar ve Çözümler”, “Çalışanların Bilgi ve Becerilerinin Artırılması İçin Eğitim Merkezlerinin Desteklenmesi ve Eğitimcilerin Gelişimi” başlıklı beş konu etrafında alanında uzman hocalarımız, hem sektör hem de istihdam alanından profesyonellerimiz bir araya gelerek çözüm önerileri sundular.

MÜSİAD Planlama, Eğitim ve Kültür Komisyonumuz tarafından gerçekleşen Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştayımızda ortaya çıkan sorunları ve çözüm önerilerini bir rapor hâline getirip sizlerin istifadesine sunuyoruz. Raporumuzun hayırlara vesile olması dileğiyle, çalıştayımıza katılım sağlayarak katkı sunan başta T.C. Millî Eğitim Bakanımız Sayın Mahmut Özer, MÜSİAD Planlama, Eğitim ve Kültür Komisyonu Başkanı Dr. Savaş Yılmaz, çalıştayımıza ve bu raporun ortaya çıkmasında emeği geçen tüm katılımcılarımıza teşekkür ediyorum.

Mahmut ASMALI

MÜSİAD Genel Başkanı

Sunuş

MÜSİAD Planlama, Eğitim ve Kültür Komisyonu olarak kuruluş misyonumuz doğrultusunda MÜSİAD'ın entelektüel birikimini kamuoyuyla paylaşmaya devam ediyoruz. Bu doğrultuda düzenlenmiş olduğumuz Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştayı'nı 4 Ekim günü MÜSİAD Genel Merkezi'nde T.C. Millî Eğitim Bakanımız Mahmut Özer'in de teşrifleriyle gerçekleştirdik.

MÜSİAD olarak meslek liselerinin ülkemiz açısından çok önemli olduğuna inanıyoruz. İstanbul'da başlattığımız yakın zamanda da ülke çapında yürüteceğimiz 'meslek lisesi hamilik' programlarımızla meslek liselerinin gelişimine desteğimizi veriyoruz. Yine genç istihdam ve gençlerin mesleki gelişimi konusunda birçok projeyi Genç MÜSİAD ve şubelerimiz aracılığı ile hayata geçiriyoruz.

Açılış programının ardından başlayan tematik masa çalışmalarında alanında uzman, sektörün ve öğrencilerin beklentilerinden haberdar isimlerin yönettiği beş farklı masada mesleki eğitimin gelişme alanları konuşuldu ve paydaşlarımızdan alına görüş ve öneriler raporun içerisine yansıtıldı. Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştayı neticesinde paydaşlarımızın görüşleri ile ortaya çıkardığımız bu raporu kamuoyuyla paylaşmaktan ötürü mutluluk duyuyoruz. Gerek çalıştayı gerçekleştirmesinde gerekse de bu eserin yayınlanma sürecinde desteklerinden ötürü başta Genel Başkanımız Mahmut Asmalı olmak üzere; tüm yönetim kurulu üyelerimize ve Genel Sekreterlik çalışanlarına teşekkür ederiz.

Dr. Savaş YILMAZ
MÜSİAD Eğitim, Kültür ve
Yayınlar Komisyonu Başkanı



1. BÖLÜM ARKA PLAN



Dr. Savaş YILMAZ

MÜSİAD Planlama, Eğitim ve Kültür Komisyonu Başkanı

Mesleki Eğitim ve Genç Nüfus

Tarih boyunca Ülkelerin en önemli stratejik güçlerinden biri de dar anlamda nüfusu geniş anlamda ise demografik yapısı olmuştur. **Türkiye önemli bir demografik avantaja sahip olup Dünyadan bu genç nüfusuyla pozitif ayrışacaktır. Eğer bu gücümüz farkında olup verimli bir şekilde değerlendirirsek önemli bir avantaj olacak ve dünyadan özellikle de gelişmiş ülkelerden önemli ölçüde pozitif ayrışacaktır. Nüfus ve özellikle de genç nüfusla istihdam, üretim ve geleceğin işleri ilişkisini iyi kurabilirsek sahip olduğumuz nüfus fırsat penceresi kapanmadan önemli bir kapasite artırma sürecini başarıyla tamamlamış oluruz.**

Çalışma çağındaki nüfusun, genç ve yaşlı nüfusun toplamından fazla olduğu döneme “demografik fırsat penceresi” (The demographic window of opportunity) denilmektedir. Bu dönemin en önemli özelliği belli bir süre (literatürde 40-50 yıl kadar) devam etmesidir. Birleşmiş Milletler (2004) demografik fırsat penceresini; 15 yaş altı nüfusun toplam nüfusun %30’undan az olduğu, 65 yaş üstü nüfusun ise toplam nüfusun %15’inden az olduğu dönem olarak tanımlamaktadır. Türkiye’nin demografik yapısına baktığımızda bu oran 0-14 yaş için %24 civarında, 65 yaş üstü ise %9 civarında olup büyük bir fırsat barındırmaktadır. Yapılan nüfus tahminlerinde 65 yaş üstü oranın 2050 yılında %20’lere yaklaşacağına dikkat çekilmektedir. Bu da bize aslında yakaladığımız fırsat penceresi zaman diliminin nerdeyse yarısını çok iyi değerlendiremediğimizi de göstermektedir. Türkiye için demografik fırsat penceresi 2000 li yılların başında özellikle 0-14 yaş grubunun nüfusa oranı %30 altına düştüğünde başladığı kabul edilir. En iyi ihtimalle 50 yıl süreceğini hesaplarsak 2050 yılında karnemizi önümüze alıp bu fırsatı nasıl değerlendirdiğimizle de yüzleşmiş olacağız. Nüfusa ilişkin tahminler ve doğum oranlarındaki azalışlar bunu teyit eder niteliktedir.

Demografik fırsat penceresi kalkınma açısından çok önemlidir. Bu dönemde daha fazla istihdam yaratılması ve kaynakların daha rasyonel kullanılması önem taşımaktadır. Yeterli istihdam yaratıldığında, ülke ya da bölgelerin kalkınmasında büyük bir avantaj sağlayacaktır. Pencere yaşlı nüfusun oranı arttığında kapanmaktadır. Bu da bize şunu söylemekte; Nüfusumuzun yalnızca niceliksel olarak değil niteliksel olarak da artması çok önemli bir konudur.

Elbette ki demografik fırsat penceresi size otomatik olarak bir ekonomik büyüme ve ilerlemeye yol açmaz. Bu dönemi, adından da anlaşılabilirliği gibi ülkelerin kalkınmaları sürecinde nüfus yapısından kaynaklı geçici bir fırsat dönemi olarak görmek gerekmektedir. Keza demografik fırsat penceresinden iyi yararlanmış olan ya da bu fırsatı kaçırmış olan ülke örnekleri bulunmaktadır. 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren büyük ekonomik atılımlar yapan Japonya, Güney Kore, Tayvan, Singapur gibi özellikle uzak Asya ülkeleri bu fırsatı iyi kullanan örnekler olarak gösterilirken, gerekli yatırımları yapamayan Arjantin, Brezilya, Şili, Kolombiya gibi Latin Amerika ülkeleri de başarısız örnekler arasında sayılmaktadır. Bu başarısızlık başka toplumsal problemleri de beraberinde getirebilmektedir. Bağımlılık gibi, suç oranlarında artış gibi.

Bu fırsatın nasıl değerlendirildiği kalkınma için önem taşır. Bu dönem verimli değerlendirilemezse kalkınmaya katkı sağlamaz ve yüke dönüşür. Yeni durum bu sefer ‘demografik kriz penceresi’ olarak tanımlanabilir. Gelişmekte olan birçok ülkede, demografik fırsat penceresi iyi yönetilmediği için, demografik kriz penceresine dönüşmüştür. Bu fırsatlardan yararlanabilmek için nitelikli eğitim, kaynakların yatırımlara yönltilmesi ve verimliliğin artırılması gerekmektedir. Aksi takdirde Türkiye için demografik fırsat penceresi, bir demografik kriz penceresine dönüşme riskini de taşımaktadır. Burada da en önemli kavram istihdam olmaktadır.

Türkiye’de iş gücü piyasasının yapısal problemleri bulunmaktadır. Bunlar bir araya gelince de karşımıza “yapısal işsizlik” sorununu getirmektedir. Yapısal işsizlik belirli bir alanda arz edilen beceri ile talep edilen beceri arasındaki uyumsuzluk veya arz ve talep edilen iş gücünün buluşamaması dolayısıyla ortaya çıkan boşluğu ifade eder. Başka bir ifadeyle iş gücü piyasalarında açık işler ile iş arayanların aynı anda mevcut olmamaları ve bir araya gelememeleriyle oluşan işsizliğe ‘yapısal işsizlik’ denmektedir. Yapısal karakterli işsizlik –geçici işsizliğin aksine– kısa süreli bir durum olmayıp çözümü de uzun ve yapısal değişimler gerektirir.

Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin temel veriler incelendiğinde ilk dikkat çeken husus; aktif nüfusun fazlalığına karşılık işgücüne katılım oranlarının yetersizliğidir. Bu durum; Türkiye’de işgücüne dahil olmama veya olunamama yönündeki eğilimin kuvvetli olduğunu göstermektedir. Türkiye işgücü piyasası açısından bir diğer önemli veri ise; işsizlik oranlarına ilişkindir. İşsizlik sorunu; günümüzde bütün dünya

ülkeleri açısından farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan bir problemdir. İşsizlik sorununa nüfus yapısına göre bakıldığında; genç işsizliğinin yüksekliğini ve bu kitle içerisinde de eğitilmiş gençlerinin fazla olduğu söylenebilir. Cinsiyet açısından ise kadınlarda daha da arttığını söyleyebiliriz. Rakamlara daha yakından bakanlığın yayınladığı raporlar üzerinden bakarsak;

- 2019 yılında Türkiye’de gençlerin işgücüne katılım oranı %45 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılı itibarıyla yükseköğretim mezunu genç nüfustaki işsizlik oranı %35,8’dir. Eğitilmiş nüfustaki yüksek işsizlik oranları, bu nüfus grubunun aldığı eğitim ile işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasında bir uyumsuzluk olduğuna işaret etmektedir.
- Bir de NEET denilen ne istihdam ne eğitimde olan genç grubu var ki bu Avrupa Bölgesinde en yüksek oran maalesef ülkemizde. NEET oranı, 2021 yılı ikinci çeyreğinde ise %23,5 olarak gerçekleşmiş ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfusun sayısı ise 2 milyon 805 bin kişi olmuştur. OECD ortalamasının %12,8, OECD ortalamasını neredeyse 2 katı oranındayız. Kadınlarda ise durum Ülkemizde biraz daha kötü bir durumda %40 olarak ortaya çıkmaktadır.

Yani önümüzde 2 önemli konu var eğitilmiş insanlara nitelikli iş sağlamak ve mevcut işlere yönelik eğitim planlaması. Yukarıdaki veriler resmi veriler olup aslında bize eğitimle istihdam arasındaki bağı çok zayıf olduğunu da gösteriyor. Eğitimle istihdam arasındaki ilişkiyi tekrar sağlıklı duruma getirmeliyiz.

Aslında bu sorun devlet tarafından da görülmüş olup bu duruma çözüm sağlayabilmek için 2021/21 sayılı genelgeyle ile Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı (2021-2023) yayınlandı. Aslında sorunlarla yüzleştirdiğimiz ve çözüm aradığımız da bir eylem planı. Türkiye bu eylemleri 2000’li yılların başında yayınlayıp uyguladı bahsettiğimiz fırsat penceresi tam zamanında yakalamış olurdu.

İstihdam piyasasındaki arz ve talebin zayıf ilişkisi sorun ülkemizin gündemindeki en önemli konulardan biri olmalı ve batılıların governance (yönetişim) dediği bir yöntemle tüm tarafların beraberce yürüttüğü bir süreç olmalı. Kamunun üzerine düşen görevler olduğu gibi, siyasetin, özel sektörün, STK’ların, gençlerin ve medyanın sorumluluk üstlenmeli ve çözüme proaktif katkı sağlamalıdır.

Devletimizin bu eylem planını çok olumlu karşılıyor ve destek olmak için bazı projeleri hayata geçiriyoruz.

Türkiye'nin bahsettiğimiz demografik fırsat penceresine üstünlüğünün üretim ve kalkınma sürecine katkı sağlayabilmesi için gençlerin bilgi ve beceri düzeylerinin artırmak suretiyle iş gücü piyasasında aktif olarak yer almaları elzemdir. İşte MÜSİAD olarak bu konuda üzerimize büyük bir sorumluluk düştüğünü düşünerek genç istihdamına ilişkin ülke genelinde hayata geçirerek, 'Dinamik Kariyer İstihdam Programı'na start vererek bu sorunun çözümüne katkı sunmayı hedefliyoruz. Projemizde genç istihdam alanları, gençlerin çalışma isteksizliğinin nedenlerine ilişkin nitel çalışmalar, üye şirketlerimizin istihdam ihtiyaçları, istihdam için eğitim ihtiyaçlarına ilişkin analizler, yine şubelerimiz ve üyelerimizle bölgesel istihdam fuarları gibi önemli alt bileşenleri bulunmaktadır. Bir mesleki eğitim ve istihdam modeli sunarken diğer yandan da projenin kendi çıktısı olarak da istihdam hedefliyoruz. Gençlerin dinamizmini kavrayacak dinamik bir istihdam eko sistemi oluşturmayı hedeflemeliyiz. Dinamik olmalı ki dünyanın değişimine ayak uydurabilelim. Bu sebeplerden de MÜSİAD Akademiyi daha fonksiyonel ve dinamik bir pozisyona kavuşturup söz ve eylem sahibi 'iş ve liderlik enstitüsüne' evirmeyi hedefliyoruz.

MÜSİAD Akademiye eğitim felsefemiz bilmek değil yapabilmek olacaktır. Aslında mesleki eğitime ilişkin tüm bakış açımızı 'yapabilmek' üzerine çevirebilirsek yukarıda bahsettiğimiz istihdam arzı ile talebi arasındaki boşluğu hızlıca kapatabiliriz.

Dinamik Kariyer Projemiz aşağıdaki temel bileşenlerden oluşmaktadır.

- Dünya ve Türkiye için işgücü piyasası mevcut durum analizi (OECD, ILO, WB, TÜİK ve Bölgesel Verilerle),
- Hem paydaşlar hem de gençlerle yapacağımız Sorun tespit çalışmaları,
- İşgücü talep ve arz yönlü saha araştırma (işveren beklentilerine yönelik talep yönlü nitel araştırma ile İssiz ve NEET Gençlere Yönelik arz yönlü araştırma ile),
- MÜSİAD Akademi bünyesinde gençlere yönelik sürdürülebilir bir eğitim ve danışmanlık Enstitüsünün kurulması, eğitim modeli ile eğitim ve danışmanlık içeriklerinin yapılandırılması
- Üyelerimizle bölgesel genç istihdam fuarları
- Dinamik Kariyer TV programı ve kariyer portalı

Bir iş adamları derneği olarak bu konu özellikle iş gücü eksikliği nedeniyle yaşanan üretim kayıplarının da önüne geçecektir. Biz insanın üretimdeki en önemli değer olduğuna inanan bir misyonu temsil etmekteyiz.

Dinamik Kariyer programımızda özellikle 'ara eleman' ya da 'mavi yaka' kavramlarını da değiştirecek bir iletişim faaliyetleri de yürütmek istiyoruz. Gözleme dayalı araştırmalar **bize gençlerin, ara eleman olarak tanımlanan ücreti yüksek işler yerine masa başı veya beyaz yaka işlerde daha düşük ücretlerde çalışmaya razı olduklarını da gösteriyor. Bu bize bazı konularda iletişim dilimizindi iyi yönetilmesi, bu anlamda bir farkındalık çalışması yapılması gerektiğini de ifade ediyor. Aslında gençlere 'ara eleman' değil 'aranan kıymet 'olduklarını söylemek gerekiyor. Onlar gerçekten de çok kıymetli ve bu ülkenin sahip olduğu en önemli değer.**

Özetlemek gerekirse arzu ettiğimiz mesleki eğitim modeli; dinamik, yerel talep ve ihtiyaca duyarlı, kısa sürede iş gücü piyasasına entegrasyon sağlayacak, beceri geliştirme odaklı, kişisel gelişimi önceleyen kendi kendine ayakta kalabilen bir ekosistem.

Bunun yanında ülkenin kalkınma, ekonomi ve sosyal politikalarına yön veren bir MÜSİAD hedefliyoruz. Bunu gerçekleştirmek içinde Sürdürülebilir bir Kurumsal Kapasite oluşturmak için yapısal bazı dönüşüm, değişim ve gelişim programları uygulayacağız. MÜSİAD ne kadar güçlü olursa bir sivil güç olarak kamuya politika üretmede o kadar destek sağlayabiliriz bilinciyle; üyelerimizden profesyonel çalışanlarımıza top yekûn bir kurumsal gelişim programı uygulamaya geçireceğiz. Güçlü MÜSİAD güçlü Türkiye, güçlü bir Türkiye güçlü bir İslam Alemi ve güçlü bir İslam alemi ise daha adil bir dünya demektir.

Özetlemek gerekirse Türkiye dünyanın yaşamış olduğu bu dalgalanmalardan pozitif ayrıştıracak önemli bir güç, istihdam ve üretime hazır genç nüfusu olacaktır. Demografik Fırsat Penceresi açılmış olan ülkemizin bu gücü avantaja çevirmek için Devlet, özel sektör, STK'lar hep birlikte çabalamalıyız. Elbette en önemli rol de gençlerimize düşmektedir. Onların yapacağı en önemli şey ülkemizin büyüklüğüne olan inançlarını diri tutmak olmalıdır. MÜSİAD olarak biz ülkemizin pozitif ayrışacağına inanıyor ve bunun içinde tüm imkanlarımızla çalışacağımızı tekrar vurguluyoruz.



Metin KARAMAN

Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkan Yardımcısı

Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Türkiye Yeterlilik Çerçevesi

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Ulusal Yeterlilik Sisteminin (UYS) kurulması ve işletilmesi amacıyla 5544 Sayılı Kanun ile kurulmuştur. UYS eğitim ile istihdam arasında doğru ilişkinin kurulmasını sağlayan, bireylerin bilgi ve becerilerinin; güvenilir, şeffaf ve uluslararası kıyaslanabilir bir altyapı içinde değerlendirilmesine ve belgelendirilmesine imkân veren faaliyetler bütünüdür. UYS kapsamındaki tüm faaliyetler ilgili sosyal tarafların, sivil toplum örgütlerinin, kamu kurum ve kuruluşlarının ortak çalışmaları ile gerçekleştirilmektedir, MYK bu çalışmaları koordine etmektedir.

MYK, 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile çalışma hayatında çok önemli görevleri de üstlenmiştir. Bu kapsamda, ülkemizde tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışanların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olması zorunlu hale getirilmiş, çalışanlarımızın MYK sınav ve belgelendirme masraflarının işsizlik sigortası fonundan karşılanmasına yönelik düzenlemeler yapılmış ve ülkemizde verilecek tüm mesleki ve teknik eğitimin MYK tarafından yayımlanan ulusal meslek standartlarına göre verilmesi yasal zorunluluk haline getirilmiştir. Bu düzenlemeler MYK'yi görev ve sorumlulukları itibarıyla Türkiye'nin Yeterlilikler Kurumuna dönüştürmüştür.

MYK'nin temel vizyonu eğitimin istihdamla uyumunu güvence altına alarak nitelikli insan kaynağının oluşmasına öncülük etmek, uluslararası ölçekte tanınan, etkin ve saygın bir kurum olmaktır. Kalite güvencesi sağlanmış ulusal yeterlilik sistemini oluşturmak ve sürdürmek, MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerine uluslararası ölçekte itibar sağlamak ve böylece işgücünün hareketliliğini kolaylaştırmak Kurumun stratejik hedefleri arasında bulunmaktadır.

Ülkemiz çalışma hayatında nitelikli ve belgeli işgücünün ehliyeti konumuna dönüşen, uluslararası akreditasyona sahip MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri, 2019 yılından bu yana tüm mesleklerde Türkçe-İngilizce olarak çift dilde düzenlenerek meslek sahiplerinin uluslararası iş gücüne katılımını kolaylaştırmada saygın bir belge olduğunu göstermiştir. Yeni tasarıma sahip çift dilli belgeler ile vatandaşlarımızın yurtdışı iş ve kariyer arayışları kolaylaşmaktadır. Türkçe-İngilizce'nin yanı

sıra adayların tercihinine göre Türkçe-Almanca, Türkçe-Fransızca, Türkçe-İspanyolca, Türkçe-Rusça ve Türkçe-Arapça gibi dillerde de düzenlenebilmesine olanak sağlanmıştır.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi uluslararası tanınırlığı sayesinde özellikle yurt dışı projelerde ve işletmelerde istihdam edilen vatandaşlarımız tarafından talep edilmekte ve çalışanlar belgelerini İngilizce başta olmak üzere yeminli tercüme hizmeti alarak tercüme ettirmek zorunda kalmakta iken artık MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin gidilecek ülkenin diline göre ilave bir ücret ödenmeden çift dilli olarak düzenlenebilmesi ile yeminli tercümanlık ve noter onayı gibi masrafların belgeli işgücü üzerine ek yük oluşturmaması sağlanmıştır.

MYK belgelerinin yaygınlaşmasıyla sağlanacak nitelikli işgücü istihdamı ile iş sağlığı ve güvenliği açısından ciddi iyileşmeler gerçekleşecek orta ve uzun vadede tüketiciye daha kaliteli mal ve hizmet sunulacak ve işsizliğin azalmasına katkı sağlanacaktır.¹

¹ Teşvik ile ilgili detaylı bilgi için 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 74.maddesi.

Prof. Dr. Vatan KARAKAYA

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Rektörü

Eğitim ve Üretim Sektörleri Bağlamında Kalite Süreçlerinin Yeri ve Önemi

Toplumsal kalkınma ve refah arayışının belirli gerek şartlarının varlığı iyi bilinen bir gerçektir. Bu gerek şartların ilki nitelikli insan gücü ikincisi de yüksek katma değerli ürün üretimidir. Her iki alanda da başarı; mantıksal olarak iyi planlanmış süreçlerin takibiyle mümkün olabilmektedir. Eğitim ve üretim süreçlerinin mantıksal planlamasının genel adı kalite süreçleri olarak ifade edilmektedir. Kalite süreçleri olarak ifade edilen döngü her iki alanda da Planlama-Uygulama- Kontrol etme- Önlem alma şeklinde, kısaca PUKÖ döngüsü olarak adlandırılan, dörtlü bir süreci ifade etmektedir. Sektörlerin tanım ve değişkenleri farklı olsa da kalite süreçlerinde PUKÖ döngüsü mantıksal planlamayı sağlamakta ve eğitim ve üretimin hedeflerini gerçekleştirmekte etkili bir yöntem olarak hala günümüzde geçerliliğini sürdürmektedir.

Sektörlerin tanım ve değişkenlerine bağlı olarak PUKÖ döngüsünün nasıl sağlanacağı üzerine bu dört aşamayı açıklamak konunun anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

PUKÖ çevrimi aşağıdaki öğeleri barındırmaktadır:

- 1. Planlama** basamağında; hedefler belirlenerek bu hedeflere kimlerin nasıl ulaşacağı hususunda detaylı tanımlamalar yapılır. Bu noktada “Neredeyiz?” ve “Nerede olmamız gerekiyor?” sorularının yanıtlanması ve varılmak istenen hedefe nasıl ulaşılacağına dair detaylı planlamalar yapılması gerekmektedir. Bunların yanı sıra, muhtemel çözüm yollarına ilişkin bir yol haritası da belirlenmelidir.
- 2. Uygulama** basamağında, bir önceki aşamada yapılan plan ve belirlenen muhtemel çözüm yolları gerekirse pilot düzeyde olacak şekilde uygulanır ve sınanır.
- 3. Kontrol etme** basamağında, istenilen sonuca ilişkin denemesi yapılan önlemlerin işe yararlılığı saptanarak hedefe ne kadar yaklaşıldığı sorusuna yanıt aranır. Bu aşamada ortaya çıkan sonuçlarda olumsuz bir durumun olup olmadığından emin olmak önem arz etmektedir. Hedeften sapmalar olması durumunda bir sonraki aşamaya geçilerek bu sapmaların nedenleri araştırılır ve olumsuz durumları ortadan kaldıracak çeşitli tedbirler alınır.

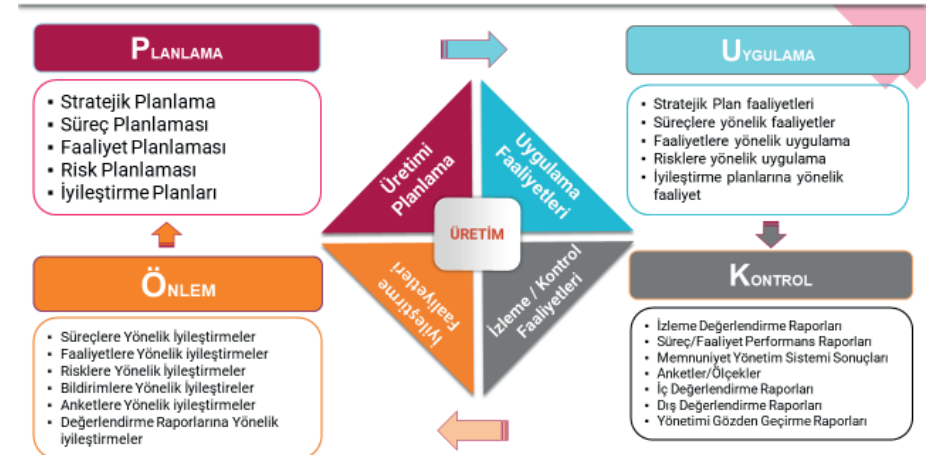
4. Önlem alma basamağında, uygulama sürecinde elde edilen sayısal veriler girdi olarak kullanılır ve ortaya çıkan eksiklikler ve hataların tespiti yapılır. Bu doğrultuda, eğer hedefe ulaşıldı ise kontrol mekanizmaları kurulur ve kalıcı bir sisteme geçiş yapılır. Böylelikle sorunun tekrar gündeme gelmemesi için gereken tedbirler alınmış olur. Hedefe ulaşılamaması durumunda çevrim planlama aşamasından tekrar başlatılır. Dolayısıyla süreç bir döngü haline gelmiş olur.

Bu döngünün tekrarlanması eğitim ya da üretim sektörü için önemli bir kavram olan sürdürülebilirliği temsil etmektedir. Sürdürülebilirliği sağlamak için tekrarlanan döngülerin oluşturduğu iç kalite kontrol sistemlerinin kurulması gerekmektedir. Eğitim ve üretim sektörleri için iç kalite kontrol sistemlerinin PUKÖ döngülerinin dayanak noktaları eğitim sektörü için program tasarımı-süreç yönetimi-ölçme ve değerlendirme iken üretim sektörü için de stratejik plandan elde edilecek, stratejik amaçlar-performans hedefleri- performans göstergeleri şeklinde verilebilir. Eğitimde program tasarımı, üretimde stratejik planın tasarlanması uluslararası niteliklere sahip olması gerekmektedir. Aksi halde eğitimin çıktısı olan nitelikli insan gücü, nitelikli olsa bile üretimde uluslararası dolaşıma girmesi mümkün olmayacaktır.

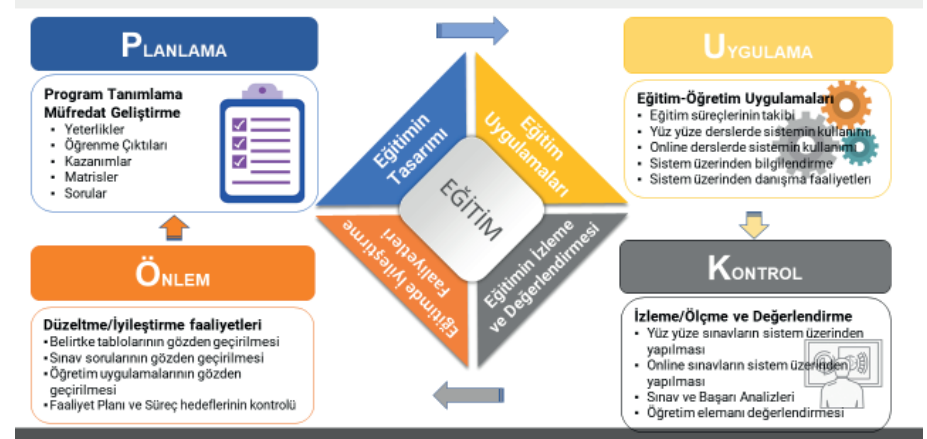
Eğitim ya da üretimin uluslararası dolaşıma girmesinin şartlarından biri ilgili sektöre ait akreditasyon kuruluşlarından akredite edilmesidir. Akreditasyon kuruluşlarından alınacak belgeler ilgili ürünün kalitesinin uluslararası nitelikte olduğunu teyit etmektedir. Uluslararası dolaşım için gerekli olan bu hedefler ancak uluslararası standartların gereklerini; üretimde stratejik plana, eğitimde de program tasarımlarına ekleyerek oluşturulacak iç kalite kontrol sistemleriyle sağlamak mümkündür. Sektörlerin yapısına uygun iç kalite kontrol sistemleri sektör çıktılarının uluslararası talep edilirliliğinin garantisi olarak görülmelidir. Kalite süreçlerine bağlı yönetilen sektörlerin istikbali her zaman daha güvende olacak ve hedef kitesine de daha fazla güven verecektir.

Tartışmanın esasını oluşturan PUKÖ döngüsünün üretim ve eğitimde tasarımı içeren aşağıdaki şekillerle hem üretimin tasarlanmasında alt başlıkların vurgulanması hem de eğitimde program geliştirme ve ilgili süreçlerin alt başlıklarını toplu olarak dikkatlere sunulmaktadır.

Üretimin P U K Ö Döngüsü



Eğitimin PUKÖ Döngüsü





Prof. Dr. Ramazan BAYINDIR

Gazi Üniversitesi Rektör Yardımcısı

Mesleki Eğitimde Örgün Öğrenim Ortamı ve Müfredat (Sorunlar, Temel Nedenleri ve Sorunun Neden Olduğu Sonuçlar)

Ülke ekonomisinin sürdürülebilir bir gelişme gösterebilmesi için teknolojiye dayalı sanayileşme büyük önem arz etmektedir. Yüksek katma değerli ürünleri de kapsayacak şekilde sektörel yatırımların nitelikli iş gücü ile de desteklenmesi gerekmektedir. Son yıllarda teknolojik olarak büyük yatırımlar yapılmış olmasına rağmen sektörlerin nitelikli eleman sıkıntısı çekmesi ve istihdam edebilecek yeter miktarda iş gücünü bulamaması çözüm noktasında gözlerin mesleki ve teknik eğitime çevrilmesine sebep olmaktadır.

04 Ekim 2022, MÜSİAD Genel Merkezinde gerçekleştirilen mesleki eğitimde örgün öğrenim ortamı ve müfredat Çalıştay ile, mesleki eğitimin paydaşları bir araya gelerek çözümün bir parçası olmak adına Kamu kurumları, Üniversiteler ve ilgili STK'ların temsilcileri ile "Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Artırılması" üzerine öğrenim ortamları ile müfredatın değerlendirilerek yaşanan sorunlar, sebepleri ve çözüm önerilerine yönelik olarak tespitler tartışılmıştır. Bu kapsamda mesleki ve teknik eğitimde; müfredat, okul, öğretmen, öğrenci ve sektöre yönelik bir çerçevede değerlendirmeler ele alınmıştır. Her bir başlık aşağıda detaylı olarak verilmeye çalışılmıştır.

MÜFREDAT

Mesleki ve teknik eğitimde uygulanan müfredatın güncelliği ve uygulanabilirliği büyük önem arz etmektedir. Sürdürülebilir bir güncelleme süreçlerinin geliştirilerek uygulamaya aktarılamaması durumunda iş dünyası ile mesleki eğitim kurumları arasında iletişim ve işbirliklerinde sorunlar yaşanacaktır. Bu husus mesleki eğitimde gereksiz yatırımların yapılmasına, yol açacak ve öğrencilerin yeterlilik eksikliklerine ve yeterlilik uyumsuzluklarına yol açacaktır. Bununla birlikte iş dünyası aradığı nitelikli işgücüne ulaşamayacak, aldığı eğitim sonucunda öğrenciler mezun oldukları iş kollarında iş bulmada yaşayacakları zorluklar neticesinde farklı iş kollarına yöneleceklerdir. Bu husus mesleki eğitime olan ilginin azalmasına sebep olacaktır. Ayrıca, sektörün ihtiyacı olan nitelikte işgücüne ulaşmada sorunlar yaşanması ülkemizin ekonomik gelişmesinde de sorunlara yol açacağı gibi, ekonomimizin büyümesinde yaşanan sorunlar mesleki eğitim kurumları ile sektörün

İhtiyacı olan kaynaklara ulaşmada da zorlukların yaşanmasına sebep olacaktır. Ayrıca küresel rekabet ortamında hiçbir ülke zaman, kaynak israfına tahammülü olmadığı tüm paydaşlar tarafından bilinen bir husustur.

Bu kapsamda, Milli Eğitim Bakanlığı, ilgili birimlerinin iş dünyası ve sektörle yeterince iletişim içinde olmamaları, bu konuya yönelik olarak uygulama yanlışlarının yanı sıra mevzuat noktasında gerekli düzenlemelerin yapılmamış olması, program hazırlama ve geliştirme komisyonlarında görevli personelin program geliştirme, sektörel yeterlilik, alan yeterliliği gibi konularda yeterince tecrübeli olmaması, program hazırlama ve geliştirme çalışmalarına katkı veren sektör temsilcilerinin iş dünyasının güncellemeleri ve teknolojiye güncel yaklaşımları, müfredatı nasıl aktarılması gerektiğine yönelik olarak yeterince tecrübe sahibi olmamaları, sektör bazlı başarı örneklerine yönelik olarak farklı ülkelerdeki uygulamaların ülkemize nasıl adapte edileceğine yönelik olarak pilot çalışmaların yaygın olmaması, Müfredatın uygulamaya yönelik altyapısının, insan kaynağının oluşturulmadan güncellemesi, özellikle uygulama gerektiren yeterliliklere yönelik olarak okul ve işyerinde gerekli altyapının oluşturulmaması ve ilgili öğretmenlerin tecrübe ve bilgi eksikliklerinin giderilmesinde yaşanan zorluklardır.

Çözüm önerisi olarak, özellikle mesleki eğitime başlayan öğrencilerin özellikle akademik derslere yönelik olarak hazır bulunuşluklarında büyük farklılıklar vardır. Okulların alt yapı ve imkânları ile öğrencilerin hazır bulunuşluklarını da dikkate alarak müfredat hazırlanırken farklı seviyelere hitap edecek ayrıştırılmış müfredatlar oluşturulmalıdır. Müfredat hazırlama çalışmalarında ulusal bazda uygulamada birlikteliği esas alınmaktadır. Genel amaçlar doğrultusunda resmi programın uygulanmasında okullar sektörlerin bölgelerindeki teknolojik farklılıkları ve ihtiyaçlarını da dikkate alarak program uygulamalarına yansıtabilecek özerkliğe sahip olmaması, iş dünyası bilimsel ve teknolojik farklılıkları da içerecek şekilde markalaşmaya dayalı bir sektörel bazda ulusal ve uluslararası bir rekabet içerisinde.

İş dünyasında yer alan personelin mesleki bilgi ve tecrübelerinin yanında insani değerlerde büyük önem arz etmektedir. Mesleki eğitim programlarında bilgi ve beceriye yoğun olarak yer verilerek tutum ve davranışa yeterince değer verilmemesi, sektörel bazda meslek elemanları çeşitli kurum ve kuruluşlardan edindikleri eğitimleri ve sahip oldukları yetkinlikleri çeşitli belge, sertifika ve diplomalarla kanıtlamaktadır.

Mesleki eğitimler artık ulusal olmanın yanı sıra uluslararası olarak formal, informal ve serbest olarak kazanılması mümkün olabilmektedir. Günümüzde artık mesleki belgelerin kalite güvencelerini yanında birbirleri ile mukayese edilebilmeleri, mesleki derinlik ve ağırlıklarına yönelik olarak belge, sertifika ve diploma programlarının kredileri netleştirilerek uygulamada kullanılabilir hale getirilmelidir.

Becerilerin kazandırılmasına yönelik olarak müfredatlar sektörel ihtiyaçları karşılayacak düzeyde atölye ve laboratuvar uygulamalarına da yer vermelidir. Uygulamaya yönelik eğitimlerde kalabalık mevcudu olan sınıflarda öğrencilerin becerilerini yeterince geliştirememelerine yol açmaktadır. Ayrıca, mesleki eğitimde öğrencilerin staj çalışmaları büyük bir önem arz etmektedir. Ulusal bazda düşünüldüğünde yeterince sayıda ve nitelikte staj yapılabilecek işyeri bulmada sorunlar yaşanmaktadır. İş dünyasında öğrenciler, staja yönelik destek bulmada zorluklar yaşamaktadır. Staj uygulamalarında öğrencileri eğitim süreçleri dışında işlerde çalıştıran kurumlar mevcuttur. Okul imkânlarında yaşanan sorunlar, veli ve öğrencilerden gelen yoğun talep ve baskılardan kaynaklı olarak öğrenciler mesleklerine yönelik etkin bir staj uygulaması yapamamaktadır. Öğrencilerde mesleki yetersizlik, öz güven kayıplarına yol açmakta ve mesleki eğitime olan güven sarsılmaktadır.

İş dünyasında öğrencilerin etkin bir staj yapmalarına yönelik olarak yeterli sayıda ve nitelikte personele ve gerekli eğitim alt yapısının oluşturulmasında yeterince istekli değildir. Staj imkanı bulamayan öğrencilerin okulda staj yapmalarına yönelik olarak okullarda yeterli nitelikte ortam ve imkan oluşturulmasında sorunlar yaşanmaktadır. Mesleki eğitimde yabancı dile sahip olmak büyük avantajlar kazandırmaktadır. Ulusal ve uluslararası sektörel gelişmeleri takip ederek bireysel gelişimini sağlamanın yanı sıra çalıştığı veya sahip olduğu kurumlarda üretim süreçlerinin geliştirilmesinde ve kalitenin artırılmasına büyük katma değer artışları yaşanacaktır. Yabancı dil eğitimlerinin etkinliği artırılmalı ve mesleki eğitim merkezi programlarında yabancı eğitimlerine yer verilmesi değerlendirilmelidir.

Yenilenen programların pilot uygulamalarının yapılması sağlanmalıdır. Pilot uygulama süreçleri değerlendirildikten sonra genel uygulamaya geçilmelidir. Okullarda müfredat değişikliğine bağlı kademeli uygulamalarda yaşanan sorunların da önüne geçilmiş olacaktır.

Mesleki eğitimde kalite güvence esaslarına etkin olarak uygulanabilir hale getirilmelidir. Etkin bir Kalite güvencesi sistemi kurularak hayat geçirilmelidir. Bir mesleğin veya alanın eğitiminde öncelikle öğretilmesi gereken bilgi ve beceri ve tutum ve davranışlar olarak adlandırılan temel yetkinlikler her bir meslek için titizlikle belirlenerek programlar bu esaslar doğrultusunda geliştirilmelidir. Bilgi temeline dayanan müfredatta güncellenme ihtiyacı neredeyse her yıl yapılması gerekebilir. Bu nedenle mesleğe veya alana yönelik genel, temel, ana ve özel yeterlilikler oluşturulacak komisyon tarafından belirlenerek müfredatın kalıcı olması sağlanmalıdır. Her bir alan/dala yönelik olarak ulusal bir izleme komisyonu kurularak programların hazırlaması, geliştirilmesi, izlenmesi vb. konularda çalışmalar yürütülmelidir.

Ulusal ve bölgesel bazda ihtiyaç duyulan mesleklere yönelik olarak sayısal ve niteliksel insan kaynakları planlaması yapılmalıdır. Mevzuat kapsamında işletmelerde stajyer bulundurulması Kanun ile belirlenmişken bunun uygulamada yapılmamaktadır. İşletmelerin ve kurumların çalıştırdığı çalışan sayısının belli oranında stajyer çalıştırılması güvence altına alınmalıdır. Staj için işletmelerde belli yeterliliklerin aranması gereklidir. Mesleki eğitim bilgiden öte beceri, tavır ve tutum ağırlıklı bir eğitim olması nedeniyle pahalı bir eğitim olarak değerlendirilebilir. İşletmeler/kurumların fiziki ve teknolojik altyapısı kullanılması önem arz etmektedir. Bu nedenle, işletmelerin kendi bünyelerinde eğitim birimleri oluşturması teşvik edilmelidir.

PERSONEL EĞİTİMİ

Mesleki ve teknik eğitim süreçlerinde görev alan öğretmenlerin yanı sıra iş dünyası temsilcilerinin de sürekli olarak iş dünyasının ihtiyaçları ve hedefleri, sektörel gelişmeler ve eğitim kurumlarının ihtiyaçları ve geliştirilmelerine yönelik olarak iş birliği içerisinde karşılıklı olarak bilgi paylaşımında bulunmaları gerekmektedir. Bu noktada yaşanacak iletişim sorunları mesleki eğitimde kalitenin düşmesine neden olacaktır. Etkili ve sürdürülebilir bir işbirliği için mesleki eğitimde rol alan personelin bir arada eğitim ve paylaşımı ve planlamaların da bulunmaları gerekmektedir.

Müfredatlar teknolojik olarak güncellense dahi müfredattaki bu güncellemelere yönelik olarak ilgili personellere hizmet içi eğitimlerin yeterince verilememektedir. İlgili eğitim personelinin hizmetiçi eğitimlere katılmalarına yönelik yeterince süreç oluşturulmamıştır. Öğretmenlerin güncel teknolojiyi takip etmeleri ve kendilerini

güncellemede problem yaşanmaktadır. Kendilerini geliştirmelerine yönelik olarak teşvik edilmeli, üniversiteler ve iş dünyası ile etkili işbirliğine dayalı eğitim ortamları oluşturulmalıdır. Yapılan eğitimlerin fayda ve çıktılarının izlenmesine yönelik süreçler oluşturulamamıştır. Meslek dersleri öğretmenlerinin atanma branşlarına yönelik olarak genel ve özel alan yeterlilikleri belirlenmelidir. Farklı programlardan öğretmen kaynağının sağlanıyor olması her zaman için öğretmen yeterliliklerinin sorgulanıyor olmasına neden olmaktadır. Sanayi tesislerinde eğitim yolları oluşturulması teşvik edilmelidir. Uygun sanayi kurumlarında tesis içerisinde üretim süreçlerinin yerinde izlenmesi ve görülebilmesine yönelik olarak eğitim süreçleri/güzergâhları oluşturulmalıdır.

Öğretmenlerin kişisel ve öğretmenlik mesleki gelişimlerine yönelik dijital platformlarda (EBA, ÖBA gibi) uzaktan eğitim içerikleri yer almaktadır. Mesleki alan/dallar için öğretmen ve öğrencilerin eğitim öğretim süreçlerini destekleyecek içerikler de üretilmesi faydalı olacaktır.

ÖĞRENCİLER

Mesleki eğitimde öğrencilerin yetenekleri ve istekleri doğrultusunda ala/dallarda eğitim görmeleri büyük önem arz etmektedir. Öğrenciler eğilimleri ve yetenekleri olan meslekleri öğrenmede büyük bir istek ve mutluluk duyacaklardır. Mesleki eğitime yönlendirilen öğrenciler ilgi ve yeteneklerinden çok, ortaokulda göstermiş olduğu başarı ve not durumları dikkate alınmaktadır. Meslek seçiminde velinin isteği ve çevrenin etkisi veya baskısının yanı sıra mesleklerin ekonomik gelirleri ve refah düzeylerini dikkate alınmakta ve bireyin yetkinlikleri geri plana itilmektedir. Öğrenciler mesleki eğitime girmeden ilgi ve yetenekleri tespit edilerek öğrencinin öz değerlendirmesini yapması sağlanmalıdır. Bu noktada etkili bir şekilde öğretmen, öğrenci, veli ve okul işbirliğinin sağlanması ile öğrenciler istek ve kabiliyetleri doğrultusunda mesleklere yönlendirilecektir. Hobilerini işleri yapabilen bireyler hayatlarında başarı ve mutluluğu yakalayacaklardır. Bu şekilde mesleklerine yönelik olarak gelişmeleri takip ederek gerek duydukları mesleki gelişmeleri kazanmada daha istekli olacaklardır. Hiçbir birey mutlu olmadı bir işte/meslekte başarılı olamadığı gibi rutin uygulamaların üstüne de çıkamayacağı görülmektedir. Öğrencilerin meslek seçimi ve kariyer planlamalarını yapmalarını amacıyla; Her sektörün kendi içerisinde iş tanımlarının oluşturulmalı, mesleklerin çalışma

şartlarının ve ekonomik gelirlerine yönelik bilgilerin verilmesi, mesleklerinde başarılı olmuş kimselerinde hayatlarından kesitler veren içeriklerin oluşturulması fayda sağlayacaktır. Mesleki eğitim almış kişilerin öncelikli istihdamına yönelik gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bazı mesleklerde mesleki belge zorunluluğu olmasına karşın hala mesleki eğitim almamış, yetkin olmayan kişilerin istihdam edilmesi hem mesleki eğitime yönelmenin önünü kapatmakta hem de yapılan işin/hizmetin kalitesini düşürmektedir. Mesleki eğitime yönelmede öğrenci, veli ve toplum üzerindeki olumsuz algısının kırılması, mesleki eğitime yönelmenin teşvik edilmesi ve mesleki eğitim alan öğrencilerin istihdamına yönelik tüm tarafların katılımı ile eylem planı oluşturularak etkin bir şekilde uygulanması sağlanmalıdır.

Prof. Dr. Sinan Serdar ÖZKAN

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektör Yardımcısı

Çalışanların Bilgi ve Becerilerinin Artırılması İçin Eğitim Merkezlerinin Desteklenmesi ve Eğitimcilerin Gelişimi

Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştay kapsamında 1. masada “Çalışanların Bilgi ve Becerilerinin Artırılması İçin Eğitim Merkezlerinin Desteklenmesi ve Eğitimcilerin Gelişimi” konusu incelenmiştir. Bu kapsamda oluşturulan çalışma grubunda ilgili paydaşları temsilen; öğretim üyeleri, Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ve Mesleki Eğitim Merkezi yöneticileri, farklı sektörlerden iş insanları ve yöneticileri, mesleki eğitim danışmanlık kurum temsilcileri yer almıştır. Çalışma metodolojisi olarak grup üyelerinden öncelikle konuyla ilgili sorun tespitleri alınmış ve ardından her bir sorun için çözüm önerilerinin ortak akıl ile belirlenmesi sağlanmıştır. Çalışanların bilgi ve becerilerinin artırılmasına katkı sağlayan eğitim merkezlerinin/kurumlarının ve burada çalışan eğitimcilerin gelişimi için çalıştayda 4 ana başlık belirlenmiş ve bu başlıklar altında çalışmalar yürütülmüştür. Bunlar konu başlıkları sırasıyla; “Kurumların Fiziki Şartları”, “İdari ve Eğitici Personel”, “Eğitim” ve “Öğrenci ve Aile” konularında sorunlar belirlenmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Bu başlıklar değerlendirildiğinde ilgili konular için sorunlar ve çözüm önerileri değerlendirilmiştir. Bu çerçevede öneriler genel olarak değerlendirildiğinde çözümlerin bir kısmının kurum bünyesinde ve personelin çalışması ile gerçekleştirilebileceği değerlendirilmiştir. Ancak önerilerinin çoğunluğunun Milli Eğitim Bakanlığı’nın mevzuat güncellemeleri çalışmaları yapması ile iyileştirilebileceği değerlendirilmiştir. Bunlarla birlikte nitelikli iş gücün arttırmak ve mesleki eğitim çalışmalarını desteklemek amacı ile çalıştay katılımcılarıyla aile ve öğrencilerden kaynaklı konular ele alınmıştır. Bu konular değerlendirildiğinde; mesleki eğitim kurumlarının, eğitimcilerin, mesleki eğitim mezunlarının toplumda algısının iyileştirilmesi ve saygınlığının artırılması için çalışmalara ihtiyaç duyulduğu kanaatine varılmıştır.

Çalıştayda üzerinde yapılan konular hakkında yapılan değerlendirmelere göre ilgili başlıklar için sorunlar ve çözüm önerileri ana hatlarıyla bu çalışmanın sonucu olarak aşağıda sunulmuştur.



Muhammed GÜLLÜOĞLU

Genç MÜSİAD Yönetim Kurulu Üyesi

Öğrencilerin ve Gençlerin Mesleki Eğitimden Beklentileri

Mesleki eğitimin gençlerle ilgili olan kısmı genel anlamda, meslek edinimi ve mesleğin icrasında gerekecek temel gereksinimleri sağlamasıdır. Geçmişte tasarlanan ve uygulanan geleneksel bir mesleki eğitimden beklenen; gelecekte yapılması öngörülen işin teknik detaylarını içermesi ve pratik uygulamaları öğrencilerine sağlayabilmesidir. Ancak günümüzde teknolojinin hayatımızın genelinde ve özellikle iş alanlarında etkisini artırmasıyla birlikte, gençlerin mesleki eğitimden beklentileri de sektörün gençlerden beklentileri de hızla değişmektedir. Yapılan araştırmalara göre önümüzdeki 10 senelik süre zarfında, iş tanımları ve iş rollerinin %50'sinin değişeceği öngörülmektedir. Türkiye'de de artan dijitalleşme ile birlikte geleneksel rol tanımları ve iş alanlarının radikal olarak değişmesi beklenmektedir.

Bir gencin eğitim hayatına başladığı ve opsiyonel eğitimler almaya başladığı yaşından mesleki hayatına başladığı zamana kadar yaklaşık 15 senelik bir zaman geçmektedir. Dolayısıyla değişecek iş tanımlarının öngörülmesi ve gençlere uygulanması için en azından 10 senelik öngörü ve meslek ihtiyacı analizinin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Güncel olarak yaşanan nitelikli yazılımcı açığı bunun en önemli örneklerinden birisidir. Gelecek projeksiyonunun doğru yapılması ve gençlerin kariyer planlamalarının bu projeksiyon doğrultusunda yapılması oldukça önemlidir. Bunun için öğrencilerin erken yaşlarında yetenek ve karakterlerine göre mesleki eğilim analizleri yapılabilir ve dijital ortamda oluşturulacak öğrenci portfolyosu ile öğrenim hayatı boyunca öğretmenlerinin katkılarıyla kümülatif bir tablo oluşturulabilecektir. Buna göre ihtiyaç olan meslek sınıflarındaki eksiklik, kabiliyeti ve karakteri uygun olan gençlerin yönlendirilmesiyle giderilebilecektir.

Gençlerin aldıkları eğitimden sonra iş hayatına en ideal bir şekilde giriş yapabilmeleri için bazı ihtiyaçlar ve geliştirilmesi gereken alanlar bulunmaktadır. Özellikle iş hayatında yapacakları işlerin eğitim hayatında pratiklerinin yapılabilmesi oldukça kritik bir durumdur. Ayrıca gençlerin girişimcilik alanında desteklenmesi Türkiye ekonomisi için de oldukça faydalı olacaktır. Gençlerin eğitimler esnasında girişimcilik yönlerinin gelişmesinin sağlanması ve girişim kurmaları için gerekli ortamların sağlanması, gençlerin girişimlerine başlaması ve girişimlerinin şirketlere dönüşerek başarılı kurumsal işletmelerin ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Yapılan çalıştay sürecinde, ilgili masada gençlerin yoğun ilgisi ve katılımlarıyla interaktif bir tartışma ortamı oluşturulmuştur. Gençlerin önerileriyle şekillenen sorun ve çözüm önerileri eşleştirilmiş ve detaylandırılmıştır. Programın organizasyonu ve ev sahipliğinden ötürü MÜSİAD'a ve Yönetim Kurulu Üyesi Sn. Savaş Yılmaz Bey'e teşekkür ediyoruz. Çalıştayın ülkemiz ve gençler adına güzel sonuçlara vesile olması dileğiyle, saygılarımızı sunarım.



2. BÖLÜM TEMATİK MASA NOTLARI



1. Masa Başlığı

**Formal Eğitim Dışında Çalışmalarla
Kazanılan Becerilerin Sertifikasyonu**

Moderatör
Metin Karaman, MYK Başkan Yardımcısı &
Prof. Dr. Vatan KARAKAYA, Ahi Evran Üniversitesi Rektörü

1. Masa Başlığı:**Formal Eğitim Dışında Çalışmalarla Kazanılan Becerilerin Sertifikasyonu**

**Moderatör : Metin Karaman, MYK Başkan Yardımcısı &
Prof. Dr. Vatan KARAKAYA, Ahi Evran Üniversitesi Rektörü**

Ana sorun

- Sertifika ve belge veren çok fazla sayıda kurumun bulunması,
- Yeterli ölçme değerlendirme yapılmaması,
- Sertifika ve belgelerin iş piyasasında ve uluslararası arenada geçerliliğinin olmaması,
- Sertifika ve belge , teşvik ve denetim mekanizmalarının yetersiz olması.

Çözüm önerileri

- Eğitim ve sınav ayrımının yapılarak sertifikaların iş piyasasında da kabul edilen uluslararası akredite sınav ve belgelendirme kuruluşlarınca verilmesi,
- Milli Eğitim Bakanlığı (özel öğretim kuruluşları dahil) ve üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezlerinin Türkiye yeterlilikler çerçevesi sistemine dahil edilmesi için kalite güvencesi süreçlerinin tamamlanması,
- Sertifikaların dijital olarak doğrulanması,
- MEB ile Sosyal Güvenlik Kurumu arasında işbirliği yapılarak diploma ve sertifikaların teşvik aşamalarında dijital olarak paylaşılması,
- Devletimizce yürütülen değişik kurs ve belgelendirme projelerinin sektörle iş birliği halinde ve sektörün ihtiyaçları doğrultusunda denetiminin yapılarak kamu kaynaklarının etkili ve ekonomik kullanımının sağlanması.

Katılımcılar

- Metin Karaman
- Vatan Karakaya
- Mustafa Halil Aydın
- Furkan Yaşar
- Şehrazat Cengiz
- Hikmet Baydar
- Yaşar Önder
- Cemil Akpınar

2.Masa Başlığı

İstihdam ve Sektörel Beklentiler

Moderatör

**Ünsal Sözbir, MÜSİAD Sektör Kurulları ve
İş Geliştirme Komisyonu Başkan Yardımcısı**

2.Masa Başlığı : İstihdam ve Sektörel Beklentiler

**Moderatör: Ünsal Sözbir, MÜSİAD Sektör Kurulları ve İş Geliştirme Komisyonu
Başkan Yardımcısı**

Sorunlar

1. İŞKUR ve benzeri kanallar denenmesine rağmen eleman bulmanın zorlaşması
2. Mavi yakaya göre beyaz yaka çalışanın çok kolay bulunabilmesi
3. Eğitim politikalarında yanlışlıkların yer alması
4. Eğitim modelinin akademik dezavantajlar sağlaması
5. Eğitim içeriğinin eksikliği ve yanlış yönlendirmelerin yer alması
6. İhtiyaca yönelik hatalı planlamaların yapılması
7. Nitelikli öğrenci eksikliği
8. Rekabetin fazla olması
9. Mesai saatinin fazla olması (özellikle perakende sektöründe)
10. MESEM'in tanıtımının eksikliği
11. Üniversite mezun sayılarının fazlalığı ve bundan kaynaklı diploma kısmetsizliği
12. İşverenler ile okullar arasındaki koordinasyon problemi
13. Firmaların bilgi eksikliği
14. Sektörel okulların yaygın olmaması
15. Çalışanların maaş beklentilerinin fazla olması
16. Ailelerin yaklaşım şeklinde yanlışlıkların bulunması
17. Mezun öğrencilerin mesleğe devam etmemesi
18. Mezunların marka odaklı firmalarda çalışma isteği
19. Öğrencilerin ileri dönük hedef eksikliği
20. Akademi kamu sanayi işbirliği vurgusunun eksikliği
21. Öğrencilerin sektörle içli dışlı olma noktasında eksiklik yer olması
22. Çalışan maliyetinin fazla olması
23. Personelin görev tanımındaki belirsizlik ve firmada birden fazla görevde çalıştırılması
24. Şirket politikalarında yanlışlıklar bulunması
25. Öğrencilerin daha ilkokulda ilgi alanının belirlenmemesi
26. Yönlendirme eksikliği
27. İşe alımlarda eleme sistemi ile personel alınması

28. Meslek yüksek okullarının üniversite kampüsü dışında yer alması
29. Müfredatın sürekli olarak güncellenmemesi
30. İşverenin fazla beklenti içinde olması
31. Staj sürelerinin kısa ve göstermelik olması
32. Sektörel akademinin yaygınlaştırılmaması
33. İşin sevdirmesi noktasında çalışmaların yapılmaması
34. Meslek liselerinin az genel liselerin fazla olması
35. Sanayi bölgelerindeki yanlış göç ve planlama hatası
36. İşin sevdirmesi noktasında çalışmaların yapılmaması
37. Meslek liselerinin az genel liselerin fazla olması
38. Planlama hatası ve sanayi bölgelerindeki yanlış göç

Çözümler

Kısa vadeli çözümler

1. Öğrencilerin iş ortamı tanıyabilecek kısa süreli çalışma ortamlarının oluşturulması
2. Dijital platformlarda sorunlara karşılık çözüm önerilerinin yaygınlaştırılması
3. 12 yıllık eğitimde belli aşamalarda öğrencilere yönelik ciddi yönlendirmelerin yapılması gerekiyor
4. İşverenlerin sanayi bölgelerine yakın okullar ile temas kurmamış olanların kurup çalışmalar gerçekleştirmesi gerekmekte
5. Mesleki teşvik projeleri artırılması
6. Öğrencileri ilgi alanlarına göre yönlendirip liseye kazandırmalı sonrasında da iş dünyasına yönlendirmeli
7. Personele değer verilmeli. Çalışma ortamı iyileştirilmeli. Yan haklar artırılmalı
8. Öğrenci dostu işletme Eleman ve işverenin eğitilmesi

Orta vadeli çözümler

1. Öğrenciler için okul araç ve gereç argümanlarının günün koşullarına göre güncellenmesi
2. Ara eleman ve benzeri kelimelerin kullanılmaması
3. Teşviklerin daha nitelikli hale getirilerek işveren ile buluşturulması gerekmektedir

Uzun vadeli çözümler

1. Alfa kuşağını kazanmak adına şimdiden çalışmalar yapılması
2. Toplum mühendisliğinin doğru yapılması gerekmekte
3. İlgili kurumların planlamayı doğru gerçekleştirerek bölgelere göre nerede hangi işletmenin açılacağını doğru bir şekilde yönetmesi gerekmekte

Katılımcılar

- İlknur Arı
- Recep Vural
- Yeliz Canpolat
- Sinan Altun
- Sinan Gövdeli
- Hüseyin Nisan
- Ferda Tuncel
- Talha Torun
- Şehmuz Kaymaz
- Sedat İli
- İsmail Güler
- Selim Aydın
- Mahmut Burak Yılmaz
- Tolga Durmuş
- Erol Demir
- Ali Kara
- Mehmet Türkoğlu
- Ridvan Ertaş

3. Masa Başlığı

Mesleki Eğitimde Örgün Öğrenim Ortamı ve Müfredat

Moderatör

Prof. Dr. Ramazan Bayındır
Gazi Üniversitesi Rektör Yardımcısı

3. Masa Başlığı: Mesleki Eğitimde Örgün Öğrenim Ortamı ve Müfredat

Moderatör : Prof. Dr. Ramazan Bayındır, Gazi Üniversitesi Rektör Yardımcısı

1. Sorun: Müfredat Güncelliği

Çözüm önerileri

- Uсталık telafi programı başta olmak üzere, diğer meslek alanları güncellenmeli,
- Her bölgenin ihtiyacı farklı olduğundan müfredatta esneklik sağlanmalıdır, etkinliği test edilmeli,
- Öğretmen ve öğrenci bazında müfredatı bireyselleştirmeye izin verilmeli,
- Müfredat güncel ihtiyaçlara ve uygulamalara göre yapılmalı,
- Kaynak bulma ve insan kaynağı desteği ile müfredatı yeniler ve her ders yılı yenilemesi gereken bölümleri yeniler.
- Yapılan bu müfredat paydaş değerlendirmesi ile günceli takip edip etmediği gözden geçirilir.

Hizmet içi eğitim eksikliği

Çözüm önerileri

- Öğretmen ve öğrencilerin sanayi sektörüne yapacakları teknik gezilerin artırılması,
- Öğretmenlerin kendi özelleştirilmiş müfredatı olması durumunda çeşitli kaynaklardan ihtiyaçları olan eğitimleri tamamlaması beklenir, merkezi planlanmış hizmet içi eğitime gerek kalmaz.

Teorik ağırlıklı müfredat

Çözüm önerileri

- Eğitim kurumundan her öğrencinin uygulama yapmasını artıracak tedbirlerin alınması, gerekli araç, gereç ve makine donanımının karşılanması,
- MESEM mantığıyla öğrencilerin işletmelerdeki stajlarını artırarak, sektör iş birliği ile uygulama ağırlıklı bir modelin oluşturulması

Müfredat çakışması

- Hazırlanan müfredatlar her aşamada iş birliği içerisinde yapılmalıdır.

Staj ve İş Yeri Deneyimi Problemi

Çözüm önerileri

- Mevzuat kapsamında işletmelerde stajyer bulundurulması gerekirken, bunun uygulamada yapılmadığı, işletmelerin çalıştırdığı çalışan sayısının belli oranında stajyer çalıştırılması güvence altına alınmalıdır.
- Stajyer maaşına yapılan destek için lise veya üniversiteler aracı tayin edilmemesi SGK sistemi ve e-devlet marifeti ile bu işlemler rahatlıkla yapılabileceği değerlendirilmiştir.
- Kendi kurumunda staj yapan öğrenciyi belli bir süre sonunda istihdam eden firmaya SGK indirimleri ve teşvikler verilebilir.

Mesleki özgüven/motivasyon eksikliği

Çözüm önerileri

- Sanayi desteği de alınarak mesleki eğitim öğrencilerine özendirici burslar ve teşvikler verilmelidir.
- Mesleki eğitim alacak kişiler için yetenek ve ilgi taraması yapılmalıdır.
- Tercih öncesi ilgili mesleklerin çalışma faaliyetleri tanıtılmalı. Avantaj ve dezavantajları açıklanmalıdır.
- İş psikolojisi ve disiplin ile ilgili eğitim ve oryantasyon faaliyetleri yapılmalıdır.
- Mesleki eğitimi tercih eden kişiler başarı hikayeleri gibi özendirici faaliyetler ile motive edilmelidir.
- Mesleki eğitim olan kişilere gelir sağlanması gibi pozitif ayrımcılık yapılan faaliyetler planlanmalıdır.
- Her sektörün kendi içerisinde iş tanımlarının oluşturulması.
- Çalışma şartlarının belirlenmesi
- Gelir seviyesi yukarı çekilmeli
- Toplum nezdindeki itibarlarının filmler, reklamlar, sosyal medya içerisine yedirilerek verilmesi (örn: emek yoğun çalışanlar, tamirciler, dizilerde hep ezilen dar gelirli gösterilmekte. Bu kişilerin de refah içerisinde yaşayıp ailesine güzel bir hayat sunabildiği işlenmelidir.)

- İyi teknikere iyi çalışma olanakları sunan (işveren markasına yatırım yapan) işletmeler olumlu anlamda ifşa edilebilir (Beyoğlu Belediyesi. Beyaz zambak, mavi bayraklı plajlar, kariyer.net insana saygı ödülleri gibi)

Yabancı dil eğitimi

Çözüm önerileri

- Doğru metodoloji ile dil eğitimi verilirse (gramer ağırlıklı olmayan) ihtiyaca karşılık bulunacaktır.
- En az iki dil bilen öğrencinin çalışma ortamı fazlalaşır. Yurt dışı eğitimin önünü açıp çalışması sağlanır.

Katılımcılar

- Ramazan Bayındır
- Ali Erduman
- Sezgin Kaçar
- Sözer Kırca
- Ali Gökhan Er
- Mehmet Çiçek
- Fatih Kalmış
- Sezer Pal
- Bayram Yahyaoğlu
- Nazan Bahar
- Vildan Şen
- Seyyid Ali Ayaz

4. Masa Başlığı

Öğrencilerin ve Gençlerin Mesleki Eğitimden Beklentileri Sorunlar & Çözümler

4. Masa Başlığı: Öğrencilerin ve Gençlerin Mesleki Eğitimden Beklentileri Sorunlar & Çözümler

Muhammed Huzeyfe Güllüoğlu, Genç MÜSİAD Strateji Komisyonu Başkanı

1. Sorun: Okul hayatının yanı sıra girişimcilik faaliyetlerinin yoğunluktan dolayı bir arada götürülememesi

Çözüm:

Girişimciliğin okul hayatıyla birlikte zaman açısından sürdürülebilmesini sağlamak için girişimciliğe yol açabilecek, teşvik edilebilecek atölye çalışmaları düzenlenebilir.

Ayrıca girişimcilik konsepti ders müfredatı ve projeler ile eğitime entegre edilebilir.

2. Sorun: Teknik ve meslek liselerinde sosyal bakımdan (çevre, imaj, kültür, profil) sorunlar

Çözüm:

Farkındalık eksikliği mevcut. Aselsan gibi kurumlarla diyalog ortamları kurulabilir. Meslek liseleri ile teknik liseleri ayrılabilir. Meslek liseleri doğrudan cıracak yetiştirmeye odaklanırken, teknik liseler daha detaylı eğitime odaklanabilir. İTÜ, MTAL, Aselsan gibi köklü kurumlar meslek liseleri kurabilirler. Toplumdaki meslek lisesi algısını düzeltmek adına güzel örnekler öne çıkarılabilir. Komedi yapımlarındaki ele alınıp şekli değiştirilmelidir. Yatılı okul imkanı getirilebilir.

3. Sorun: Teknik ve meslek liselerinin donanım, teknolojik ve maddi bakımdan sorunları

Çözüm:

Solidworks gibi lisanlı ürünler MEB tarafından karşılanabilir. Meslek liselerinin bütçeleri büyük kurum ve şirketlerin sponsor ve destekçi olmasının sağlanması yoluyla artırılabilir. Meslek liselerinin üretimleri ile gelir sağlanabilir. Teknokent statüsü gibi vergi

avantajı teşvikleriyle kendi ürünlerini pazarlayabilirler.

Okulların imkanlarının sanayiye açılması, sanayinin de bazı makinelerini okula taşıması yönüyle karşılıklı iletişim, tecrübe ve imkan artırımı sağlanabilir.

4. Sorun: Teknik ve meslek lisesi öğrencilerinden staj sırasında talep edilen yoğun işgücü, emek sömürçülüğü, öğrencilerin ucuz işgücü olarak görülmesi

Çözüm:

Denetim ve yaptırımlar artırılabilir. Öğrencilere verilen ücretin kontrolü okullar tarafından sağlanabilir.

5. Sorun: Teknik ve meslek lisesi müfredatlarındaki yoğunluk

Çözüm:

Genel bir eğitim sonra geçişlerin gerçekleşmesi sağlanabilir. Bu liseler öğrenci alımlarını yetenek sınavları ile gerçekleştirebilecekleri gibi bazı dersler eksiltilebilir.

6. Sorun: Teknik ve meslek liselerinde teorik eğitimin uygulamalı eğitime göre çok yoğun kalması

Çözüm:

Meslek lisesi, teknik lise ayrımı net yapılabilir ve buna göre bir müfredat oluşturulabilir. Diğer yandan uygulamalı eğitim daha erken başlatılabilir.

7. Sorun: Teknik ve meslek liselerinde alan tercihlerinin öğrencinin istek, beceri ve talebine göre gerçekleşmemesi; bazı bölüm/alanların cinsiyete göre ayrılması; mesleki lise tercihlerinin adrese göre yapılması

Çözüm:

Öğrenci portfolyosu oluşturulabilir. E-okul üzerinde kümülatif yorumlar eklenerek bir görüş oluşabilmesi açısından bir hafıza oluşturulabilir. Ayrıca sağlık yazılım sisteminde olduğu gibi (e-Nabız) öğrencinin geçmişe dönük becerileri, verileri, staj eğitimi vs. görülebilir. Öğrencilere PDR'de yapılan yetenek testleri portfolyoya eklenebilir.

Adrese göre tercih hususunda ise öğrencilere Anadolu, Meslek ve İmam-Hatip liseleri arasında tercih hakkı sunulabilir.

8. Sorun: Okulların teknolojik gelişmelerden geri kalması

Çözüm:

Mezun takip sistemi ile istihdam sağlanabilir. İlgilisiyle alakalı paket çözümler sunulabilir. Sözelimi; yazılımcı için domain, hosting; elektronikçi için Arduino, RFID ve makineci için Solidworks gibi... Sanayi bölgesi içerisinde Mükemmeliyet Merkezi kurulabilir. Öğrenciler 24 saat çalışan teknoloji merkezlerinde faaliyette bulunabilirler.

Katılımcılar

- Muhammed Güllüoğlu
- Kaan Alkan
- Recep Şahin
- Hülya Özen
- Ahmet Alperen Uz
- Bilgenaz Yıldırım
- Oktay Kılıç
- Ayşegül Şendur
- Dilara Dörter
- Emre Celal Taş
- Semanur Gülbay
- Gülizar Köse

5. Masa Başlığı

Çalışanların Bilgi ve Becerilerinin Artırılması İçin Eğitim Merkezlerinin Desteklenmesi ve Eğitimcilerin Gelişimi

Moderatör

Sinan Serdar Özkan

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektör Yardımcısı

5. Masa Başlığı: Çalışanların Bilgi ve Becerilerinin Artırılması İçin Eğitim Merkezlerinin Desteklenmesi ve Eğitimcilerin Gelişimi

Moderatör: Sinan Serdar Özkan, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektör Yardımcısı

1. Mesleki Eğitim Kurumlarının Fiziki İmkanları

- Mesleki Teknik Anadolu Liselerinin/ Meslek Yüksek Okullarının atölyelerinin güncel olmaması
- Mesleki Eğitim Merkezlerinin müstakil bina ve sosyal aktivite alanlarının olmaması
- Mevcut okulların yenilenmemesi
- Mesleki eğitim kurumlarında alan ile ilgili teknik materyal ve dokümanların eksikliği

Öneriler

- Mesleki eğitim merkezleri dışındaki eğitim kurumlarının tematikleştirilmesi
- Sanayi bölgelerinde model fabrikaların kurulması ve mesleki eğitimde kullanılması

2. İdari ve Eğitimci Sorunları

- Eğitimcilerin güncel teknolojilere hakim olmaması, pratik eğitim eksikliği
- Eğitimcilerin diksiyon, iletişim ve kişisel gelişim alanlarındaki eksikler ve liderlik özelliklerinin olmaması
- Öğretmenlerin iş dünyası ile iletişiminin az olması
- Öğretmenlere düşen öğrenci sayısının fazlalığı
- Öğretmenlerin mesleki eğitime olumsuz bakış açıları ve motivasyon eksikliği
- Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) hizmetinin eksik olması
- Teknik öğretmen yetiştiren lisans programlarının kapatılmış olması
- İş sağlığı ve meslek hastalıklarına yönelik sigorta işlemlerinde yaşanan mağduriyetler
- İdareci ve teknik personel azlığı

Öneriler

- Okulların (ortaöğretim ve yükseköğretimde) SGK tarafından ticari işletme olarak kabul edilmemesi ve idari para cezalarından muaf tutulması

- İdarecilerin özlük haklarının iyileştirilmesi
- Eğitimcilerin eğitimi için mesleki çalışma dönemlerinin belirlenmesi ve bunun için bölgesel ve sektörel olarak "Eğitim Mükemmeliyet Merkezlerinin" artırılması
- Eğitim merkezlerinin performansının artırılması için ilgili birimdeki eğitimcilere ölçülebilir kriterler getirilmesi ve ödül sistemi oluşturulması
- Kişisel gelişim eğitimlerinin (iletişim ve güzel konuşma, amaç ve eylem tespit etme, yapıcı ve çözüm odaklı olma vb.) verilmesi
- Eğitimcilerin işbaşı eğitim kapsamında öğrencilerin bulunduğu işletmeleri ziyaret etmesi ve teknolojik bilgi alışverişinde bulunulması
- Mesleki eğitim merkezleri ve öğrencilerinin imajlarına yönelik bilgilendirme çalışmalarının yapılması
- Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik öğretmenlerinin atama sayılarının artırılması
- Yükseköğretimde teknik öğretmen yetiştiren lisans programlarının tekrar açılması

3. Eğitim ile İlgili Sorunlar

- Modüler sistemin etkin olmaması ve öğrencilerin seçmeli modül alamaması
- Modül ve ders materyali hazırlayan eğitimcilerin yeterince teşvik edilmemesi
- Öğrencilerin mesleki yeterlilikte önceki öğrenimlerinin tanınmaması
- Okul kontenjanlarının bölgenin ihtiyaç analizi yapılmadan belirlenmesi

Öneriler

- Öğrencilerin başarı ve değerlendirmelerini sınıf geçme yerine modüler yeterliliğe/yetenkinliğe göre belirlenmesi
- Öğrencilerin istedikleri alanlarla ilgili seçmeli modüllerin açılabilmesi
- Modül ve materyal geliştirilmesinde çalışan eğitimcilerin ücret politikasının iyileştirilmesi
- Öğrencilerin okul dışında aldıkları yetkinlikleri önceki öğrenmelerin tanınması kapsamında bir sınav yapılarak sayılması
- Okul kontenjanlarının ilgili kurumlar ile görüşülerek belirlenmesi

4. Öğrenci ve Aile

- Öğrencilerde idealistlik ve motivasyon eksikliği
- Öğrencilerde değerler, toplumsal kurallar vb. eğitimlerinin eksikliklerinin olması

- Mesleki Eğitim Merkezlerinin toplumdaki algısının düzeltilmesi
- Mesleki Eğitim Merkezlerinde güncel iletişim tekniklerinin kullanılmaması
- Mesleki Eğitim Merkezi öğrencilerinin diğer öğrencilerden ayrıştırılması

Öneriler

- Öğrencilere alanlarıyla ilgili mesleki ve oryantasyon eğitimlerinin verilmesi
- Ders içeriklerinin güncellenmesi
- Mesleki Eğitim Merkezlerinin amaçları ve hedeflerinin topluma daha iyi aktarılması için çalışmalar yapılması (örn. kamu spotu, sosyal medyanın aktif kullanılması, gerekirse isminin değiştirilmesi örn. İstihdam ve Kariyer Merkezi)
- Eğitim merkezlerinin gerçekleştirdikleri faaliyetlerin öğrencilere ulaştırılması için sosyal medyanın aktif kullanılması
- Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri bünyesindeki MESEM öğrencilerinin hafta sonu derslerinin hafta içindeki bir güne alınması

Katılımcılar

- Sezgin Koyun
- İsmail Emir Yankı
- Arda Kılınçkını
- Kerem Döngel
- Figen Sönmez
- Neşe Koçak
- Yaşar Türkek
- Salih Güneş
- Mehmet Erdem Tokuş
- Abdulaziz Ural
- Barış Boru
- Kamil Akbulut
- Serdar Ahmet Eldivan

-

3.BÖLÜM

ÇALIŞTAYDAN

NOTLAR



Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) Planlama, Eğitim ve Kültür Komisyonu koordinasyonunda düzenlenen Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştay, MÜSİAD Genel Başkanı Mahmut Asmalı'nın ev sahipliğinde Milli Eğitim Bakanı Mahmut Özer'in katılımıyla gerçekleştirildi.

MÜSİAD Genel Merkezinde düzenlenen etkinliğin açılış programında konuşan MÜSİAD Planlama, Eğitim ve Kültür Komisyonu Başkanı Dr. Savaş Yılmaz, mesleki eğitimin önemine değindi.

Meslek liselerinde AR-GE merkezleri artıyor

MÜSİAD Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştay açıklamalarda bulunan Milli Eğitim Bakanı Mahmut Özer, meslek liselerinin üretim kapasitesini fikri mülkiyetle buluşturmak istediklerini belirterek şu ifadeleri kullandı:

“Dünyadaki rekabete baktığınızda rekabetin ana odağını fikri mülkiyet ve sınai haklar oluşturmaktadır. Patent, faydalı model, marka, tasarım kapasitesi ve onun ticarileştirilmesi. Cumhurbaşkanımızın katılımıyla altyapısı güçlü olan 50 meslek lisesinde

AR-GE merkezi kurduk. 28 Şubat sürecinin harap hale getirmiş olduğu meslek liselerinden başarılı öğrencilerin geldiği, inovatif çalışmalar yapan bir meslek lisesine doğru yolculuktuk bu. Şu anda o sayı 55'e çıktı. Milli Eğitim Bakanlığı son 10 yılda 29 ürünün tescilini almışken, meslek liseleri 1000'e yakın patent, faydalı model marka tasarım tescili almaya başladılar. Bu kapasiteyi diğer okullarımızla bilim sanat merkezleriyle fen liseleriyle imam hatip liseleriyle buluşturmaya başladık. 2022 yılındaki hedefimiz, 7 bin 500 ürünün tescilini almakken 8 bin 300'e çıktık. Bunların 74 tanesi tescillendi.”



“Meslek merkezleri cazip hale getirilmeli”

Programda değerlendirmelerde bulunan MÜSİAD Genel Başkanı Mahmut Asmalı ise, mesleki ve teknik eğitimleri teşvik eden çalışmaların desteklenmesi noktasında atılan adımları işaret ederek, “Mesleki eğitim merkezlerini hem işverenler hem de öğrenciler için cazip kılabilmemiz gerekiyor” dedi.

Başkan Asmalı, konuya ilişkin değerlendirmesinde şu ifadelere yer verdi:

“Vatandaşlarımızın farklı mesleki-teknik eğitime yönelmeleri ve kendilerini geliştirmeleri yolunda adımlar atıyoruz. Bu süreci teşvik etmek için değişik sektörlerde mesleki ve teknik eğitime yönelik ihtiyacı tespit edecek kapsamlı bir eğitim raporu üzerinde çalışıyoruz. Türkiye’de mesleki eğitim ile ilgili dile getirilen sorunların çoğu ise mesleki eğitim merkezlerinin güçlendirilmesi ile çözülebilecek sorunlar. Mesleki eğitim altyapısının güçlendirilmesi ise genç işsizlik oranını düşürmek açısından önemli fırsatlar sunuyor. Bunun için mesleki eğitim merkezlerini hem işverenler hem de öğrenciler için cazip kılabilmemiz gerekiyor.”

MÜSİAD’dan meslek liseli öğrencilere Avrupa’da staj imkanı

MÜSİAD Genel Başkanı Mahmut Asmalı değerlendirmesinde ayrıca, MÜSİAD’ın Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı ve Türkiye Ulusal Ajans tarafından desteklenen Avrupa Birliği Erasmus+ Mesleki Eğitim Öğrenici ve Personel Hareketliliği için Erasmus+ Akreditasyonu alan sayılı kuruluşlar arasında bulunduğunu hatırlattı.

“MÜSİAD, üretimde parlayan yıldız olan meslek liselerimize akreditasyon sürecinde gözlem ve staj hareketliliği olanağı sağlayacak” diyen Genel Başkan Asmalı, geçtiğimiz hafta 42 meslek lisesi öğrencisinin Avusturya ve Belçika’ya gönderildiğini söyledi.



Başkan Asmalı, motorlu araçlar, bilişim teknolojileri, elektrik-elektronik bölümlerinden toplam 42 öğrencinin, Viyana ve Brüksel şehirlerinde belirlenen MÜSİAD üyesi firmalarda 1-30 Ekim tarihleri arasında staj hareketliliği ve yerinde uygulama eğitimlerine katılacağını belirtti.

Uluslararası ticaret elçileri yetiştirecek “Ticari Diploması Atölyesi” faaliyete geçiyor

MÜSİAD Genel Başkanı Mahmut Asmalı, MÜSİAD Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştay çerçevesinde yaptığı açıklamada akademi-eğitim çalışmaları kapsamında MÜSİAD’ın “Ticari Diploması Atölyesi” projesini hayata geçireceğini belirtti.

Çalışma kapsamında üniversite öğrencilerine ticari diploması araştırmaları ve simülasyonları ile deneyim kazandırılması hedefleniyor. Uluslararası ticaret elçilerinin yetiştirileceği “Ticari Diploması Atölyesi”nde başarılı olan öğrencilere staj ve istihdam imkânı da sağlanacak.

Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştay’ında mesleki eğitimin geleceği kapsamlı şekilde ele alındı

MÜSİAD Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştay kapsamında alanında uzman isimlerin moderasyonunda düzenlenen toplantılarda mesleki eğitimin geleceği değerlendirildi.

Gerçekleştirilen görüşmelerde, istihdam ve sektörel beklentiler, öğrencilerin ve gençlerin mesleki eğitimden beklentileri, yaygın ve sürekli eğitim süreçleri, çalışanların bilgi ve becerilerinin artırılması için eğitim merkezlerinin desteklenmesi ve eğitimcilerin gelişimi gibi konularda fikir alışverişinde bulunuldu.



Yönetici Özeti

MÜSİAD Planlama, Eğitim ve Kültür Komisyonu tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştayı, Türkiye'nin mesleki eğitim alanındaki ihtiyaçlarına çözüm bulmak ve istihdamın geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirildi. MÜSİAD Genel Başkanı Mahmut Asmalı ve Milli Eğitim Bakanı Prof. Dr. Mahmut Özer'in açılış konuşmaları ile başladı.

Çalıştayda eğitim alanındaki temel unsurlar ele alındı ve alanında uzman konuşmacılar farklı başlıklarda sunumlar gerçekleştirdi. Dr. Savaş Yılmaz, mesleki eğitim ve genç nüfus arasındaki ilişkiye odaklanarak gençlerin mesleki eğitim fırsatlarından en iyi şekilde yararlanmasının önemi vurguladı.

Çalıştayda 5 ana temada yuvarlak masa tartışmaları yapılarak öne çıkan politika önerileri derlenmiştir. Bunun yanında moderasyon yapan değerli moderatörlerden konunun teorik arka planını anlatan yazılar alınarak rapora konulmuştur.

Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Türkiye Yeterlilik Çerçevesi Metin Karaman tarafından detaylı bir şekilde açıklandı. Bu kurum ve çerçevenin, mesleki eğitimde ulusal standartların belirlenmesi ve uygulanması konusunda büyük bir öneme sahip olduğu vurgulandı.

Prof. Dr. Vatan Karakaya ise eğitim ve üretim sektörlerinin birbirine bağlılığını ele aldı ve kalite süreçlerinin bu bağlamda ne kadar önemli olduğunu vurguladı. Eğitim kurumlarının, iş dünyasının beklentilerine uygun bir şekilde kaliteli mezunlar yetiştirmesi gerektiği üzerinde duruldu. Örgün öğrenim ortamı ve müfredat konusu, Prof. Dr. Ramazan Bayındır tarafından ele alındı. Mesleki eğitimde örgün öğrenim ortamının, pratik becerilerin kazanılmasını destekleyen, endüstriyel ihtiyaçlara uygun ve güncel bir müfredatın sunulduğu bir alan olması gerektiği vurgulandı. Ayrıca, mesleki eğitimin, sektörlerdeki değişimlere hızla uyum sağlayabilen bir yapıda olması gerektiği ifade edildi.

Çalıştayın bir diğer önemli konusu ise çalışanların bilgi ve becerilerinin artırılmasıydı. Bu konuda Prof. Dr. Sinan Serdar Özkan, eğitim merkezlerinin desteklenmesi ve eğitimcilerin gelişimi konusunda öneriler sunarak, sürekli öğrenmenin ve yetkinliklerin güncellenmesinin önemini vurguladı.

Muhammed Güllüoğlu ise öğrencilerin ve gençlerin mesleki eğitimden beklentilerini ele aldı. Gençlerin, iş dünyasının gereksinimlerine uygun bir şekilde yetiştirilmeleri, temel kişisel becerilerinin geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması üzerinde duruldu. Ayrıca, gençlerin mesleki eğitime erişimlerinin kolaylaştırılması ve daha fazla kariyer fırsatının sunulması gerektiği belirtildi.

Çalıştay boyunca yapılan tematik masa notları, katılımcıların farklı konularda tartışmalara katıldığı ve görüşlerini paylaştığı otumlardan oluşuyordu. Bu notlar, formal eğitim dışında kazanılan becerilerin sertifikasyonu, istihdam ve sektörel beklentiler, öğrencilerin ve gençlerin mesleki eğitimden beklentileri sorunları ve çözümleri gibi konuları içeriyordu.

Birinci masanın başlığı **Formal Eğitim Dışında Çalışmalarla Kazanılan Becerilerin Sertifikasyonu** idi. Bu masada sertifika ve belge veren çok fazla sayıda kurum olmasına rağmen bu kurumların iş piyasasında ve uluslararası arenada geçerliliğinin olmaması konuşuldu.

- Eğitim ve sınav ayırımının yapılarak sertifikaların iş piyasasında da kabul edilen uluslararası akredite sınav ve belgelendirme kuruluşlarınca verilmesi,
- Milli eğitim bakanlığının eğitim, Mesleki yeterlilik kurumunun sınav alanında faaliyet göstererek sürecin birbirini tamamlayıcı şekilde yürütülmesi
- Milli Eğitim Bakanlığı (özel öğretim kuruluşları dahil) ve üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezlerinin Türkiye yeterlilikler çerçevesi sistemine dahil edilmesi için kalite güvencesi süreçlerinin tamamlanması,
- Sertifikaların dijital olarak doğrulanması gibi çözüm önerilerinde bulunuldu.

İstihdam ve Sektörel Beklentiler başlıklı masada iş dünyasındaki personel ihtiyacına ilişkin mevcut durum hem iş sektörü hem de personel zaviyesinden tartışıldı.

- Öğrencilerin iş ortamı tanıyabilecek kısa süreli çalışma ortamlarının oluşturulması,
- Staj imkanlarının ve zorunluluklarının tüm bilim dallarında artırılması,
- Dijital platformlarda sorunlara karşılık çözüm önerilerinin yaygınlaştırılması,
- Mesleki teşvik projelerinin artırılması gibi öneriler masada yer aldı.

Mesleki Eğitimde Örgün Öğrenim Ortamı ve Müfredat başlığının konuşulduğu masada meslek lisesi öğrencilerinin muhatap olduğu müfredatın gerek öğretmen gerek öğrenci ve gerekse de iş sektörü açısından nasıl daha iyileştirilebileceğine ilişkin istişarelerde bulunuldu.

- Öğretmen ve öğrencilerin sanayi sektörüne yapacakları teknik gezilerin artırılması,
- Eğitim kurumundan her öğrencinin uygulama yapmasını artıracak tedbirlerin alınması, gerekli araç, gereç ve makine donanımının karşılanması,
- Öğretmenlerin özel sektör deneyimlerine artırabilmesi ve yarı zamanlı reel sektörde çalışabilmesine imkân sağlanması
- İş psikolojisi ve disiplin ile ilgili eğitim ve oryantasyon faaliyetleri yapılması gibi çözüm önerilerine ilişkin tartışmalar gerçekleştirildi.

Dördüncü masa **Öğrencilerin ve Gençlerin Mesleki Eğitimden Beklentileri Sorunlar & Çözümler** başlığı altında toplandı. Masada teknik ve mesleki liselerinin fiziki donanım açısından yeterlilikleri, müfredatlarındaki teorik derslerinin yoğunlukları gibi öğrencileri yakından ilgilendiren meselelere ilişkin sorun tespitleri ve çözüm önerilerinde bulunuldu.

- Toplumdaki meslek lisesi algısını düzeltmek adına güzel örnekler öne çıkarılması,
- TRT ile yapılacak 'Kariyer Programının' MÜSİAD iş birliği ile hayata geçirilmesi
- Meslek liselerinin bütçelerinin büyük kurum ve şirketlerin sponsor ve destekçi olmasının sağlanması yoluyla artırılması,
- Meslek lisesi, teknik lise ayrımının net yapılması ve buna göre bir müfredat oluşturulması gibi öneriler üzerinde mutabık kalındı.

Çalışanların Bilgi ve Becerilerinin Artırılması İçin Eğitim Merkezlerinin Desteklenmesi ve Eğitimcilerin Gelişimi başlıklı son masada ise mesleki eğitim kurumlarının fiziki imkanlarına, idari işlerine ve eğitimcilerine ilişkin sorunlar ele alındı. Bunlara dair olası çözüm önerileri masaya yatırıldı.

- Sanayi bölgelerinde model fabrikaların kurulması ve mesleki eğitimde kullanılması,
- Okulların (ortaöğretim ve yükseköğretimde) SGK tarafından ticari işletme olarak kabul edilmemesi ve idari para cezalarından muaf tutulması,
- İdarecilerin özlük haklarının iyileştirilmesi gibi çözüm önerilerinde bulunuldu.

Sonuç olarak, Mesleki Eğitim ve İstihdam Çalıştayı, Türkiye'nin mesleki eğitim sisteminin güçlendirilmesi ve istihdam alanında nitelikli işgücünün artırılması için önemli bir platform oldu. Çalıştayı sonuçlarına göre, mesleki eğitimde örgün öğrenim ortamının iyileştirilmesi, müfredatın sektörel ihtiyaçlara uygun hale getirilmesi, mesleki eğitimin iletişim yönetiminin yapılması, sınav merkezlerinin desteklenerek belgeli çalışan istihdamının artırılması, eğitim merkezlerinin desteklenmesi ve öğretmenlerinin gelişiminin sağlanması gerekmektedir. Ayrıca, öğrencilerin ve gençlerin mesleki eğitimden beklentilerine uygun çözümler geliştirilmesi ve çalışanların bilgi ve becerilerinin sürekli olarak güncellenmesi için daha fazla çaba harcanması önerilmektedir.

Dr. Savaş Yılmaz

MÜSİAD Eğitim, Kültür ve
Yayınlar Komisyonu Başkanı



MUŞIAD
akademi