

# MESLEKİ EĞİTİMİN İŞ PİYASASI İLE UYUMLAŞTIRILMASINDA İHTİYAÇ ANALİZİ VE ÖZ DEĞERLENDİRME MODELİ

VOLKAN IŞIK

SETA | ANALİZ

HAZİRAN 2019 · SAYI 285







# MESLEKİ EĞİTİMİN İŞ PİYASASI İLE UYUMLAŞTIRILMASINDA İHTİYAÇ ANALİZİ VE ÖZ DEĞERLENDİRME MODELİ

VOLKAN IŞIK

COPYRIGHT © 2019

Bu yayının tüm hakları SETA Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı'na aittir. SETA'nın izni olmaksızın yayının tümünün veya bir kısmının elektronik veya mekanik (fotokopi, kayıt ve bilgi depolama vd.) yollarla basımı, yayımı, çoğaltılması veya dağıtımı yapılamaz. Kaynak göstermek suretiyle alıntı yapılabilir.

SETA Yayınları

ISBN: 978-605-7544-57-5

Uygulama: Hasan Suat Olgun

Baskı: Turkuvaz Haberleşme ve Yayıncılık A.Ş., İstanbul

#### **SETA | SİYASET, EKONOMİ VE TOPLUM ARAŞTIRMALARI VAKFI**

Nenehatun Cd. No: 66 GOP Çankaya 06700 Ankara TÜRKİYE

Tel: +90 312 551 21 00 | Faks: +90 312 551 21 90

www.setav.org | info@setav.org | @setavakfi

#### **SETA | İstanbul**

Defterdar Mh. Savaklar Cd. Ayvansaray Kavşağı No: 41-43

Eyüpsultan İstanbul TÜRKİYE

Tel: +90 212 395 11 00 | Faks: +90 212 395 11 11

#### **SETA | Washington D.C.**

1025 Connecticut Avenue, N.W., Suite 1106

Washington D.C., 20036 USA

Tel: 202-223-9885 | Faks: 202-223-6099

www.setadc.org | info@setadc.org | @setadc

#### **SETA | Kahire**

21 Fahmi Street Bab al Luq Abdeen Flat No: 19 Cairo EGYPT

Tel: 00202 279 56866 | 00202 279 56985 | @setakahire

#### **SETA | Berlin**

Französische Straße 12, 10117 Berlin GERMANY

Tel: +49 30 20188466

## İÇİNDEKİLER

ÖZET	7
MESLEKİ EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNDE SORUNLAR	9
ÇÖZÜME İLİŞKİN BİR ÖNERİ: İHTİYAÇ ANALİZİ VE ÖZ DEĞERLENDİRME UYGULAMASI	15
GENEL DEĞERLENDİRME: ÖNERİLEN UYGULAMANIN FAYDALARI	26

## YAZAR HAKKINDA

### **Volkan Işık**

Yüksek lisans eğitimini 2008'de Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda tamamladı. Doktora eğitimini de 2016'da yine aynı üniversite ve ana bilim dalında "Çalışmanın Değişen Anlamı ve Üçüncü Sektör İstihdamı Çerçevesinde Türkiye'deki Sosyal Girişim İstihdamının Analizi: ASHOKA Örneği" isimli teziyle tamamladı. İş gücü piyasası problemleri, sosyal politikalar, sosyal girişimcilik ve sosyal sorumluluk alanlarında çalışmalar yaptı. Mesleki kariyerine 2007-2016 arasında Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak başladı. 2017-2018 arasında ise Aksaray Üniversitesi İşletme Bölümü'nde doktor öğretim üyesi olarak görev yaptıktan sonra 2019'da Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'na doktor öğretim üyesi olarak atandı. Halen öğretim üyesi olarak Hacettepe Üniversitesi'ndeki görevini sürdürmektedir.

## ÖZET

Bu analizde mesleki eğitimin piyasadaki ara eleman ihtiyacını karşılayacak doğrultuda nitelikli hale getirilmesi amacıyla kurgulanan ihtiyaç analizi yöntemiyle öz değerlendirme uygulamalarını içeren bir çözüm önerisi sunulmaktadır.

21. yüzyıla girerken küreselleşme sürecinin hız kazandırdığı teknolojik dönüşüm sanayi ötesi topluma yani bilgi toplumuna geçiş dönemini başlatmıştır. Literatürde sanayinin üçüncü dönüşümü/devrimi olarak ifade edilen bu dönemin ayırt edici iki temel özelliği öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki rekabet sürecinde beşeri sermayenin artan önemidir. Üretimden kol gücünün giderek çekilmesi ve emek yoğun üretimden teknoloji yoğun üretime geçişle devam eden hızlı dönüşüm teknolojiyi üretecek ve kullanacak beşeri sermaye ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bir diğeri de bilgi teknolojilerinin yeni bir üretim faktörü olduğu görüşünün benimsenmesi ve bilgi teknolojilerine yatırımın bütün sektörlerde rekabet için zorunluluk haline gelmesidir.

Charlie Chaplin'in "Modern Zamanlar" filminde trajikomik hikayesini aktardığı gibi bir parçayı kaldırıp civatayla bir yere takması gereken otomobil montaj işçileri Üçüncü Sanayi Devrimi'yle birlikte artık bu işlemi yapan robotları işletmeyi öğrenmek zorundadır.

Bilgi toplumunda teknolojinin üretim süreçlerine giderek artan oranda dahil olması çalışma yaşamında günlerini enformasyona dayalı işlerde geçirenlerin sayısını hızla artırmaktadır. Örneğin ABD'de nesnelere üstünde çalışmaya (tarım işçileri, operatörler, zanaatçılar vs.) ya da mesleki bilgi gerektirmeyen hizmetler vermeye (turizm sektöründe düşük nitelikli işler, dağıtım işleri, mağaza tezgahçılıkları, ev hizmetleri vs.) dayanan işlerin Amerikan iş gücü içerisindeki payı yüzyılın sonunda yarıdan fazla düşerken mesleki ve teknik bilgi gerektiren işlerde çalışanlar ile yönetim ve idare işleri ise artmıştır. Buna göre 1900'de yüzde 73 olan üretim işçilerinin oranı 1980'de yüzde 34'e inerken yönetim ve idare işleri yüzde 13'ten yüzde 36'ya, teknik ve mesleki işler ise yüzde 4,3'ten yüzde 16'ya çıkmıştır.<sup>1</sup> Bilgi toplumuna geçiş sürecinde Piper'in Amerikan iş gücü üzerine verdiği örnek bu dönüşümü yaşayan bütün dünya ülkeleri için geçerlidir. Dolayısıyla artan mesleki ve teknik bilgi ihtiyacı nedeniyle ara eleman yetiştiren mesleki-teknik eğitim, yönetim ve idare işleri nedeniyle de uzman yetiştiren yükseköğrenim kritik önem kazanmıştır.

Bilgi ve otomasyon teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla başlayan dönüşüm hızla devam etmektedir. Artan dijitalleşme ve robotlaşma üretim süreçlerine yeni bir boyut kazandırmaktadır. Literatürde Üçüncü Sanayi Devrimi'nin devamı olarak dördüncü bir devrimin yaşandığı vurgusu yapılmakta ve yeni süreç "Endüstri 4.0" kavramıyla nitelendirilmektedir.

1. Watty Piper, "Bilgi İşçisi", *Entelektüel Sermaye*, ed. Thomas A. Stewart, (Mess Yayınları, İstanbul: 1997), s. 44.

İlk kez 2011'de Almanya Hannover Fuarı'nda dile getirilen bu yeni sürecin temel argümanları ise dijitalleşme, robotlaşma, nano ve bulut teknolojileri ile akıllı fabrikalardır. Çalışma yaşamını doğrudan etkileyen bu hızlı değişim rekabette yeni fırsatlar sağlamakla birlikte kuşkusuz yeni riskleri de beraberinde getirmektedir. Özellikle iş gücü piyasası açısından teknoloji yoğun üretime geçiş teknoloji kaynaklı yapısal işsizlik riskini gündeme getirmektedir. Ayrıca yeni teknolojiler üretim sürecinde kullanıldıkça bu teknolojilerin üretimi ve kullanımı yeni istihdam alanları oluşturacaktır. Böylelikle ihtiyaç duyulacak yeni beceriler iş gücü piyasasının istihdam edilebilirlik becerilerini değiştireceğinden yeni mesleki ve teknik bilgilerle donatılmış nitelikli iş gücüne olan talep giderek artacaktır.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ile Endüstri 4.0 araçlarının üretimde ve çalışma hayatında her geçen gün daha değerli hale gelmesi ilgili teknolojiyi ve araçlarını kullanabilecek nitelik ve beceri düzeyi yüksek iş gücünü vazgeçilmez hale getirmektedir. Ancak düşük nitelik gerektiren işlerin varlığı ve bu işleri yapacak iş gücüne talep de devam etmektedir. Düşük beceri eşleşmesi kısa vadede istihdam oluştursa da orta ve uzun vadede bu istihdam alanlarında teknolojik işsizlik yaşanacaktır.

Teknolojik işsizlik riski nedeniyle düşük beceri eşleşmesi düşük beceri tuzağı olarak ifade edilmektedir.<sup>2</sup> Bu tuzağa düşmemek için ise eğitim-istihdam dengesi politikaları yüksek beceri gerektiren alanlarda tasarlanmalıdır. Bu kapsamda eğitim-istihdam dengesinin sağlanmasında bir diğer ifadeyle iş piyasası ile yüksek becerili alanlar için sağlanacak eş güdüme kritik rol mesleki ve teknik eğitim kurumlarıdır. Düşük beceri gerektiren alanlar için işbaşı eğitim programları gibi kısa vadeli aktif istihdam politi-

kaları kullanılmalıdır. Bu nedenle iş piyasasının beceri ihtiyaçları düşük ve yüksek olarak ayrıştırılmalıdır. Beceri analizi uygulamasında Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) her yıl periyodik olarak gerçekleştirdiği İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) sonuçları kullanılabilir.

Talep kesiminin ihtiyaçlarını karşılayacak ve çalışma yaşamındaki yeni iş ve meslek ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir mesleki-teknik eğitim sistemi oluşturulması yapısal işsizlikle mücadelede anahtar role sahiptir. Özellikle mesleki ve teknik bilgi gerektiren iş alanlarının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim müfredatının güncellenmesi konusuna literatürde de sıkça vurgu yapılmaktadır. Ancak bu güncellenmenin süreklilik kazanması ve buna dair bir mekanizma veya modelin üretilmesi oldukça önemlidir. Öz değerlendirme/denetim uygulaması mesleki eğitimde büyük kolaylık sağlar. Eğiticiler marifetiyle gerçekleştirilecek bu uygulamada ilgili eğitici tarafından staj sürecinde yapılan denetlemede öğrenciye verilen teorik eğitimin uygulamada geçerliliği sorgulanacak ve sonuca göre gelecek yılın ders içerikleri ve/veya Bologna ders bilgi paketleri güncellenecektir.

Bu çerçevede analizde mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda güncellenerek iş piyasasıyla eş güdümünün artırılması, mesleki eğitim-ara eleman ilişkisinin güçlendirilmesi ve mesleksizlik sorununun giderilerek iş gücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması amaçlarıyla öncelikle mesleki eğitim-istihdam ilişkisinde yaşanan sorunlar incelenmektedir. Daha sonra bu ilişkinin güçlendirilmesi bir diğer ifadeyle mesleki eğitimin piyasadaki ara eleman ihtiyacını karşılayacak doğrultuda nitelikli hale getirilmesi amacıyla kurgulanan ihtiyaç analizi yöntemiyle öz değerlendirme uygulamalarını içeren bir çözüm önerisi sunulmaktadır. Son olarak da ilgili önerilerin muhtemel faydaları irdelenmektedir.

2. *Employment and Skills Strategies in Turkey*, (OECD, 2017), s. 47-49.



## MESLEKİ EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNDE SORUNLAR

Küresel rekabetin etkisi altında özellikle gelişmekte olan ülkelerin iş gücü piyasaları bir yandan yüksek işsizlik ve kayıt dışı istihdam alanlarının yaygınlığıyla uğraşırken diğer yandan mesleksizlik ve nitelik-beceri uyumsuzluğu problemlerine çözüm üretmeye çalışmaktadır. Buna ilaveten üretimde bilgi teknolojileri kullanımı yaygınlaştıkça talep kesiminin yükselen nitelik ve beceri ihtiyaçları karşısında beşeri sermayenin önemi gittikçe artmaktadır.

Özellikle üçüncü sanayi dalgasıyla birlikte başlayıp Endüstri 4.0'a kadar geçen süreçte hemen her alanda yaşanan teknoloji odaklı gelişmeler oldukça dinamik ve değişken bir iş gücü piyasasının varlığını kaçınılmaz kılmaktadır. Dolayısıyla bireylere istihdam edilebilirlik becerileri kazandıracak ve bunu sürekli kılabilecek bir eğitim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Kısacası iş/meslek ve birey arasında uyumun sağlanması en önemli hedefken bu hedefi gerçekleştirilmede mesleki ve teknik eğitim kilit rol oynamaktadır. Mesleki-teknik eğitimle bireylere belirli bir meslek alanında işe giriş için gerekli temel mesleki bilgi ve beceriler kazandırılıp mesleğe ilişkin teknolojilerin kullanımı öğretilmektedir. Bu noktada eğitim müfredat ve içeriğiyle iş piyasası arasında bir

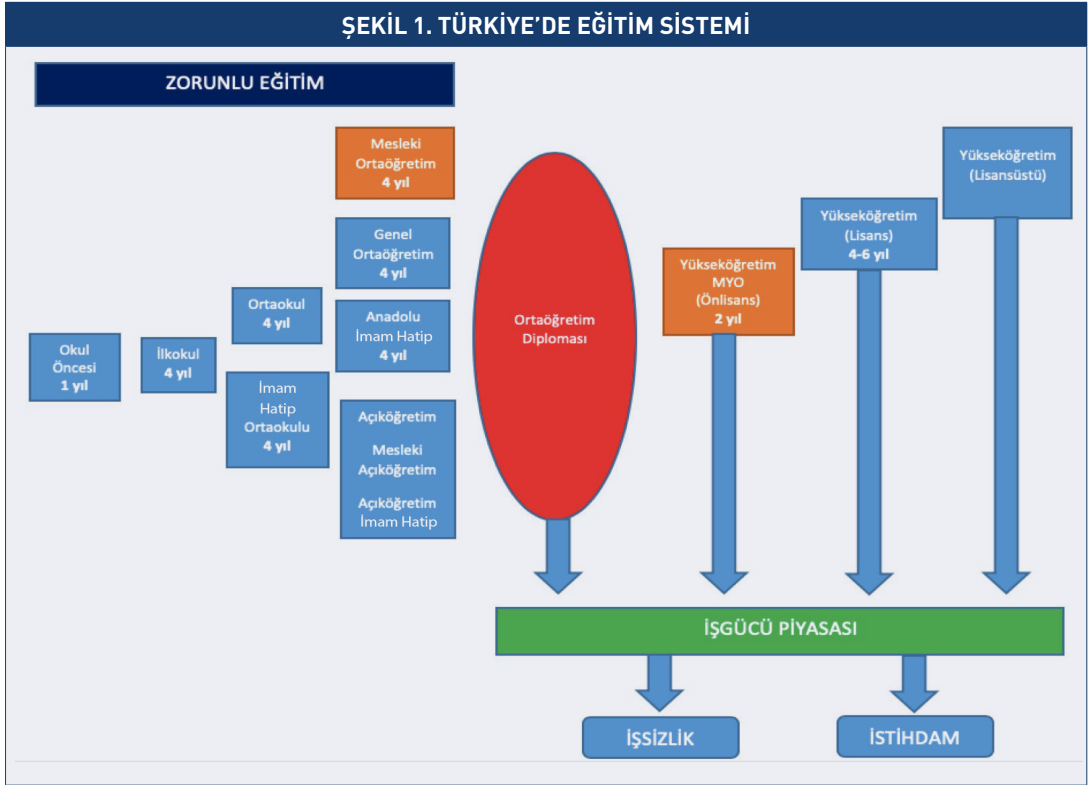
eş güdüm sağlanması önem arz etmektedir. Aksi takdirde güncel piyasa ihtiyaçlarını karşılamayan bilgilerle iş gücü piyasasına katılan bireyler yapısal işsizlikle karşı karşıya gelmektedir.

Mesleki eğitim-iş piyasası arasındaki eş güdümün önemi okullardaki teorik eğitimin tamamlayıcısı olan uygulamaya dönük staj ve benzeri işbaşı eğitim süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Eğitim sisteminin öğrencilere yüklediği teorik bilgilerin piyasada ne kadar işe yaradığı ve çalışanların aldıkları mesleki eğitimin işe katkı düzeyi aynı zamanda eş güdümün de göstergesidir. Sonuç olarak ara eleman-istihdam ilişkisini sağlıklı kurabilmek için müfredat değişimini sürekli kılabilecek bir sistem, mekanizma veya modele ihtiyaç vardır. Bu bağlamda analizde öncelikle Türkiye'de mesleki eğitim-istihdam ilişkisi ekseninde mevcut durum ve sorunlar ortaya konulmakta ve akabinde de mesleki eğitimden beklentiler tartışılmaktadır.

### Mevcut Durum

Eğitim sistemi içerik itibarıyla teori ve pratik (uygulama) olarak ikiye ayrıldığında Türkiye'deki eğitim sisteminin teori ağırlıklı bir müfredata dayandığı görülmektedir. Bu içeriğin uygulanması ise pek çok ülkede olduğu gibi örgün ve yaygın eğitim şeklinde gerçekleşmektedir. Belirli bir yaş grubunda ve genel olarak aynı seviyedeki bireylerin özellikleri dikkate alınarak hazırlanmış programlarla okullarda düzenli olarak verilen eğitimi ifade eden örgün eğitim okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim aşamalarını kapsamaktadır. Yaygın eğitim ise eğitim sistemi içinde örgün eğitime hiç katılmamış ya da örgün eğitimin herhangi bir aşamasında bulunan veya bu aşamadan ayrılmış bireyleri içermektedir.<sup>1</sup>

1. Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, Madde 4.



**Kaynak:** Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) "Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü 2018" raporundan yararlanılarak hazırlanmıştır.

Bireyin aldığı eğitimin çalışma hayatında karşılığının olmaması durumunda işsizlik veya eğitim aldığı alan dışında çalışarak eksik istihdamın oluşması gibi önemli yapısal sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'deki eğitim sisteminde 1997'den itibaren sekiz yıllık kesintisiz zorunlu eğitime, 30 Mart 2012'deki 6287 sayılı Kanun'la da kamuoyunda 4+4+4 olarak bilinen on iki yıllık zorunlu eğitime geçilmiştir. Kuşkusuz bu geçiş sürecine bağlı olarak ilköğretim düzeyinde okullaşma oranında son on yıl içerisinde önemli artış kaydedilmiştir. Ancak bununla birlikte ortalama sınıf mevcudunun OECD ülke ortalamasına göre halen çok yüksek olması, PISA verileri sonuçları-

nın görünür kıldığı teori ağırlıklı eğitimin içeriği konusundaki sıkıntılar, yine piyasa beklentilerini karşılayamayan genel ve mesleki eğitim sistemi nedenleriyle eğitim-istihdam dengesinin sağlanamaması önemli gündem maddeleridir. Özellikle mesleki eğitim sistemindeki problemler sebebiyle giderilemeyen ara eleman ihtiyacı iş gücü piyasasındaki yapısal sorunların kronikleşmesine yol açması bakımından ayrıca önemlidir.

Mevcut durum itibarıyla Türkiye'deki eğitim sistemi ve iş gücü piyasasına geçiş süreci Şekil 1'de gösterilmiştir. Buna göre okul öncesi eğitimin ardından 4+4+4'lük zorunlu eğitimle süreç devam etmektedir. Bu süreç içerisinde bireylerin tercihlerine bağlı olarak mesleki eğitime ilk yönelim ilkökul ve ortaokulun ardından lise ve dengi eğitim olarak da adlandırılan dört yıllık mesleki ortaöğretimle başlamaktadır.

**TABLO 1. EĞİTİM DÜZEYİNE GÖRE İŞSİZLİK ORANLARI (15+ YAŞ, YÜZDE, 2013-2017)**

Eğitim Düzeyi	2013	2014	2015	2016	2017
Okuryazar Olmayanlar	4,9	6,3	5,3	5,7	5,8
Lise Altı Eğitimliler	9,3	9,4	10,0	10,2	9,8
Genel Lise	12,0	11,9	12,4	13,4	13,3
Mesleki veya Teknik Lise	10,5	10,6	10,2	11,6	11,9
Ön Lisans ve Lisans	10,3	10,6	11,0	12,0	12,7

Kaynak: "Hanehalkı İşgücü Sonuçları: 'Eğitim Durumuna Göre İşgücü'", TÜİK, 2017.

Zorunlu eğitimin tamamlanmasının ardından ortaöğretim diploması alanlar için farklı seçenekler mevcuttur. Çıracılık sistemiyle meslek edinmek isteyen gençler çıracılık eğitimine yönelebilecekken diğerleri iş gücü piyasasına girmek ile yükseköğretime devam etmek arasında tercih haklarını kullanacaklardır. Bu kapsamda gençler eğitimin fırsat maliyetini de dikkate alarak ya eğitime ya da iş gücü piyasasına yönelecek veya eğitim süreçleri beraberinde İŞKUR işbaşı eğitim programlarını ve/veya esnek istihdam alanlarını tercih edeceklerdir.

Eğitimden iş gücü piyasasına geçiş sürecinin başlaması eğitim-istihdam ilişkisindeki sorunları da görünür kılmaktadır. Bu noktada iş gücü piyasası talep cephesinin ihtiyaçlarının karşılanamaması bir diğer ifadeyle bireyin aldığı eğitimin çalışma hayatında karşılığının olmaması durumunda işsizlik, iş aramaktan vazgeçerek iş gücüne dahil olmama, kayıt dışı sektöre yönelme veya eğitim aldığı alan dışında çalışarak eksik istihdamın oluşması gibi önemli yapısal sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Bu ve benzeri yapısal sorunlarla mücadelede mesleki eğitim belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi hedeflemesi nedeniyle kilit role sahiptir. Ancak mesleki eğitim nitelik ve nicelik bakımından Türkiye’de ortaöğretim ile yükseköğretim düzeylerinde olması gereken seviyeye ulaşamamıştır. Bunu iş gücü piyasası verilerinde görmek mümkündür.

Tablo 1’de eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarının beş yıllık süreçteki değişimi verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi okuryazar olmayan nüfusun işsizlik oranı, nitelik gerektirmeyen işlere yönelim ve yüksek ücret beklentisi olmaması nedeniyle görece olarak düşüktür. 2013’ten 2017’ye kadar geçen sürede okuryazar olmayan nüfusta işsizlik oranı yüzde 4,9 ile yüzde 6,3 bandında hareket etmiştir. Lise altı eğitimlilerde ise bu aralık yüzde 10,2 ile yüzde 9,3 olup 2017 itibarıyla yüzde 9,8 olarak gerçekleşmiştir.

Tabloda en dikkat çekici husus genel lise veya düz lise diye de tabir edilen genel ortaöğretim mezunlarının diğer gruplara göre en yüksek işsizlik oranına sahip olmasıdır. Genel ortaöğretimde mesleki alanda eğitim verilmezken çoğunlukla yükseköğretime geçişi destekleyici teorik eğitim müfredatının uygulanması nedeniyle yükseköğretime devam edilmemesine bağlı olarak işsizlik artmaktadır. MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği’nde ortaöğretimin amacı “ortak bir genel kültür vererek yükseköğretime, mesleğe, hayata ve iş alanlarına hazırlamak” olarak ifade edilmektedir. Bu kapsamda genel ortaöğretimin bu amaçlardan yalnızca yükseköğretime hazırlamaya odaklandığı ve bu nedenle de üniversite sınavına yönelik teorik bilgiler yanında analiz, eleştiri, iletişim ve toplum becerilerini kazandırmaya yönelik bir müfredat uyguladığı görülmektedir.

Genel ortaöğretimden mezun olup yükseköğretime devam etmeyenlerse iş gücü piyasasına

girdiklerinde mesleki bilgi sahibi olmadıklarından yüksek oranda işsizlik riskiyle karşı karşıya gelmektedir. Dolayısıyla bu mesleksiz mezunlar uzun süreli işsiz kalmaları sonucunda ya kayıt dışı istihdama yönelmekte ya da ne eğitim ne öğrenim ne de istihdamda yer almayanlar (NEİY ya da NEET) grubuna dahil olmaktadır.

Bu soruna çözüm olarak genel ortaöğretimden mezun olup yükseköğretime devam etmeyecek gençler için Kanada Quebec'te uygulanan CEGEP (College d'enseignement general et professionnel) benzeri bir sistem önerilebilir. CEGEP okulları üniversite öncesi eğitim ve teknik eğitim olmak üzere iki tip eğitim sunmaktadır. Teknik eğitim kapsamındaki iki veya üç yıllık programlar gençleri üniversiteye hazırlamayıp mesleki yeterlilik kazandırmak üzere oluşturulmuştur. Teknik alanlardan mezun olan ancak yükseköğretime devam etmeyenler genel ortaöğretimden kazandıkları becerilerine mesleki ve teknik becerileri ilave etmektedir. Bu sayede temel becerileri alanların daha sonra mesleki eğitimle meslek edinimi kolaylaşacaktır. Türkiye'de meslek yüksekokulları bu amaçla eğitim sistemine dahil edilmiştir. Fakat istihdama olan katkıları tartışmalıdır.

Türkiye'deki yüksek genç işsizliği ve gençlerde NEİY sorununun OECD ortalamasının oldukça üzerinde seyrettiği düşünüldüğünde artan ara eleman ihtiyacını gidermede kritik önem taşıyan mesleki eğitime yönelim büyük önem taşımaktadır. Ancak mesleki eğitim-istihdam ilişkisine dair sorunlar nedeniyle mesleki eğitim mezunlarında işsizlik oranı da genel lise mezunlarına benzer şekilde beklentilerin çok üzerindedir. Örneğin 2017 itibarıyla lise mezunlarında işsizlik oranı yüzde 13,3 iken mesleki ve teknik lise mezunlarında az bir farkla yüzde 11,9 olarak tespit edilmiştir. Sonuç itibarıyla bu veriler de mesleki eğitimin mevcut durum itibarıyla iş gücü piyasalarının gereksinimi olan nitelikte iş gücü yetiştiremediği ve dolayısıyla beklentileri karşılamadığı yönündeki görüşleri desteklemektedir.

## Mesleki Eğitimde Sorunlar ve Beklentiler

İşsizlik sorununun yapısal karakteri düşünüldüğünde özellikle genç işsizliğin çözümünde bireylerin mevcut yeteneklerinin geliştirilmesi veya yeni beceriler kazandırılması amacıyla uygulanan mesleki eğitimin kritik önemi olduğu söylenebilir.<sup>2</sup> Türkiye'de ortaöğretim ve yükseköğretim düzeylerinde verilen mesleki eğitim faaliyetlerinden beklentiler de bu doğrultuda ağırlık kazanmakta, mesleki eğitimin amacının iş piyasasının ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak belirli mesleklere yönelik insan kaynağı yetiştirmek olduğu vurgulanmaktadır.

Bu kapsamda mesleki eğitim genel anlamda iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda emeğin niteliklerinin geliştirilmesi ve uyumlaştırılması amacıyla yürütülen faaliyetler olarak tanımlanabilir.<sup>3</sup> Kanunla sınırları belirlenmiş mesleki eğitim ise belirli meslek dallarına yönelik teorik ve beceri eğitimlerinin yanında staj veya tamamlayıcı eğitimleri de kapsayan, bütüncül nitelikli, teknik içeriği olan eğitimleri ifade eder.<sup>4</sup> Kaldı ki YÖK Kanunu da meslek yüksekokullarını "Belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim öğretim sürdüren, ön lisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur"<sup>5</sup> şeklinde tanımlamaktadır.

Eğitim süresince belirli mesleklere yönelik uygulamalı eğitim öğretim faaliyetleriyle iş piyasalarının talep ettiği bilgi, el becerisi ve uygulama yeteneğine sahip nitelikte mezunlar yetiştirmek mesleki eğitimin temel hedeflerindedir.<sup>6</sup>

2. Y. Özkan, "Youth Unemployment", *Cooperation in Turkey*, Ekim 1994, s. 26.

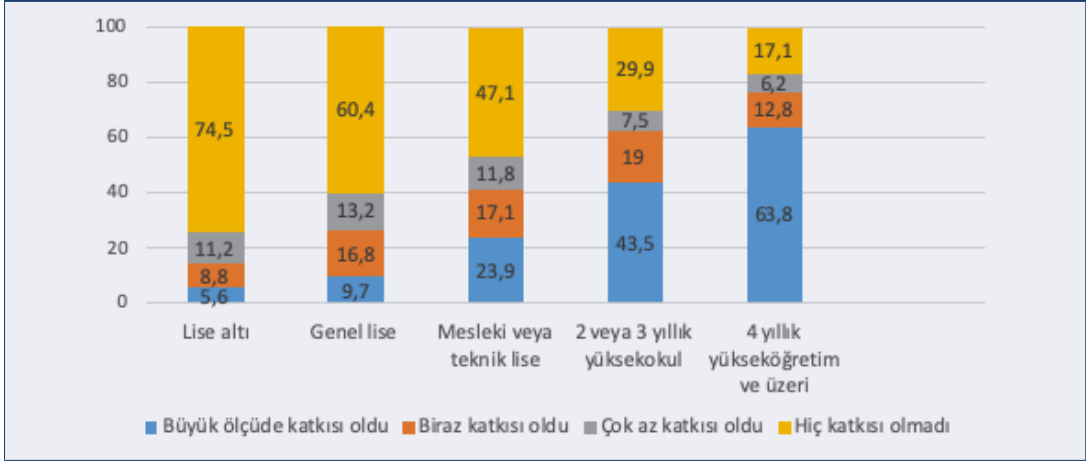
3. Mustafa Çağlar Özdemir ve Yunus Yiğit, "İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi: Sakarya İli Örneği", *Bilgi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, (2018), s. 180.

4. Mesleki Eğitim Kanunu, Madde 3.

5. 2547 sayılı YÖK Kanunu, Madde 3/1.

6. Bülent Arpat, "Türkiye'de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 4, (2018), s. 2194.

GRAFİK 1. İSTİHDAMDA OLANLARIN ALDIĞI EĞİTİMİN İŞE KATKISI (15-34 YAŞ, YÜZDE)



Kaynak: "Gençlerin İş gücü Piyasasına Geçişi", TÜİK, 2018; "Sanayinin İhtiyaç Duyduğu İşgücü Nitelikleri Raporu", T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Bilim ve Teknoloji Genel Müdürlüğü, 2017.

Mesleki eğitime yönelik bu ve benzeri hedef ve beklentilerse eğitim sisteminin yapısından kaynaklanan problemler nedeniyle mesleki eğitimi iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kılmakta, eğitim-istihdam dengesi bozulmaktadır. Gerek meslek yüksekokulları gerekse ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitim veren meslek liseleri öğrencilerine iş fırsatları tanıyacak olanaklar sağlayamadıkları ve çalışma hayatında karşılığı olmayan ya da sınırlı düzeyde olan alanlarda eğitim verdikleri gerekçesiyle sıkça eleştirilmektedir.

Bu konuda yapılmış çok sayıda araştırma mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasındaki ilişkinin zayıflığına vurgu yapmaktadır. Literatürde bu durum bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mevcut mesleki eğitim programlarının ilgili tüm taraflarla yeterince iş birliği içinde güncellenmemesi, donanım eksikliği ve eğitim personelinin yeterli sektör tecrübesinin olmaması<sup>7</sup> gibi genel nedenlerle ilişkilendirilmektedir. Bu nedenlere mesleki eğitimin piyasa ihtiyaçlarına göre sürekli

7. MEB, Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı (Taslak) 2013-2017, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara s. 46.

kendisini güncelleyen, öz değerlendirmeye dayalı bir sistemden yoksun olması, her ne kadar bazı üniversitelerde 3+1 sistemi<sup>8</sup> gibi staj ve benzeri iyi uygulama örnekleri olsa da halen eğitim içeriğinin genel itibarıyla teori ağırlıklı bir yapıda sürdürülmesi gibi problemler de ilave edilebilir.

Eğitim-istihdam ilişkisinin halen istenilen seviyede olmaması Türkiye'de iş gücü piyasası problemleri içerisinde önemli paya sahip olan "yapısal işsizlik" sorununu da gündeme getirmektedir. Yapısal işsizlik belirli bir alanda arz edilen beceri ile talep edilen beceri arasındaki uyumsuzluk veya arz ve talep edilen iş gücünün farklı yerlerde olması dolayısıyla ortaya çıkan dengesizlik sonucu oluşur.<sup>9</sup> Başka bir ifadeyle iş gücü piyasalarında açık işler ile iş arayanların aynı anda mevcut olmamaları ve bir araya gelememeleriyle oluşan işsizliğe yapısal işsizlik denmektedir.<sup>10</sup> Yapısal karakterli işsizlik –geçici işsizliğin aksine– kısa süreli bir durum değildir.

8. Meslek yüksekokulu öğrencilerinin istihdama yönelik yetişmelerini sağlamak amacıyla Sakarya Üniversitesi'nde geliştirilen ve bünyesindeki on üç meslek yüksekokulu ve kırk altı farklı programda uygulanan "3+1 eğitim modeli".

9. Ronald G. Ehrenber ve Robert S. Smith, *Modern LaborEconomics, Theory and Public Policy*, (Addison-Wesley Educational Publishers, United States: 1997), s. 576.

10. M. Kemal Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, (Beta Basım, İstanbul: 2007), s. 448.

Bu nedenle iş gücü piyasalarının genel yapısı, mesleki eğitim ile iş gücü piyasası ilişkisi, iş gücüne katılım önündeki engeller ve istihdamın sektörel dönüşümü gibi iş gücü piyasasının kendine özgü yapısal sorunlarının öncelikli olarak ele alınmasını gerektirmektedir.

Grafik 1’de Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının “Sanayinin İhtiyaç Duyduğu İşgücü Nitelikleri” raporunda yer verdiği istihdamda olan 15-34 yaş arası bireylerin aldıkları eğitimin işe katkı oranları gösterilmektedir. Bu tablo aynı zamanda yapısal işsizliğin bir göstergesi olarak da değerlendirilebilir.

Grafik 1’de görüldüğü gibi eğitim düzeyi dört yıllık yükseköğretim ve üzerinde olanların aldıkları eğitimin işe katkısı diğer eğitim seviyelerine göre yüksektir (yüzde 63,8). Dolayısıyla bu kategoride olanların eğitimiyle işten beklenen donanımının uyumu güçlüdür. Eğitim düzeyi düştükçe eğitimin işe olan katkısı azalmaktadır. Ara eleman yetiştirilmesinde kilit role sahip olan mesleki veya teknik lise mezunlarının yaklaşık yarısı (yüzde 47,1) mevcut eğitimlerinin iş hayatlarına katkı sunmadığını düşünürken önemli bir kısmı da (yüzde 11,8) katkının çok az olduğunu belirtmektedir.

Meslek yüksekokulları ile yüksekokullarda da durum çok farklı değildir. Genellikle bir mesleğe yönelik “uygulama ağırlıklı” eğitim vermesi beklenen meslek yüksekokulları ile yüksekokullardan mezun olan yaklaşık her üç kişiden biri (yüzde 29,9) aldığı eğitimin iş hayatına hiç katkısının olmadığını belirtirken yine azımsanamayacak bir kısmı da (yüzde 7,5) çok az katkı sağladığını ifade etmiştir. Gerek lise gerekse yükseköğretim düzeyinde mesleki ve teknik eğitim mezunlarının çoğunluğunun mezuniyet alanları dışında çalışarak eksik istihdam oluşturmaları sorunu daha da derinleştirmektedir.

Dünya Bankası’nın 2007’de yaptığı kapsamlı bir araştırmada mesleki ve teknik okullarda verilen kurumsal eğitim ile iş yerlerinde yapılan uygulamalı eğitimin birbiriyle tam örtüşmediği ve birbirini tamamlamadığı sonucuna varılmış-

tır.<sup>11</sup> Türkiye’deki şirketlerin yüzde 40’ından azı üniversitelerin öğrencilere şirketlerin ihtiyaç duyduğu alanlarda beceri ve eğitimleri verdiklerini belirtmektedir. Araştırma ayrıca iş verenlerin ihtiyaç duydukları beceriler ile çoğu öğrencinin yükseköğretimi tamamladıklarında sahip olduğu beceriler arasında da bir uyumsuzluk olduğunu vurgulamaktadır.<sup>12</sup> Sanayi Bakanlığı 2017 verileri ile Dünya Bankası’nın 2007’de yaptığı araştırmanın benzer sonuçları ortaya çıkarması on yıllık süreçte mesleki eğitimdeki yapısal sorunun devam ettiğini göstermektedir.

Türkiye’de mesleki eğitimin en önemli sorunlarından bir diğeri de iş dünyası ile eğitim kurumları arasındaki bilgi eksikliklerinden kaynaklanan eşgüdümsüzlük sorunudur. Bu olumsuz durum yükseköğretim ile özel sektör arasındaki ortaklıkların çok nadir olarak gerçekleşmesi, son derece sınırlı staj olanaklarının oluşturulması ve yerel ekonomiyle bağları güçlü olması gereken meslek yüksekokulları da dahil olmak üzere tüm yükseköğretim kurumlarının ders program ve müfredatlarını bölgesel ihtiyaçları göz önünde bulundurmadan oluşturmalarına yol açmaktadır.

Gerçekten de hem meslek yüksekokulları hem de mesleki ve teknik ortaöğretim düzeyinden mezun gençler mevcut teknolojik gelişmeleri ve gereksinimleriyle örtüşmeyen atölye ve laboratuvarlarda eğitimlerini tamamladıklarından piyasanın teknoloji ihtiyaçlarını ve sektörel taleplerini karşılayamamaktadır. Bu durum okul ortamında edinilemeyen ileri teknoloji bilgilerinin kurslar yardımıyla elde edilmeye çalışılmasına neden olmaktadır.<sup>13</sup> Dolayısıyla mesleki eğitimden beklenen iş dünyasıyla ilişkilerin güçlendirilerek öğrencilere uygulama ağırlıklı bir eğitim vermesi ve bu sayede piyasadaki güncel gelişme ve

11. *Türkiye-Yükseköğretim Politika Çalışması: Türkiye’de Yükseköğretim için Stratejik Yönelimler*, Birinci Cilt. (Dünya Bankası: Washington D.C: 2007).

12. *Türkiye’nin Gelecek Nesillerine Yatırım Yapmak: Okuldan İşe Geçiş ve Türkiye’nin Kalkınması*, (Dünya Bankası, 2008).

13. İsmail Şahin ve Tayfun Fındık, “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 3, (2008), s. 81.

uygulamaları takip ederek eğitim içeriğini sürekli güncellemesidir. İş dünyasıyla güçlü bir eş güdüm için ortaklıkların artırılması ve eğitim içeriğinin güncellenmesinin yanında piyasada karşılığı giderek azalan alanların kapatılması veya ihtiyaç dahilinde sayısının azaltılması iş gücü talebi düşük bölümlerde de revizyonu sağlayacaktır. Böylece sahadan gelen taleplerle daha gerçekçi bir ilişki kurulacak ve geleceğin mesleklerine yönelik eğitim sistemi güncellenecektir.

Mesleki eğitim-istihdam ilişkisinde eğitim kurumlarının il veya bölgedeki ekonomik yapıyla uyumunda da problemler vardır. Oysaki mesleki eğitimden beklenen il ve bölgedeki iş piyasası şartlarını dikkate alarak talep edilen veya talep edilmesi muhtemel insan kaynağını ve ara elemanı yetiştirecek uygulamaya dönük eğitim modellerini üretmektir. Özellikle 2011'den itibaren yaygın bir tartışma alanı bulan Endüstri 4.0 süreçlerinin iş piyasalarına etkileri değişimin çok hızlı gerçekleştiği konusunda farkındalık oluşturmuştur. Dolayısıyla bu süreçlerin sebep olduğu mesleklerdeki değişimlerin il ve bölge ekonomisi ihtiyaçları yanında mutlaka dikkate alınması gerekmektedir.

İş piyasası ve il/bölge yapısıyla eş güdüm sorunu nüfusu az olan ve mesleki eğitim alanında sektör bulunmayan yerleşim yerinde açılan meslek liseleri veya meslek yüksekokullarında görülmektedir. Buradaki ana problem uygulama ağırlıklı kurgulanması gereken mesleki eğitim sisteminin bu bölgelerde uygulama imkanı bulunmaması bir diğer ifadeyle beceri eğitimi yapılamamasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla işletmelerin az olduğu veya hiç olmadığı bölgelerde öğrenciler mesleki eğitimi sadece okulda almaktadır. Sonuç olarak iş piyasası ile eğitim sürecinin entegrasyonu zorlaşmaktadır. Bu bağlamda her yerleşim yerine okul açmak yerine bölgenin iş ve iş gücü analizleri yapılmalı ve eğitim içeriği ve niteliği bu analizler sonucunda kurgulanmalıdır.

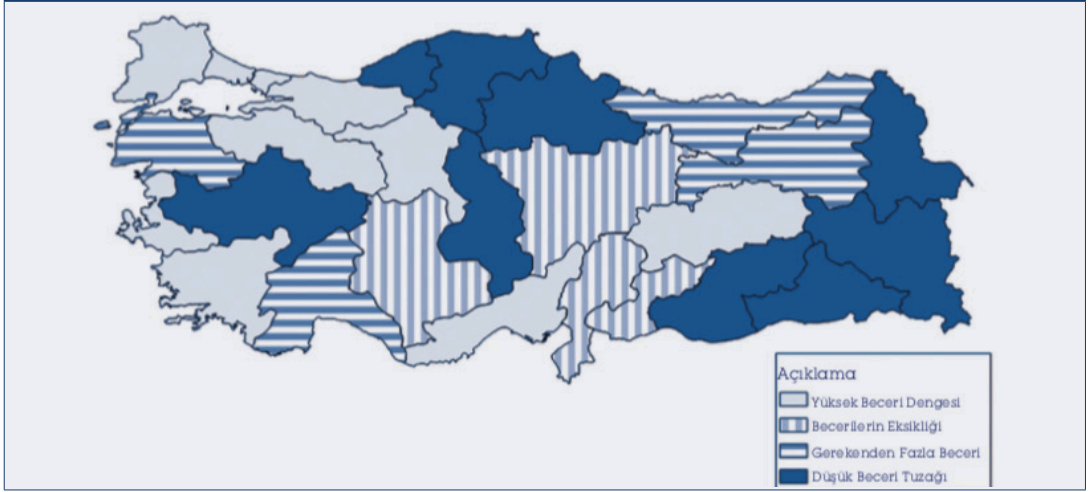
Mesleki eğitimde temel sorun eğitim-istihdam dengesinin sağlanamamasıdır. Bu dengenin kurulmasında en önemli katkının ise yerel ihtiyaçlar ile iş piyasası beklentilerindeki sürekli değişimin analiz edilerek iş dünyasıyla eş güdümün sağlanması ve ihtiyaca göre politika geliştirilmesi olduğu düşünülmektedir. Böylelikle iş piyasasında kısa vadede önemini yitirecek meslek grupları için kısa vadeli politikalar, geleceğin mesleklerine yönelik uzun vadeli ihtiyaçlar için de eğitim müfredatının güncellenmesi gibi yapısal önlemler alınabilecektir. Dolayısıyla kısa vadede teknolojiye devredilecek ya da önemini yitirecek meslek ve/veya iş alanları ile gelecekte ihtiyacın devam edeceği alanların ayrıştırılmasına yönelik bir analiz çalışması yapılmalıdır. Bununla birlikte güncellenen sistemin sürekliliği ise öz değerlendirme uygulamasıyla sağlanacaktır.

## ÇÖZÜME İLİŞKİN BİR ÖNERİ: İHTİYAÇ ANALİZİ VE ÖZ DEĞERLENDİRME UYGULAMASI

Türkiye'de mesleki eğitimin yeniden yapılandırılması için mesleki-teknik orta ve yükseköğretim kurumlarının eğitim-istihdam ilişkilerini temel alan bir modelin üretilmesi uzun yıllardır tartışılan bir konudur. Bu yapılandırmayı desteklemek amacıyla literatürde uzlaşılan kanı iş piyasasındaki değişimlerin eğitim sistemine uyarlanması için piyasayla eş güdüme dayalı ilişkilerin artırılmasıdır.

Çünkü Türkiye'deki işsizliğin yapısal karakteri uzun vadeli politikaları gerektirmektedir. Eğitim sistemi ve müfredatındaki değişimler de bu kapsamdaki politikalarından olduğu için iş piyasasının ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik analiz büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle eğitim yatırımlarından maksimum düzeyde getiri sağlamak bir diğer ifadeyle bu yatırımları en uyumlu istihdam eşleşmesine dönüştürmek amacıyla iş

HARİTA 1. TÜRKİYE BECERİ ARZ VE TALEP DENGESİ (2014)



Kaynak: *Employment and Skills Strategies in Turkey*, (OECD, 2017).

piyasasının beceri ihtiyaçlarının yüksek ve düşük olmak üzere bölgesel olarak kategorize edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde düşük beceri tuzağı, gerekenden fazla beceri ve eksik istihdam problemleri derinleşecektir.

Endüstri 4.0'ın beraberinde getirdiği dijitalleşme verimliliği çok yüksek bir seviyeye taşıma vaadinin yanı sıra özellikle alt ve orta düzeyde niteliklere sahip iş gücü ihtiyacını da önemli oranda azaltmıştır. Alt ve orta düzeyde yetkinliklere sahip çalışanlar beceri uyumsuzluğu nedeniyle ortaya çıkan artan işsizlikle birlikte yapısal işsizlik sorunuyla karşı karşıya gelmektedir.<sup>14</sup>

Bu sorun bölgelere göre de farklılık göstermektedir. Harita 1'de görüldüğü üzere Türkiye'de yoğun olarak düşük beceri talebi ve sunumu eşleşmesi dikkat çekerken kimi bölgelerde yüksek beceri ihtiyacına karşılık yüksek becerilerin düşük beceri gerektiren işlerde atıl kullanıldığı görülmektedir. Bu durum da eksik istihdamı sebep olmaktadır.<sup>15</sup> İstanbul ve Ankara arasındaki alan ile Akdeniz ve Ege bölgelerinin en fazla

“yüksek beceri dengesi” sağlanan yerler olduğu ve buralarda ortaöğretim sonrası eğitilmiş insanların yüksek beceri talebine cevap verdiği ifade edilmektedir. Diğer bölgelerde ise düşük beceri dengesi diğer bir tabirle düşük beceri tuzağı olduğu tespit edilmiştir.

Yüksek nitelikli iş gücü ihtiyacına rağmen düşük becerili istihdam durumu “becerilerin eksikliği ve kıtlığı” olarak adlandırılmaktadır. Ekonomiler için en arzu edilen aşama olan yüksek beceri ihtiyacının yüksek nitelikli iş gücü tarafından aynı düzeyde karşılanabilmesi durumuysa “yüksek beceri dengesi” olarak ifade edilirken bunun tam tersi de “düşük beceri tuzağı” noktasını oluşturmaktadır.<sup>16</sup> Düşük beceri eşleşmesinin tuzak olarak ifade edilmesinin altında yatan neden bu eşleşmenin yakın gelecekte işsizlikle sonuçlanma riskinin yüksek olmasıdır. İş piyasasındaki teknoloji temelli dönüşümlerden en çok etkilenecek bir diğer ifadeyle teknolojik işsizlik riskini en fazla yaşayacak olanlar düşük beceri sahibi çalışanlardır.

Yüksek nitelikli iş gücüne karşılık düşük beceri gerektiren iş ortamının varlığı da önemli

14. “Why We Need a Digital Single Market”, EC, [https://ec.europa.eu/commission/publications/why-we-need-digital-single-market\\_en](https://ec.europa.eu/commission/publications/why-we-need-digital-single-market_en), (Erişim tarihi: 7 Mayıs 2019).

15. “İstihdam ve Yetenek Stratejileri”, OECD, 2017.

16. *Employment and Skills Strategies in Turkey*, s. 48.



bir problem olarak kabul edilmektedir. “Gerekenden fazla beceri” şeklinde tanımlanan bu durumda talep edilen beceri düzeyinin üzerinde beceriye sahip iş gücü bulunmaktadır. Çoğunlukla bölgesel ihtiyaçlar dikkate alınmadan eğitim kurumlarının organize edilmesinden kaynaklanan bu durum emeğin verimliliğinden tam olarak yararlanılamaması, yeteneklerin tam olarak değerlendirilememesi, refahın oluşumunda fırsatların kaçırılması, eksik istihdam ve insan sermayesinin aşınması risklerini beraberinde getirmektedir.

İlgili raporu destekleyen bir diğer çalışma Cumhurbaşkanlığı tarafından yayımlanan 100 Günlük İcra Programı’nda yer alan “mesleki eğitimin Endüstri 4.0 anlayışıyla yeniden yapılandırılması” hedefine yönelik oluşturulan sanayi ve mesleki ortaöğretim haritası çalışmasıdır. Kasım 2018’de yayımlanan çalışma kapsamında TOBB Kapasite Raporları çerçevesinde aşağıdaki ilkeler değerlendirilerek veri tabanı oluşturulmuştur:<sup>17</sup>

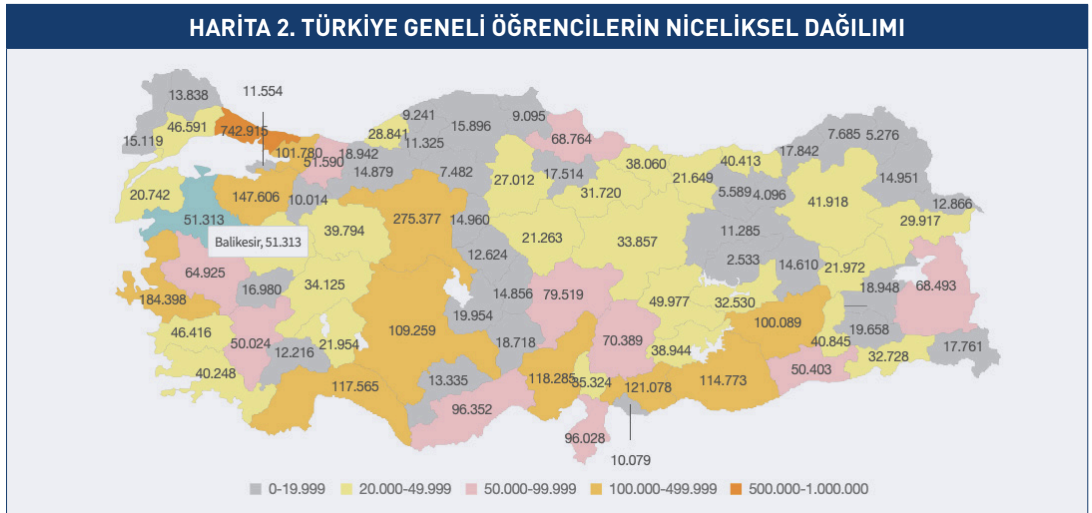
17. “Mesleki Eğitim Haritası”, MEB, <http://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/index.php>, (Erişim tarihi: 7 Mayıs 2019).

- Türkiye genelinde okul türleri ve mesleki alanlara göre öğrenci profili
- İller bazında sanayinin üretim kapasitesi
- Mesleki alanlara göre çalışan profili
- Sektörün bölgesel olarak dağılım verileri

Çalışma sonucunda ortaya çıkan çalışan ve öğrenci sayılarına göre Türkiye haritaları Harita 2’de gösterilmiştir.

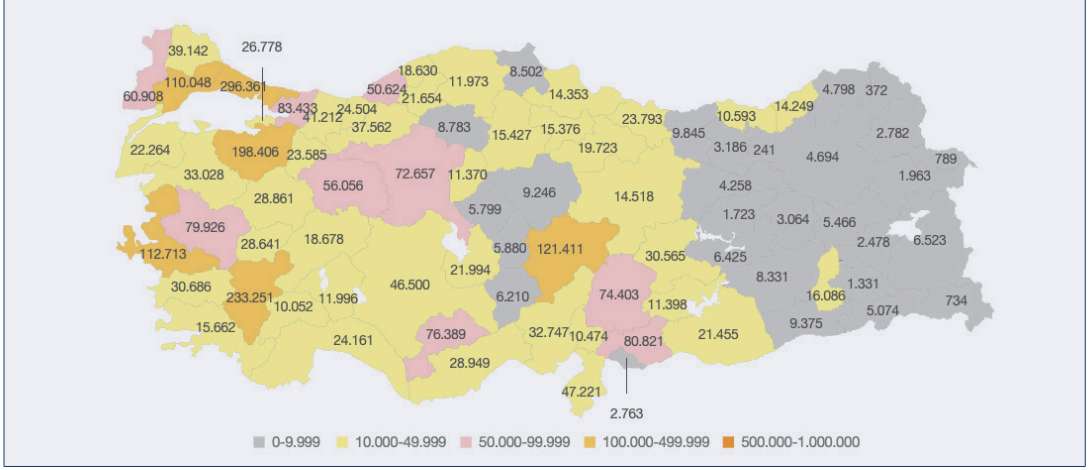
Harita 2 ve 3 incelendiğinde illere göre çalışan sayılarıyla öğrenci sayıları arasında uyumsuzluk olduğu görülmektedir. Örneğin Harita 1’deki OECD haritasında düşük beceri tuzağı bölgesi olarak gösterilen doğu ve güneydoğu illeri Harita 3’te en düşük istihdam potansiyelinin olduğu alanlardır. Ayrıca bu bölgelerde öğrenci sayılarının potansiyelin çok üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte il düzeyinde istihdam alanları ve eğitim türleri itibarıyla bir inceleme yapıldığında uyumsuzluk daha görünür hale gelmektedir. Örneğin Harita 2’de 5 bin 466 çalışan sayısı ile gri renkte, 21 bin 972 öğrenci sayısı ile da sarı renkte gösterilen Muş yakından incelendiğinde eğitim alanları ile ildeki istihdam

**HARİTA 2. TÜRKİYE GENELİ ÖĞRENCİLERİN NİCELİKSEL DAĞILIMI**



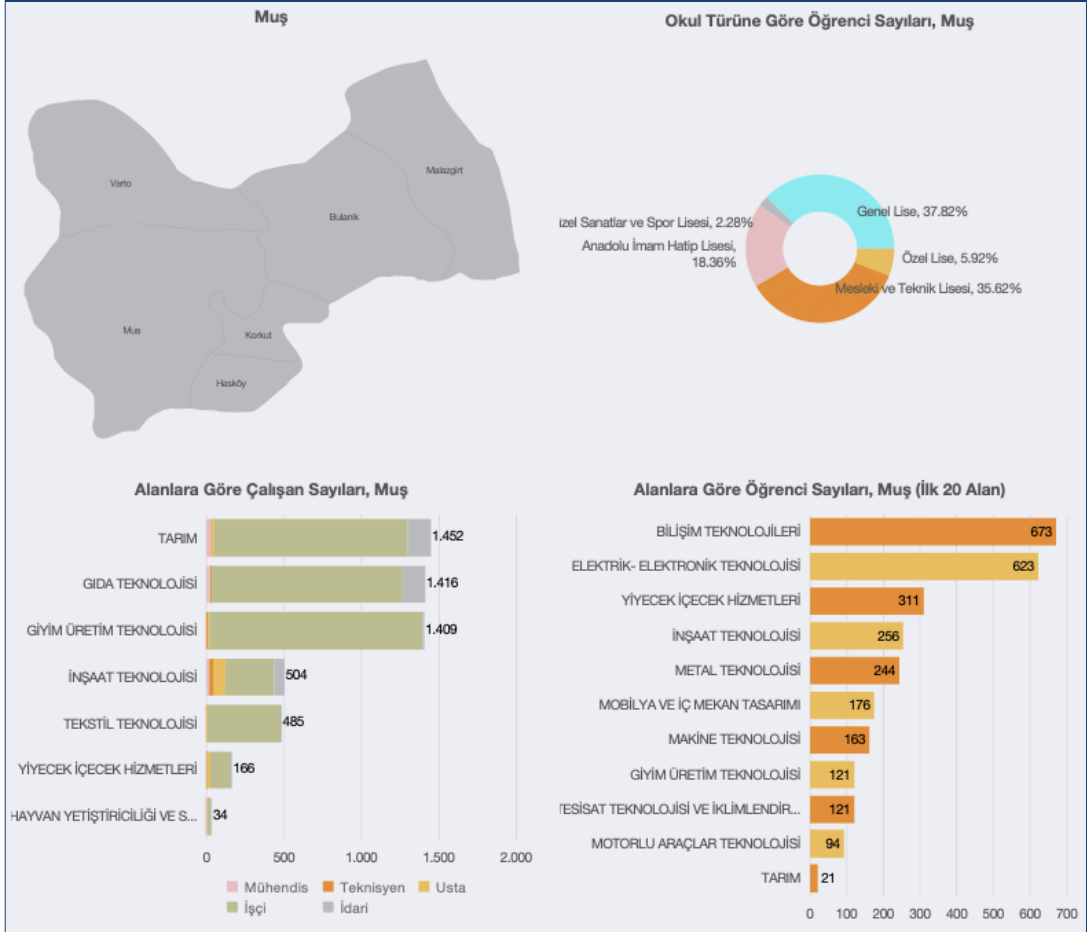
Kaynak: “Endüstri 4.0 Kapsamında Sanayi ve Mesleki Ortaöğretim”, MEB, [meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/index.php?p=ogrenciler](http://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/index.php?p=ogrenciler), (Erişim tarihi: 7 Mayıs 2019).

## HARİTA 3. TÜRKİYE GENELİNDE ÇALIŞANLARIN NİCELİKSEL DAĞILIMI



Kaynak: "Endüstri 4.0 Kapsamında Sanayi ve Mesleki Ortaöğretim", MEB, meslekiogretimharitasi.meb.gov.tr/index.php?p=öğrenciler, (Erişim tarihi: 7 Mayıs 2019).

## GRAFİK 2. MUŞ İLİNDE ALANLARA GÖRE ÇALIŞAN VE ÖĞRENCİ SAYILARI SAYISI



ŞEKİL 2. İHTİYAÇ ANALİZİ UYGULAMASI



alanları arasındaki ciddi bir uyumsuzluk olduğu görülmektedir (Grafik 2).

Muş'un istihdam alanları sırasıyla tarım, gıda teknolojisi ve giyim-üretim teknolojisidir. Buna karşılık bilişim teknolojileri, elektrik-elektronik ve yiyecek-içecek hizmetleri en fazla öğrencinin eğitim aldığı branşlardır. Öğrenci sayısı itibarıyla üçüncü sırada yer alan yiyecek-içecek hizmetlerinde yalnızca 166 kişi çalışmaktadır. Benzer şekilde giyim-üretim teknolojisinde 1.409 kişi istihdam edilmesine rağmen bu branşta eğitim alan öğrenci sayısı sadece 121'dir.

Bütün bu nedenler dikkate alındığında her bölge için sabit bir eğitim politikasının uygulanamayacağı söylenebilir. Dolayısıyla iş piyasasının dinamik ve değişken yapısı karşısında bölgesel ihtiyaçlara göre güncellenen bir eğitim sistemi kurgulanmasına ilişkin beceri ihtiyaç analizleri gerekmektedir. Bu sistemin uygulanmasını sürekli hale getirmek amacıyla başta mesleki eğitim kurumları olmak üzere mesleki ve teknik eğitim veren bütün kurumlardaki eğitimcilerin gerek staj denetimleri gerekse bireysel olarak piyasadaki gelişmeleri izlemesi lazımdır. Periyodik olarak gerçekleştirilecek bu izleme sonucunda elde edilen

verilere göre eğitimciler eğitim alanlarındaki bilgi ve becerilerini her yıl geliştirerek artıracaklardır. Böylelikle bir öz değerlendirme mekanizması da aktif hale gelecektir.

## İhtiyaç Analizi Uygulaması

İhtiyaç analizi uygulaması iş piyasası ile mesleki eğitim arasındaki eş güdümün sağlanması için kilit role sahiptir. İş piyasasının ihtiyaç duyduğu yüksek ve düşük beceri ihtiyaçlarının bölgesel ihtiyaçlar dikkate alınarak sınıflandırılması ihtiyaca göre politika geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. İhtiyaç analizi bölge ekonomisinin mevcut durumda ihtiyaç duyduğu iş gücünün belirlenmesi sonrasında bu iş gücünün yetiştirilmesi için verilecek eğitim hizmetlerinin sunulması adına yol haritası niteliğindedir. Bununla birlikte yerel ihtiyaçları cevaplayan bir mesleki eğitim sistemi oluşturmaya katkı sağlaması ve mesleki eğitim ile iş piyasası arasındaki eş güdümü destekleyerek bunu sürekli kılması bakımından önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Şekil 2'de gösterildiği gibi öncelikle İPA sonuçları yerel sektör temsilcilerinin beceri tespitleri ve il istihdam kurulları görüşlerinden elde edilen

veriler doğrultusunda il düzeyinde ihtiyaç analizi yapılacaktır. Analiz doğrultusunda temininde güçlük çekilen meslek ve işler belirlenecek ve ilgili istihdam alanlarına ilişkin beceri ayrıştırması gerçekleştirilecektir. Bu sayede söz konusu meslekler kısa vadede önemini yitirecek meslek alanları ve geleceğin meslekleri profiline giren veya yüksek beceri gerektiren alanlar olarak ayrıştırılabilir. Böylelikle düşük beceri gerektiren iş/meslek alanları İŞKUR'un işbaşı eğitim veya mesleki eğitim programları gibi aktif iş gücü programlarıyla desteklenirken mesleki orta ve yükseköğretime yönelik uzun vadeli yatırımlar yüksek beceri profilindeki meslekler için kurgulanabilecektir.

### Türkiye'nin sosyoekonomik kalkınmasında mesleki eğitimi önemli bir araca dönüştürebilmek için mesleki eğitim kurumları dinamik bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Düşük beceri eşlemesi/tuzağı kısa vadede istihdam oranını artırmasına rağmen (daha önce de ifade edildiği gibi) orta ve uzun vadede bu istihdam alanlarında teknolojik işsizlik yaşanacaktır. Bu nedenle düşük beceri eşleşmesini ifade eden düşük beceri tuzağına yakalanmamak için eğitim-istihdam dengesi politikaları gibi yapısal politikalar yüksek beceri gerektiren alanlar için tasarlanmalıdır. Düşük beceri gerektiren alanlar içinse işbaşı eğitim programları gibi İŞKUR aktif istihdam politikalarına yönlendirme yapılmalıdır. Mesleki ve teknik eğitimin iş piyasası ihtiyaçları çerçevesinde güncellenmesi işleminin sürdürülebilirliği ise eğitimcilerin öz değerlendirilmesiyle sağlanacaktır.

### Ara Eleman Beceri İhtiyaç Analizi

Mesleki eğitime yönelik ara eleman beceri ihtiyaç analizi için İŞKUR'un 2007'den beri her yıl periyodik olarak gerçekleştirdiği yerel ve bölgesel

sonuçları içeren İPA sonuçları önemli bir veri tabanı oluşturmaktadır. Tablo 2'de 2014-2018 döneminde 2-9, 10-19 ve 20 üzeri işçi çalıştıran iş yerlerinin temininde güçlük çektiği meslekler karşılaştırılmalı olarak sıralanmaktadır.

Tablo 2'de 2015'te iş yeri büyüklükleri 10-19 sütununda 10+ olarak, 20+ sütununda ise 2+ olarak verilmiştir. 2014'te ise iş yeri büyüklüğüne göre ayırım gerçekleştirilmediğinden sadece 2+ büyüklüğü için sıralama yapılmıştır. Buna göre temininde güçlük çekilen mesleklerin başında –beş yıl içerisinde sıralama kısmen değişse de– makineci (dikiş), garson (servis elemanı) ve satış danışmanı gelmektedir. Ayrıca ihtiyacın değişmediği pazarlamacı ve gaz altı kaynakçısının hemen hemen her yıl listede yer aldığı görülmektedir.

Eleman temininde güçlük çektiğini bildiren iş yeri oranı son beş yılda ortalama yüzde 20 civarındadır. 2016'da yüzde 21 olan bu oran 2017'de yüzde 18,5'e düşerken 2018'de ise yüzde 20,9'a yükselmiştir. Bir diğer ifadeyle her on iş yerinden ikisi aradığı elemanı iş gücü piyasasında bulmaya çalışırken zorlanmaktadır. Eleman temininde güçlük çeken iş yeri oranının yüksek olması iş gücü piyasasının arz ve talep tarafları arasındaki uyumsuzluğunun işaretidir.

Çalışan bulmakta zorlanan iki ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinin dağılımı sektörel olarak incelendiğinde ulaştırma ve depolama sektöründeki işverenlerde 3,8 puan, gayrimenkul faaliyetlerinde de 2,2 puanlık bir düşüş gerçekleşmiştir. Son üç yıl baz alındığında “diğer hizmet faaliyetleri” sektöründe 11,8 puan artış olmuştur. Her yıl eleman temininde güçlük çeken iş yeri oranında en yüksek ve en düşük sektörler hemen hemen aynıdır.<sup>18</sup> Meslek ve iş yeri bazında ortak bir değerlendirme yapmak gerekirse imalat, diğer hizmet faaliyetleri, bilgi ve iletişim ile konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri sunan iş yerleri

18. “İşgücü Piyasası Araştırması Sonuçları”, İŞKUR, 2018, s.109-110.

TABLO 2. TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLEN MESLEKLER (2014-2018)

Yıllar	2-9		10-19		20+	
	Meslekler	Yüzde	Meslekler	Yüzde	Meslekler	Yüzde
2014	-		-		Makineci (Tekstil)	7
	-		-		Satış Elemanı	5,4
	-		-		Garson	4,5
	-		-		Kaynakçı	4
	-		-		Mobilyacı	2,8
2015	Satış Danışmanı	4,4	Makineci (Dikiş)	4,8	Satış Danışmanı	3,9
	Garson (Servis Elemanı)	3,5	Satış Danışmanı	3,3	Makineci (Dikiş)	3,7
	Makineci (Dikiş)	3	Garson (Servis Elemanı)	3,1	Garson (Servis Elemanı)	3,3
	Demir Doğramacı	1,9	Beden İşçisi (Genel)	2,3	Pazarlamacı	1,6
	Aşçı	1,8	Gaz Altı Kaynakçısı	2	Beden İşçisi (Genel)	1,6
2016	Garson (Servis Elemanı)	5	Garson (Servis Elemanı)	4,7	Makineci (Dikiş)	7,4
	Makineci (Dikiş)	4,4	Satış Danışmanı	3,9	Garson (Servis Elemanı)	2,6
	Satış Danışmanı	3,5	Makineci (Dikiş)	3,7	Gaz Altı Kaynakçısı	2,3
	Pazarlamacı	2,4	Pazarlamacı	2,2	Beden İşçisi (Genel)	1,8
	Elektrikçi (Genel)	1,8	Paketleme İşçisi	2,1	Satış Danışmanı	1,7
2017	Makineci (Dikiş)	5,2	Garson (Servis Elemanı)	3,9	Makineci (Dikiş)	6,6
	Satış Danışmanı	4,3	Satış Danışmanı	3,4	Organizasyon Sorumlusu	2,9
	Garson (Servis Elemanı)	4,2	Pazarlamacı	3	Garson (Servis Elemanı)	2,5
	Elektrikçi (Genel)	2,4	Gaz Altı Kaynakçısı	2,8	Gaz Altı Kaynakçısı	1,9
	Aşçı	1,9	Betonarme Demircisi	2,3	Satış Danışmanı	1,8
2018	Makineci (Dikiş)	8,5	Makineci (Dikiş)	4,2	Makineci (Dikiş)	8,9
	Garson (Servis Elemanı)	4,2	Garson (Servis Elemanı)	3,9	Garson (Servis Elemanı)	2,8
	Satış Danışmanı	3,7	Satış Danışmanı	3,3	Beden İşçisi (Genel)	2,5
	Kalite Kontrolcü	2,9	Elektrikçi (Genel)	2,4	Güvenlik Görevlisi	2,2
	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	1,7	Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	2,3	Gaz Altı (Mig-Mag) Kaynakçısı	1,9

Kaynak: 2014-2018 İPA Raporları, İŞKUR.

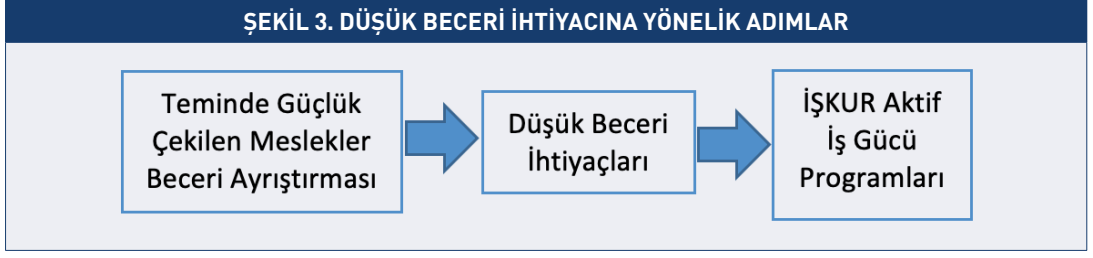
çalışan bulmada en fazla zorluk yaşayan işletmelerdir. Makineci (dikiş), garson (servis elemanı) ve satış danışmanı ise bulunması zor çalışanların başında gelmektedir.

İşverenlerin çalışanları istihdam etme sürecinde “gerekli mesleki beceriye/nitelığe sahip eleman bulamaması” başlıca sorun olarak ifade edilmiştir. İkinci sırada da “yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması” gelmektedir.<sup>19</sup> İŞKUR

19. “İşgücü Piyasası Araştırması Sonuçları”, İŞKUR, 2018, s.116.

kayıtlarında iş arayan sayısının artmasına rağmen işverenlerin piyasada aradıkları nitelikte eleman bulamadıklarını beyan etmeleri yine eğitim-istihdam eşleşme probleminin yansımasıdır. Sonuç itibarıyla İPA sonuçlarından elde edilen bulguların yararlanılarak Türkiye geneli ve il düzeyinde temininde güçlük çekilen meslekler belirlenebilmektedir. Süreçte bölgesel ihtiyaçlar için il istihdam ve mesleki eğitim kurumlarının görüşlerinden de yararlanılmalıdır.

ŞEKİL 3. DÜŞÜK BECERİ İHTİYACINA YÖNELİK ADIMLAR



## Düşük Beceri İhtiyacına Yönelik Politikalar

Türkiye’de il düzeyinde iş ve mesleklerdeki iş gücü ihtiyacı belirlendikten sonra yapılması gereken temininde güçlük çekilen bu alanlarda ihtiyaç duyulan beceri düzeylerinin tespit edilmesi ve kısa vadede önemini yitirecek mesleklerin ayrıştırılmasıdır. Bu ayrıştırmanın nedeni (daha önce de ifade edildiği gibi) kısa vadede önemini kaybedecek iş ve/veya meslek alanlarını tespit ederek bu alanlar için eğitim müfredatının revize edilmesi gibi uzun vadeli yapısal önlemlere yönelmek yerine kısa vadede istihdama katkı sağlayacak İŞKUR’un aktif iş gücü programlarıyla çözüm üretilmesini sağlamaktır.

Düşük beceri ihtiyaçlarını karşılamak üzere bireylerin yönlendirileceği kısa vadede çözüm üretebilecek politikalar İŞKUR aktif istihdam programlarıdır. Bu programlar içerisinde “işbaşı eğitim programları” iş yerlerinde daha önceden kazandıkları teorik bilgileri pratikte uygulayarak pekiştirmelerini ya da mesleki tecrübelerini sağlamak amacıyla yapılan eğitimlerdir.<sup>20</sup> İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla yapılan meslek edindirme ve geliştirme kursları da etkin olarak kullanılabilir. Çalışanlar bu programlarla işi doğrudan iş yerinde öğrenebilmekte, işverenler de performansına göre çalışanlarını yüksek maliyetlere katlanmadan iş başında seçebilmektedir.<sup>21</sup>

20. “Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği”, İŞKUR, Madde 45.

21. Özdemir ve Yiğit, “İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi”, s. 182.

İşbaşı eğitim programları yüksek beceri gerektirmeyen işler için etkin olarak uygulanabilir. Örneğin Sakarya ili İPA sonuçlarına göre 2016 itibarıyla temininde güçlük çekilen ilk beş meslek sırasıyla proses işçisi, kablo ağı bantlama elemanı, gaz altı kaynakçısı, oluklu mukavva kutu üretim elemanı ve makineci (dikişçi) olarak sıralanmıştır.<sup>22</sup> Bu kapsamda yapılacak ara eleman beceri ihtiyaç analizinde öncelikle temininde güçlük çekilen bu mesleklere ilişkin düşük ve yüksek beceri ihtiyacı ayrıştırması yapılacaktır. Ayrıştırma örneğinin makineci (dikişçi) ihtiyacı düşük beceri ihtiyaçları kapsamında değerlendirilerek bu alan için İŞKUR programlarına yönlendirme sağlanmalıdır.

Sakarya İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından 1 Ocak 2017-1 Mayıs 2017 arasında düzenlenen işbaşı eğitim programlarının il düzeyinde etkinliğini ölçen araştırmanın sonuçları bu bakımdan dikkat çekicidir.<sup>23</sup> İlgili dönemde araştırmaya katılanlar işbaşı eğitim programındaki meslekler itibarıyla incelendiğinde en yüksek oranın yüzde 36,8 ile konfeksiyon işçiliğinde olduğu görülmüştür. Erkeklerin konfeksiyon işçisi olarak programa katılım oranı yüzde 7,4 iken kadınlarda bu oran yüzde 54 seviyesindedir. Konfeksiyon işçisi programını yüzde 22,5 ile çağrı merkezi müşteri temsilcisi programı takip etmektedir.<sup>24</sup>

22. Sakarya İşgücü Piyasası Araştırma Raporu, (İŞKUR, 2016), s. 53.

23. Mustafa Çağlar Özdemir ve Yunus Yiğit tarafından işbaşı eğitim programına katılan 1.234 katılımcıdan homojen dağılımlı yüzde 5 anlamlılık düzeyinde hesaplanan 258 kişi örnekleminde yapılan araştırma.

24. Özdemir ve Yiğit, “İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi”, s. 191-192.

ŞEKİL 4. YÜKSEK BECERİ İHTİYACINA YÖNELİK ADIMLAR



Araştırmaya katılanların işbaşı eğitim programıyla ilgili olumlu görüşleri ise bu programın pratik eğitim fırsatı ve çalışma disiplini sağlaması, bilgi ve beceriye katkısı, yeni insanlar tanıyıp sosyalleşme imkanı vermesi ve sertifikalandırılması<sup>25</sup> şeklinde sıralanmış ve katılımcıların beklentilerini büyük ölçüde karşıladığı belirtilmiştir. Dolayısıyla Sakarya ili örneğinde 2017'nin ilk yarısında en fazla düzenlenen işbaşı eğitim alanlarından konfeksiyon işçiliğinin beceri ihtiyaç analizi kapsamında düşük beceri ihtiyacı kategorisinde değerlendirilen makineci (dikişçi) ihtiyacını büyük ölçüde karşıladığı söylenebilir.

## Yüksek Beceri İhtiyacına Yönelik Politikalar

Ocak 2016'da Endüstri 4.0 gündemiyle Davos'ta gerçekleşen Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) "Mesleklerin Geleceği" raporuna göre bugün pek çok ülkede ve ekonomide en fazla talep gören meslek ve uzmanlıklar on yıl hatta beş yıl önce bile mevcut değildir.<sup>26</sup> Bu nedenle eğitimde kamu sektörüyle özel sektör iş birliği önem taşımakta ve iş hayatına geçişin kolaylaştırılması için eğitim sisteminin değişikliklere ve taleplere hızlı bir şekilde tepki vermesini sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesi önerilmektedir. Çünkü

25. Özdemir ve Yiğit, "İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi", s. 19.

26. *Global Challenge Insight Report: The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, (WEF, 2016), s. 3.

gelecek için öngörü değişimin hızına bağlı olarak mevcut birçok iş ve mesleğin gelecekte teknolojiye devredilecek olmasına ilişkindir.

Temininde güçlük çekilen iş ve meslek alanlarına yönelik ihtiyaç duyulan beceri düzeyi sınıflandırılması yüksek beceri gerektiren alanlar ve geleceğin meslekleri kapsamında değerlendirilecek alanlar için orta ve yükseköğretim düzeylerinde verilen mesleki eğitimin revize edilmesinde kullanılacaktır. Özellikle il düzeyindeki ihtiyaçlar dikkate alınarak yapılan sınıflandırmayla geleceğin meslekleri ve yüksek beceri gerektiren iş ve meslek alanları proaktif bir yaklaşımla ayırt edilmelidir. Bu ayırım doğrultusunda il düzeyinde iş piyasasıyla eş güdümün uzun vadeli sağlanması amacıyla mesleki eğitim kurumları müfredatları iş piyasasının sosyal, analitik ve mesleki beceri ihtiyaçları doğrultusunda güncellenmelidir.

Uzun vadeli stratejiler için öncelikle eğitim sistemlerinin öğretim program ve uygulamaları güncellenmelidir. Bu güncelleme "Dördüncü Sanayi Devrimi"nin (Endüstri 4.0) gerektirdiği teknik, sosyal ve analitik becerileri kapsayan çoklu işlevsel becerilerin kazandırılmasını sağlayacak şekilde olmalıdır. Eğitim-istihdam dengesinin kurulmasının yanı sıra iş gücünün yaşam boyu öğrenme kapsamında becerileri geliştirmesi için uygulanacak teşvikler de sıklıkla önerilmektedir.<sup>27</sup>

27. *Global Challenge Insight Report*, s. 5.

Hemen hemen bütün sektörlerde teknolojik değişimler ve diğer etkiler çalışanların sahip olduğu beceri setlerinin ömrünü kısaltmıştır. Bugünkü meslekler için istenen beceri setlerinin üçte birinden fazlası 2020’de geçerliliğini yitirecektir. Özellikle robotlar ve öğrenen makineler sonrasında beceri setlerinin yenilenmesi daha da önem kazanmıştır. İkna edebilme, duygusal zeka, eğitebilme gibi sosyal becerilere daha fazla ihtiyaç duyulacak, istihdam artışının yüzde 40’ı bugün ortada olmayan mesleki beceri setlerine dayanacaktır.<sup>28</sup> Gelecekte yaratıcılık (inovasyon) becerisi çalışanların sahip olması gereken ilk üç beceriden biri olacaktır. Yeni ürün, teknoloji ve çalışma biçimleri ortaya çıkacak ve bu değişim karşısında çalışanlar daha inovatif düşünmek zorunda kalacaklardır.

Avrupa Komisyonunun daha iyi beceri güncellemeleri, beklentiler ve eşleşmeler için başlattığı “Yeni İşler için Yeni Beceriler” girişimi 2020 sonuna kadar gerçekleştirilecek eylemleri “Avrupa için Yeni Beceriler Programı”nın 10 Haziran 2016’da kabulüyle birlikte açıklamıştır. Bu eylemlerden özellikle aşağıdaki üç madde doğrudan mesleki eğitimdeki nitelik artışıyla ilişkilidir:<sup>29</sup>

- Dijital becerilere odaklanması
- Öğrenim göreceklere iş temelli öğrenim deneyimi edinmeleri ve bunun sonucunda daha iyi bir iş piyasası profili çizmeleri için mesleki eğitim fırsatlarını artırarak mesleki eğitimin ilk tercih konumuna getirilmesi
- Beceri istihbaratını geliştirmek ve belirli sektörlerde beceri açıklarını saptamak için “beceriler alanında sektörel iş birliği planı” oluşturulması

28. *Global Challenge Insight Report*, s. 5.

29. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A New Skills Agenda for Europe*, (EC, Brüksel: 2016), s.4-12.

Sonuç itibarıyla Türkiye’nin Endüstri 4.0 sürecini yakalayabilmesi için eğitim sistemini dijital devrimin ihtiyaç duyduğu beceriler doğrultusunda hızlı bir şekilde revize etmesi gerekmektedir. Araştırmalar göstermektedir ki mevcut beceri olarak algılanan pek çok özellik gelecekte yerini yeni becerilere bırakacak ve birçok meslek de makineler tarafından yapılacaktır. Dolayısıyla bu süreçte ancak iyi eğitim almış, birden fazla beceri sahibi ve makinelerde olmayan sosyal ve insani becerilere sahip (ikna edebilme, keşifler yapabilme, liderlik, yönetim becerileri gibi) nitelikli bireyler bu değişime uyum sağlayacak ve bu durumda işsizlik sorunuyla karşılaşma riski de azalacaktır.

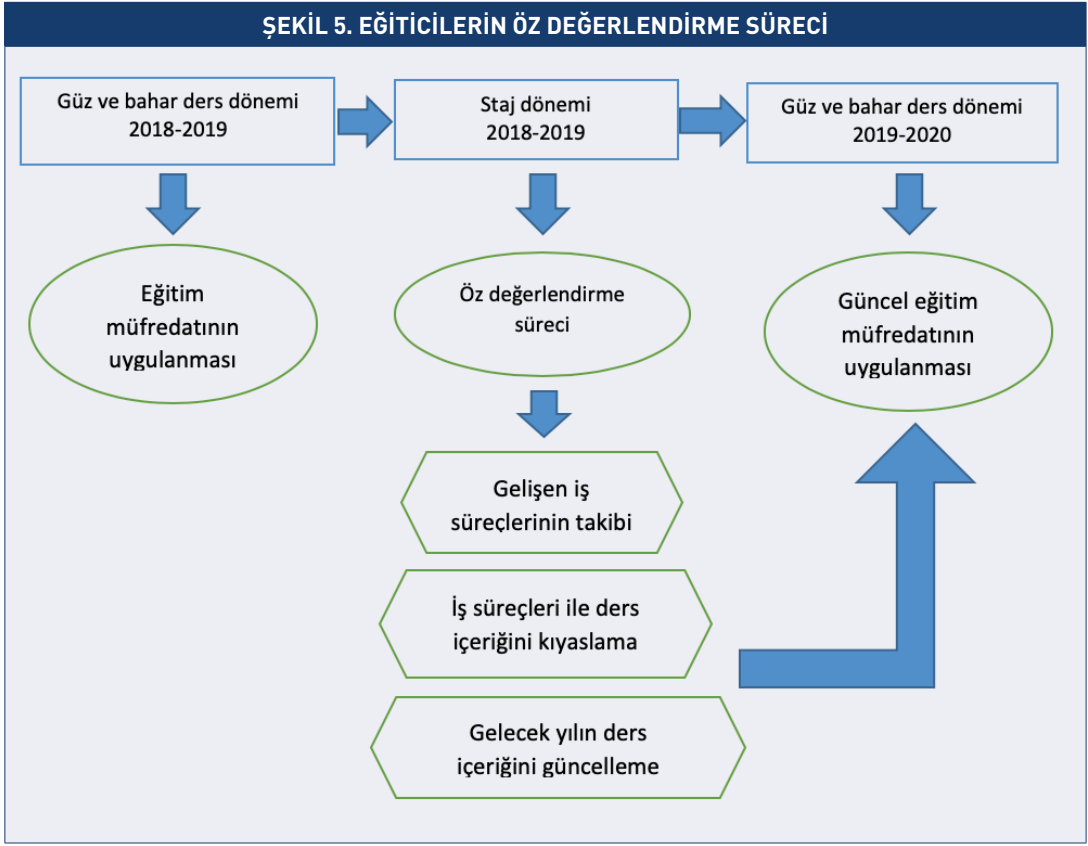
## Mesleki Eğitimde Öz Değerlendirme Uygulaması

Mesleki eğitimin geleceğin mesleklerinin ihtiyaç duyacağı beceriler ile temininde güçlük çekilen iş ve meslek alanlarındaki yüksek beceri ihtiyaçları doğrultusunda revize edilmesi –hızla değişen piyasa ihtiyaç ve beklentileri dikkate alınarak– sürekli hale getirilmelidir. Bunun için eğitimciler yoluyla gerçekleştirilecek bir öz değerlendirme uygulaması sürekliliği sağlayacak bir öneri olarak ileri sürülmektedir.

Öz değerlendirme uygulaması sürekli gelişim sürecinde olan piyasalar karşısında eğitim sistemini iyileştirme ve gelişime açık bir sistem inşa etmeye yönelik en önemli adımdır. Değerlendirme sayesinde eğitim öğretim ve destek hizmetlerinde nelerin işe yarayıp yaramadığı tespit edilebilecektir. Öz değerlendirme sonucunda bir okulun yeterliklerini gösteren güçlü yönlerinin yanı sıra iyileştirmeye ihtiyaç duyulan yönleri de ortaya çıkacaktır. Daha sonra bu bilgiler okulun eğitim içeriklerine yönelik stratejik planına geri bildirim sağlayacak ve sürekli gelişimi destekleyecektir. Öz değerlendirme süreci ödül, teftiş veya ceza süreci olarak değerlendirilebilme riskle-



ŞEKİL 5. EĞİTİCİLERİN ÖZ DEĞERLENDİRME SÜRECİ



rini içermektedir. Ancak öz değerlendirme zorlayıcı ya da mekanik bir süreçten ziyade tamamen sistemin geliştirilmesi ve kalite artırımına yönelik dinamik bir süreçtir.

Mesleki eğitimde eğiticilerin öz değerlendirmesi önceden belirlenmiş standartlara göre –ki bu standartlar iş piyasası beklentilerine karşılık gelmektedir– eğitim içeriğinin beklentilere cevap verme düzeyini belirlemektedir. Dolayısıyla eğitim, iş piyasası akreditasyon sürecinin en önemli basamaklarından biridir. Amaç eğitimde kalite ve etkinliğin nasıl sürekli geliştirileceğinin cevabını aramaktır. MEB Kalite Güvence Sistemi kapsamında mesleki eğitim kurumlarının yıllık hazırladıkları öz değerlendirme raporlarından farklı olarak eğiticilerin öz değerlendirmesi doğrudan kendi verdikleri ders içeriklerini senelik periyotlarla değerlendirerek müfredat ve ders içerik

güncellemesine ilişkindir. Dolayısıyla halihazırda uygulanan mesleki ve teknik eğitimde öz değerlendirme uygulamasında kurumsal denetim gerçekleşirken eğiticilerin öz değerlendirmesinde ise eğitim içeriğinin değerlendirme ve güncellenmesi söz konusudur. Amaç eğiticiyi cezalandırmak değil eğiticinin ders içeriğini kendi denetimi kapsamında güncellemesidir.

Eğiticilerin öz değerlendirmesi (Şekil 5'te de gösterildiği gibi) mesleki ve teknik eğitim kurumlarının staj denetimleri yoluyla yapılmalıdır. Bir eğitim öğretim dönemi sonunda staj denetiminde görev alan eğitici öğrencilerine ilişkin staj denetimi yaptığı sırada gelişen iş süreçlerini takip ederek, iş süreçleriyle kendi ders içeriklerini kıyaslayarak raporlayacaktır. Bu sayede güncelliğini yitiren ders ve/veya içerikler gelecek eğitim öğretim döneminde kullanılmak üzere güncellene-

cektir. Örneğin muhasebe derslerini yürüten bir eğitici staj denetimi sırasında muhasebe biriminde çalışan öğrencilerini denetlediği sırada mesleğe ilişkin güncel uygulamaları da raporlayacaktır. Bu sayede derste anlattığı “dos tabanlı eta”, “tabim” veya “orka” benzeri uygulamaların piyasada geçerliliğinin kalmadığını görecek ve gelecek yıl için ders içeriğini yeni nesil web tabanlı uygulamaları içerecek şekilde güncelleyecektir. Bu uygulama eğitimcilerin aynı ders içeriğini hazır paket şeklinde yıllarca anlatmasının da önüne geçecektir.

Mesleki eğitimden beklenen il ve bölgedeki iş piyasası şartlarını dikkate alarak talep edilen veya talep edilmesi muhtemel insan kaynağını ve ara elemanı yetiştirecek uygulamaya dönük eğitim modellerini üretmektir.

## GENEL DEĞERLENDİRME: ÖNERİLEN UYGULAMANIN FAYDALARI

Üretim toplumu olma yolunda ilerleyen ülkelerin mesleki ve teknik eğitime gereken önemi göstermeleri gerekir. Aksi takdirde üretim ve bir üst noktada AR-GE ve inovasyon çalışmalarını yapacak, bu çalışmalardan ortaya çıkan yenilikleri üretecek nitelikli iş gücü eksikliği sorunu yaşanacaktır. Piyasada teknoloji temelli bir dönüşüm olduğu açıktır. Bu dönüşümün iş gücü piyasasına kısa vadede en önemli etkisi de teknolojik işsizliktir. Ancak teknolojinin bütün iş süreçlerini ele geçirerek tamamen insan kaynağının yerine geçeceğini söylemek mevcut durumda gerçekçi bir yaklaşım değildir. Dolayısıyla üretimde teknolojinin artan kullanımı nitelik düzeyi düşük bireyleri ya da piyasa ihtiyaçlarıyla ilişkisiz eğitim almış bireyleri doğrudan etkilerken yeni be-

ceri ihtiyaçları da ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle teknolojinin genel işsizlik üzerindeki etkisinden ziyade nitelik düzeyi düşük bireyler ve nitelik uyumsuzluğu nedeniyle eğitilmiş bireyler üzerindeki etkisinden bahsetmek daha doğru olacaktır.

Mal veya hizmet üretiminde teknolojinin artan kullanımı artan beceri ihtiyaçlarını gündeme getirdiği için mesleki ve teknik eğitimin kalitesi istihdam dengesinin sağlanması noktasında kritik önem taşımaktadır. Ancak mesleki eğitim veren kurumlara ilişkin genel algı başarı oranı düşük öğrenciler, düşük kalitede eğitim ve bunun karşılığında düşük statülü işler şeklindedir. Dolayısıyla bu yaygın ancak yanlış algı ailelerin de çocuklarını mesleki eğitime yönlendirmemesine sebep olmaktadır. Kendi içerisinde bir kısır döngü sonucunda bu okullarda başarı oranı düşük öğrenciler yoğunlaşmaktadır. Bunu ortadan kaldırmak için atılacak temel adım kuşkusuz mesleki eğitimi iş piyasası ihtiyaçlarına göre sürekli güncellemektir. Böylelikle artan mesleki eğitimin kalitesi ve uygun istihdam eşleşmeleri sayesinde mesleki eğitime talep de artacaktır.

İş piyasasının ihtiyaçlarının belirlenmesinde öncelikle yerel ihtiyaçlara göre bir sınıflandırma gerçekleştirilmelidir. Nüfusu belli sayının altında olan, alanında sektör bulunmayan yerleşim yerlerinde açılan meslek okullarının öğrencileri yerel işletmelerde beceri eğitimini özüne uygun şekilde alamamaktadır. Kasaba ve kırsal ilçe gibi teknik işletmelerin az olduğu hatta bulunmadığı yerlerde öğrenciler beceri eğitimini yalnızca okulda almaktadır. Dolayısıyla ders sonunda beklenen kazanımlar yalnızca teorik bilgiyle sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle bölgenin iş ve iş gücü analizleri incelenmeli ve bu analizlere uygun bir yerel eğitim planı yapılmalıdır.

İhtiyaç analizi uygulamasının bir diğer ayağı ise düşük ve yüksek beceri ihtiyaçlarını ayırt etmeye yönelik olmalıdır. Mesleki eğitim müfredatları ve sisteminde yapılacak yapısal değişim-

lerin kısa vadede ortadan kaybolacak meslekler veya düşük beceri gerektiren bu nedenle teknoloji yatırımıyla işsizliğe dönüşecek alanlar yerine yüksek beceri ihtiyaçları ve geleceğin mesleklerine yönelik kurgulanması gerekmektedir. Diğer kısa vadeli ihtiyaçlar için ise İŞKUR'un düzenlediği aktif iş gücü hizmetleri programları değerlendirilebilir.

Türkiye'nin sosyoekonomik kalkınmasında mesleki eğitimi önemli bir araca dönüştürebilmek için mesleki eğitim kurumları dinamik bir yapıya kavuşturulmalı ve bu konuda yapısal değişimler gerçekleştirilmelidir. Özellikle beceri ihtiyaçlarına anında cevap verebilecek şekilde sistemin güncellenmesi kritik öneme sahiptir. Mesleki eğitim veren kurumların bu değişken durumlara karşı eğitim içeriğinin yanı sıra bina, araç-gereç, eğiticilerin eğitimi ve müfredatlar yönünden de sürekli güncellenmesi ve yenilenmesi gerekmektedir.

Sürekli güncelleme ve yenilenme içinse eğiticilere yönelik öz değerlendirme uygulaması önerilmektedir. Özellikle staj denetimlerine dahil edilmesi uygun görülen bu uygulama sayesinde eğiticiler piyasa ihtiyaçlarını cevaplamayan ders konu ve uygulamalarını eledebilecektir. Bütün

bu süreçler birlikte değerlendirildiğinde mesleki eğitimde nitelik artışına yönelik beceri ihtiyaç analizi ve öz değerlendirme uygulamasının aşağıdaki faydaları sağlanması beklenmektedir:

- Yerel ihtiyaçları cevaplayan bir mesleki eğitim sistemi oluşturmaya katkı sağlama
- Mesleki eğitim ile iş piyasası arasındaki eş güdüme olanak vererek bunu sürekli kılama
- Kısa vadede önemini yitirecek veya teknoloji yatırımlarıyla kaybolacak alanlar için uzun vadeli eğitim yatırımları yapmayarak kısa vadeli İŞKUR desteklerinden yararlanma
- Hem temininde güçlük çekilen mesleklere katkı sağlama hem de bireyleri gelecekte var olması beklenen mesleklere hazırlama
- Eğiticilerin öz değerlendirmesiyle eğitimde güncelliği ve kaliteyi sürekli kılama

Sonuç olarak mevcut mesleki eğitim sisteminin yenilikçi ve rekabetçi bir süreçte istihdamı ve kaliteyi artırıcı bir sistem haline gelebilmesi için piyasa ihtiyaçlarını dikkate alarak güncellenmesi gerekmektedir. Bu güncelleme kapsamında da sistemi kendini yenileyen bir yapıya kavuşturacak süreçlerin geliştirilmesi önerilmektedir.









# MESLEKİ EĞİTİMİN İŞ PİYASASI İLE UYUMLAŞTIRILMASINDA İHTİYAÇ ANALİZİ VE ÖZ DEĞERLENDİRME MODELİ

VOLKAN IŞIK

## SETA | ANALİZ

Talep kesiminin ihtiyaçlarını karşılayacak ve çalışma yaşamındaki yeni iş ve meslek ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir mesleki-teknik eğitim sistemi oluşturulması yapısal işsizlikle mücadelede anahtar role sahiptir. Özellikle mesleki ve teknik bilgi gerektiren iş alanlarının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim müfredatının güncellenmesi konusuna literatürde de sıkça vurgu yapılmaktadır. Ancak bu güncellenmenin süreklilik kazanması ve buna dair bir mekanizma veya modelin üretilmesi oldukça önemlidir. Öz değerlendirme/denetim uygulaması mesleki eğitimde büyük kolaylık sağlar. Eğitici marifetiyle gerçekleştirilecek bu uygulamada öğrencilerin ilgili eğitici tarafından staj sürecinde yapılan denetlemede öğrenciye verilen teorik eğitimin uygulamada geçerliliği sorgulanacak ve sonuca göre gelecek yılın ders içerikleri ve/veya Bologna ders bilgi paketleri güncellenecektir.

Bu çerçevede analizde mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda güncellenerek iş piyasasıyla eş güdümünün artırılması, mesleki eğitim-ara eleman ilişkisinin güçlendirilmesi ve mesleksizlik sorununun giderilerek iş gücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması amaçlarıyla öncelikle mesleki eğitim-istihdam ilişkisinde yaşanan sorunlar incelenmektedir. Daha sonra bu ilişkinin güçlendirilmesi bir diğer ifadeyle mesleki eğitimin piyasadaki ara eleman ihtiyacını karşılayacak doğrultuda nitelikli hale getirilmesi amacıyla kurgulanan ihtiyaç analizi yöntemiyle öz değerlendirme uygulamalarını içeren bir çözüm önerisi sunulmaktadır. Son olarak da ilgili önerilerin muhtemel faydaları irdelenmektedir.

[www.setav.org](http://www.setav.org)

ANKARA • İSTANBUL • WASHINGTON D.C. • KAHİRE • BERLİN