

Mesleki Eğitimin Geleceği

21 Mayıs 2024

Rektörlük Binası 4. Kat
09.00 - 14.00



**YEDİTEPE
ÜNİVERSİTESİ**



AHK
Deutsch-Türkische
Industrie- und Handelskammer
Alman-Türk
Ticaret ve Sanayi Odası

İÇİNDEKİLER

Açılış Konuşmaları	3
Almanya'da Mesleki Eğitim	5
Türkiye'de Mesleki Eğitimde Paydaşların Farkındalığı	7
Panel Oturumu 1: İş Dünyasının Mesleki Eğitimden Beklentileri	17
AHK – Yeditepe Mesleki Yeterlilik Adaptasyonu Projesi	32
Panel Oturumu 2: Mesleki Eğitime yönelik toplumun kültürel yaklaşımı ve kaygıları	37

Açılış Konuşmaları

Prof. Dr. Ahmet Aydın
Yeditepe Üniversitesi Rektör Yardımcısı

Sayın Mütevelliyet Başkanım, Sayın Meslek Yüksekokulu Müdürüm, sektörümüzün çok değerli temsilcileri, ki isimlerini de başlangıç yansısında gördük, sevgili katılımcılar ve değerli öğrencilerimiz; hepinizi Rektörlüğümüz adına saygıyla selamlıyorum. Hoş geldiniz.

Bugün burada bu toplantıya başlamış olmak bizler için çok heyecan verici. Çünkü Meslek Yüksekokulu Müdürümüz Düzgün Hocam'ın ve değerli hocalarımızın en başından bu etkinliği planlarken duydukları heyecana ve "birlikte nasıl güzel bir etkinlik yapabiliriz" düşüncelerine hep şahit olduk ve bugüne gelmiş olduk. Dolayısıyla bu kapsamda bu güzel etkinliği gerçekleştiren Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne, Müdürümüze ve tüm değerli hocalarımıza teşekkür ediyorum.

Ülkemiz için gerçekten hayati bir mesele olan teknik personel yetişmesi konusunda, meslek yüksekokullarının bugününü ve kıyaslamalı çalışmasını yapacak olan bu oturumun, bu mini sempozyumun gerçekten çok önemli olduğunu biliyoruz. Toplantıdan biraz önce konuştuğum hanımefendi, hocam salon çok kalabalık değil, acaba yeteri kadar bu işe önem verilmiyor mu demişti. Ben kendisine dedim ki hiçbir zaman heyecanınızı bırakmayın. Çünkü sonuçta bu bir gönül meselesi. Başladığımız her olay belki bir yeni meşaledir. Bu heyecanımızı bu şevkimizi kaybetmeyelim dedim. Çünkü geçtiğimiz Pazar günü kutladığımız 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramımızda Atatürk'ün yaktığı meşale bir vapur ve bir insanla yakılmış bir meşaledir. Dolayısıyla bizim burada yaktığımız bu meşale, umarım herkes için bir başlangıç olur. Herkes için bir yeniden düşünme vesilesi olur. Çünkü bunun gerçekten önemi yadsınamaz; teknik personel olmadan herhangi bir üretim, herhangi bir sürecin yürütülmesi mümkün değil. O nedenle bu heyecanınızı hiç kaybetmeyin. Çok önemli bir etkinlik gerçekleşecek, bundan eminim.

Çok güzel bir kurumda sizi ağırlamaktan son derece mutluluk duyuyoruz. Heyecanla kurduğumuz, 1996 yılında Kurucu Başkanımız Sayın Bedrettin Dalan Bey'in büyük vizyonuyla kurulmuş bir üniversitedeyiz. Bugüne kadar elli beş bin mezun vermiş bir kurumdan bahsediyoruz. Bu kurum her alanda çok yetkin profesyoneller yetiştirdi. Ancak biz bunu kendimiz için yeterli görmedik ve Meslek Yüksek Okulumuzda açmış olduğumuz dört teknik programımızla ülkemize ve dünyaya bu konularda, gerçekten çok yetkin personellerin, yetkin mezunlarının yetişmesi için ön ayak olduk, umarım bunda da başarılı oluruz.

Bu toplantı da umarım sizler için çok güzel bir bilgi paylaşımına vesile olur, çünkü bu konu ülkemiz için çok önemli ve maalesef ülkemizin kanayan bir yarası. Bu bir kişinin düşüneceği, bir kişinin ele alacağı bir konu değil. Tüm ülkemizin topyekün meslek liselerinden, ortaöğretimden, liseden ve üniversite hayatından itibaren düşünmesi gereken çok önemli bir konu. Ben sözü çok fazla uzatmadan çok başarılı bir toplantı diliyorum ve hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Açılış Konuşmaları

Av. Bige Yılmaz

Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası Başkan Yardımcısı

Yeditepe Üniversitesi Vakfı'nın Başkanı başta olmak üzere üniversitemizin tüm değerli katılımcıları bugün burada. Diğer yandan AHK'nın üyelerinin temsilcileri de burada ve üniversiteden de akademik çevreden pek çok öğrencinin de burada olduğunu görüyorum. Bu çok güzel. Öncelikle herkese günaydın demek istiyorum ve sevgi ve saygıyla yönetim kurulumuz adına sizleri selamlıyorum.

Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası'nın bu sene otuzuncu yılını kutluyoruz. Otuzuncu yılımızı kutladığımız bu özel dönemimizde AHK adına burada bulunmaktan büyük bir mutluluk ve heyecan duyuyorum. Ben kişisel olarak mesleki eğitimle ilgili bu kadar kapsamlı bir çalışmanın ilk defa içerisindeyim, bu da heyecanımı artırıyor. Bugün burada farklı çevrelerin bakış açılarıyla konunun değerlendirilmesiyle çok güzel bir sonuç çıkacağına inanıyorum. Bizleri bir araya getiren bu etkinliğimizin ana amacı. Globalleşen dünyadaki trendler ışığında iş dünyasının, kamu otoritelerinin ve akademik kurumların mesleki eğitimle ilgili düşünce ve önerilerini bir arada değerlendirmek ve belki geleceğimize ışık tutan öneri ve sonuçlar elde etmek. İş dünyasında başarıya ulaşmak adına hepimizin farklı çabaları, farklı yöntemleri var. Bunları analiz ettiğimizde esasında hepsinin temelinde doğru bir yönlendirme ile başlayacak eğitim olduğunu görüyoruz. Eğitimin özellikle mesleki eğitimin ne kadar erken başlarsa o kadar güzel sonuçlarının olduğuna dair de dünyada pek çok örnek var. Nitekim Almanya mesleki eğitim konusunda, oluşturduğu politikalar, yöntemler ve elde ettiği sonuçlarla değerli bir örnektir. Dolayısıyla bugün bir araya gelerek esasında, Almanya ve Türkiye, iki ülke arasındaki farklı uygulamaları ve yöntemleri karşılaştırmalı bir şekilde dinleyeceğiz, izleyeceğiz. Ve bugün belki bir öneri, belki bir fikir bundan on yıl sonra, on beş yıl sonra mesleki eğitimde anahtar kritik bir gelişmeye sebep olacak. Dolayısıyla bugün konuştuğumuz konularımızın geleceğe, çocuklarımıza ve eğitimcilerimize de yol göstereceğine ben inanıyorum.

Ben iş dünyasından geldiğim için, esasında, mesleki eğitimin bir kurumun, bir işyerinin, bir işletmenin en değerli yatırım araçlarından birisi olduğuna inanıyorum. Aynı, üretimle ilgili yaptığımız araştırmalar, geliştirmeler gibi; aynı, hammaddelere yönelik, ya da üretimin diğer unsurlarına yönelik yaptığımız çalışmalar gibi. Neden? Çünkü bence bir işletmede, bir organizasyonda en değerli güç insan gücü, iş gücü. Ona ne kadar yatırım yaparsak, onun ihtiyaçlarını ne kadar anlarsak geleceğe yönelik daha doğru bir yol, bir strateji çizmemiz mümkün oluyor. Bu noktada da istikrar, sürdürülebilirlik ve koordinasyon çok önemli. Bugün bu koordinasyonu, yani iş dünyası, eğitim çevreleri ve kamu otoriteleri arasındaki koordinasyonu nasıl daha güçlendirebiliriz, ne kadar daha verimli hale getirebiliriz bunları konuşacağız.

Sözlerime burada son vermek istiyorum ve herkese bugünkü emeği için, bugün getireceği fikirleri, önerileri için ve bugüne bu organizasyona vakit ayırdığı için teşekkür ediyorum.

Almanya'da Mesleki Eğitim

Dr. Thilo Pahl

AHK Türkiye, Genel Sekreter ve Yönetim Kurulu Üyesi

Değerli katılımcılar, Yeditepe Üniversitesi ve AHK Türkiye'nin düzenlediği "Mesleki Eğitim" konulu etkinliğe hoşgeldiniz.

Eğitim genel olarak bir ülkedeki inovasyon, refah, ekonomik büyüme ve istihdam için kilit faktördür. Almanya'da lisenin sonunda iki temel eğitim seçeneği bulunmaktadır: dileyenler üniversiteye veya mesleki eğitime başlayabilir. Her iki eğitim yolu da eşdeğerdir, ancak aynı değildir. Şirketler hem akademik olarak eğitilmiş uzmanlar hem de mesleki olarak kalifiye uzmanlar arıyorlar.

Peki, Almanya'da mesleki eğitimin anahtarı nedir? Almanya'da mesleki eğitimin ana noktası teori ve pratiğin çok sıkı bir şekilde kenetlenmesidir. Mesleki eğitimin 3 ila 4 günü işletmelerde, 1 ila 2 günü ise ilgili meslek okulunda gerçekleştirilmektedir. Meslek okullarında öğrenilenlerin işletmelerdeki uygulamalarla sıkı bir şekilde kenetlenmesi Almanya'nın mesleki eğitim sisteminin fark yaratan noktasıdır. Bu, eğitimlerin simülasyonlar üzerinden değil, gerçek iş ortamlarında yapılmasıyla sağlanır. Bunu iki örnek üzerinden açıklamama izin verin: İlk olarak tüm üretim şirketlerindeki envanter örneğini ele alalım. Ticari bir işletmede yılda bir kez envanter çıkarılması gerekir, yani, tüm varlıklar sayılmalı ve tartılmalıdır. Meslek okulunda bunun temel nedenleri, insanların neden envanter çıkardığı anlatılır, açıklanır. İdeal durumda, bunu öğrendikten birkaç gün sonra şirkette bir envanter çıkarır ve öğrenci bunu doğrudan patikte uygulama şansı bulur. Bir envanter çalışması sırasında ne yaparsınız, bu ne işe yarar; eğitmenine sorular sorabilir ve okulda edindiği bilgileri derinleştirebilir.

İkinci örneğimizde de otomotiv mekatronik teknisyenliğini ele alalım. Bu meslek okullarında mekatronikerler, içten yanmalı motorların, yada son zamanlarda yaygınlaşan elektrikli motorların nasıl yapıldığını öğrenirler. Bunu okulda öğrenirler. Böylece öğrenci ertesi gün çalıştığı şirkete bir müşteri arızalı bir araçla ya da arızalı bir motorla geldiğinde, ustasıyla veya eğitmeniyle birlikte teoride öğrendiklerini pratikte uygulayabilme şansına sahip olurlar. Bu bilginizi derinleştirir ve size sorunları kendi başınıza çözme yetisi kazandırır.

Bu bağlamda eğitmenin özel rolünü vurgulamak isterim. Eğitmenler, mesleki eğitim öğrencilerinin koçları, mentörleridir. Eğitmenin görevi sadece bilgi aktarmaktan çok, gençlerin sorunları bağımsız olarak çözmelerini sağlamaktır. Bunu bir örnekle açıklamama izin verin. Eğitmen sadece mesleki eğitim öğrencilerine kontrol listelerini dağıtıp bunları uygulamaları ve bu kontrol listelerine bakmaları gerektiğini söylemekle yükümlü değildir. Eğitmen gençlerin kendi kontrol listelerini oluşturmalarını sağlamak için vardır. Böylece bu gençler operasyonel sorunları kendileri çözebilirler.

İşte bu yüzden mesleki eğitim öğrencileri bu kadar rağbet görüyor; işte bu yüzden bu kişiler kalifiye elemanlar ve işte bu yüzden şirketler, eğitebilecekleri ve ihtiyaçlarına tam olarak uyan bu gençleri arıyor. Bu şirketler, bu vasıflı çalışanlar sayesinde şirket süreçlerini optimize edebiliyorlar ve bu da aslında tam olarak ihtiyaç duydukları şey. Mesele sadece temel bilgiler değil, aynı zamanda operasyonel süreçlerin iyileştirilmesi. Ve mesleki eğitim öğrencileri bu sürece el becerileriyle katkı sağlıyor.

Mesleki eğitimin özünü anlattığımı düşündüğüm, ünlü Amerikalı mucit Benjamin Franklin'den bir alıntıyla sözlerime son vermek istiyorum:

Bana anlatırsan unuturum, öğretirsen belki hatırlarım; beni dahil edersen öğrenirim.

Bence mesleki eğitim daha iyi özetlenemezdi.

Bugün hepimize başarılı bir etkinlik diliyorum ve her şeyden önce Türkiye'de mesleki eğitim projelerini birlikte uygulayabileceğiniz pek çok yeni bağlantı diliyorum. Türkiye, hali hazırda mevcut bir mesleki eğitim sistemine sahiptir ve eminim ki bu sistem sizlerin çabaları sayesinde gelişmeye devam edecektir.

Türkiye'de Mesleki Eğitimde Paydaşların Farkındalığı

Öğretim Görevlisi Düzgün Arslan

Yeditepe Üniversitesi, Meslek Yüksekokul Müdürü
duzgun.arslan @yeditepe.edu.tr

Neden Mesleki Eğitim etkinliği düzenliyoruz?

Yeditepe Üniversitesine gelmeden önce yaklaşık 30 yıl Endüstri ve Enerji sektörlerinde uluslararası bir Alman firmasında farklı rol ve sorumluluklar üstlenerek görev aldım.

İş hayatım boyunca sorunları tespit edebilmek için öncelikle doğru sorular ile başlanarak çözüm yolculuğunun başladığını, çoğu zaman sorunu oluşturanın dahi şikâyetçi olduğu ya da sorgulamadan çözüme odaklanıldığını ya da sorundan etkilenen tüm paydaşların ihtiyaçları düşünülmeden hareket edildiği, paydaşlardan sadece birinin veya birkaçının gayreti durumunda sorunun daha da büyüdüğünü de fark ettim.

Bu nedenle Türkiye'deki Mesleki Eğitimde öncelikle hangi soruları yönlendirerek kök nedenlerin tespit edilebileceği sorgulamalar ile çözüm bekleyen konuları tespit edebilir isek çözüm yolculuğundaki ilk adım farkındalığını da başlatabileceğimizi düşünüyorum.

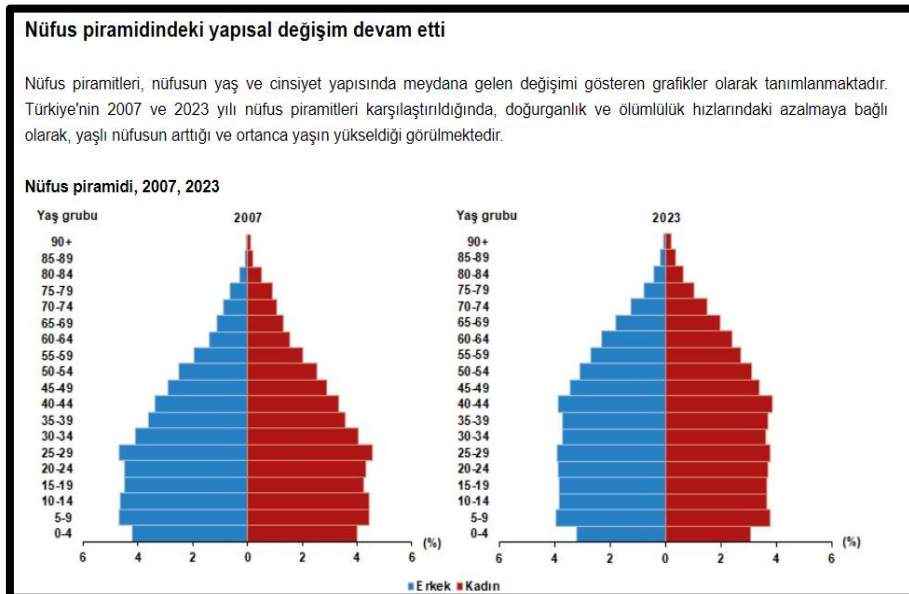
Yeditepe Üniversite'sinde Türkiye Cumhuriyeti'nin 2.yüzyılı etkinlikleri bünyesinde Meslek Yüksekokulu olarak "Mesleki Eğitimin Geleceği" konusunu tercih etmemizin bir nedeni de yıllarca Sanayi sektöründe çalıştıktan sonra Eğitim sektörüne geldiğimizde farklı bakış açıları ile Mesleki Eğitimi tecrübe etmemiz ve tüm paydaşları da tanıyor olmamızdır.

Türkiye'de nüfus gelişimi, eğitime bağlı işgücüne katılım

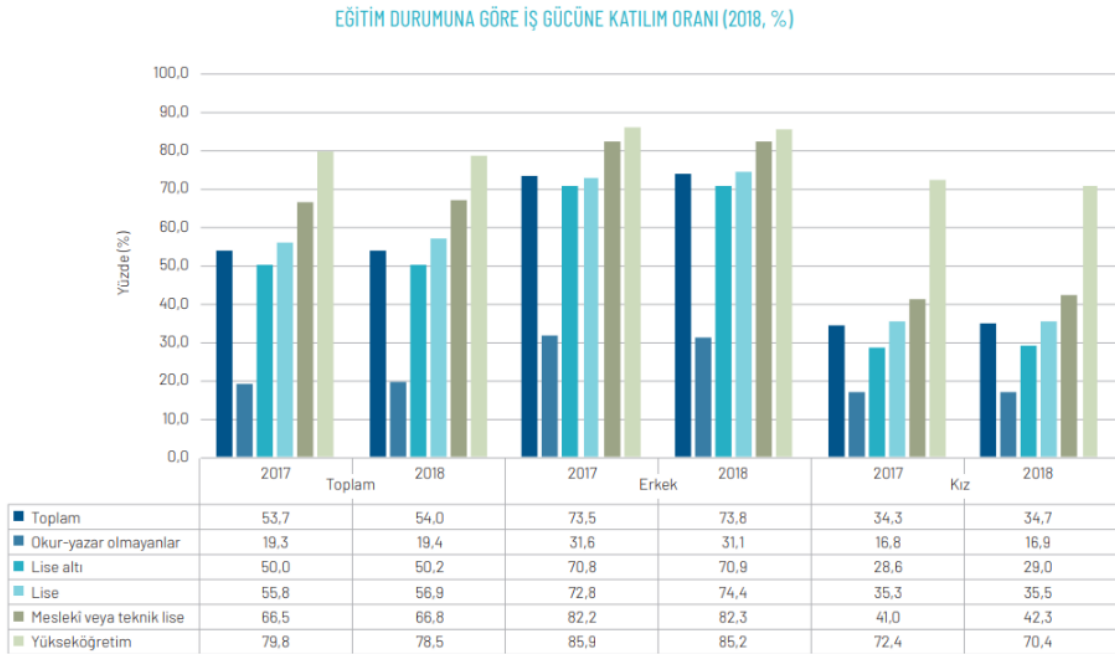
Türkiye'nin gelecekte genç nüfus oranının düşeceğini ve Avrupa'nın hâlihazırda ki durumuna benzer şekilde genç ve çalışabilen nüfusunun giderek azaldığı trendi "Şekil 1" ile genç nüfusun oranının giderek azalacağı ve gelecekte meslekleri devam ettirebilecek insan kaynaklarının işgücü talebini karşılayamayacağı söylenebilir.

İlave olarak "Şekil 2" de TÜİK 2018 verilerine göre de eğitim seviyesi düştükçe çalışma hayatına katılımın azaldığı da görülmektedir. Bu noktada mesleki eğitim ve işgücüne katılım arasında ilişki olduğu ve sorunun birlikte irdelenmesi gerektiği de açıktır.

Dolayısı ile şimdiden çözüm üretemez isek yakın bir gelecekte Avrupa'daki genç istihdam ve meslek uzmanları ihtiyacı sorunlarının ülkemizde de oluşacağını öngörmek çok da zor değildir.



Şekil1. TÜİK Türkiye’de nüfus gelişimi



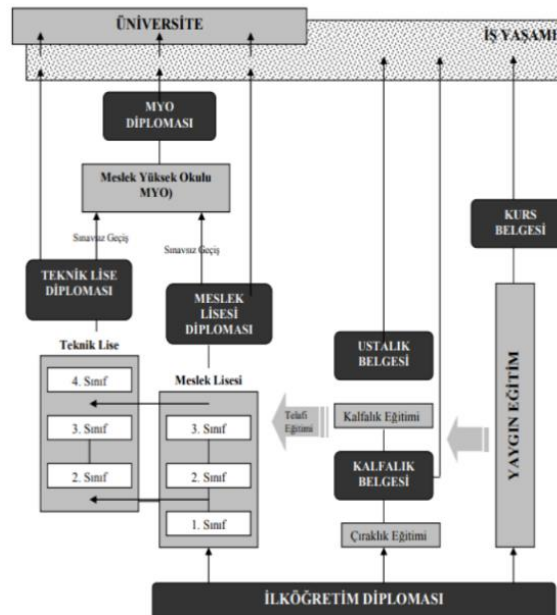
Şekil 2. TÜİK Eğitim durumuna göre işgücü katılım oranı (2018)

Türkiye’de Mesleki Eğitimde ne yapıyoruz ya da yapamıyoruz?

Ülkemizde Meslek eğitiminin 8.sınıf sonrası sunulan farklı alternatifler olacak şekilde düzenlendiğini Şekil 3 ve Şekil 4’de görebiliyoruz.

8.sınıfa kadar 4+4 eğitim modeli ile öğrenciler aynı eğitimi almakta ve 8.sınıf sonundaki Merkezi Lise Sınav (LGS) veya Mahalli yerleştirme yöntemi ile geçiş yaparak devam etmektedir. 9.sınıfta ise Meslek eğitimi tercih edenlere alternatif sunulmaktadır.

Bu aşamadaki okul ve öğrencilerin sayısı ile kariyerlerine nasıl devam ettiklerini veriler ile birlikte değerlendirerek analiz edeceğiz.

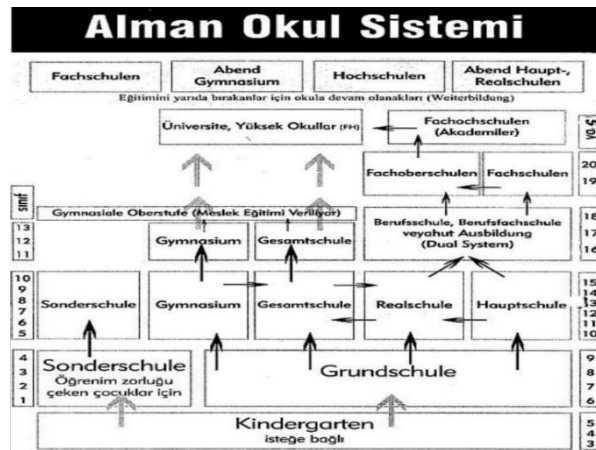


Şekil 3: Türkiye’de Lise Eğitim Modeli ve İş yaşamına geçiş



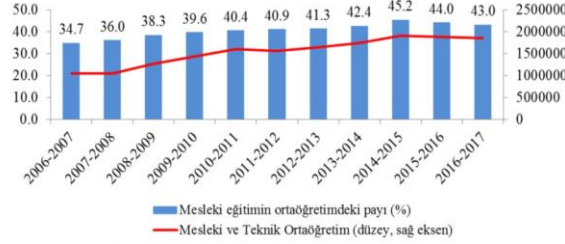
Şekil 4: Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim Süreci

Örnek olabilmesi amacıyla ekonomik anlamda güçlü, nüfusu Türkiye’ye yakın ve birçok Türk veya Türkiye kökenli insanında yaşadığı Almanya’daki okul sistemini de bilgi amaçlı incelemekte fayda olacaktır.



Şekil 5: Almanya'daki eğitim süreci

Almanya'daki eğitim modelini Şekil 5'de incelediğimizde ise ilkokul sonrası kariyer planlamanın ilk adımı sayılabilecek şekilde öğrencilerin farklı ortaokul ve liselere yönlendirildiği görülmektedir. Bu yöntemde öğrencinin yetenek ve gelişimine uygun yönlendirme okul ve aile iş birliğinde yapılmaktadır. Bu geçiş süreci Türkiye ile Almanya eğitim modelinin ayrıştığı geçiş süreci olup eğitim ve meslek kültürümüzde sorgulanabilecek konulardan bir tanesi olabilir/olmalıdır.



Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim
Not: Mesleki eğitimdeki öğrencilere, açık öğretim ve din eğitimi; ortaöğretimin toplamına açıköğretim dahil edilmemiştir.

Şekil 6: Meslek Lisesi öğrencileri grafiği (2006-2017)



Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim
Not: Mesleki ve teknik eğitim veren liselere, açık öğretim ve din eğitimi; ortaöğretimin toplamına açıköğretim dahil edilmemiştir.

Şekil 7: Mesleki ve Teknik eğitim veren liselerin grafiği (2006-2017)

Şekil 6 ve Şekil 7'de ise Mesleki ve teknik eğitim alan öğrencilerin ve liselerin ortaöğretimdeki payını 2006-2017 diliminde görebiliyoruz.

Grafiklerdeki oranlar “%40-45 Mesleki eğitim alan öğrenci sayısı” ile “%40'lar civarında Meslek/Teknik Lise sayısı” mezun olan öğrencilerin durumu ile birlikte analiz ettiğimizde sorgulanması beklenen başlık açılmaktadır:

- Bu okullardan mezun olanlar hangi oranda işgücüne katılmaktadır?

Tablo1 ve Tablo2'de ise meslek eğitimi alan Lise ve Meslek yüksekokullarındaki öğrenci sayılarını aynı dönem için görmekteyiz.

ÖĞRENCİ SAYILARI

OKUL TÜRÜ	ÖĞRENCİ SAYISI
Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	1.381.441
Mesleki Eğitim Merkezi	250.932
Mesleki Açıköğretim Lisesi	72.558
Özel Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	143.305
TOPLAM	1.848.236

Tablo 1: Meslek eğitimi alan öğrenci sayısı (2016)

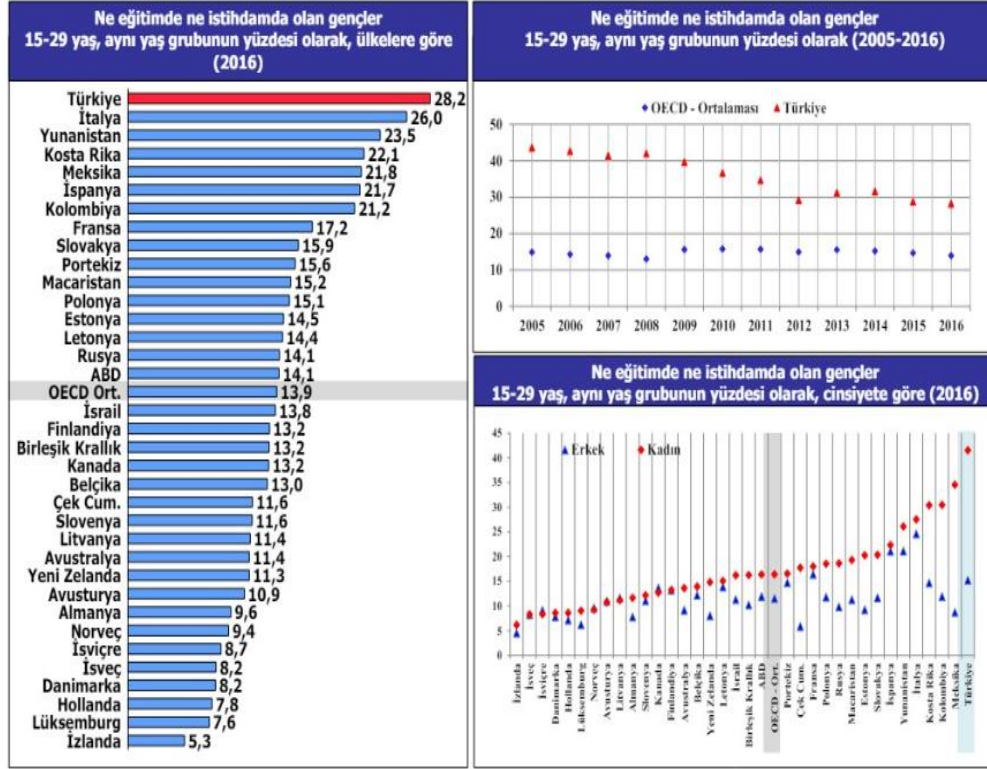
	Okul sayısı	Yeni kayıt öğrenci sayısı		Okuyan öğrenci sayısı			
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2013-2014	809	161,303	118,573	279,876	503,483	319,624	823,107
2014-2015	834	181,880	134,553	316,433	563,264	355,700	918,964
2015-2016	864	196,683	147,889	344,572	635,409	402,382	1,037,791
2016-2017	876	190,864	151,577	342,441	696,556	441,539	1,138,095

Kaynak: Yükseköğretim İstatistikleri, Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi

Tablo 2: Meslek Yüksekokullarındaki öğrenci sayıları (2013-2017)

OECD'nin Avrupa verilerini incelediğimizde ise ülkemizde 15-29 yaş arasındaki her 4 gençten birinin ne eğitimde ne de iş hayatında olduğunu, özellikle genç kız ve kadınlarımızda oranın daha da yüksek olduğunu görebiliyoruz.

2016'da %28 olan oran 2024'de daha da arttığı yönünde veriler mevcut olup bir diğer sorgulamamız gereken konuyu daha belirlediğimizi düşünüyorum.



Kaynak: OECD, Eğitime bir bakış

Şekil 8: OECD eğitime bir bakış verileri (2005-2016)

Gençlerimiz sınav maratonu ile Üniversite yarışını kendileri mi istiyor?

Şekil 9 'da özellikle 2010 sonrası üniversite sınavına başvuran öğrenci sayısının üniversite kontenjanlarının 800 binden 1 milyon 60 binlere çıkmasına karşın 1,5 milyondan 3,5 milyona çıkması toplumsal bir sorunumuzu daha göstermektedir.

Şekil 10'da ise Liselerdeki öğrencilerin yerleşme oranı, özellikle de Meslek Liseleri öğrenci yerleşme oranı oldukça çarpıcıdır.

Her iki şekildeki oranlara bakıldığında yerleşemeyen ve sayıları gittikçe artan milyonlarca (2023'de 2,5 milyon!) gencimizin ne yaptığı veya yapamadığı, meslek lise mezunlarının istihdama katılıp katılmadığını nedenleri ile sorgulamaz isek sorunun giderek büyüyeceği ve kendiliğinden çözülmeyeceği açık değil midir?

Örneğin;

- Eğitim sistemimiz giderek Liseye ve sonrasında Üniversiteye giriş sınavları amaçlı mı olmuştur?
- Bu amaçla farklı isimler ile "Özel Lise, dersane, etüt, özel ders, vb." artık alternatif eğitim (!) sektörü toplumu nasıl/hangi amaçla yönlendirmektedir?
- Aileler ve çevreleri gençleri hangi beklenti ve baskı ile yönlendirmektedir?
- Özellikle ebeveynler ve gençlerde Meslek Algısı ve Kültürü neden değişti? Nasıl tekrar değişebilir?



Şekil 9: Üniversiteye başvuran ve yerleşen öğrenci grafiği (1990-2023)



Şekil 10: YKS okul türüne göre başvuran ve yerleşen öğrenci sayısı (2023)

Altın bilezik yani meslek sahibi olmak artık önemli değil mi? İş dünyası aradığı nitelikli genç işgücüne ulaşabiliyor mu?

Bir yandan işsizlik yıllardır ciddi bir sorun olmakta öbür yandan ise iş dünyası nitelikli işgücü konusunda şikâyet etmektedir. Hem iş arayanın hem de işverenin şikâyet ettiği bir açmaz gibi görünmektedir.



Şekil 11: İŞKUR İstihdam raporundan (2023)



Şekil 12: İşverenlerin aranan becerilere uygun personel bulmada yaşadığı sıkıntılar (2016)

Bu noktada sorulması beklenen sorular aslında çözüm bekleyen konuları da göstermektedir;

- “Her işi yapan” ancak nitelikli işgücü olmayanlar neden çoğalıyor? (Şekil 8’i hatırlayınız)
- Gençler “Mesleki eğitim” sürecini ve iş dünyasının ihtiyaçlarının farkında mıdır?
- Öğrencilere ve ailelere ilköğretimde meslekleri ve kariyer fırsatlarını öğretebiliyor muyuz?
- Gençlerimizi yetenek/ilgi alanlarına uygun yönlendirebiliyor muyuz?
- Mesleki eğitimi sistemi (kültürü) öğrenci, aile, işveren, toplumsal ihtiyaçları içeriyor mu?

Mesleki Eğitimde PAYDAŞLARIN durumu sorunları da tanımlamaktadır

Mesleki eğitim konusunda temel paydaşların sorunları ve geri-bildirimlerini ele alabilirsek belki sorunların birbiri ile ilintili olduğunu ve sadece birine odaklanmanın bizi çözümden uzaklaştıracağını da görebiliriz;

Eğitmenler

“bir dokun bin ah işit”

- Geçim endişeleri eğitimin önüne geçiyor mu?
- Öğrenme & gelişim & rehberlik için zaman & enerji kalıyor mu?
- Meslek Yüksekokullarında (MYO) akademisyenlik kriterleri çok yüksek ancak gerekli midir?
- Okullarda yeterince “Laboratuvar, atölye, teknoloji” olanakları var mı?
- Sektör temsilcileri ile okul & eğitmenler ile iletişimde ve destekliyorlar mı?

Öğrenciler, gençler

“Her çocuk yeteneklidir, ama aynı değildir”

- Ne istedikleri soruluyor veya biliniyor mu?
- Ailelerin beklentileri (veya baskıları) meslek/okul tercihlerini nasıl etkiliyor?
- Meslekleri, mesleki eğitim seçeneklerini, mezuniyet sonrası iş olanakları anlatılıyor mu?
- Öğrenciler ilköğretimde meslekleri tanıyor mu?
- Yetenek, ilgi alanlarına uygun yönlendiriliyor mu?

Aile & Toplum

“Benim çocuğum Usta / Ara eleman mı olacak!”

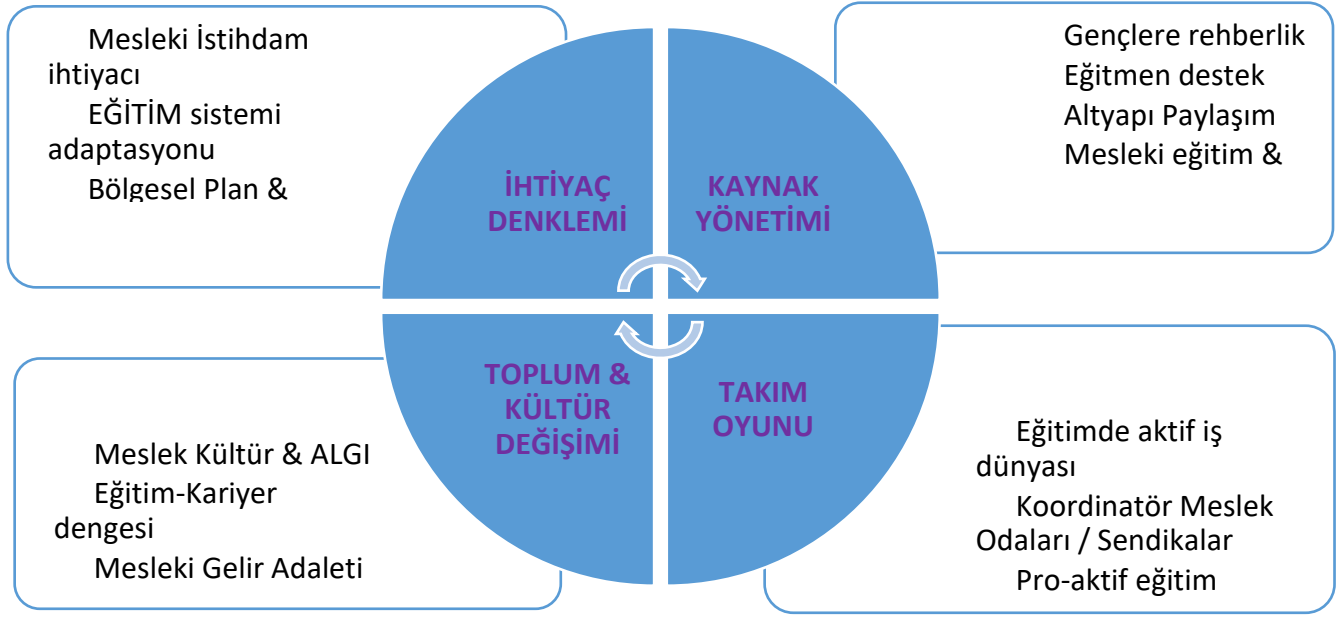
- Çocuklarının eğitim/kariyer planlamasını nasıl yapıyor ya da yapabiliyor mu?
- Lise ve üniversite sınavları nasıl etkiliyor? (Ekonomik yük, belirsizlik, işsizlik, mahalle baskısı!)
- İlk-orta öğretimde eğitmenler ve aileler birlikte çocuklara “Meslek” konusunda rehberlik edebiliyor mu?
- Aileler mesleki eğitim ve kariyer fırsatları ile iş dünyası beklentilerinin farkındalar mı?

İş Dünyası (İşveren, Meslek odaları, İK)

“Sürdürülebilir Kaynak Yönetimi”

- Teknisyen & Tekniker & Usta ihtiyacı çok, ancak aday az, nasıl temin ediyor? (Neden?)
- Emekli veya ayrılan Tekniker-Usta yerini doldurmak zorlaşıyor, stajyer devam etmiyor!
- Yetkinlik ve iletişim yetenekleri yanında “Tecrübeli Mezun” aranıyor!
- İş dünyası Eğitim Dünyası aynı dili konuşuyor mu?
- Mesleki eğitim & Eğitim planlaması ihtiyaçlarına uygun mu?

Ya hep birlikte çözeceğiz ya da şikâyet etmeye devam edeceğiz!



Çözüm sorgulamak ile başlar

Türkiye'de iş dünyası kalifiye-uzman işgücü anlamında giderek zorlanmakta, özellikle üretim-hizmet gerektiren iş alanlarında gidenlerin yerini doldurmak, aktif işgücü gerektiren meslek gruplarında daha da zorlaşmaktadır.

Bununla birlikte gençler ise uzun yıllar aile/toplum yönlendirmesi ile eğitim almalarına rağmen İşsizlik ve İş bulamama endişeleri ile yetişmektedir.

Bir yandan işsizlik yıllardır ciddi bir sorun olmakta öbür yandan ise iş dünyası nitelikli işgücü konusunda şikâyet etmektedir. Hem iş arayanın hem de işverenin şikâyet ettiği bir açmaz gibi görünmektedir.

Bu KISIR DÖNGÜ paydaşların ihtiyaçlarını karşılayabilecek tüm paydaşların ihtiyacını karşılayabilecek bir yöntem ve TOPLUMSAL KÜLTÜR DEĞİŞİMİ olmadıkça değişebilir mi?

Sorgulamaya başladığınız (Farkındalık) çözüme doğru ilk adım atıldığını söyleyebiliriz.

Referanslar

[Şekil 1] : TÜİK Türkiye'de nüfus gelişimi <https://www.tuik.gov.tr/>

[Şekil 2] : TÜİK İş gücü İstatistikleri Eylül.2023 <https://www.tuik.gov.tr/>

[Şekil 3] : METGEM 2020 8.sınıf tanıtları

[Şekil 4] : METGEM 2020 8.sınıf tanıtları

https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/photos/2020/01/31/metgem_2020_8sinif_tanitimi_5e342bb9994b6.pdf

[Şekil 5] : Almanya Eğitim Sistemi Ve Türkiye Eğitim Sistemi İle Karşılaştırılması

<https://akademiksunum.com/index.jsp?modul=document&folder=bcd4dc1c5385480b09b8a2d593535700b5e593f2>

[Şekil 6] : 11.Kalkınma Planı 2019-2023 Mesleki eğitimde niteliğin artırılması

- https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_06/16105228_11_KalkYnma_PlanY.pdf

[Şekil 7] : 11.Kalkınma Planı 2019-2023 Mesleki eğitimde niteliğin artırılması -

- https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_06/16105228_11_KalkYnma_PlanY.pdf

[Şekil 8] : 11.Kalkınma Planı 2019-2023 Mesleki eğitimde niteliğin artırılması -

https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_06/16105228_11_KalkYnma_PlanY.pdf

[Şekil 9] : YÖK Bilgi Yönetim Sistemi 2023 Yılı YKS İstatistikleri <https://istatistik.yok.gov.tr/>

[Şekil 10] : YÖK Bilgi Yönetim Sistemi 2023 Yılı YKS İstatistikleri <https://istatistik.yok.gov.tr/>

[Şekil 11] : İŞKUR 2023 İstihdam raporu <https://media.iskur.gov.tr/88163/2023.pdf>

[Şekil 12] : 11.Kalkınma Planı 2019-2023 Mesleki eğitimde niteliğin artırılması

[Tablo 1] : MEB Mesleki Eğitim haritası WEB sayfası <https://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/ogrenci.php>

[Tablo 2] : 11.Kalkınma Planı 2019-2023 Mesleki eğitimde niteliğin artırılması -

https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_06/16105228_11_KalkYnma_PlanY.pdf

Panel Oturumu 1: İş Dünyasının Mesleki Eğitimden Beklentileri

Panelistler:

Ash Parmak, TOBB, Uzman Hukukçu

Mehmet Altın, Mercedes Benz Mavi Yaka İşgücü Ynt & Hoşdere Teknik Meslek Eğitim Merkezi Birim Müdürü

Tolga Eligül, Datasist Bilgi Tek. A.Ş., Kurumsal İletişim, İK Müdürü, İK Danışmanı, Yazar

Ibrahim Koç, Whats Real Genel Müdürü & Yeditepe MYO Öğretim Görevlisi

Moderatör : Kaan Tunçbilek, Siemens Proses İyileştirme ve Dijitalizasyon Yöneticisi



Kaan Tunçbilek

Siemens A.Ş.

**İş Süreçleri
Optimizasyon ve
Dijitalizasyon
Yöneticisi**



Ash Parmak

TOBB

**Uzman
Hukukçu**



Mehmet Altın

Mercedes Benz

**Mavi Yaka
İşgücü
Yönetimi**

**Hoşdere Teknik
Meslek Eğitim
Merkezi Birim
Müdürü**



Tolga Eligül

**Datassist
Bilgi
Teknolojileri
A.Ş.**

**Kurumsal
İletişim
İK Müdürü**

**İK
Danışmanı**

Yazar



Ibrahim Koç,

WhatisReal.co

Genel Müdürü

**Yeditepe MYO
Öğretim
Görevlisi**

Kaan Tunçbilek (KT): Burada çok değerli dört tane konuğumuz var. Araştırmalara göre iş dünyasında, nitelikli uzman işgücü anlamında giderek zorlanmakta Türkiye. Hatta sadece Türkiye değil, dünyada da böyle aslında ve gidenlerin yerini doldurmak Türkiye'de bir problem. Hatta Almanya'da da çok büyük bir problem, çünkü onlarda da çok ciddi bir ülke değiştirme söz konusu. Bazı meslek gruplarında bu iş biraz daha zor, ama bununla birlikte genç iş gücünde de aradığı işi bulamama gibi bir kavram var. Dolayısıyla hem iş dünyasında, hem iş hayatına girecek genç nesillerde, hem de eğitim dünyasında bu uyumu ve dengeyi sağlayacak bir arayış söz konusu.

Bunun yanında da hayatımıza beklenenden hızlı giren ve oyunun kurallarını değiştiren bir yapay zeka var, hepiniz şahit oluyorsunuz. Hatta beklenenden biraz daha erken girdi hayatımıza, ve bununla birlikte diğer dijital dönüşüm teknolojileri var tabii, sadece yapay zeka değil. Şimdi bu panelimizde Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılında önemli bir başarı kriteri olacak mesleki eğitim konusunda kök nedenler ve çözümlerini teknoloji paralelinde tartışacağız. Öncelikle ben konuklarıma söz vereceğim, onlar kendilerini kısaca tanıtacaklar.

Konuklarımız, Aslı Parmak (AP), hem mesleki eğitim hem de dijital dönüşüm konusunda uzman. Mehmet Altun, özellikle mesleki eğitim konusunda Türkiye'nin en aranan insanlarından biri. Tolga Eligül çalışanların dijital dönüşümü konusunda ciddi bir deneyime sahip. İbrahim Koç ise dijital pazarlamanın duayenlerinden.

Ben çok kısa kendimi tanıtayım isterseniz sonra hemen sözü konuklarımıza vereyim. Ben endüstri mühendisiyim. Kısa bir bankacılık deneyiminden sonra uzun yıllardır Siemens bünyesinde çalışmaktayım ve uzun yıllar Düzgün Bey'le beraber çalıştık. Hızlı tren ve metro projelerinde proje yöneticilikleri yaptım. İstanbul-Ankara hızlı tren, İstanbul metrosu gibi. Daha sonra enerji sektöründe, enerji projelerinde satış yöneticisiydim. Daha sonrasında şirketin sözleşme yöneticisiydim. Gördüğünüz gibi bayağı oradan oraya savruldu. Şirkette sözleşme yönetim birimini kurdum. Şu anda ise dijital dönüşümden, iş süreçlerinin dijital dönüşümünden sorumlu olan bir bölüme bakıyorum. Şu anda sadece Türkiye'ye değil Avrupa'da da çok sayıda ülkeye buradan hizmet veriyoruz.

Şimdi ben hemen sözü Aslı Hanım'a bırakıyorum kendisini tanıtması için.

Aslı Parmak (AP): Çok teşekkür ederim. Öncelikli olarak mesleki eğitim başlığı altında böyle değerli bir çalışmaya katkı sunan, özellikle Yeditepe Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu'na ve Alman Türk Ticaret ve Sanayi Odası'na teşekkürü borç biliyoruz. Bu toplantıya Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği adına katılım sağlıyorum, hukukçuyum. 15 yıldır TOBB'un Reel Sektör, Ar-Ge ve Uygulama Daire Başkanlığı çatısı altında uzman olarak görev yapıyorum. Dijital dönüşüm, yeşil dönüşüm, start-up'lar, girişimcilik, inovasyon, ekosistem, mesleki eğitim, coğrafi şartlar gibi başlıklarda çalışmalar sürdürüyorum. Bunun öncesinde ise uluslararası lojistik alanında TOBB'da görev yapıyordum.

Birleşmiş Milletler'de yedi yıl Türkiye temsilciliği yaptım. Bizi buraya davet ettiğiniz için çok teşekkür ediyorum.

Mehmet Altun (MA): Merhaba herkese, hoş geldiniz. Ben de Aslı Hanım gibi bu değerli konuda, kanayan bir yaramızın da olduğunu belirtmek istediğim bu konuda, burada sizlerle bir arada olmaktan çok memnunum. Davet için, organizasyon için emeği geçen herkese çok teşekkür ederim. İsmim Mehmet Altun, Mercedes Benz Türk'te çalışıyorum. Teknik eğitmen rolüm var ve Teknik Eğitim Fakültesi mezunuyum. Lisede de yine meslek lisesi çıkışlıyım. Dolayısıyla bu süreci birebir yaşamış ve bu yola gönül vermiş bir kardeşiniz olarak görebilirsiniz beni. 2005 yılında Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi'nden mezun oldum ve 2010 yılında da yine Marmara Üniversitesi'nde yüksek lisansımı tamamladım. 2008 yılında Mercedes Benz Türk'te teknik eğitmen olarak çalışmaya başladım. Üç sene teknik eğitmenlik yaptım. Sonrasında ise beş yıl kadar Mavi Yaka Kariyer Planlama Uzmanı olarak çalıştım. İki yıl kadar işe alım uzmanı olarak çalıştıktan sonra da, 2018'den bu yana mesleki eğitim ve mavi yakalı iş gücü yönetim birim müdürü olarak görev yapıyorum. Hepinize geldiğiniz için teşekkür ediyorum.

Tolga Eligül (TE): Yeditepe Meslek Okulu'na ve AHK'ya, misafirperliği ve bu imkanı tanıdıkları için teşekkür ediyorum. İnsan kaynakları çalıştay sözcüsüyüm, beni tercih ettiği için yönlendirdiği için ayrıca teşekkür ederim. Ben 1974 İstanbul doğumluyum, 1996 yılından beri de iş hayatındayım. Benim de bankacılıkla ilgili sıkıntılı ama hayatıma bir bölümü kapsayan bir iş hayatım oldu. 12 senedir de Datasist'te çalışıyorum. 2 çocuk babası, 3 derneğin yönetimi ve başkanlığını yapan, aynı zamanda fantastik kurgu yazarı, çağdaş yaşam'ı desteklemede mentör ve boş zamanlarımda da mutfakla ilgilenen birisiyim.

Datasist'le birlikte işin doğrusu, teknoloji tarafına biraz daha girmeye başladık. İşin daha çok, bizde daha önce sistemsel olarak hesaplanan, şimdi yapay zeka tarafından, hem de kontrollü gerçekleşen tarafında yer alıyorum. Bu konuda bilgilerimi paylaşmaya çalışacağım.

İbrahim Can Koç (İCK): Ben İbrahim Can Koç. Ben de bu güzel organizasyonda emeği geçen herkese öncelikle teşekkür ediyorum. Ben bu koltukta yapay zeka teknolojileri üreten bir şirketin sahibi ve aynı zamanda Yeditepe Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu'nda da öğretim görevlisi olarak oturuyorum. Her iki başlıkta ben bugün aslında iş dünyasının, üniversiteler gibi eğitim veren birimlerin ve öğrencilerin bu yolda yaşayabileceği sıkıntıları, yaşadığı sıkıntıları, gelecekte karşılaşılabilecekleri farklı sorunları ve buna nasıl çözüm bulacaklarıyla, nasıl alternatifler yaratacaklarıyla ilgili, yapay zeka tarafından bakarak kendi görüşlerimi, kendi bakış açımı yansıtmaya çalışacağım. Teşekkür ederim.

KT: Çok teşekkür ederim. İlk sorum hepinize olacak. Tek bir soru ve sırayla cevaplamanızı isteyeceğim. İkinci turda ise biraz daha size özel sorular soracağım. Biraz kışkırtıcı bir soruyla başlamak istiyorum.

Ben şahsen kendi alanımda yoğun olarak şunu gözlemliyorum, bugünkü genel iş ve genel eğitim sistemi iş hayatının beklentilerini karşılamaktan çok uzak. Yılmazlık gibi belli temel özelliklerden, sadece duygusal becerilerden bahsetmiyorum, ama teknik anlamdaki eksiklikler de bizi zorluyor.

Tabii bu iki taraflı bir durum çünkü firmaların da bu duruma, çalışanlarının dönüşümü konusunda çok ciddi bir reaksiyon verdiğini düşünmüyorum aslında, ya da yeterli reaksiyon verdiğini. Tabii kendi alanımdan, dijital dönüşüm alanından bahsediyorum. Ve bu durum yine sadece Türkiye için geçerli değil, dünyada da bunu gözlemliyoruz. Çeşitli araştırmalar bunu gösteriyor.

Ancak önümüzdeki dönemde görünen o ki, dijital teknolojiler ve yapay zeka ayrı bir iş olmak yerine bütün mesleklerin bir parçası olacak gibi değil mi? Baktığınızda her türlü mesleğin, yani hem teknik

mesleklerin hem de psikolojiden arkeolojiye kadar herhalde her mesleğin bir parçası olacak. O zaman doğrudan mesleklerin kendisine odaklanarak bir soru soracağım. Bu, teknoloji çerçevesinden de baktığımızda önümüzdeki dönem iş dünyası ne tür beceriler isteyecek? Ve en önemlisi, mesleki eğitime odaklanma ve bu alanı güçlendirme buna bir çözüm olabilir mi?

Kendi alanlarınız ve deneyimlerinizden yola çıkarak bunun cevaplarını sizden dinleyebilir miyiz? İsterseniz sırayla gidelim, Aslı Hanım sizden başlayalım.

AP: Teşekkür ederim. Şimdi tabii ben TOBB adına burada yer aldığım için öncelikle mesleki eğitim konusunda TOBB'un vizyonunu anlatmak istiyorum. Biliyorsunuz biz Türk iş dünyasının çatı kuruluşuyuz ve 365 oda ve borsamıza hizmet veriyoruz; 2 milyona yakında üyemiz mevcut. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak özellikle mesleki eğitim konusunu başkanımız Rıfat Hisarcıklıoğlu da çok ön plana almış durumda şu anda ve biz bu noktada TOBB çatısı altında bir TOBB Mesleki Eğitim Kurulu kurduk. Ben yaklaşık 2 buçuk yıla yakın bir süredir bu kurulun sekreteryasını yürütüyorum. Bu kurulda ne yapacağımızı anlatmadan önce aslında iş dünyasında en önemli ve en sıkıntılı iki başlıktan söz etmek istiyorum. İş dünyasında her şeyden önce bir finansal erişim sıkıntısı var. Ama tabii bu bizim konumuz değil, ikinci kısım aslında bizim konumuzu içeriyor; nitelikli insan kaynağı. Tabii nitelikli insan kaynağı denildiği zaman akla ilk mesleki eğitim geliyor. Yani bizim açımızdan, TOBB açısından. Çünkü mesleki eğitimin niteliği bu noktada nitelikli insan kaynağının yetişmesinde çok önemli bir rol oynuyor. Bu noktada dünya örneklerine bakıldığında değerli hocalarımız da bahsetti. Düzgün hocamız ve Oya Hocamız ve Hamdullah Hocamız da söz ettiler, Almanya ve Avusturya mesleki eğitimde özellikle genç işsiz oranının çok düşük olduğu iki ülke. Bunun nedenlerini biz şöyle sıralıyoruz: mesleki eğitim daha çok özel sektöre kaymış ve bu da bir başarıyı getirmiş aslında. Çok fazla, işsiz olmayan, bir mesleğe sahip olan ve mezun olduktan sonra bocalamayan bir genç nüfus var ve, gerçekten bu işin psikolojik yanı da var öğrenciler açısından, sıkıntı yaşamayan ve keyifle odaklanarak işine devam eden bir genç nüfus var bu iki ülkede. Biz de bu iki ülkeden esinlenerek neden mesleki eğitim biraz da özel sektör eliyle de yürütülmesin düşüncesiyle yaklaşık on yıla yakın bir süredir Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak Milli Eğitim Bakanlığıyla Şubat 2019'da mesleki eğitim işbirliği protokolü imzaladık ve şu an bizim halihazırda 81 ilde 129 tane bu protokol kapsamında okulumuz var. Mesleki Teknik Anadolu Lisesi olarak geçiyor ve bu 129 okulun 125 tanesi bizim proje okulumuz.

Peki biz burada ne yapıyoruz? Biz burada neyi amaçlıyoruz TOBB olarak? Tabii biz bunu sadece tek başımıza yapmıyoruz. Bizim bir üniversitemiz de var, TOBB çatısı altında, TOBB-ETÜ. Ve Milli Eğitim Bakanlığı, TOBB-ETÜ ve TOBB, bu üç kurum bir araya geldik ve protokol okullar olarak da geçen Mesleki Teknik Anadolu Liseleri'ne, iş dünyası olarak proje yapmalarına yönelik her türlü finansal desteği sağlıyoruz. Atölyelerine, laboratuvarlarına, Ar-Ge çalışmalarına destek sağlıyoruz. Fon bulmalarını sağlıyoruz. Bunun dışında, öğretmen atamalarında, müdür atamalarında, idari atamalarında Milli Eğitim Bakanlığı tek başına karar vermiyor, bizlerle birlikte yol alıyor. Bizlerin de, sahanın da görüşünü alarak yol alıyor ve dolayısıyla çok da başarılı olduğunu düşünüyoruz. Tabii şu anda bütün mesleki eğitimlerin, proje yapmak isteyen, arge çalışması yapmak isteyen, kendini yenilemek isteyen veya eksikleri olan bütün mesleki eğitim okullarını da aslında bir nevi bu protokol kapsamına alma amacımız var. 81 ilde başarılı olmaya çalıştık kendimizce ama 129 gibi ciddi bir rakama ulaştık okul bazında.

Bu bizim ilk projemiz ama tabii 2019 yılından beri süren bir proje. Biraz uzun ama, çok kısa; sizi de çok sıkmadan sıralayacağım. 2022 yılında yine Milli Eğitim bakanlığı ile meslek eğitim merkezleri işbirliği protokolü adında başka bir proje de yaptık. Burada da az önce bütün değerli hocaların bahsettiği, mezun olduktan sonra öğrencilerin iş dünyasının hangi temsilcileriyle karşılaşması

gerekiyorsa, burada aslında bunları eşleştiriyoruz. Ve TOBB meslek eğitim kurulu olarak da biz en son Milli Eğitim Bakanlığındaki Mesleki ve Teknik Genel Müdürümüz Ali Karagöz Bey'i makamında ziyaret ettik ve şu an burada bahsedilen, bütün değerli hocalarımızın da anlattıkları konuları ve çıkarımlarını onlara sunduk. Dedik ki, meslek eğitime karşı bir ön yargı var, özellikle velilerde bir önyargı var. Ben bile, şu an yedi yaşında bir oğlum var ve kişisel olarak düşündüğümde, ya herhalde ilkokulda özel okula veririm diye düşünüyorum. Ondan sonra da devam ederim özel okulla. Sonra da mutlaka üniversite kazanmak zorunda. Çünkü ben de hukukçuyum. Belki o da avukat olabilir veya doktor olabilir gibi; böyle bir algıyla yaşıyoruz aslında ve mesleki eğitimin değerini göz ardı ediyoruz. Ben şu anda işin içinde olmama rağmen böyle düşünüyorum. Bir anne olarak bu algıyı dağıtmak ve velilerdeki bu ön yargıları daha aza indirebilmek adına mesleki eğitimin farkındalığını ve değerini artırmak durumundayız. Çünkü oradan mezun olan öğrenciler çok kolay iş buluyorlar ve çok güzel bir sığfata da sahip oluyorlar. Az önce hocamızın da dediğı gibi artık ara eleman ifadesi ortadan kalktı. Biz buna tekniker ve teknisyen diyoruz, usta diyoruz, kalfa diyoruz ve şu anda sahanın, iş dünyasının buna çok ihtiyacı var. Bu noktada TOBB Meslek Eğitim Kurulu olarak Milli Eğitim Bakanlığı'na bağı bu Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü'nü ziyaret ettiğimizde bunlardan bahsettik ve onlardan da birtakım duyumlar aldık. Bunları ben burada paylaşmak istiyorum. Mesela, özellikle kırsal kesimde yaşayan ve mesleki anlamda eğitim imkanı olmayan, dağımik aile yapısındaki çocukları bir çıraklık yurtlarına yönlendirme projeleri var. Şu anda çıraklık yurtlarının %60'ı boş ve bunun birçoğı OSB'lerde. Bu yurtların neden boş olduğunu araştırıyorlar, sahayı araştırıyorlar şu anda. Bunun dışında, şu anda Milli Eğitim'in en önemli projelerden bir tanesi de belki de bu panelin özeti olabilecek, sektörel okul yaratmak istiyorlar. Sektörel Okul ne demek? 9. , 10., 11. Ve 12. sınıflarda meslek liselerindeki öğrencilerin sektöre önceden girip tecrübeli bir mezun olmasını istiyoruz. Bunu yapabilmek için sadece teorik bilgi yetmiyor. Pratik hayata da onu alabilmek, iş hayatına iş dünyasına onu kazandırabilmek adına Sektörel Okullar Projesi var. Bütün bunların hepsi de Mesleki Eğitim Politika Belgesi adı altında toplandı. Ben Adapazarı'ndaki, Konya'daki çalıştaylara katıldım. TOBB adına da katıldık. Mesleki Eğitim Kurulu adına da katıldık. Bu çıkarımlar üst makamlarla da paylaşıldı ve şu anda artık sektörel okullar sisteme girecek. Biz de TOBB olarak buna destek olacağız. Çünkü iş dünyamızda buna gönüllü olarak kendi fabrikasını açmak isteyenler var son dönemlerde. Yani, yanlış bir duyum almadıysam sabah bir değerli hocamızla görüştük. Onda bu pratik durum varmış ama bunu daha fazla çoğaltmak istiyoruz. Çünkü bir öğrenci ustalığı öğrenirken veya örneğın bir kaynak ustası bu işi öğrenirken teorik bilgisinin dışında bunu yerinde de öğrensin. Bunun için fabrika sahipleri ile, iş dünyasının önemli isimleriyle bağlantıya geçerek bu sektörel okulların yapılması noktasında Milli Eğitim Bakanlığı'yla iç içeyiz şu anda. Dolayısıyla da bu sıkıntının bir nevi ortadan kaldırılması, mesleki eğitim, mesleki eğitim liseleri ve meslek yüksekokullarına duyulan bu ön yargın ortadan kaldırması için her türlü çalışmayı yapmaya gayret ediyoruz.

Son olarak da hayat boyu öğrenme hususuna önem verdik. Özellikle mesleki eğitimde ustalık, çıraklık, eğitim öğretim hayat boyu devam edecek şekilde yaygınlaştırmak üzere farkındalık çalışmaları yapacağız. Gerekirse velileri fabrikalara çağıracağız, onlara iş ortamının nasıl olduğunu anlatacağız. Burada aslında çocukların çok ezilmediğini, tam tersi mesleklerini çok güzel ustalar eşliğinde bu işin bilirkişileriyle gördüğünü anlatmaya çalışacağız. Bu tarz çalışmalarımız var. Mümkün olduğu kadar bu alana önem veriyoruz. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğı'nin galiba en önem verdiği alanlardan bir tanesi diyebilirim. O yüzden tekrar teşekkür ediyorum, böyle değerli bir başlığı değerli hocalarımızla bize sunduğunuz için. Biz bu şekilde çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

KT: Çok teşekkürler. Mehmet Bey sizi dinleyelim o zaman.

MA: Teşekkürler. Şöyle gireyim konuya ben, aslında hepimiz bu değişimin içerisindeyiz, merkezindeyiz. Çalışanlar olarak, öğrenciler olarak, ebeveynler olarak. Çok da hızlı ve yakalamamız gereken bir değişim bu. Buna pandeminin de çok büyük bir etkisi oldu. Yani, bu dönüşümü belki biz çok daha uzun sürede yaşayacaktık ama pandeminin etkisiyle bugünlere geldik. Belki beş yıl önce bugünü konuşuyor olsaydık farklı şeyler konuşuyor olacaktık. Hayatımızda ZOOM yoktu mesela, uzaktan eğitim bu kadar yaygın değildi. TEAMS toplantılarımız yoktu, yüz yüzeydi hepsi. Dolayısıyla yediden yetmiş herkes bu değişimin bir parçası oldu ve bundan sonra da olmak durumunda.

Bir OECD raporu okudum, yapay zekanın iş piyasasına etkisi ile ilgili. Yapay zekanın etkisiyle otomasyon potansiyeli olan işlerin toplam istihdamdaki oranı yüzde 27 imiş. Yani şu andaki istihdamın yüzde yirmi yedisi yapay zekanın etkisiyle yok olabilir demek bu. Yine çalışanlar tarafındaki etkisine ve algısına bakacak olursak da çalışanların beşte üçü yapay zekanın işleri kolaylaştırıcı bir etkisi olduğundan dolayı maaşlarının ücretlerinin düşeceğinden endişe ediyorlar. Dolayısıyla bir değişim şart ve kaçınılmaz. Bizim buna adapte olmamız bekleniyor, bu da kaçınılmaz. Bunun eğitim ayağına bakacak olursak, müfredatı buna göre olduğunca çevik bir şekilde adapte etmek gerekiyor bu yetkinlikleri kazanabilmek için. Zaten bunu da gözlemliyorsunuzdur; şu anda anaokulu seviyesinde bile, tabii ki bu bir pazarlama taktiği de olabilir, robotik eğitimleri kodlama eğitimlerini görüyoruz ve fiiliyatta da yapıyorlar bu eğitimleri.

Bizler de Mercedes Benz Türk olarak çocuklarımıza daha küçükten bu farkındalığı aşılacak adına birtakım projeler yapıyoruz. Örneğin sömestr tatillerinde veya yaz tatillerinde spor okullarımız var. Çalışanlarımızın yedi ve on yaş aralığındaki çocuklarını işletmemizde ağırlıyoruz. Hem sportif aktiviteler, kültürel aktiviteler yaptırıyoruz. Bununla birlikte de IT ekibimiz daha temelden kodlama eğitimleri veriyorlar, gelecekte hangi yetkinliklere ihtiyacı olacağını görebilsinler diye.

Yine Mesleki Eğitim Vakfı'yla birlikte Geleceği Yakala projesini gerçekleştirdik. Orada da yine çalışanlarımızın lise düzeyinde ki çocuklarına robotik kodlama, üç boyutlu yazıcılar, oyun tasarımı gibi yetkinliklerini geliştirici, uzun soluklu, hem teorik hem uygulamalı eğitimler sunduk.

Üretim ayağına bakacak olursak, biz otobüs üretiyoruz, kamyon üretiyoruz, üretime etkisini binek araç üreten diğer rakiplerimize göre biraz daha az hissediyoruz diyeyim şimdilik. En azından biraz daha vaktimiz olabilir bu konuda, çünkü bizde emek yoğun bir üretim söz konusu. Bir otobüsü düşünün. Karoseri imal ediliyor ve karoser hattında yoğun bir şekilde manuel kaynak yapılıyor. Yine boyahaneyi düşündüğünüzde pistole boyacılarımız manuel olarak otobüsü boyuyor.

Tabii, yavaş yavaş robotlaşmaya başlıyoruz. On altı yıllık süreçte gözlemlediğim kadarıyla, bir robot geldiği zaman, mesela karoserdeki manuel kaynak yapan operatörümüz artık kaynak yapmıyor noktasına geçmiş oluyor. O zaman ne bekliyoruz biz bu operatörden? En azından o robotu operate edebilme yetisini. Tabii ki programlama beklemiyoruz ama o robotu çalıştırıp durdurma, bir arıza durumunda referans noktasına tekrar geri döndürme, bir arıza kodunu anlayabilme yetkinliklerini bekliyoruz. Burada böyle bir yetkinlik ihtiyacı doğuyor. Yapay zekanın etkisiyle yine boyada da benzer durum söz konusu. Yani endüstri 4.0'dan bahsediyoruz, dijitalleşmeden bahsediyoruz. Bir dijitalleşme hayata geçirildiği vakit buradan bir veri alıyorsunuz. Bu veriyi anlamlandırma ve bu veriyle bir karar verme yetkinliği gerekiyor. Bu da mesela gereken ve yeni yeni oluşan bir yetkinlik diyebiliriz. Bunun yanında yetkinlik setine birçok yetkinlik eklenebilir. Ama şu anda masada olan ve ileride de olacak olan yetkinliklere bakacak olursak da, takım çalışması yine bence önemli. Problem çözme ve karar verme yetkinliği yine önemli. Stresle başa çıkma yetkinliği önemli. Bu liste uzayıp gidebilir ama benim görüşüm şu ki, kişi değişime ayak uydurmak isterse değişime direnç göstermezse yetkinlik kazanımı da o tutkuyla ve öğrenme isteğiyle otomatik olarak geliyor diyebilirim.

KT: Çok teşekkürler. Tolga Bey?

TE: Tekrar merhaba herkese, ben önce uyguladığımız bazı şeylerden örnek vererek sonra da İK olduğum için işin hem işveren hem de, öğrenci ya da iş arayan kişi tarafından bakmak istiyorum. Öncelikle şirketimizde birkaç türlü işe alım yapılıyor. Bir tanesi, yeni mezun alıyoruz. Bu bize ne sağlıyor aslında? Daha sonra da değineceğim buna biraz daha detaylı olarak. Biz kirlenmemiş bir beyin istiyoruz. Aklında kötü tecrübesi olmayan, yanlış öğrenmemiş. Çünkü kendi doğrularımız var ve bunları müşterilerimize anlattığımız kadar, çalışanlarımıza da anlatıyoruz ve bunlarla büyümesini istiyoruz. O yüzden ne mezun olursa olsun, Datasist bir bordro outsource firması ve bunu yaparken de yeni mezun olması bizim için yeterli. Bunun dışında bir hizmet firması olmamıza rağmen son sözü her zaman IT söylüyor. Yazılım tarafında da şirketin yüzde otuzunu oluşturan bir çalışan sayımız var ve hekatonlarla, bir code camp düzenleyerek alıyoruz. Geçen sene Eskişehir'de, bu sene Çanakkale'de yaptık. Son sınıf öğrencileri içinden, bir şeyler öğrenmek, kendini geliştirmek isteyenler için staj imkanı sağlıyoruz. Staj imkanından sonra da eğitimlerini tamamlamalarını ve istihdamlarını gerçekleştirmelerini sağlıyoruz. Bir de uzun süre iş hayatından uzak kalmış, örneğin kırk yaşı aşkın kişilerin belli bir tecrübeye geldikten sonra, özellikle kadınlar için, çocuk nedeniyle, hastalık nedeniyle işten ayrılan, ayrılmak zorunda kalan kişilerin tekrar iş hayatına kazandırılması ile ilgili "Yeniden Başlasın" gibi projeler yapıyoruz. Kendi iş hayatımızda da kullandığımız hizmetle ilgili de keza puantajların toplanmasının yapay zekayla olmasına, ya da müşteri ilişkilerine ek olarak, çıkan verinin geçtiğin ayla hesaplanarak hatanın nereden kaynaklanabileceğini, bu hatayı önlemek için ne yapabileceğiyle ilgili c-bot dediğimiz kendi yapay zeka çalışmalarımız var.

Ben ama, burada özellikle başka bir konuya değinmek istiyorum. Biz hep dijitalleşmek, teknoloji bunlar hep iyi güzel ancak, bu konuda yaşanan sıkıntılar tarafını anlatmak istiyorum. Şimdi, doğal olarak aslında bir şirket dijitalleşmeye geçmek istediği zaman öncelikle bakması gereken üç tane alan var. Bir, var olan kaynaklarını etkin olarak kullanabiliyor mu? Kendi başımızdan da geçen, mali işlerin kullandığı muhasebe programında gönderilen herhangi bir faturanın içindeki açıklama kısmını otomatik olarak görerek ilgili hesaba aktarabilen bir yapıyı artık yapay zekayla kullanabiliyoruz. Ya da, insan kaynakları tarafında elimize ulaşan özgeçmişlerin, mail olarak gelen özgeçmişlerin, herhangi bir yerden filtreleme yapmıyorsak, word'ün ya da pdf'in ya da excel'in içinde bile olsa bir tarama yaparak ilgili kişilere ulaşması imkanını da tanıyor bize. Bunların hepsi artık yapay zekayla geldiğimiz noktada mümkün. O yüzden kullandığımız kaynakları etkin kullanmak ilk aşama.

İkincisi nelerin iyileştirmeye ihtiyacı var, nelerin angarya dediğimiz taraflara ihtiyacı var. Evet, Mehmet Bey'in de dediği gibi, yani yüzde yirmisini kapsayacak durumda. Fakat, kişilerin de üstündeki ekstra iş yüklerini azaltabildiğimiz her tarafa da dokunmamız gerekiyor. O yüzden departmanlarımızı da buna göre gözden geçirmemiz gerekiyor.

Üçüncü konu da, çalışanların eğitimi ve onların yönlendirilmesi. Bunu kullanabilecek yapıdalar mı? Bunun için eğitim almaları gerekiyor mu? Yoksa gerçekten bir kafa değişikliğine ihtiyaç var mı tarafı.

Bir de bunun kötü tarafı var. Engellerimiz neler? Aslında engellerimiz biraz daha fazla. Dijitalleşmeye geçme aşamasında. Bunlar, çalışan tarafından gelen standart direnç. Bunu kullanmak istememe. "Ben zaten bununla daha kısa sürede yapıyorum". "Benim yaptığım yöntem hep doğrusudur." Biraz da bu atasözleriyle de alakalı. "En kısa ol bildiğin yoldur" ile ilerliyor. Oysa ki artık her şeyi teknolojiyle çözmek mümkün. Çıkarttığımız her tür yazıyı hepimizin kullandığı Chat GPT'ye yazdırmalar, hatta yazarlığın bile oradan ilerleyebildiği taraflar söz konusu. Bu engellerden bazıları da yetersiz eğitim, yetersiz kaynak, bütçe, iç iletişim, hatta entegrasyon sıkıntıları. Firmanın kobi ya da global uluslararası bir firma olmasının getirdiği ayrı ayrı zorluklar var. Bir de tabii ki güvenlik ve yasal uyum. Bunları

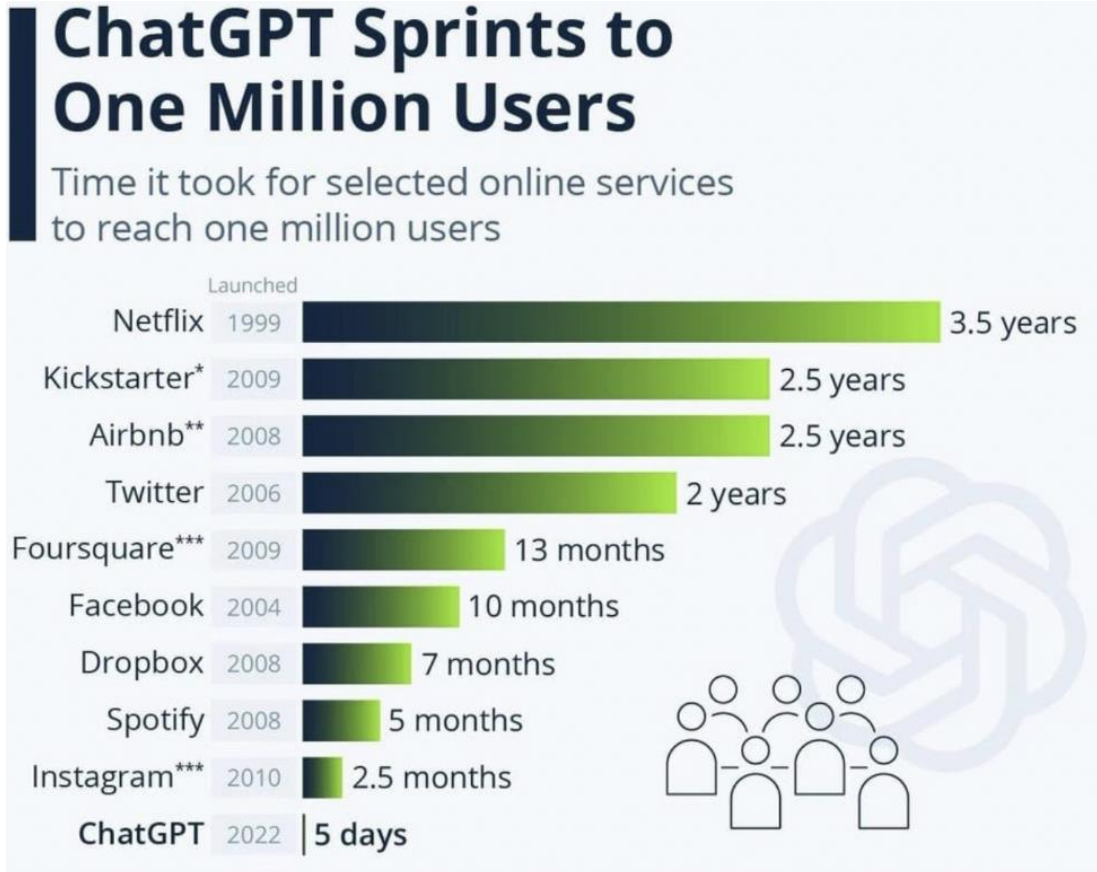
engeller olarak anlatıyorum, ancak çözümü de içinde barındırıyor. Çünkü engeli biliyorsanız onunla ilgili çözüme de ulaşabilirsiniz demektir. Ben ilk bölümde özellikle bunları vurgulamak istiyorum. Daha sonra detaylara gireceğim.

KT: Teşekkür ederiz. İbrahim Bey?

İCK: Şimdi ben konuya biraz daha farklı bir bakış açısıyla yaklaşmak isterim, çünkü zaten değerli panelistler ve öncesindeki konuşmacı hocalarım konuyu zaten hem üniversite tarafında, hem öğrencilerin çektiği ızdıraplar boyutunda, hem de işverenlerin belli noktalarda neden öğrenci seçmeme durumunu çok rahat anlattılar. Ben çok kısaca, esasında hem öğretim görevlisi olmam hem de iş hayatımda olmadan dolayı iki tarafın şöyle ufak bir analizini yaparak başlamak istiyorum. Aslında böyle bir yüz yüz elli sene önceye kadar gidersek aslında konuyu daha rahat anlatabileceğimizi düşünüyorum. Bence üniversitelerle iş hayatı arasında simbiyotik bir ilişki var. O da şu şekilde, üniversitelerde ilim ve bilim yapılıyor ve buradan öğrenciler çıkıyor. Daha sonrasında buradan çıkan öğrenciler iş hayatına giriyor ve iş hayatının çarklarını döndürmeye başlıyor. Çarklar nereye kadar devam ederse devam ediyor ve bir noktada tekrar bir gelişim oluyor. Daha sonrasında buradaki gelişim tekrar iş hayatından üniversitelere ve üniversitelerin içinden tekrar öğrencilerle beraber yeni iş alanlarıyla beraber tekrar iş hayatına geçiyor.

Yani bunu anlatmak gerekirse şöyle olabilir; endüstri devriminde, endüstri devriminin hemen sonrasında ihtiyaç olan makine mühendisleri üniversitelerden fazlasıyla çıktı. Daha sonrasında elektriğin makine devrelerine girmesiyle beraber elektrik ve elektronik açığa çıktı ve bunlar yine üniversite tarafından üniversite öğrencilerine aktarıldı ve bunlar yine çok güzel pozisyonlarda işler buldular. Daha sonrasında bunun devamı olan bilgisayar devrimi yaşadık ya da dijital çağ devrimi yaşadık. Yine aynı ihtiyaç, üniversiteler ve eğitim veren noktalarda bütün öğrencilere verildi ve burada alınan ilim ve bilimle aslında teknoloji tekrar gelişmeye devam etti. Çünkü herkes işyerlerine girebildi ve işler bulundu.

Aslında bu simbiyotik ilişkide dahi işverenler ve öğrenciler arasında hala işsiz kalan öğrenciler ya da iş bulamayan farklı insanlar varken bence yapay zekanın da işin içine girmesiyle, yani yapay zeka diyorum çünkü çok anlaşılır bir kelime olduğu için aslında bunu daha farklı da anlatmak mümkün, konuyu nasıl değiştiğini, nasıl hızlandığını bir grafikte anlatmaya çalışacağım. Kaan Bey zahmet olmazsa bir sonraki grafiğe geçebilir misiniz?

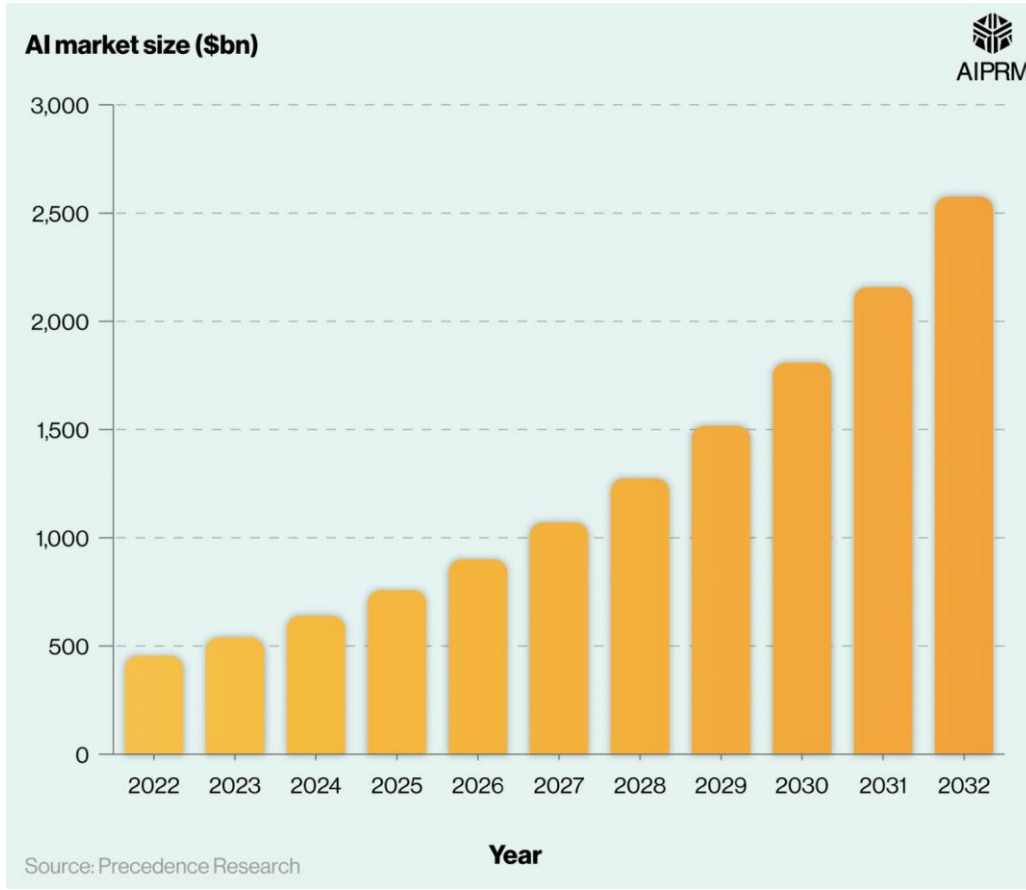


Şekil 1. Farklı çevrimiçi hizmetlerin 1 milyon kullanıcıya ulaşma süreleri

Şimdi, sol tarafa Chat GPT'yi koydum çünkü, aslında Chat GPT de hepimizin bildiği bir yapay zeka aracı. Şimdi sol tarafa baktığımız zaman okuyabiliyor musunuz bilmiyorum ama Netflix, Airbnb, Twitter, Facebook gibi ya da Shopify gibi çoğunu kullandığımız ya da kullanmasak da bildiğimiz teknolojiler var. Şimdi buradaki teknolojilerin bir milyon kullanıcıya erişme hızını görüyorsunuz. Netflix üç buçuk senede, Twitter iki senede, Facebook on ayda fakat Chat GPT beş günde ulaşıyor. Şimdi buraya baktığımız zaman bunların bir de senelerine bakmak gerekiyor. Netflix 2000 senesinde, Twitter 2006 senesinde, Facebook 2004 senesinde on ayda bir milyon kullanıcı ulaşıyor. Fakat 2022 senesinde Chat GPT sadece beş günde bir milyon ulaşıyor.

Şimdi bunun üstüne bakacak olursak aslında o simbiyotik ilişki devam ediyor. Yani, iş hayatında eğer bir ihtiyaç varsa bunlar tekrar üniversiteler ve üniversitelerin yetiştirdiği öğrencilerle bir şekilde tekrar iş hayatında karşılık buluyor. Fakat en aşağıya indiğimiz zaman artık böyle bir zaman yok. Yani, iş hayatının ihtiyacı olan şey artık öğrencilere sirayet edip üç dört senede öğretilip iş hayatına gelene kadar konu çoktan değişmiş olacak.

Değişimin sebebi de sağ tarafta. Aslında iş hayatı nerede oluyor? Para neredeyse orada. Yani adı üstünde: Business. Bakacak olursak, sağ taraftaki de "AI market size" yani yapay zekanın globaldeki pazar büyüklüğü. 2023 senesinde 600 milyar dolar, 2024 senesinde 700 milyar dolar ve ekspansiyonel olarak büyüyerek devam ediyor. Yani aslında konunun şu anda yapay zeka da olduğu çok açık. Yani hangi veriye bakarsanız bakın bir yapay zeka görüyoruz. Bu yapay zekanın da bu simbiyotik ilişki arasındaki denklemini bence iş hayatıyla üniversite ya da eğitim birimleri ancak el ele verirse çözebilir. Bence şimdiye kadarkinden çok daha fazla üniversitelerin iş hayatındaki oyunculara, iş hayatındaki oyuncuların da şimdiye kadarkinden çok daha fazla üniversitelerle iş birliği yapması gerekiyor. Aksi halde zaten kendi business'ını yapan insanlar farklı noktalarda bu açığı kapatıyor.



Şekil 2. Yapay zeka pazarının 10 yıllık market büyüklüğü tahmini

Bir örnek vermek gerekirse, biz bir senedir yapay zeka ürünleri geliştiren bir şirketiz. Aslında üç tane çok iyi yazılımcımız var ama üç tane çok iyi yazılımcımız senior yazılımcı ve bu zaten alışlagelmiş bir şey. Bunun haricinde, şu anda bizim şirketimizde yedi tane Yeditepe üniversitesi'nden çok kıymetli öğrenci var ve bu öğrenciler bütün business'ın yarısını yapıyor ve şu anda biz Türkiye'deki en büyük, kendi sektörünün liderleri diyebileceğimiz yerlere ürün satıyoruz. Bunları burada oturan altı tane arkadaşımız ve üç tane de senior mühendisle yapıyoruz. Dolayısıyla biz buradaki, bu simbiyotik ilişkinin bu şekilde çözülebileceğini, çok daha fazla gerçekten iş hayatından aktarılan bilginin, üniversite ve üniversitedeki ilimin de iş hayatına aktarılmasıyla hızlanacağını düşünüyoruz.

KT: Teşekkürler. Aslı Hanım, size dönelim tekrar o zaman. Ben biraz yazılarınızı da okudum. Siz hem dijital dönüşüm, yapay zeka gibi konulara kafa yoran hem de mesleki eğitimin değerine odaklanan bir kişisiniz yazılarınızın çeşitliliğini gördüğümde. Peki şimdi ilk soruda da biraz TOBB'dan bahsettiniz oraya bir daha girmeyeceğim ama sizce gençler ilk soruda belirttiğiniz beklentilerin farkında mı? Ya da ilk turda genel olarak konuşulan bu iş dünyası tarafındaki beklentilerin farkında mı? Ve farkında olup olmamalarını belirleyen en önemli faktörler neler sizce?

AP: Biz daha çok çaba göstermeliyiz, iş dünyasının temsilcileri olarak özellikle. Çünkü mesleki eğitimin yelpazesi çok geniş ve üzerinde çok durulması gereken, çok önemli bir konu başlığı. Dolayısıyla gençlerin biraz daha mesleki eğitime yönlendirilmesi konusunda farkındalık çalışmaları yapabiliriz. Bu, değerli hocalarımızın desteği ile olabilir, üniversitelerle iş dünyası işbirliği içerisinde olabilir, ki biz bunu bakanlık düzeyinde şu an gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Örneğin biz TOBB bünyesinde bir yapay zeka mühendisliği fakültesi açtık. Geçtiğimiz yıl ilk mezununu verdi. Türkiye'nin ilk yapay zeka mühendisliği mezununu verdik haziran ayında. Bunun diğer kamu kurum ve kuruluşlarında da, diğer fakülteler bazında da yapay zeka müfredatını içeren derslerin daha fazla

çoğaltılması gerektiği konusunda bir farkındalık oluşturulması gerekiyor. Aslında burada en önemli ifade farkındalık. Bunun değerli olduğunu ya da bu dijital dönüşümün gelecekte artık çağın vazgeçilmez bir unsuru olduğunu anlatabilmek ve bunu yayabilmek çok önemli. Aynı zamanda bunu bir takım projelerle veya iş birlikleriyle desteklemek de bence önemli. Bizim bir de EULEP diye bir projemiz var. Yapay zeka, sosyal inovasyon ve sanal gerçeklik konularında Avusturya ve Almanya'daki fakültelerde görülen, daha doğrusu AB ülkelerinde görülen müfredatları alarak Türkiye'deki okullara indirgemeye çalışıyoruz. 20 kurum, 7 ülke şu anda böyle bir projeye de uğraşılıyor. Yani ben bu projenin içinde de yer alıyorum. TOBB-Brüksel merkezli gidiyor. 2026'ya kadar bunu yönetiyoruz. Burada amacımız, örneğin bir kaynak ustası işini yaparken iş sağlığı ve güvenliği açısından yaralanmadan, VR teknolojilerinden faydalanarak bunu yapabilmesi ve her türlü tehlikeyi önceden gözetebilmek. Yani bu dijital dönüşümün içeriğini aslında eğitime indirgemeye çalışıyoruz, ikisini birleştirmeye çalışıyoruz. Bu noktada da bu proje bazında Türkiye'nin örnek aldığı tek ülke şu anda projenin de üyeleri arasında yer alan Avusturya. Onlar zaten şu anda bir eğitim modülü geliştirmişler, ama ortak bir eğitim modülü geliştirmeye çalışıyorlar Avrupa Birliği'nde. Bunu da biz Türkiye'ye almaya çalışıyoruz. Bu konuda başarılı olabilirsek bence mesleki eğitim açısından çok değerli bir noktaya gelinir diye düşünüyorum dijital dönüşüm anlamında.

KT: Teşekkür ederiz. Mehmet Bey siz de mesleki eğitim konusunda Türkiye'nin en çok başvurulan insanlarından birisiniz. Mercedes'in bu konuda büyük ölçekli programları olduğunu da biliyoruz. Sektöre ciddi anlamda insan kaynağı yetiştiriyor. Biraz sizden dinleyebilir miyiz? Mercedes mesleki eğitim öğrencilerine destek anlamında ne tür projeler geliştiriyor ve daha önemlisi bunları hangi motivasyonla yapıyor ve bu desteklerin içeriğinde özellikle neleri ön plana çıkarıyor?

MA: Teşekkürler Kaan Bey. Mesleki eğitimden gelen birisi olarak maalesef Türkiye'de mesleki eğitimin hak ettiği yerde olmadığını zaten hocalarımız da defaten söylediler. Burada hem bizlere, özel sektör temsilcilerine, hem üniversitelere, meslek liselerine, bakanlığa büyük iş düşüyor. Özel şirketler kendi söküklerini kendileri dikmeye başladılar zaten. Sektör okulları kurulmaya başlandı biliyorsunuz; Aselsan'ın meslek lisesi var, Baykar'ın meslek lisesi var. İstanbul Havalimanı'nda meslek lisesi açıldı Doğan Medyanın meslek lisesi var. Bizim Mercedes Benz Türk olarak bir meslek lisemiz yok, ancak bu konuyu iki boyutta irdeliyoruz. Birincisi satış sonrası hizmetler bölümümüz. Türkiye'de 29 ilde 32 tane meslek lisesine Mercedes Benz laboratuvar kurdu ve oradaki öğretmenlerin mesleki gelişimlerini de sürekli destekliyor. Sarf malzeme ve ekipman anlamında da destekliyor. Bu Mercedes Benz laboratuvarlarında eğitim gören arkadaşlarımızın 12. sınıfta biliyorsunuz ki bir zorunlu endüstri stajı var ve bu endüstri stajlarını o il veya çevre illerdeki Mercedes Benz bayilerinde yapıyorlar. Böylelikle staj bittikten sonra da orada istihdam edilebiliyorlar. Bu bir boyutu.

Diğer boyutu da, üretim hatlarındaki, üretim tesislerimizdeki çalışanlarımızın gelişimi. Bu anlamda da hem İstanbul Hoşdere otobüs fabrikasında hem de Aksaray kamyon fabrikasında teknik eğitim merkezlerimiz var. Bu eğitim merkezlerimiz bünyesinde İstanbul'da 14, Aksaray'da 10 tane laboratuvarımız var ve İstanbul'da 6, Aksaray'da da 4 tane kadrolu, alanlarında uzman teknik eğitimlerimiz var. Bu eğitim merkezlerimizin asıl kuruluş amacı tabii ki kendi kalifiye iş gücümüzü yetiştirmek. Düzgün hocam da söyledi, ara eleman lafını biz de sevmiyoruz. Biz aranan eleman ifadesini kullanıyoruz. Bu eğitim merkezlerimizin asıl kuruluş amacı kendi aranan elemanlarımızı yetiştirmek. Bununla birlikte saha çalışanlarımız, ofis çalışanlarımız ve yöneticilerimize de teknik eğitimler veriyoruz.

2016'dan beri bu uzmanlığımızı dışarıya da açtık. Yani herhangi bir şirketin çalışanı da gelip eğitim alabiliyor, öğrenciler de gelip eğitim alabiliyor. İnsan kaynağımızın temelini, tabii ki takdir edersiniz ki

meslek lisesi öğrencileri teşkil ediyor. Bu anlamda da iki modelimiz var. Birincisi biraz önce bahsetmiş olduğum 12. sınıf zorunlu endüstri stajları. Her yıl yaklaşık iki yüz tane stajyer alıyoruz. Bu stajyerlerimiz bir dönem, eylül'den ocak ayına kadar teknik eğitim merkezimizde ilgili branşlarda, atölyelerde ve laboratuvarlarda hem teorik hem uygulamalı eğitimlerini alıyorlar. İkinci dönemde de bu öğrencileri hem, okullarında ve eğitim merkezinde almış oldukları bu eğitimleri pratiğe dökmek amacıyla, hem de iş hayatını deneyimlemeleri için imalat iş istasyonlarına dağıtıyoruz. Bir dönem de bu iş istasyonlarında görev yapıyorlar. Senenin sonunda da bir performans değerlendirmesi yapılıyor ve uygun olan arkadaşları istihdam ediyoruz. Genel bir istatistik verecek olursam da yaklaşık yarısını her yıl aramıza katıyoruz diyebilirim.

Bir diğer modelimiz de özellikle eleman temininde zorlandığımız branşlarda; nedir bunlar, oto boya kaynakçılık, kaportacılık gibi mesleklerde; on birinci sınıflardan öğrenci alıyoruz. Özel protokolle, mesleki teknik anadolu liseleriyle protokol imzaladık. On birinci sınıftaki atölye derslerini öğretmenleriyle birlikte gelip bizim tesislerimizde alıyorlar. Dolayısıyla bir yıl boyunca hem devletteki o kaynak zafiyetine, kelimeleri de doğru seçmeye çalışıyorum, bir çözüm olarak bizim imkanlarımızdan faydalanmış oluyorlar, hem de biz öğretmenleri yetiştirmiş oluyoruz. Sektörden kopmamış oluyorlar. Öğrencilerimiz de bir yıl boyunca üretimi deneyimlemiş oluyorlar. Biz onları tanıyoruz, onlar bizi tanıyorlar ve on ikinci sınıfa geçtiklerinde de direkt imalatta üretim stajlarına devam edebiliyorlar. Böylelikle iki yıllık bir birliktelik oluyor ve bu arkadaşlarımızın da neredeyse yüzde seksenini doksanını işe alıyoruz diyebilirim.

Ama gelin görün ki meslek lisesini tercih etme oranı gittikçe düşüyor. Özellikle biraz önce bahsetmiş olduğum meslekleri seçme oranı çok düşük. Velilerin de tabii ki buradaki motivasyonu belli, ağır meslekler olduğu için çocukların o meslekleri yapmasını istemiyorlar. Bu anlamda ortaokul seviyesine kadar indik. İlçe Milli Eğitimlerle iletişime geçiyoruz, sağ olsunlar, destek oluyorlar. Konferans salonlarını bize açıyorlar, velileri davet ediyorlar. Mercedes Benz Türk olarak gidiyoruz ve orada meslekleri anlatıyoruz, şirketimizi anlatıyoruz, mesleki eğitimi anlatıyoruz. Mesleki eğitimi seçerse hangi meslekleri yapabilir, ne tür haklar kazanabilir, nerelerde işe girebilir bunları anlatıyoruz.

Aynı zamanda da dokuzuncu sınıflarda mesleki eğitimi seçmiş ama henüz dal seçmemiş olan öğrencilerimize de bir danışmanlık desteği veriyoruz. Gidip orada yine eğitmen arkadaşlarımız, uzman arkadaşlarımız meslekleri anlatıyorlar ve kafalarında biraz daha netleşmesini istiyoruz. Tabii ki bizim gönlümüzden geçen dediğim gibi yine boya ve kaynakçılık alanına yönlenebilir olmaları. Bu şekilde kariyer günleriyle de hani mesleki eğitimi özendirmek amaçlarımızdan bir tanesi.

Bizim Daimler çatı şirketimizde Erasmus Plus dediğimiz öğrenci değişim programlarını da yapıyoruz. Geçtiğimiz yıl on tane çirağımız Manheim'dan Hoşdere'ye geldiler. Bu çırakların sorumluları ile konuşurken şunu sordular, sizin Türkiye'de temin etmekte zorlandığımız meslekler nelerdir? Ben de biraz önce bahsetmiş olduğum iki mesleği ifade ettim. Aynı soruyu ben onlara sorduğumda biz hiçbirini bulamıyoruz dediler. Avrupa'da zaten siz de takip ediyorsunuzdur. Ciddi anlamda bir nitelikli iş gücü ihtiyacı var ve bunu ithal eder duruma geldiler. Ama ben inanıyorum ki gençlerimizin gözleri ışıltılı. Biz bu anlamda Avrupa'nın durumuna düşmeyeceğiz. Meslek eğitimi bu tür aktivitelerle ve biraz önce bahsetmiş olduğum etkinliklerle özendireceğiz. Teşekkürler.

KT: Çok teşekkürler. Tolga Bey, siz insan kaynaklarının dijital dönüşümünde uzmansınız. Dolayısıyla teknolojinin ve insanın gelişimini bir arada değerlendirme şansına sahipsiniz. Önümüzdeki dönemde yapay zeka destekli veri analizleri hayatımızda nasıl bir etki yaratacak ve, okullar ve gençler bu gelişmeleri programlarına ve hayatlarına dahil etmek için neler yapmalı sizce?

TE: Evet aslında ben de biraz YÖK ve TÜİK'ten de bilgiler alarak birkaç tane grafik hazırladım Şekil 1.). Onları paylaşacağım, ilginç gelen bazı şeyler var. Öncelikle, 90'lar, 90'ların sonları, 2000'lerin başı ve 2010'lar. Mühendislik, tıp ve hukuk; bu üçünü çıkartarak hazırladım, çünkü zaten onlar kendi meslekleriyle devam edebiliyorlar. Diğerleri için durum hiç öyle değil. Gittikçe düşen oranlarda olduğunu göreceksiniz. Hatta 2010'larda üçe kadar düştü. Tekrar basarsanız 2020 sürprizi geliyor, burada artık neredeyse her iki kişiden bir tanesi artık kendi okuduğu bölümde değil, başka alanlarda iş bularak ilerliyor. O yüzden, acaba nereye gidiyoruz? Klasik sorular: eğitim sistemi mi, alfa kuşağı mı yoksa başka bir konu mu? Ne yapmak lazım?

	90 Sonları	2000 başı	2010	2020
Mezun olduğu bölümde iş bulan (6 ay)	% 82,9	% 78,1	% 73,7	% 52
Mezun olduğu bölümde iş bulan (18 ay)	% 84,7	% 82,3	% 77	% 61
Mezun olduğu bölümde iş bulamayan	% 15	% 21	% 28	% 47

Şekil 3. Yıllara göre mezun olunan bölümde iş bulma istatistikleri

Bir de şu dikkatimi çekti Üniversitelerde eğitim tercihleri ne tarafta? Gördüğüm şu, her sene hepsinde doğal olarak nüfusla ilgili artışlar var. Ama 2020'den sonra yüksek lisansta düşüş oluyor ve ön lisans tarafında da yükselme başlıyor. Bir an önce iş hayatına girme düşüncesine yordum bunu. Size de bırakıyorum. Benim kendi görüşüm. Fakat artık lisans tarafındaki yükselişi ön lisans tarafı geçmiş durumda. Daha çok talep görüyor. Onu gördüm.

Aslında, istekler farklı mı? Dediğim gibi ben hem işveren hem de öğrenci tarafından baktığım için aslında çok uzak değil birbirine, ikisi de birbirini tamamlayan şekilde ilerliyor. Fakat ikisi de umduklarını bulamıyor. Biz öğrenci tarafından, iş arayan tarafından bakarsak bana uygun iş yok olarak konuşurken, işveren tarafından bakarsak bana uygun iş arayan yok olarak ilerliyor konu. İK olarak biz bunları buluşturmaya, örtüştürmeye çalışıyoruz.

Kariyer günleri biraz daha arttı üniversitelerde. Meslek yüksek okullarında da arttı. Onlara neleri yapmaları gerektiği, konuya nasıl bakmaları gerektiği konusunda aslında bir şeyler anlatmaya çalışıyoruz. Dikkat ederseniz, ikisi de az harcama, az çalışma, çok kazanç vesaire olarak ilerliyor. İşveren, huzurlu çalışan diyor; aslında ben söyleyeyim, olmasa da olur. Öğrenci de huzurlu iş yeri istiyor; o da olmasa da olur. Herkesin karşılaştığı gibi çok küçük farklılara, çalışanlarını başka şirketlere kaptırması söz konusu. Aslında insan kaynaklarının tek isteği hem huzurlu çalışan hem de huzurlu iş yeri.

İSVEREN	OGRENCİ	İnsan Kaynakları
Az harcama	Az çalışma	Huzurlu çalışan
Çok kazanç	Çok kazanç	Huzurlu <u>işyeri</u>
Markalaşma	<u>Sosyalleşme</u>	
Huzurlu çalışan	Huzurlu <u>işyeri</u>	

Şekil 4. İşveren, öğrenci ve insan kaynakları taraflarının bir işyerinden beklentileri.

Aslında, işveren olarak genelde isteğimiz hazır bir çalışan. Daha önce de bahsetmişim, kirlenmemiş beyin, kirlenmemiş tecrübe, önceki iş hayatlarından kötü anıların kalmadığı, gardını almamış çalışanlar istiyoruz. Bu onları daha rahat eyleyim gibi gözüksün de, aslında doğru yere yerleştirme ve doğru performansı bekleme açısından bizim için çok işe yarıyor. Bilezikten kastım da, aslında onlara bir meslek edindirme. Çünkü herhangi bir işveren, bir çalışana işe aldığı anda aslında o meslekte devam ettirmek istiyor. Biraz evliliklere benzetiyorum ben bunu, ilk amaç aslında uzun bir birliktelik, fakat öyle olmadığı zaman çok oluyor gerçekten.

Bir çalışan yaratmak; yaratabilir misiniz? Aslında yaratmaya çalışıyoruz. Siz de ortaokul seviyesine kadar indiniz, okullar açıyorsunuz. Aslında kendinize çalışan yaratmaya çalışıyorsunuz. Fakat çalışanın geçim kaygısı hepsinden ön plana çıkıyor. Daha ön plana çıktığı için kendi kararlarını veriyor.

Meşhur bir ölçümümüz var. Üstteki sayı bu sene üniversitede okuyan toplam öğrenci sayısı. Altındaki, bu sene yeni sınava giren yani üniversiteye ilk defa giren gençlerin sayısı. En alttaki de mezun olanların sayısı. Evet Avrupa olmayalım. Belki buna biraz daha önce başladık meslek yüksek okullarından tutun da her konuda bir şeyler yapmaya çalışıyoruz ama işimiz zor. Rakiplerimiz de güçlü. Ekonomik güçleri var, o yüzden elimizden geleni yapmaya çalışıyoruz.



Şekil 5. Üniversitede okuyan (en üstte), yeni giren (ortada) ve mezun olan (en altta) öğrenci sayıları.

Öğrencilere ne diyebilirim? Aslında aldıkları eğitime ve eğitim sistemine laf söyleyebilirsiniz. Ben de söylüyorum ama nasıl düzeltebileceğinize bakmanız lazım. Bununla ilgili de artık stajlar, artık sertifikalar, artık artık neredeyse çok cüzi ya da ücretsiz hale gelen eğitim mecraları ile kendinizi geliştirmeniz gerekiyor. Bizim nesil gibi değil, biliyorum. Hoşuma gitmiyor ama biliyorum. Biz daha çok işverene ne verebiliriz, nasıl yardımcı olabiliriz olarak bakarken şimdi siz daha çok işveren bize ne verebilir? Benim ne kazancım var bu konuda olarak bakıyorsunuz. Haklı olabilirsiniz, bizim düşünmediğimiz bir şeydi ya da böyle yetiştirilmedik. Ama dediğim gibi, biraz olsun herkesin taşın altına elini sokması gerekiyor. Sizin de kendinizi geliştirmeniz gerekiyor, eğitim sistemini düzeltmeden önce.

KT: Çok teşekkürler. Çok çarpıcı veriler sundunuz.

İbrahim Bey, siz yapay zeka odaklı bir pazarlama yaklaşımıyla müşterilerinizin hayatında büyük farklar yaratıyorsunuz. Böyle bir şirketi kurduunuz yönetiyorsunuz. Şirketin ismi de bana göre çok anlamlı. What is Real, yani gerçek olan ne?

Tabi, mesela gördük, bazen gerçeği sorgulamakta yapay zekanın ya da verilerin ne kadar etkili olduğunu. Yüzde 47 kendi alanında iş bulamıyormuş mesela. Demek ki bir şeyleri değiştirmek gerekiyor eğitim sistemlerinde de belki. Size sorum şu o yüzden, eğitim sistemleri ve birçok firmanın çalışandan beklentisi uzun yıllardır köklü bir değişikliğe gitmiş değil. Sadece küçük revizyonlar geçiriyor. Ancak şimdi yapay zekanın kazandıracığı iç görüyle gerçeğin farklı olduğunu göreceğimiz bir noktaya gidiyor muyuz? Konumuzla da bağdaştırırsak, örneğin mesleki eğitimde önümüzdeki dönem ne tür köklü değişiklikler yapılırsa fark yaratılabilir. Hem okullar, hem gençler hem de firmalar için bu çerçevede cevap alabilir miyiz?

İCK: Tabii ki. Şirketin adı bize en fazla sorulan soru. Çünkü yapay zeka her şeyi yapıyor. İnsanların yapacağı her şeyi de yapacak, bunlar gerçek mi? Bizim işimizi de elimizden alacak gibi bir kaygı var. Yani gerçeklik sorgulamasının yaşandığı bir süreçte yaşıyoruz. Biz de ismi aslında oradan koyduk. Çok kısa, aslında bu gerçekliği tanımlarsak daha doğru yorum yapmış olacağız. Şimdi gerçeklik, yani yapay zeka gerçek mi? Evet çok gerçek ama sadece gerçeklik değişmiyor. Gerçekliği algılama şeklimiz değişiyor. O da şu şekilde:

Benim babamın dedesinin gerçeklik algılaması ile benim çocuğumun gerçekli algılaması arasında müthiş bir uçurum var. Babamın dedesi sadece doğayı görerek büyümüş bir insan, benim çocuğum ise kontakt lens ya da kafasına taktığı bir şeyle metaverse evrenine girebiliyor. Yani iki çok farklı gerçeklik algısından bahsediyoruz. Dolayısıyla az önceki söylediğimiz noktada da şunun altını çizmek istemiştin, o simbiyotik ilişkide eskiden bir vakit vardı, 10 - 20 sene, yeni bir teknoloji gelene kadar. 10 - 20 senede bir üniversite, 5 -6 farklı mezun üretebiliyordu. Çünkü niye yeni teknoloji tekrar girdikten sonra 10 - 20, hatta 30 sene sürüyordu eskiden, bu süre iyice azaldı.

Şimdi öyle bir vakit yok. Şimdi bizim, az önce de anlattığım gibi, buradaki üniversite öğrencilerimiz neredeyse gerçek iş hayatında yapılanların hepsini yapay zeka ile yapmaya başladılar. Biz bunu gördük. Aslında burada şöyle bir şey var, bu simbiyotik ilişki çok azaldığı için gerçeklik de orada sorgulanıyor. Dolayısıyla biz bunu şöyle yorumluyoruz, şimdi biz iş yaşamından gelen insanlar olarak neyin ihtiyaç olduğunu çok iyi biliyoruz. Nerede eksik, nerede boşluk olduğunu çok iyi biliyoruz. Bir, bunu çok iyi bilmeye ihtiyaç var. İki, bunu kimle hayata geçirebileceğinizi bilmeye ihtiyaç var. Biz bunları bilenler olarak, burada yapay zekayı en hızlı kullanabilenlerin kim olduğunu siz benden daha iyi biliyorsunuzdur aslında, yazılımcılar değil; “early adapter” dediğimiz üniversite öğrencileri. Yani biz yeni bir şeyler yapana kadar üniversite öğrencileri zaten çoktan bu yapay zeka ile metinler, sınavlar, her şeyi yapıyorlar. Yani aslında onlar “early adapter”; yani çok daha hızlı adapte oluyorlar. Biz bunu gördükten sonra iki tane, az önce de dediğim gibi, senior yazılımcı ile yapay zeka kurduk. Ama onun altında altı tane, burada oturan “early adapter” ile yani üniversite öğrencisiyle biz şu anda Türkiye'nin en büyük şirketlerine satış yapıyoruz ve yapay zeka satıyoruz.

Çünkü “early adapter”leri ben yakalayamam. Onlar bu teknoloji ile büyüdü. Aynen az önceki gerçeklik algısı gibi. Yani ben de, benim babamın dedesiyle benim çocuğumun arasındaki o boşluğun arasında bir yerdeyim. Şimdi bu “early adapter”lar, yani yirmi yaşındaki çocukların yapay zeka kullanımıyla, benim tabii ki yirmi senelik bir geçmişim var ama, benim yapay zeka kullanım çok farklı. Fakat bendeki sektörel bilgiyle onların yapay zeka kullanımı harmanlandığı zaman bambaşka bir şey oluyor. Yani ez cümle şunu söylemek istiyorum ben, bu çok daralan simbiyotik ilişkinin kurulabilmesi ve kurtarılabilmesinin tek sebebi iş dünyası ile üniversite dünyasının el ele vermesi. Ve bence iş

dünyasındaki insanların asla çekinmeden bu genç çocukların önünü açıyor olması gerekiyor. Çünkü bu genç çocukların önü açıldığı zaman o kullanımla beraber çok daha farklı katma değerler yaratılıyor.

KT: Çok teşekkür ederim.

AHK – Yeditepe Mesleki Yeterlilik Adaptasyonu Projesi

(DE/TR Mesleki Yeterlilik)

Oya Dinçdoğdu

AHK Türkiye/DE International Eğitim Müdürü

oya.dincdogdu@dtr-ihk.de

Dr. Hamdullah Merdane

Yeditepe MYO Müdür Yrd. & Mekatronik Prg.Bşk.

hamdullah.merdane@yeditepe.edu.tr



Mekatronik **Mesleki Yeterlilik Eğitim Projesi**

Yeditepe Meslek Yüksekokulu Mekatronik programı içeriğindeki meslek eğitimi kazanımları ile Alman mesleki eğitimi yeterliliği arasındaki farklılıkları belirleyerek, Alman Müfredatına uygun mesleki eğitim programı hazırlandı.

Öğrencilerin eğitimleri sırasında meslekleriyle ilgili uygulama yaparak Alman mesleki yeterliliğine uygun tam denklik kazanılmasını amaçlayan bir eğitim programıdır.

Mesleki Denklik Nedir?

Mesleki denklik, Türkiyede alınan meslek eğitiminin Almanya'da verilen meslek eğitimiyle eşdeğer olduğuna dair denklik belgesidir.

Tam Denklik

Mesleki Denklik, Alman referans meslek ile eşdeğer olduğu anlamına gelir.

Kısmi Denklik

Mesleki yeterlilik, Mesleki olarak yeterli ancak Alman referans meslek arasında farklılıkların/eksiklerin olduğu anlamına gelir.

Neden Almanya

Örnek olabilmesi amacıyla ekonomik anlamda güçlü, nüfusu Türkiye'ye yakın ve birçok Türk veya Türkiye kökenli insanında yaşadığı Almanya'daki sistem esas alınarak AHK'nın desteği ile proje başlatılmıştır.

Tam Denklik Nasıl Alınır?

Almanya'da denkliği verecek olan kuruluş : IHK (Industrie und Handelskammer – Sanayi ve Ticaret Odaları) olup aşağıda belirtilecek olan eksikler tamamlanarak (Teorik ve/veya Uygulama) «Tam Denklik» alınabilecektir.

Türkiye'de ise Yeditepe Üniversitesi MYO, AHK Türkiye ve Talents & Professionals işbirliğinde farklılıkları tamamlamak ve tam denklik kazanılmasını sağlamak üzere hazırlamış olduğumuz eğitim programı tamamlanarak «Tam Denklik» alınabilecektir.



Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung

nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)

Bescheid über Gleichwertigkeitsfeststellung

KİSMİ DENKLİK KARARI

Sehr geehrter Herr |

Sie haben am 19.12.2022 einen Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit nach dem Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG) gestellt. Als inländische Referenzqualifikation haben Sie im Einvernehmen mit uns „Mechatroniker/-in“ in der Fassung vom 28.06.2018 zugrunde gelegt.

Auf Ihren Antrag ergeht gemäß § 4 BQFG folgender Bescheid:

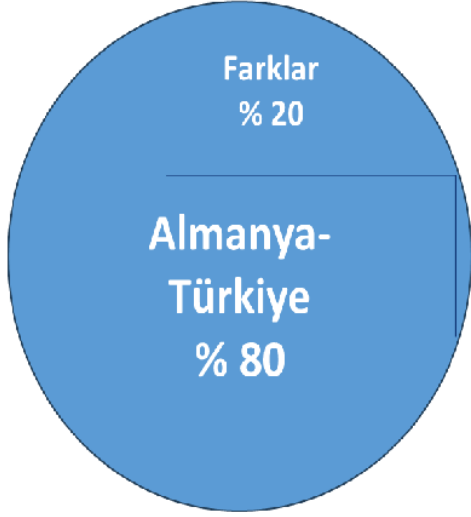
Es wird festgestellt:

KİSMİ DENKLİK

Es besteht eine **teilweise Gleichwertigkeit** Ihres Ausbildungsnachweises mit dem inländischen Ausbildungsnachweis „Mechatroniker/-in“ in der Fassung vom 28.06.2018.

Pilot proje olarak CSAE GmbH & Talendox GmbH Genel Müdürü Sayın Caner Durgut beyin desteği ile Yeditepe Meslek Yüksekokulu mezunumuz Mekatronik öğrencimizin transkriptini, verdiğimiz teorik ve uygulamalı eğitim müfredatımız gibi bilgilerin ışığı altında Hannover Sanayi ve Ticaret Odası nezdinde denklik talebinde bulunduk. Yapılan inceleme sonucu “KİSMİ DENKLİK KARARI” verildi.

Mekatronik Müfredat Eşdeğer Oranı



%20 Oranında saptanan eksikliklerin TEORİ kısmında değil öğrencilerin işletmelerde yaptıkları MİU Mesleki İşyeri Uygulamasından olduğu bildirildi. Dolayısıyla buradan yola çıkarak bir PROGRAM KONSEPTİ oluşturuldu.

Program Konsepti	
1. Aşama	 <ul style="list-style-type: none">Mekatronik Bölümü-Denklik sürecinin tamamlanmasıAlman Müfredatına uygun farklılıkları tamamlayan eğitim programının hazırlanması
2. Aşama	 <p>Üniversite MYO-Sanayi İş Birliği</p> <ul style="list-style-type: none">1. Bölüm: 2. dönem yaz tatilinde, işyerinde 2 aylık mesleki uygulama eğitimi2. Bölüm: 4. dönem, işyerinde 4-6 aylık mesleki uygulama eğitimi
3. Aşama	 <ul style="list-style-type: none">Üniversite eğitimini ve Mesleki Eğitim Yeterlilik Eğitim Programını başarılı bir şekilde tamamlayanlar 'Tam Denklik' sertifikasını almaya hak kazanır.

MYO – Sanayi İşbirliği

2.nci aşamanın tamalanmasında değerli sanyimizin işbirliği gerekmektedir.

Üniversite MYO-Sanayi İş Birliği

2. Aşama



Üniversite MYO-Sanayi İş Birliği

- **1. Bölüm:** 2. dönem yaz tatilinde, işyerinde 2 aylık mesleki uygulama eğitimi
- **2. Bölüm:** 4. dönem, işyerinde 4-6 aylık mesleki uygulama eğitimi

- ✓ Öğrencilerin ön lisans eğitimleri sırasında meslekleriyle ilgili **Eğitim Programına** uygun uygulama yapabilecekleri kurumlar ile yapılabilir.
- ✓ Bu amaçla uygun altyapısı olan gönüllü kurumlara ihtiyaç vardır.

Sanayimiz ile paylaşacağımız anketteki eğitim içeriklerden hangilerinin mesleki uygulama eğitimi olarak firmalarda yapılabileceği anket sonucu belirlenebilecektir.



- ✓ Nitelikli İş Gücüne artan ihtiyaç nedeni ile birçok şirket potansiyel uzman ihtiyacını erken bir aşamada güvence altına almaya özen göstermektedir.
- ✓ Eğitim Programı sayesinde, kısa vadede istihdam kolaylığı sağlayan ve firmalara yetiştirdikleri teknik uzman adaylarıyla devam edebilme fırsatı sağlayacaktır.
- Sektörler içerisinde yer alan firmalar yapmış oldukları yatırımlarının karşılığını mezun olan gençleri, nitelikli iş gücü olarak işe alarak alacaklar.



- Projenin amacı, sektörlerin ihtiyacı olan nitelikli işgücünü sağlamak, mesleki ve teknik eğitimin kalitesini arttırmaya katkıda bulunmak, böylelikle ekonomik ve sosyal kalkınmayı desteklemektir.

Panel Oturumu 2: Mesleki Eğitime yönelik toplumun kültürel yaklaşımı ve kaygıları

Panelistler:

Ebuzer Çeliker, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dış ilişkiler ve Avrupa Birliği Genel müdürlüğü

Caner Durgut, CSAE GmbH Genel Müdürü

Birol Korkmaz, MESS Eğitim Vakfı Genel Müdürü

Deniz Aygan, IMES Mükemmeliyet Merkezi Müdürü

Moderatör: Düzgün Arslan, Yeditepe Üniversitesi, MYO Müdürü

Mesleki Eğitime yönelik toplumun kültürel yaklaşımı ve kaygıları
Yeditepe Üniversitesi & Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası 21.05.2024



Düzgün Arslan
Yeditepe Üniversitesi
Meslek Yüksekokul Müdürü
IAT Öğretim Görevlisi

Ebuzer Çeliker
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü
Çalışma Uzmanı

Birol Korkmaz
MESS Eğitim Vakfı
Genel Müdür

Caner Durgut
CSAE GmbH Genel Müdürü
REFA
Südostniedersachsen e.V
Yönetim Kurul Üye
Talent and Professionals GmbH Genel Müdür

Deniz Aygan
IMES Mükemmeliyet Merkezi
Genel Müdür
Eğitmen

Düzgün Arslan (DA) : Bu panelde farklı coğrafyalardan, farklı kültürlerden ve farklı sektörlerden değerli konuklarımızla tanışacaksınız.

Toplumun bakış açısı ve toplumda neler olmalı konusunda iş dünyasıyla harmanlayarak sohbet edeceğiz. Paneldeki önceliğimiz ailelerin ve toplumun Mesleki Eğitim konusundaki endişeleri, sıkıntılarını hatırlayarak bu konuda neleri yapamıyoruz veya ne tür handikaplarımız var konularını tartışacağız.

Panelimizde konukların tanıtımı ve neden burada oldukları ile başlayarak birinci turda kök nedenleri irdelemelerini bekleyeceğim, ikinci turda çözüm önerilerini ve son turda da eğer var ise sorularınızı almaya gayret edeceğiz.

İlk sözü Ebuzer Bey'e vereyim; kendinizi tanıtarak neden burada olduğunuzu sizden dinleyelim.

Ebuzer Çeliker (EÇ) : Teşekkür ederim Düzgün Bey. Öncelikle ben de Yeditepe Üniversitesi'ne ve Alman Türk Sanayi ve Ticaret Odasına bu organizasyon ve bu davetler için çok teşekkür ediyorum. Adım Ebuzer Çeliker. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü'nde Çalışma Uzmanı olarak görev yapıyorum. Bu yıl kamuda yirminci yılım. Bunun on üç senesini bu genel müdürlükte, dört senesini Hamburg Başkonsolosluğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ateşliğinde, üç senesinde Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığında İletişim Uzmanı olarak görev yaptım.

Şu anda görev yaptığım Genel Müdürlüğümüzün asıl hizmet alanlarından bir tanesi yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarımızın çalışma ve sosyal güvenlik haklarını korumak, onların ekonomik ve sosyal olarak daha iyi şartlarda yaşamalarına olanak sağlayacak imkanları desteklemek. Benim de ihtisas alanım özellikle başta Almanya olmak üzere Almanca konuşan ülkelerde bu tür faaliyetleri yürütmek.

Bu bizim çalışma hayatıyla ilgili yürüttüğümüz en önemli faaliyetlerin başında mesleki eğitimi teşvik edilmesi geliyor. Yurt dışında, vatandaşlarımızın yaşadıkları ülkede mesleki eğitim alanında o imkanlardan istifade etmelerini sağlamaya yönelik çalışmalar geliyor. Bu konuda da özellikle Almanya'da çok ciddi ve uzun süredir devam eden ortak işbirliklerimiz var. Orada edindiğimiz tecrübeleri ülkemizdeki mesleki çalışma yapma ve mesleki eğitim faaliyetleri konusunda değerlendirmek istiyoruz. Bakanlık olarak, her anlamda ülkemizde meslek eğitiminin önemini kavramasıyla ilgili çalışmaları yürütmek ve meslek eğitiminin yaygınlaştırılması için çalışmalar yürütmeye gayret sarf ediyoruz ve bu alanda ciddi çalışmalarımız da var. Bugün de bu anlamda buradayım. Meslek eğitimiyle ilgili yapılan bu farkındalık çalışması ve bu fikir alışverişinde katkı sağlamak hem kurumum adına hem de benim adıma çok sevindirici. Bu anlamda tekrar teşekkür ediyorum.

DA : Ebuzer Bey'e biz de teşekkür ediyoruz.

Sevgili Birol Bey, sizi tanıyalım ve neden buradasınız?

Birol Korkmaz (BK) : Ben de herkesi saygıyla selamlıyorum. Katılımcılara bir kere daha teşekkür ediyorum. Tabii Yeditepe Üniversitesi ve Alman Türk Ticaret ve Sanayi Odası'na da böyle bir etkinliğe vesile oldukları için ayrıca çok teşekkür ediyorum.

Ben 1965 yılında İstanbul'da doğdum. Aslında ortaokul yıllarında rahmetli babamın yaz döneminde beni bir yere vermesiyle, Tahtakale Sultan Hamam Mesleki Eğitim Merkezinde çalışmaya başladım diyebilirim. Biraz çalışma hayatım erken yaşlarda başladı, iyi ki de başladı. Üniversite son sınıfa kadar aynı iş yerine üç ay, on beş tatillerde, boş kaldığım günlerde gittim ve hayatı biraz erken öğrendim diyebilirim; babamı da erken kaybedince.

Liseyi, meslek lisesinde okudum, elektrik bölümünde. Daha sonra Yıldız Teknik Üniversitesi'nde makine mühendisliği ve iş hayatımın dokuzuncu yılında da Koç Üniversitesi'nde EMBA programına katıldım. Eğitim hayatı böyleyken, çalışma hayatı da dediğim gibi çok erken yaşlarda başladı, sahada başladı ve ardından da hiç ara vermeden devam etti. Mühendislik eğitimi tamamlandığı zaman otomotiv yan sanayi kuruluşunda, askerlik sonrası madeni yağ sektöründe ve daha sonra da enerji sektörüne zıplayarak yaklaşık çeyrek asır kadar enerji sektöründe, Aygaz firmasında muhasebe hariç yedi sekiz koltukta farklı koltukta da çalışmayı yürüttüm. 2017 yılında Aygaz'dan ayrılarak Meslek Eğitim Vakfı'na geçtim. Belki MESS adını duyuyorsunuzdur, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası ve onun saygıyla andığım kurucuları bir vakıf kurmuşlar, iyi ki kurmuşlar. Özellikle mesleki eğitime odaklı bir vakıf. Ve bu vakıfta da yedi sekiz senedir daha çok gençlere, özellikle mesleki eğitimdeki gençlere ve çalışanlara, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerine odaklanan bir programla büyük bir gururla da hizmet vermeye çalışıyorum, bu görevi yürütüyorum.

Başka ne yapıyoruz? Belki konuşmaların içinde de iyi uygulamalar bölümünde geçebilir, mesleki eğitimde bulunan öğretmenlerimizin eğitimi. Bu arada, çalışanların özellikle yeni nesil eğitimlerle desteklendiği programları yaptığımız gibi, genelde pek reklamını yapmıyor bizim kurumumuz da vakfımız da ama, her yıl altı bine ulaşan meslek lisesi öğrencisine burs veren bir vakıfız. Yedi sekiz sene içerisinde 40 binin üzerinde ödeme yaptık, bu yıl da 17 mayısta ikinci taksit ödemelerini yaptık. Kendi alanındaki en büyük burs programıyla biraz mesleki eğitimin lise tarafına odaklı bir konumdayız diyeyim.

DA: Teşekkür ederiz Birol Bey.

Sevgili Caner Bey, Almanya'dan buraya gelerek panelimize katıldığınız için teşekkür ediyoruz. Sizi tanıyalım lütfen.

Caner Durgut (CD): Memnuniyetle Düzgün Hocam. Öncelikle teşekkür ederim, mükemmel bir kongre hazırlamışsınız. Öncelikle kendimi tanıtayım, ismim Caner Durgut. 1994 Hamburg doğumluyum. O yüzden Ebuzer Bey'le de bir konuşmamız lazım bundan sonra, eski günleri yad etmek için. Evliyim, dünyalar tatlısı bir kızım var. Bunlar en önemlisi. Hamburg'dan doğru Wolfsburg'a üniversite eğitimi için geçtim. Bu benim için bir kırılma noktası oldu. Eğitimden ziyade anne baba evinden uzaklaşmak kendi ayaklarımızın üzerinde durmayı öğrenmek bana çok şey kattı diyebilirim. Oradaki otomotiv mühendisliği eğitiminden sonra da teknik bir akademide bir eleman olarak başladım. Orada çeşitli eğitimler kurguladık. Bunların dijital fabrikasyon, VR, AR, vesaire konularında orada eğitimler kurduk. Beş senelik bir süreç. Öncelikle kurguladığımız iki seneydi yüksek lisans yaptığım esnada, otomotiv imalatı tarafında yüksek lisans yaptım. O sırada iki sene kurguladık. Beş sene oldu. En son geçen yaz oradaki genel müdürlükten ayrılarak CSA şirketine doğru yol aldık. Aynı zamanda bu girişimciliğe de bir adımdı. Ve, neden buradayım? Düzgün Hocam ile biz zaten senelerdir tanışıyoruz. AHK ile de, sevgili Oya Hanımla da, mesleki yeterlik tarafında birlikte çalıştığımız oldu. Buna Almanya tarafından olduğunca katkı sağlamak istiyorum ve kişisel olarak da vizyonumda her zaman Almanya-Türkiye arası bir köprü oluşturmak, gidip gelmek, hayatımın bir kısmını çalışma hayatımın bir kısmını da Türkiye'de geçirmek istediğim için bu benim için ideal bir imkan.

DA: Bilgiler için teşekkür ederiz.

Son olarak da Deniz Bey'e sözü vererek kendisini tanıyalım ve neden burada olduğunu soralım?

Deniz Aygan (DAy): İsmim Deniz Aygan. 1999, Ankara Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Makine Mühendisliği Bölümü mezunuyum. Daha sonra Sakarya Üniversitesi Kalite Mühendisliği'nde Yüksek Lisans ve aynı zamanda da Beykent Üniversitesi Endüstri Mühendisliğinde yine Endüstri Mühendisliği

Anabilim Dalında tezli Yüksek Lisans yapıp şu anda Sakarya Üniversitesi ve Metalurji ve Malzeme Mühendisliğinde doktorasına başlayan birisiyim. Genellikle disiplinler arası devam ediyorum, bir alanda devam etmiyorum. İş hayatım da 1999 yılında okuma CNC takım tezgahlarında servis mühendisi olarak başladı. Burada Türkiye'ye yeni CNC'lerin gelmesiyle CNC'lerin kurulması, eğitimlerinin verilmesi firmaların adaptasyonu konusunda emek yoğun bir çalışma yaptık. Daha sonra da TORUN Bakır Alaşımları firmasında kalite sorumlusu ve kalite eğitim sorumlusu, eğitim tarafı buradan gelmekte, ve daha sonra kalite müdürlüğü, üretim müdürlüğü mühendislik müdürlüğü ve fabrika müdür vekilliği gibi görevlerde bulundum. Yaklaşık 15 yıl ağırlıklı imalatı talaşlı imalat ve sıcak dövme olan bir firmaya hizmet ettim ve daha sonra yine sıcak dövme ve talaşlı imalat firması olan Kale Press'te, dört yıl fabrika müdürlüğü görevini yapıp bir beyaz eşya fabrikasında da kalite direktörlüğü, fabrika müdürlüğü yaptıktan sonra IMES OSB Mükemmeliyet Merkezi'nde kurucu müdür olarak görev yapmaktayım.

Buraya gelme nedenlerimin birincisi Düzgün hocamın daveti, öncelikle teşekkür ediyorum kendisine. Biz de mesleki eğitim alanında iyi uygulama örnekleri sergileyen yeni bir kurumuz. İzin olursa biraz bahsedebilir miyim hocam, vaktimiz var mı.

DA: Birinci soru ile kombine edebiliriz.

DAy: Buraya, mesleki eğitim alanındaki iyi uygulama örneklerini anlatmak üzere geldim diyebiliriz. Teşekkür ediyorum.

DA: Evet teşekkür ediyorum, arka fonda da hatırlamanız amacıyla tüm katılımcıları özetle görebileceğimiz bir sayfa bırakayım ve sorularımız da mümkün olduğunca, yeni rahmetli oldu Erkan Yolaç, öz - kısa, evet-hayır da kullanabilirsiniz. Ama dört beş dakikayı aşmayan cevaplar istirahat edeyim ve konularınızı ele aldığımızda da mümkün olduğunca toplumun kültürel yaklaşımı, kaygıları, endişeleri ve topluma vermek istediğiniz mesajlara biraz daha odaklanmanızı istirham edeceğim. İlk sorumuz, Ankara'dan bize katılan Ebuzer Bey'e olsun. Meslek eğitimi Almanya'da da tecrübe ederek, Türkiye'de de çalışma hayatını yönlendiren bir kurumda etkin bir roldesiniz. Meslek eğitimi, çalışma hayatı ve istihdam açısından bunları birbirine bağladığımızda neler söylemek istersiniz? Özellikle bakanlığın meslek eğitime bakış açısıyla toplumdaki bakış açısı örtüşüyor mu? Bu konuda nasıl, yorumlar yaparsınız?

EÇ : Evet genel bir değerlendirme yapacak olursak, bugünkü bütün panelistlerin ve sizlerin de yaptığı değerlendirmelerde o ortaya çıkan bazı gerçekler var. Bunları ben de bu anlamda tekrar etmek isterim. Birincisi, ülkemizde de gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde olduğu gibi nitelikli iş gücü açığı sürekli artmakta. Bunun da ancak meslek eğitimi ve mesleki gelişim yollarıyla karşılanabileceği hem kamu kurumları hem de tüm özel sektör tarafından yadsınamaz bir şekilde kabul ediliyor. Bu kapsamda hem kamuda, hem özel sektörün yaptığı mesleki eğitim alanında çok güzel faaliyetleri dinledik bugün ve yapılan çok sayıda yeni çalışmalar da var. Ancak bunların iş piyasasını aradığı nitelikli işgücü açığını karşılayacak yeterlikte olduğunu söylememiz pek mümkün değil. Bu da tabii genel ekonomi açısından değerlendirdiğimizde, ülkemizde istihdam sektöründeki işletmelerde üretim açığına, ondan sonra üretim kayıplarına ve rekabet gücünde de bazı sektörlerde zayıflamaya sebep oluyor. Bunun önünü almadığımız takdirde genel olarak ekonomimizi olumsuz etkileyecek birçok faktörün oluşabileceğini görüyoruz. Bugün Düzgün Hocamızın da gösterdiği tablolardan bir tanesi ekonomi ve istihdam açısından en tehlikeli tablolardan biriydi. O da bir taraftan mesleki yeterlilikleri olmadığı için işsiz sayısının artması, diğer taraftan da aradığı nitelikli iş gücünü bulamadığı için istihdam açığının büyümesi. Bu konu da çok ciddi bir risk ve tehdit oluşturur ekonomi açısından. İki taraf da büyüdüğünde bunu kapatmak belli bir noktadan sonra giderek zorlaşacaktır.

Konuya iş piyasasına girmek isteyen, çalışma hayatına girmek isteyenler açısından bakacak olursak, ki bu konuda da birçok değerlendirme yapıldı, genel olarak şunu söyleyebiliriz; üniversitede akademik eğitim olarak iş hayatına girmeye çalışanların iş aradıkları kısıtlı pozisyonlardaki yüksek rekabet sebebiyle iş bulma olasılıkları giderek zorlaşıyor. Daha önceki panelistlerin de, tekrar olmasın ama, yayınladıkları istatistikler bunu açıkça ortaya koyuyor. Buna karşın, mesleki eğitim alanında işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde, özellikle aranan mesleklerde, meslek eğitimi tamamladığımız takdirde hem iş bulma, iş hayatına hızlı girme hem de uzun süreli istihdam ve kariyer yapma imkanı birçok üniversite mezununa göre giderek artıyor.

Bu iki gerçeği de ortaya koyduğumuzda genel olarak hem işsizliğin azaltılması hem ekonominin geliştirilmesi bakımından meslek eğitiminin ne kadar önemli olduğu açıkça ortaya çıkıyor. Kamu, özel sektör gibi bu işin paydaşları ve bu işin içinde olan işverenler bunun tamamen farkında. Peki toplumumuz bizim bu meslek eğitiminin önemini algıladığımız şekilde anlıyor mu ve algılıyor mu? Maalesef bunun öyle olmadığı bu panelde de ortaya çıktı, örtüşmüyor. Toplumdaki algı ve yaklaşımın, reel ekonomideki gerçeklere birebir yansması da zaten doğrudan beklenebilecek bir durum değil.

Bu topluma nasıl yansıyor? Aslına bakarsanız toplumda genel olarak mesleki kariyer denilince akla ilk üniversite eğitimi geliyor. Meslek eğitimi ise üniversiteye başaramayacak zorunlu bir seçenek olarak görülüyor daha çok. İşte bu algı maalesef yerleşik bir kanaat. Sizin de bahsettiğiniz bazı psikolojik sebeplerle de desteklenince tamamen irrasyonel bir hal alıyor.

Bunun değiştirilmesi için ciddi bir çalışma yapılması gerektiği çok açık. Toplumumuzda meslek eğitimiyle ilgili farkındalık çalışmaları yapılarak bu algının değiştirilmesi için meslek eğitiminin, bizim de ihtiyaç duyduğumuz, hem ekonomik hem de kişisel ve toplumsal refah açısından önemseydiğimiz bir seviyeye getirilmesi gerekiyor. Bu farkındalık çalışmalarına sürekli vurgu yapılıyor. Peki diğer taraftan, bunu nasıl yapacağımız konusuna ya da neyle karşı karşıya olduğumuz konusuna gelince, asıl bence zorlayıcı taraf bu. Bizim burada yapmamız gereken çalışmalar uzun soluklu ve sürekli devam etmesi gereken çalışmalar. Farkındalık çalışmalarını belli seviyeye geldiğinde, iyi bir noktaya geldik dediğimizde dahi bırakmamız mümkün değil. Bunu da şöyle izah edebilirim belki. Üniversite üzerinden yine üniversite ve meslek eğitimi karşılaştıracak olursak; bu üniversitenin kapısından içeri girip burada bir mesleki kariyer yapmak isteyen milyonlarca insan var ve bunlar yarışıyorlar ve bu kapıdan ancak o şekilde girebiliyorlar. Ama diğer taraftan meslek eğitim konusuna gelince biraz önce işverenlerin de izah ettiği gibi kapılar açık ama sıraya giren hiç kimse yok. Dolayısıyla bir taraftan insanları bu kapıya gelmeleri için ikna etmemiz gerekiyor. Burada da belki ilk olarak toplumdaki algıyı kırdıktan sonra başka konulara da değinebiliriz, meslek eğitimi alanında yapılacak yapısal ya da yeni çalışmalar da olabilir. Ancak ilk handikapımız diyeyim.

İkincisi de yine tablolarda gördüğümüz istatistikler de vardı. Düzgün Hocamız'ın da bunlar nerede diye sorduğu bir grup var. Yani aslında bu grup mesleki kariyer seçiminde üniversite mi meslek eğitim mi ya da öncelikle üniversiteye deneyim olmazsa işte daha iyi seçenek bulursam mesleğe döneyim diyen grup değil. Bu grubun hiçbir motivasyonu yok belki de. Bu çok büyük bir grup. Hiçbir çalışma motivasyonu olmayan önemli bir grup var. Bu yurt dışında da öyle. Sizin bu insanları tamamen kendi istekleri doğrultusunda, nasıl diyeyim, istihdam piyasasına ister girsin ister girmesin diyerek tabiri caizse kendi hallerini bırakmanız durumunda istihdam piyasasına hiç girmeyebilirler ve bu grup gittikçe büyüyen bir grup. Bunların bir şekilde istihdam piyasasına girmeye ikna edilmesi gerekiyor. Burada ilk seçenek olarak tabii ki üniversite akla gelmeyecektir. Çünkü hiçbir şekilde çalışma ve okuma motivasyonları yok. Dolayısıyla bu kişilerin de nitelikli iş gücü olarak meslek eğitimine kazandırılması için yapılacak bu çalışmaları düşünmemiz gerekiyor.

Yani zorlu bir iş, gerçekten yorucu, zorlu ve hemen çok kısa sürede başarı elde edilmesini beklememek gerekiyor. Böyle bir beklentiyle bu işe girildiğinde hayal kırıkları daha büyük olabilir.

Bu genel değerlendirmenin neticesinde, çok uzatmadan şunu söylemek isterim; toplumda genel olarak belki de hepimizin hem fikir olduğu konu algının değişmesi, toplumun meslek eğitime bakış açısının değiştirilmesi gerektiği.

Başarılı bir kariyerde meslek eğitiminin de en az üniversite kadar iyi bir seçenek olduğu fikrini, mesajını topluma bir şekilde, bir şekilde derken yani oturarak konuşarak, tartışarak mantıklı yollarla izah etmemiz gerekiyor.

Konuyu çok uzatmak istemiyorum, temel olarak söylemek istediklerim bunlar. Biz Bakanlık olarak çalışma hayatında, ekonomimizde ve insanların kişisel refahında bu kadar önemli olan meslek eğitimi konusunda atılacak hiçbir adımın gereksiz ya da fazla olmadığını düşünüyoruz ve bu alanda yapılacak bütün çalışmalarda işbirliğine açık olduğumuzu ifade etmek isterim. Çok teşekkür ederim, sağolun.

DA: Peki Ebuzer Bey, paylaşımlarınız için teşekkür ederim. Sanıyorum soru kısmında size bununla ilgili sorular da gelecektir.

İkinci noktada Caner Bey'e soru yönlendireyim. Caner Bey, Almanya'da doğan büyüyen hem çalışan hem genç bir girişimci olan, Türkiye'yi de iyi takip eden, kariyerinde hem eğitim dünyası hem iş dünyasından kesitler bulunan girişimci bir gençsiniz. Almanya toplumu mesleki eğitime nasıl bakıyor, gençler orada nasıl tercihlere yönlendiriliyor veya nasıl meslek seçmekte? Bir de bununla bağlantılı olarak, gözlemleyebildiğiniz kadarıyla Türkiye ile bunu karşılaştırdığımızda burada ne gözlemliyorsunuz.

CD: Memnuniyetle. Öncelikle benim gözlemlediğim, şunu bir kere ayırmamız gerekiyor; Almanya ve Türkiye arasında bu algı konusunda çok fazla bir değişiklik yok esasında. Almanya da bu sorunla cebelleşiyor. Almanya'nın da mesleki eğitimi çekici hale getirmesi gerekiyor. Ancak, Almanya'da şu farklılık var bence, şu an için mesleklere, ustalara, kalfalara çok büyük bir önem veriliyor ve bu önem yine onların hedeflerine de ulaşmalarını sağlıyor.

Bir önceki panelde şu söylenmişti; az çalışmak, çok kazanmak gibi bir tabir vardı. Ben şunu şöyle açmak istiyorum, benim tanıştığım bütün gençler çalışmak istiyorlar. Yani çok nadir ara da var hayalperest olanlar. Ama aslına bakarsak, çoğuna bakarsak, herkesin ayağı yere basıyor esasında. Bu arkadaşların sorunu bir rotalarının olmaması, bir kutup yıldızlarının olmaması. Onlara bir yol arkadaşı, bir yol gösterecek birilerine ihtiyaçları var ve bunlar tabii önde gelmek üzere aileleridir, ortaokulda öğretmenleridir. Kendimden misal vereyim, benim annem, babam, dedelerim, zamanında fabrika çalışanı olarak Almanya'ya göç etmişler. Ben ilk üniversite okuyan kuşağım. Benim annem, babam benim üniversite okumamı istediler Almanya'da. Şu an geriye dönük baktığım zaman, yaptığım en büyük hatalardan biri, her ne kadar buralara ulaşmış olsak da, benim bir meslek eğitiminden geçmemem. Neden diyeceksiniz. Ben de üniversiteyi zor okudum. Lisans eğitimim yaklaşık beş buçuk altı sene boyunca sürdü. Bunun nedeni de kişisel olarak gelişmiş olmamam. Burada birazcık daha kişisel özveri, kişisel gelişme yüksek olsaydı orada bir sorun yaşamayacaktım ve bunu mesleki eğitimde çok güzel dinlendirebilirsiniz esasında. Bunu belirtmek isterim.

İkincisi, Almanya'da arkadaşlar seçimlerini nasıl yaparlar? Almanya'da ortaokul ve lise diye bir tabir yok. Dördüncü sınıftan sonra gençlerimiz Stadtteilschule veya Gymnasium dediğimiz okullara ayrılırlar. Tabii ağırlıklar vardır yine, Gymnasium'da birazcık daha kapasitesi yüksek gençleri oraya yolluyorlar ama yatay geçiş yapanlar var vesaire. Velhasıl kelam, baktığımız zaman Gymnasium'a giden bir arkadaşımız da meslek eğitimine girebiliyor on altı yaşından sonra, veyahut on sekiz yaşından sonra

bir mesleki eğitim tercih olabiliyor. Tabii ki orada da ailelerin bir etken olma durumu var ama bu kadar baskın değil. Biz kültürel olarak gencimiz hep yarışsın diğerleriyle, işte komşumuz avukat sen neden mekatroniker olmak istiyorsun tarafındayız.

Ben şunu çok net söyleyebilirim bir girişimci olarak, bir işveren olarak da bunu söyleyebilirim; benimle birlikte çalışan mühendis ya da tekniker olan arkadaşlarımız var. Aynı maaşı alanlar var. Burada da sanayi tarafına girişimci yönetici arkadaşlara önerim, maaşı veyahut arkadaşların alacakları parayı sadece bir üniversite diplomasına veya yüksek lisansa bağlamayıp da sonuç odaklı gerçekleştirirsek çok daha sağlıklı olacak. Çünkü biz şirket olarak bütün elemanlarımızı bize ortak olarak görüyoruz ve onları bütün yaptığımız işlere ve sonuçlara da paydaş bir şekilde getirdiğimiz zaman onları bu işi kendine benimsemiş duruma getirmiş oluyoruz. Bu bence çok önemli bir etken. Yani her ne kadar mesleki eğitim üniversiteyi vesaire konuşsak da, başarı için birisinin bir işi önemsemesi, benimsemesi en en en yüksek merteye durumdur bence. Onu belirteyim. Başka ne söyleyebilirim, ikinci soru neydi onu tamamladım mı, acaba.

DA : Gayet açık oldu, teşekkür ederim. Aslında çarpıcı bir vurgu vardı. O kısmı o cümleyi tekrar ben tekrarlayayım. Çalışanları firmanın ortağı görmek ve diplomaya değil, performansa göre, yeteneklere göre ücretlendirmek. Belki bu iş dünyasına güzel bir mesaj olabilir. Teşekkür ederim.

Biol Bey'e söz vermek istiyorum. Birol Bey, iş hayatında yıllarca tecrübeden sonra Türkiye'nin en güçlü işverenlerini (MESS) bir araya getiren bir kurumda şu anda işverenlerin eğitim ihtiyaçlarını kotarmaya çalışan ve ziyaret ettiğimizde de çok etkileyici olan birçok merkezi bulundurmaktasınız. Bir yandan mesleki eğitim ve metal sektöründeki istihdamın genel durumu hakkında sizden kısa bilgi alalım. Fakat bunu alırken gençler bu sağladığınız veya sektörde sağlanan imkanları biliyorlar mı? Ailelerin bu eğitime, bu meslek sahibi olmaya bakış açılarını nasıl gözlemliyorsunuz ve toplum bu yaptığınız özel sektör kamu ortaklıklarından haberdar mı? Bu konuda nasıl zorluklar yaşıyorsunuz?

BK : Tabii, sabahtan bu yana bazı veriler paylaşıldı. Bir kısmı eski olsa da çok yakın zamana geldiğimiz zaman örneğin Düzgün Hocamın paylaştığı mesleki eğitimdeki oran maalesef 2022'de ve 2023'te iyice düştü. Yüzde 28'dir, onu da söylemiş olayım. Tabii üzücü.

Biz hangi sektördeyiz? Türkiye'nin gerek üretiminde gerek ihracatında çok büyük paya sahip olan Türkiye'nin otomotiv, beyaz eşya ve demir çelik başta olmak üzere 270 tane ana sanayi ve yan sanayisinin bulunduğu bir sendikanın kurduğu vakıftayız. Aslında Türkiye ihracatının yaklaşık yüzde 40'ını gerçekleştiren firmalar bunlar. Türkiye'nin büyükleri, devleri. Bu konuda tabii şanslıyız. Neden? Otomotiv, beyaz eşya, demir çelik gibi metale yönelik sektörler kurumsal olarak artık oturmuş, Avrupa'nın üretim merkezi konumunda. Bu nedenle biz kendimizi biraz şanslı hissediyoruz. Bu kurumların mesleki eğitime bakışı da sevindirici. Mehmet Bey de bir önceki panelde bahsetmişti. Türkiye'de, özellikle Alman ortaklığı firmalarda, ikili eğitim sistemi gibi, mesleki eğitime daha fazla değer verme gibi konular hakikaten bizleri sevindiriyor. Ben de bir meslek lisesi, X kuşağı meslek lisesi mezunu olarak bu durumdan çok memnunum.

Ancak, maalesef bu tür çalıştaylarda ve çalışmalardaki, örneğin TÜSİAD'ın eğitim çalışma grubunda veya Mesleki Yeterli Kurumunun Eğitim Çalışma Grubu'nda da yer alan, veya dediğim gibi birçok çalıştayda; Milli Eğitim Bakanlığı'nın olsun, diğer bakanlıkların olsun düzenlediği çalıştaylarda yer alan bir kişi olarak, ilk başta benim de söylediğim ve çoğunlukla da çıkan toplumun algısı. Yani otuz otuz beş sene önce mesleki eğitime, kırk sene önce mesleki eğitime verilen değer bugünlerde verilmiyor ama bu bir süreçti. Maalesef Türkiye'de genelde yapılan bir hata var. İhtiyaç analizlerimiz doğru yapılmıyor. Hangi sektörün gelecekte ne kadar iş gücüne ihtiyacı var, ki metal sektörü nitelikli işgücü konusunda gerçekten üst düzeyde. Yani bugün diğer sektörleri şey anlamında söylemiyorum ama bugün belki bir

turizm sektörüne, veya işte gıda sektörüne bir kişiyi belki daha rahat yetiştirebilirsiniz; bir garsonu veya bir resepsiyonisti ama biraz önce işte Mehmet Bey'in verdiği kaynakçı dediğiniz kişi bugün hani geliri de basına yansıyor, büyük değerlere çıktı. Neredeyse mühendisi üçe katlayacak.

Dolayısıyla böyle yerleşmiş olan kötü toplumsal algının bir defa değişmesi lazım. Bu yalnız başına MES Eğitim Vakfı, yalnız başına Yeditepe Üniversitesi, yalnız başına bakanlığın çalışmasıyla maalesef olmuyor. Yani rahmetli Mustafa Bey'in veya Koç Grubunun başlattığı "Meslek lisesi, memleket meselesi"; başlangıç tarihi 2006. 2006'da görülmüş, demişler ki ya bu kötü gidiyor yani bir taraftan biz üretimi arttırıyoruz, daha fazla beyaz eşya üretiyoruz, daha fazla otomotiv üretiyoruz. O zaman daha fazla nitelikli iş gücüne ihtiyacımız var. Ama yok, mesleki eğitim onu desteklemiyor. Yüzde kırklarda olan rakam, ki onun içinde din eğitimi de var, onu düşmek lazım. Şu anlamda düşmek lazım, kayıtları giriyorsa yanlış anlaşılmasın. Gerçek anlamda sahada bilfiil iş yapacak mesleklerle ilgili rakam gerçekten çok düştü. Bu da mutsuzluk verici. Metal sektörü, özellikle bizim sektör, bu konuda biraz daha ızdırıplı. Çünkü metal sektörünü tercih de daha fazla azaldı. Yani sağlık meslek lisesi, adalet, muhasebe.. Bir tek elektrik elektronik son dönemde çok yüksek tercih ediliyor. Fakat biraz daha otomotiv, metal gibi iş yerlerinde biraz daha emek gerektiren işlere ne gençlerimizin ne ailelerinin, deminden beri söylenen, pek ilgisi yok.

Biz, mesela vakıf veya sendika olarak bunu bir parça nasıl başarıyoruz? Üyede çalışanların, metal sektöründe çalışanların gelirlerinin biraz daha yukarıda olması nedeniyle, Türkiye ortalamaların üzerinde olması nedeniyle, gençlerin tercihi bu yönde geliyor. Örneğin, biraz önce söyledim, biz bugüne kadar kırk bine yakın öğrenciye ödeme yaptık. Burs ödemesi yaptık ve o mezun olan çocuklarımıza baktık. Mezun olan çocuklarımız hangi bölümlere veya ilk başlangıç olarak daha doğrusu hangi bölümlere giriş yapıyorlar diye baktığımızda, metal bölümünü bir tercih artmış. Bu son derece olumlu bir şey. 2017 yılında bu burs uygulaması başladığında yüzde otuz yedi seviyesinde olan metal bölümü, sekiz tane bölüm, tercihi yüzde altmışlara doğru kaymış. Bunun ağırlıklı yansıması muhtemelen anne babasının kurumsal bir firmada, özellikle MESS üyesi bir firmada çalışmasından kaynaklanabilir. Oradaki çalışma çünkü piyasadaki bir KOBİ bir atölye çalışmasından daha yüksek düzeyde, daha emekle üretim yapılıyor. Dolayısıyla onları ikna etmek, ailelerini mesleğe yönlendirmek, mesleki eğitime yönlendirmek biraz daha kolay. Belki bu noktada Caner Bey'in söylediği, Almanya'daki mesleki eğitimi aileler tercih ediyor, yönlendiriyor sözü de buradan kaynaklanabilir. Caner Bey'in yine söylediklerinden yakaladığım bir konu; aslında işveren de belli bir müddet sonra meslek liseli ve üniversiteli arasındaki ücret farkına gidiyor. Maalesef bu da üzücü ancak doğal olarak ortaya çıkıyor. Meslek artık çok düştüğü için, mühendisin, yerine göre mühendis de alabiliyor. Ama artık bir taraftan da aşağıdan işi bilen rakamının yükselme durumu söz konusu. Dolayısıyla Türkiye baştan da söylediğim ihtiyaç analizini kısa-orta-uzun vadeli planını çok düzgün yapamadığı için, bu planlamayı daha öncesinde yapamıyor, iş başa düşüyor. Başa düştüğü zaman herkes toplanıyor. Bunu da üzümlere söylemek lazım, kaynaklar herkes tarafından kendi alanında kullanılıyor. Ortak bir hareket de olmuyor. Dolayısıyla bazen kaynaklarımız boşa gidiyor, veya etkin düzeyde olmuyor. Ve bununla bağlantı olarak şöyle bağlayayım, toplumun algısını değiştirmek ancak büyük kampanyalarla olur. Bu kampanyalara da herkesin katılması lazım. Bütün tarafların, bugün mesleki eğitimin taraflarını düşünürsek aslında, gençlerimizin kendileri var, işveren tarafı var, toplum-aile tarafı var, bakanlık tarafı var. Yani hakikaten olmayan taraf yok. Yani bugün 1 milyon 800 bine yakın gencimiz meslek lisesinde mesleki eğitimde ve 145 bine yakın öğretmenimiz bu piyasanın içinde, mesleki eğitimde, ki az bir rakam da değildir. Yani bugün bir şeyler yapalım dediğiniz zaman, hakikaten geniş bir kitle; okuluyla, eğitmeniyle.. Eğitmeni de sizin yukarıya çıkarmanız lazım.

Şunu da söyleyeyim sözlerime öyle son vereyim, ben X kuşağı olarak şunları gördüm. Son yıllarda teknolojiye çok büyük değişimler oldu. Pandeminin de etkisiyle bu katlanarak devam etti. Teknolojik değişimler, beşeri değişimler, sosyal değişimler. Bugün beşeri olarak dünyanın nüfusu bir ömür süresince iki katına çıktı. 1975'te dört milyar olan nüfus bugün sekiz milyar. Çok çok büyük bir değişim aslında. Teknolojik açıdan endüstri 4.0'ün girişi. Yirmi senelik mazisi var ama Endüstri 3.0 belki altmış seneydi. Endüstri 2.0 belki yüz seneydi; öbürkü hele iki yüz seneydi. Dolayısıyla, bunu düşündüğümüz zaman teknolojik anlamda çok büyük değişim oldu. Beşeri anlamda çok büyük değişim oldu. Sosyal hayatta pandeminin de etkisiyle büyük değişim oldu. 2007 yılında ilk akıllı telefon çıktı. Şu anda nüfusun yüzde sekseninde akıllı telefon var. Yani hiper bağlantılık durumuna geldik. Çünkü neredeyse her şeyimiz cep telefonlarımızda gerçekleşiyor. Dolayısıyla bu değişimi bazen hani gençler daha az çalışmak istiyorlar, daha kendilerini çekiyorlar. Bizim gibi değiller, vardiyalı çalışmak istemiyorlar, ağır işlerde çalışmak istemiyorlar, işin kolayına kaçıyorlar dediğimiz pozisyonda bu değişimleri de göz önüne almak lazım. Çoğu bilgisayar genci, özellikle yeni kuşağımız ve XYZ kuşakları ilk defa tarihte aynı iş yerinde çalışıyor. Yani benim Y kuşağından yöneticim de var, Z kuşağından çalışan arkadaşım da var ekipte. Tabii bu tür zorluklar nedeniyle gerçekten sıkıntılı bir dönem yaşıyoruz. Ama ben diyorum ki iyi planlama yapılarak, artık dudaklara bakılmamalı, ayaklara bakılmalı. Yani rapor ve tespit kısmı Türkiye için bitmiştir; icraat dönemidir. Bu icraatın da temelinde bence özellikle toplumsal algıyı kırmak vardır. Ama bu algıyı kırarken, son dönemde çünkü basında çok yer alıyor, bunun içinde mesleki eğitim de yer alıyor işverenin feryadı da yer alıyor. Yani iki yüz kişilik iş başvurusu açtım, yedi kişi müracaat etti diyen Kahramanmaraş'ta iş yeri var. Dolayısıyla böyle bir vahim durum da var. Ülkemizde maalesef sorun büyük ve bir an önce topluca harekete geçmek lazım.

DA: Peki Birol Bey, teşekkür ederiz. Sadece sorulanları değil, sorulmayanları da topladınız. Teşekkür ederiz.

İlk turu tamamlamak için ben Deniz Bey'e de sözü vereyim. Deniz Bey, hem iş dünyasının içinde hem de mesleki eğitim merkezi yani mükemmeliyet merkezi dediğimiz, aslında bir yerde mesleki eğitim veren bir kurumun hem yöneticisi hem eğitmenisiniz. Hayat boyu öğrenmeyle ilgili uygulamalardan bahsettiniz. Şimdi size sorumuz ise. Uygulamalarla beraber bir miktar müfredatı ve geri bildirimlerinizi de paylaşarak, sizce toplumun mesleki veya teknik eğitime bakışı sizin tecrübelerinizle nasıl ve bu konuda ne düşünüyorsunuz?

DAy : Teşekkür ediyorum hocam. Öncelikle IMES OSB Mükemmeliyet Merkezi, doğu Marmara Kalkınma Ajansı ve IMES OSB'nin güdümlü projesi olarak kurulmuştur. Ana misyonumuz sanayicinin ihtiyaç duyduğu endüstriyel niteliğe sahip personeli, sanayi gelişimine paralel şekilde ve sanayi müfredatıyla globalde yeni gelişen trendler doğrultusunda eğitmek. Mevcut çalışan personel niteliğini artırıp, sanayide istihdama girmemiş personeli istihdama sokmak üzere de faaliyet gösteriyoruz. Ayrıca, globalde yeni gelişen trendleri yorumlayıp sanayicinin bilgisini kanalize etmek üzere bir yapıya sahip, içerisinde eğitim imalat araştırma geliştirme ve danışmanlık faaliyetlerinin olduğu bir merkez. Şu ana kadar da yüz kırk bir tane eğitim icra etmiş ve dört bin sekiz yüz kişiyi sertifikalandırmış ve istihdama girmemiş personellerde istihdama sokmuş bir merkezdir.

Burada bir tane üçgen çiziyorum. Bir, bizdeki müfredat uygulamalı. İki, sanayi deneyimli uzmanlar konusu en önemli konu. Üç, sanayi müfredatı konusu. Biz hayat boyu öğrenmeyle ilgili eğitimler yaptığımız için genellikle iki şekilde bunu ele alıyoruz. Bir, mükemmeliyet merkezi üzerinden yapılan eğitimler; iki, kamu ve mükemmeliyet merkezi işbirliğiyle yapılan eğitimlerdir. Kamu ve mükemmeliyet merkeziyle yapılan eğitimler genellikle Kaymakamlık ve Halk Eğitim Merkezleri

üzerinden protokole bağlı eğitimler olup, bunlar Milli Eğitim Bakanlığı hayat boyu modüllerinde meslek modülleri var ise, bunlarda açılan eğitimlerdir. Biraz o konulara girmek istiyorum.

Hayat boyu öğrenmede yaklaşık üç bine yakın bir meslek modülü var. Bu meslek modülleri yazılmış ve minimum on iki kişiyi tamamladığı zaman açabiliyorsunuz. Biz de protokole bağlı olduğumuz için metal meslek dallarında bazı eğitimleri bizim üzerimizden yapabiliyoruz. Ama müfredat olarak, oradaki en büyük sıkıntılardan birisi; sorulardan birisi müfredat olduğu için söylüyorum, bir metal makine mesleğinde iş yapabilmek için öncelikle teknik resim bilgisinin olması lazım. Bir mühendis, bir tekniker önce teknik çizimi okuyabilmeli ki yaptığı işi icra edebilsin. Burada direkt, hayat boyu öğrenmede bu yeterliliklerin hiçbiri olmadan, 12 kişi tamamladığında eğitime alınıyor. Hayat boyu öğrenmedeki en büyük eksiklerden birisi bu.

İkincisi müfredatlar güncel değil. Üçüncüsü ise, 40 saatlik bir eğitimin on altı saati sadece iş sağlığı ve güvenliğinden oluşuyor. Yaşadığımız sıkıntılardan en büyüklerinden birisi de bu. Sadece yaptığı artı ne? Milli Eğitim Bakanlığı onaylı, e-devlet'e işleyen bir sertifika vermesi. Başka hiçbir artısı yok. Dolayısıyla biz bunlara pek girmiyoruz. Genellikle eğitimlerimizi mükemmeliyet merkezi üzerinden kendimiz açarak, sanayideki ihtiyaçlara binaen, kendimiz uygulamalı müfredatlar geliştirip ve sektör deneyimi olan, sahadan geçmiş eğitimcilerle, sanayi müfredatıyla, uygulamalı şekilde yapıp sanayide mevcut kalifikasyonun artmasını ve aynı zamanda istihdama girmemiş personelin istihdama girmesini sağlıyoruz ki bu da kabul gören bir uygulama.

Sorunun son kısmını bir daha alabilir miyim hocam.

DA: Sorumuzun son kısmı, tüm bu müfredatlardan ve uygulamalardan bahsettiniz. Bunları da düşünerek ve paneldeki ana konumuzu da unutmadan, toplumun mesleki ve teknik eğitime bakışı konusunda ne düşünüyorsunuz?

DAy : Kocaeli Bölgesi'nde ikame eden bir mükemmeliyet merkezindeyiz. On dört tane organize sanayinin bulunduğu ve sanayi şehri olan merkezi bir şehirdeyiz.

İstatistikleri ele aldığımızda, yüzde yirmi sekiz meslek lisesi tercih oranı var toplam liselere oranla. Seksen beş üstü fen liselerine, altmış beş seksen beş arası not ortalaması olan anadolu liselerine ve altmış beşin altı da meslek liselerine, onun daha altıda hocamın bahsettiği MESEM'lere gidiyor. Haftada beş gün veya dört gün olan da var, beş gün olan da var, üç gün olan da var. Bir günde, yarım günde sade eğitim almış, sade diploma veriliyor. Böyle bir sıkıntı var ve şimdi can alıcı noktaya geliyorum. Sınava giren dört anadolu liseliden bir tanesi, istatistikler daha önce gösterildi, bir tanesi üniversiteyi kazanıyor. Bu da aileye ve devlete bir yük olarak geri dönüyor. 2000 öncesinde nüfusa oranla üniversite sayısı, altmış sekiz milyon nüfus var iken üniversite sayısı elli ile altmış civarlarındaydı ve yaklaşık ortalama bin beş yüz civarında mühendis mezunu veriyordu. Şu anda ise nüfusumuz seksen beş milyonun üzerinde ve iki yüz küsur tane üniversite var. Üniversite sayısı hemen hemen dört kat artmış ve bunların her birinden mühendislik mezunu verdiğimizizi düşünürsek, nüfus oranımız yaklaşık bir buçuk kat artmış ama üniversite oranımız dört kat artmış. Dolayısıyla piyasaya niteliksiz, diplomalı mühendisler geliyor ve bu da toplumda tekniker dediğimiz gri yakanın öne geçmesini sağlıyor. Ben bunlara ara eleman değil gri yaka diyorum, mavi gri ve beyaz yaka diye adlandırıyorum. Bazı teknikerler, teknisyenler, meslek becerilerinin öne çıktığı yerde mühendisleri çok çok geçiyor ve dolayısıyla toplumda gençlerimiz hizmet sektörüne yönelmeye başlıyor. Diyor ki ben bu yağlı mesleği neden yapayım, yada kirli mesleği neden yapayım. Ama şöyle bir sıkıntı oluyor; hizmet sektörüne girdiği zaman aradan dört yıl da geçse, beş yıl da geçse yine asgari ücret alıyor. Hiçbir şey değişmiyor ama sanayi mesleklerine geçtiği zaman, bir iki yıl sonra ustalık dönemine geçtiğinde yüksek maaşlarla artık masada söz sahibi o oluyor. İşte, toplumumuzun bu algıyı alıp mesleğe yönlendirmesi lazım geldiğini düşünüyorum. Ve en önemli konu

artık savaşlar, baktığımız zaman, artık topla tüfekte olan savaşlar değil, ekonomik savaşlar. Dolayısıyla bir ülkenin ekonomisi yıkacaksa ilk önce eğitim yapısına bakmak lazım. Meslek lisesinin, mesleki eğitimin düzgün gitmemesi sanayinin girdilerini etkiliyor. Sanayilerin girdilerini etkilediği zaman da cari açığı etkiliyor otomatikman. Dolayısıyla bu konuya çok eğilinmesi gerektiğini düşünüyorum. Ve ikinci olay, artık mesleki eğitimin biraz milli eğitim tarafından çıkıp Sanayi Bakanlığı ve vakıfların ele alındığını görüyorum. Biz, mesela metal sanayisinde, makine ihtisas organize sanayisi olan bir OSB'nin içerisinde mükemmeliyet merkezimiz. Dolayısıyla o yönüyle de kanalize oluyoruz. Bunu da Sanayi Bakanlığı tertip ediyor. Kalkınma ajansları tertibiyle ilerliyoruz. Teşekkür ederim hocam.

DA : Peki, teşekkür ederim. Sanıyorum sizler de aynı endişeleri veya duyguları hissediyorsunuz. İhtiyaçlar veya sıkıntıları hepimiz görüyoruz, gözlemliyoruz. Fakat herkes girişimi hep diğerlerinden bekliyor. Herkes trafik kurallarına uysun ben hariç der gibi. Bu noktada toplumsal bakış açımız önemli. Soru turuna geçerken şimdi bu ikinci bölümde, bu değişim için daha kompres sorular sorayım, bu değişim için siz ne bekliyorsunuz? Ne yapacaksınız veya ne yapılmalıdır? Ailelere çocuklarının geleceğinin değişmesi yönünde, ne olursa, bir önceki panelde ve şu anki panelde bahsettiğimiz bu gidişat, bu eğriler, bu trendler nasıl değiştirilebilir? Nasıl değiştirilmelidir?

İlk sözü yine Ebuzer Bey'e vereyim ve şöyle de bağlayayım; Almanya'da yaşayan Türk toplumunun meslek eğitimine teşviğinde yoğun mesai harcadığınızdan bahsettiniz. Türkiye'yle ilgili endişe ve çalışmalarınızdan bahsettiniz. Şimdi bu ikisini harmanladığınızda nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamak için meslek eğitimi ve meslek eğitimi gelişimi konusunda neler olabilir, neler olmalı? Toplumunu nasıl harekete geçirebiliriz?

EÇ : Evet Almanya'yla kıyaslayarak da konuyu ele alacak olursak, zaten bugün oradaki sistemle ilgili çok bilgi de edindik, belki birkaç hatırlatma yapmak gerekir. Öncesinde bir tanesi; gerçekten Almanya'daki Türk toplumunun meslek eğitim alanındaki algısı ve bakış açısının, bu son yıllarda da çok değişmedi, Türkiye'deki Türk toplumuyla örtüştüğünü söyleyebiliriz. Bu bir tespit olarak bizim açımızdan karşılaştırma anlamında önemli, çünkü ikisi de benzeşiyor. Ama Almanya ile Türkiye'yi karşılaştırdığımızda, Almanya'da meslek eğitimin dünyadaki en iyi örneklerden bir tanesi ve kültürel olarak da kurumsal olarak da çok köklü bir geleneğe sahip. Hocamız yüz iki yüz yıldan bahsetti, evet gerçekten öyle. Bunu tabii sadece bir meslek eğitimi olarak düşünmemek lazım. Eğitim sistemi de bununla bağlantılı. Diğer taraftan toplumdaki meslek eğitim algısı bizdeki gibi değil. Orada, o dual sistemde işverenler çok önemli bir rol oynuyorlar ve onlar da bu meslek eğitimin çok önemli bir parçası. Aynı zamanda, tabii meslek eğitimi yapmak isteyenlerin meslek eğitimine bakış açısı hem ailelerde hem de bireylerde bizdeki gibi, tabiri caizse, küçümseyici değil. O dual sistemin bir taraftan pratik, bir taraftan da teoride verilen bu eğitimin, belli günler okulda daha sonralarda artarak işyerinde devam eden bu sistemin, Türkiye'de benzer bir uygulaması yok. Hocalarım da bahsetti, Türkiye'de milli eğitim sistemine de entegre edilmeye çalışıldı. Ama tabii kıyaslanamayacak durumda. Çünkü orada çok oturmuş kültürel bir sistem var. Bizde ise bunun modellemeleri yapılmaya çalışılıyor. Bunları dikkate alarak bir karşılaştırma yapacak olursak, bizim öncelikli olarak hangi alanlara belki ağırlık vermemiz gerekli, ya da orada aldığımız neticeleri burada da alabilmek için neler yapabiliriz? Birincisi çok net bir şekilde, tüm kurumların iş birliği. Almanya'da da zaten bu konuda tek bir kurumun herhangi bir başarısı yok. Yani bu zaten mümkün değil. Bir kurumun tek başına kamu kurumu olsun ya da işverenler, odalar veya diğer paydaşların tek başına yol alması zaten söz konusu değil gerçekten. Dolayısıyla bizim de ülkemizde yapmamız gereken en önemli iş, başta gelen en önemli şey, işbirliğini artırmamız sadece bir proje bazında da değil, planlama bazında da strateji belirleme, politika belirleme konularında da iş birliği yapmamız gerekiyor. Hocam gerçi birçok alan tamamlandı diyor ama, bunları da belki hayata geçirecek planlamaları yapmamız gerekiyor bu durumda. Yani bir şekilde yol almamız için tekerleği

çevirmemiz için bir araya gelip birlikte hareket etmemiz gerekiyor. Bunun diğer taraftan şöyle bir önemi var, muhataplarımıza ulaşmak açısından çok önemli. Ne kadar çok paydaş bu işin içinde olursa muhataplarımıza ulaşmamız ve daha fazla kişiye ulaşmamız kolaylaşacaktır.

Bir diğer taraftan da işbirliği, bizim meslek eğitimi ve iş piyasasındaki güncel durumu, imkan ve ihtiyaçları tespit etmemiz açısından da çok önemli. Bu da bizim kendi planlamalarımız için çok değerli olacaktır. Çünkü bununla ilgili gelişmeler tabii ki paylaşılıyor; kurumlar da var ama ortak bir politika belirleyecek seviyede bir havuzda birikmesi çok farklı olur.

Birincisi işbirliği dedik, ikincisi farkındalık diyoruz. Evet kesinlikle farkındalık. Çünkü toplumdaki algıyı değiştirecek şey toplumda farkındalık oluşturmak, meslek eğitimi görünür hale getirmek ve bu alanda daha fazla gündemde tutmak. Peki bunu nasıl yapmamız gerekiyor? Teorik ve bu tarz bilgilendirmelerle toplumda bir hareketlilik yaratabilir miyiz? Pek mümkün değil maalesef. Bunun için de bunu somutlaştırmamız gerekiyor. Bunun en güzel örneği de kariyer günleri dediğimiz ya da meslek eğitim fuarı dediğimiz fuarlar. Özellikle işletmelerinin yer aldığı, iş ve kariyer imkanlarını tanıttığı, muhataplarla ailelerin bir araya geldiği bu fuarların mutlaka sistemli, yaygın bir şekilde yapılması gerekiyor ve bunun da gerçekten tabiri caizse neredeyse mahallelere kadar indirilmesi gerekiyor. Meslek eğitim fuarları Almanya'da biliyorsunuz, belli bir takvime bağlı olarak çok yaygın bir şekilde liselerde, üniversitelerde çok fazla yapılıyor. Bizim de bunu mutlaka yapmamız gerekiyor ve aynı zamanda buraya lise, üniversite öğrencilerinin ve ailelerinin gelmesini, ve meslek eğitimi yapmak isteyen tüm ilgililerin buraya gelmesini, ama özellikle bu grupların buraya gelmesini teşvik etmemiz gerekiyor.

Üçüncüsü çok önemli bir konu, meslek tercihini baştan itibaren doğru yapmaları için gençlerimize ve ailelerine yardımcı olmak. Burada da iki husus belki ön plana çıkarılabilir. Birisi iş ve meslek danışmanlığı, ki bugün de bahsedildi. İş ve meslek danışmanlığı çok önemli. Kişilerin akademik yatkınlığı, meslek eğitimine yatkınlığı, ilgi alanları, yetenekleri ve kabiliyetleri değerlendirilerek yönlendirme yapılması gerekiyor. Ve bunun da, yine bazı katılımcıların da söylediği gibi erken yaşta olması gerekiyor. Ne kadar erken yaşta olursa belki o kadar verim alınabilecek. Birincisi bu iş ve meslek danışmanlığının geliştirilmesi.

Ama benim burada daha çok vurgu yapmak istediğim aslında, öngörülebilirlik. Bir mesleği ya da bir kariyeri yaparken en önemli şey öngörülebilirlik. Bizim hep bahsettiğimiz bazı meslekler var, özellikle üniversitede hukuk, tıp ya da mühendislik. Niçin insanlar bu mesleklere hiç düşünmeden gidiyor? Çünkü öngörülebilirlik sorunu yok. Bizim meslek eğitimiyle ilgili meslekler bile tanınmıyor. Dolayısıyla bu konuda mesleği tanıtmamanın yanı sıra öngörülebilirliği de artırmamız lazım. Bu da yine bizim, işverenlerin, diğer kurumların belli aralıklarla ya da sistemli bir şekilde iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını, gelişen mesleklerle ilgili istatistikleri ya da azalan mesleklerle ilgili bilgi ve verileri düzenli olarak paylaşmasıyla olur diye düşünüyorum. Almanya yine bu konuda çok iyi bir örnek. Zaten genel anlamda istatistik ve veri denince Almanya akla gelir. Çok düzenli, sistemli ve başarılı bu alanda. Çok faydalı olduğunu da görüyorlar. Biz de görüyoruz. Hem gelecek planlamasını yapmak için hem de meslek hayatına girmek isteyenler açısından çok önemli. Hangi mesleği tercih edeceğini, hangi mesleğe yönelmesi gerektiğini doğru analiz edebilecek veriler sunulması açısından çok önemli. Diğer taraftan bizler için, yani paydaşlar açısından geleceğe yönelik öngörülebilir planlamalar yapmamız açısından çok önemli.

Son olarak, aslında bence en önemli konulardan bir tanesi, sıralamayı önem sırasına göre yapmadım ama, son olarak Türkiye'de meslek eğitimi ve mesleki gelişim diye ayırıyoruz biz. Almanya modeline biraz benziyor yine. Almanya'da örgün eğitim sisteminin bir parçası olan meslek eğitimiyle bu örgün

eğitim sistemi sonrasında devam edilen bütün eğitimlere genel anlamda Türkçe çevirisi olarak mesleki tekamül ya da mesleki gelişim eğitimi deniliyor. Bizde ise mükemmeliyet merkezi, hayat boyu öğrenme ya da teknik eğitim merkezi ve buna benzer isimler veriliyor. Aslında bütün olarak hepsi mesleki gelişimin tamamını kasteden ve kapsayan bir sistem. Bu bence ülkemizde nitelikli iş gücü açığını kapatmak açısından meslek eğitimi kadar çok önemli bir alan. Mesleki gelişme alanına yönelmediğimiz sürece nitelikli iş gücü açığını kısa vadede ve hatta orta vadede ve belki de genel anlamda vadelere ayırmadan söyleyeyim, kapatmamız çok zor. Çünkü sadece meslek eğitimiyle bunu kapatmaya çalıştığımızda, baştan itibaren meslek seçimi konusunda herkesin doğru planlama yaptığını farz etmemiz gerekiyor. Yani meslek eğitimi tercih edenler doğru bir planlama yapacak ve sonucunda herkes mesleki eğitim yaptığı alanda bir mesleğe yönelecek olsa dahi bu planlamaların neredeyse mükemmel olması gerekiyor ki bizim piyasamızın ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü açığı kapansın. Ama bu pratikte zaten mümkün değil, teoride bile mümkün değil. Dolayısıyla mesleki gelişim merkezlerinin, her ne isim altında olursa olsun mutlaka çok geliştirilmesi gerekiyor. Mevcut durumda belki en iyi örneklerinden birisi sizlerin ya da bazı kurumların çok iyi örneği var. Bugün Mercedes'i dinledik, MAN'ın keza; büyük işletmeler kendi bünyesinde bu modelleri kuruyorlar. Çünkü işletmenin geleceği açısından en hayati konulardan bir tanesi. İnsan kaynağı var, tabii ki var, çok eğitim gören insan var; ama sizin işinizi yapacak insanlar bulmanız gerekiyor. O insan sayısının çok olması sizin işinizin yapılmasını sağlamıyor. Bir diğer önemli konu da sizin ister meslek eğitimi yapmış olsun ister hiç meslek eğitimi yapmamış, eğitim sürecinin dışında olan kişiler olsun, bunların iş hayatına, iş piyasasının aradığı ihtiyaçlara göre pratik uygulamalı eğitim alması. En büyük vurgu bu zaten. Hocam çok güzel anlattı, sistemde istediğiniz kadar modül açın, bunlar sadece birer kurs. Küçümsemek için söylemiyorum ama, böyle halk eğitimi merkezlerindeki dikiş, nakış kursu gibi size diploma veriyorsa iş piyasasının bununla hiçbir şeyi olmaz. Kesişmesi zaten mümkün olamaz. Sizin yollarınızın kesişmesi gerekiyor. Bunun için de meslek eğitiminin gerçekten iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda pratik uygulamalı, tabii teorik bilgi de olacak bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekiyor.

Biz genel olarak meslek eğitimi de konuştuğumuzda ben de öyle yapıyorum. Tabii bir işletmede çalışacak kişiler olarak değerlendirerek konuşuyoruz ama bunun dışında serbest meslek de çok önemli. Almanya'da şimdi sizin bir tesisatçı bulmanız o kadar zor ve maliyetli ki, gidip yenisini alın diyorlar. Daha ucuza geliyor, çünkü o meslekleri yapan kişilerin sayıları azaldı; ve bu hizmet sektöründe de, diğer sektörlerde de, inşaat sektöründe de öyle. Arz, talep meselesi olduğu için ciddi manada ekonomik olarak tüketici açısından çok maliyetli, diğer taraf açısından da çok iyi kazançlı işler oluyor. Dolayısıyla sadece bir işverenin yanında çalışan kişiler olarak da düşünmememiz lazım.

Birkaç cümle daha söyleyip sözümü sonlandıracağım hocam. Mesleki gelişim bence bu anlamda toplumdaki meslek eğitimi algısını ya da mesleki eğitim kariyeriyle ilgili algıyı değiştirecek çok önemli bir katkı da sunabilecektir. Burada Almanya örneğini yine vermek istiyorum. Almanya'da çok gelişmiş meslek gelişim merkezleri var. Bunlar kampüs şeklinde düzenleniyor. Örneğin benim de çalışmış olduğum eyalet olan Hamburg'da böyle bir üniversite kampüsü havasında ELB Kampüs var, internete girip bakabilirsiniz. Tek başına o yapı, bina olarak düşünseniz dahi önemli bir etki bırakacak, toplumda meslek eğitimiyle ilgili algıyı olumluya çevirecek bir model. Bunun yanı sıra, bu mesleki gelişim merkezleri tamamen uygulama ve pratiğe yönelik uluslararası ortak standartlarda eğitimler veriyor ve bu bizim ülkemiz için de çok önemli. Eğitimlerin de uluslararası ortak standartlarda verilmesi gerekiyor ki iş piyasası açısından o diplomanın ciddi bir karşılığı olsun. Belki bazı eğitimler o şekilde veriliyordur ama benim bahsettiğim burada tabii en önemli şey bunun yaygınlaşması. Bizim ülkemizde de bütün şehirlerimizde büyük kampüsler şeklinde meslek gelişim merkezlerinin kurulduğunu, bunların da bütün işverenlerin ya da meslek edinmek isteyen kişilerin kullanımına açık olduğunu düşünsek mesela. Biraz

önce de bahsedildiği gibi, tek başınıza bir küçük bir meslek eğitim merkezinde belki bir fabrika oluşturamazsınız ama büyük merkezlerde bu tarz imkanları, o cihazları ya da işte bütün CNC tezgahlarını sağlayabilirsiniz. Sanayi için düşünüyoruz tabii şu an ama sadece sanayi için de düşünmemek gerekiyor. Kuaförden tutun birçok mesleklere kadar ürün zanaatkarlık eğitimleri verilebilir burada. Bu tür merkezlerin kurulmasının çok önemli olduğunu düşünüyorum.

Şimdi birkaç şey daha söyleyecektim ama sınırim fazla uzayacak. Son olarak, her ne olursa olsun yapacağımız tüm işlerin ya da hangi alanda olursa olsun atacağımız tüm adımların neticesinin olumlu olacağını düşünüyorum, yeter ki bilgi birikimimizi paylaşalım, birlikte hareket edelim. İş birliğinin sadece kısa süreli çalışmalar, projeler bazında değil uzun soluklu bir yol olduğu için bizim iş birliklerimizin de uzun soluklu olması gerektiğini düşünüyorum. Çok teşekkür ediyorum.

DA: Peki teşekkür ederiz Ebuzer Bey paylaşımlarınız için. Umarım bakanlık tarafına bununla ilgili de destekler, çalışmalar ve Milli Eğitim Bakanlığı'na da bu mesajların verildiğini umut ediyoruz hep beraber. Efendim yorulduğunuzu veya ilginin azaldığını hissediyorum biraz. Eğer katılımcılarımız da müsaade ederse soruları modifiye edeceğim ve bir miktar provokatif sorular gelecek. Hazırlıksız olacaksınız ama ilginizi çekeceğini düşünüyorum.

İlk sorum Birol Bey'e olsun; daha doğrusu ikinci ve son sorum. Bir ebeveyn, X kuşağının değerli bir üyesi olarak, kendi çevrenizdeki gözlemlerinizle toplumu konuşuyoruz. Ailelerin mesleğe bakış açısı sizce nasıl değişebilir? Bir işveren değil bir baba, bir ebeveyn veya toplumun bir parçası olarak soruyu böyle yönlendireyim. Birkaç dakikada sizden provokatif bir cevap alalım efendim.

BK: Provokatif bir soru, fakat cevabı gerçekten zor. Tek çözümlü değil. Yine, sabahtan bu yana konuşuyoruz, çünkü birikmiş yüklerle gelen bir konuda konuşuyoruz. Benim bir oğlum var. Tabii ki benim oğlum da daha kolay, daha çok para kazanan, biraz önce ekrana yansıtılan tüm unsurları içeren, ağır işleri olmayan işlere yöneliyorlar. Maalesef gençlerimiz, çocuklarımız için durum haklı olarak böyle. Bir makalede okumuştum; gençlerimiz hayatı da düğmeye basıp "game over" yaptıkları, ekranda futbol oynadıkları, ekranda bir kısım mücadeleler yapıp kaybettikleri zaman da ekranı kapatıp gittikleri, normal hayatta ise bu tür bir durumun olmadığını bilmeden büyüdükleri bir dönemde yetiştiler; özellikle son kuşağımız.

Bütün konuşmacılar ve katılımcılar, ben de dahil, tabii ki çocuğumuzun mesleki eğitim değil, iyi bir okul ve arkasından iyi bir üniversiteye yerleştikleri; aman oraya giremezse hayatları biter şeklinde bir algıyla gittik hep beraber. Mesleki eğitimden gelmiş ve işin içinde olan bir kişi bile olsam ben de, açıkça söylüyorum, böyle düşündüm. Hedef bu. Ama bugün gelinen durum, yani biraz önce söylediğim gibi Türkiye'de gerçekten biz ihtiyaç analizi konusunda, kısa, orta ve uzun vadeli planlar konusunda sıkıntılı durumdayız. Yani hakikaten yapamıyoruz bu işi; çok konuşuyoruz, herkes konuşuyor, taraflar ilgili tarafların tespitleri çok iyi, sorunlar çok dile getiriliyor fakat bir türlü, onu harekete geçirecek duruma gelemiyoruz.

Toplumu nasıl çevireceğiz, aileleri nasıl çevireceğiz? Bu top yekün birlikte uzunca bir süre hareket ederek olur. Buna şunu da katıyorum, ve inanarak söylüyorum, az önce bahsedildi; ilkökul öğretmeni, ortaokul öğretmeni, rehber öğretmeni de dahil olacak şeklide, çocuklarımızın gerçekten o yaşlarda neye becerileri olduğunu ailesiyle birlikte oturup, ailenin de ikna olacağı şekilde; yani bu çocuk hakikaten gelecekte üniversiteye girip de dört senede beş senede bitirir mi bitirmez mi? Veya bunun el becerileri iyi veya bu mesleğe yönelik bir ışık görüyorum şeklinde bir uygulama yapmadığımız sürece gerçekten biz bunu üç sene sonra da beş sene sonra da aynı düzeyde konuşacağız. Yani dediğim gibi artık hareket etme zamanı. Bu hareketi de topluca yapmadığımız sürece gerçekten geleceğimiz de sıkıntı altına girecek. Bunu maalesef bugünkü bütün paylaşımlarda bütün değerlendirmelerde görüyoruz.

Bu böyle üç kişinin beş kişinin, bir vakfın, bir derneğin veya bir iki üniversitenin, bakanlığın yalnız başına yapacağı bir şey değil. Ama bu noktada yine de ben bakanlıklara biraz daha yük veriyorum. Bu konuda işveren tarafını temsil eden bir kişi olarak söyleyeyim bunu. Üretim merkeziz diyoruz, iyi de üretim yapıyoruz. Bunun sürekliliğinin sağlanması için işveren gelecekle ilgili yatırım yapmak zorunda. Bu yatırımı sağlayacak insan kaynağını, nitelikli iş gücünü, mesleki açıdan gerekli olan insan yapısını ise kamu tarafının biraz daha iyi planlı bir şekilde, kaynaklarını gerekirse maksimum düzeyde ayırarak yapması gerekiyor. Yani bugün bir işveren, örneklerde olduğu gibi belli bir yatırım kaynağı ayırıyor, kendi iş yerine laboratuvarı açıyor ama bunun topyekün olması açısından da kamunun gerçekten çok iyi bir planlama yapması gerekiyor. Buna meslek liselerine gerekli olan altyapı da dahil, ki bu da büyük bir sorun. Teknoloji geliştikçe maalesef bunların masraf düzeyleri de arttı. Yani bugün bir CNC tezgahını nasıl meslek lisesine koyabilirsiniz. Teknoloji çok hızlı değişiyor, diyelim ki bu sene koydunuz; beş altı sene sonra, onun yerine başka bir şey koymak gerçekten zor oluyor.

Belki bu noktada, daha sonra konuşma şansı olmayabilir, iyi uygulamalar konusunda. Ben OSB'lerde açılan meslek liselerini veya ihtisas liselerini çok takdir ediyorum ve devam etmesi taraftarıyım. Sanayi iş birliğini çok kolaylıkla sağlıyor. Ve ben inanıyorum ki oralardan yetişen gençlerin gerçek anlamda kendi işlerini de buldukları için ve direkt işe katılacakları için bu toplumda doğal olarak da bir algı yaratacak. Yani, benim çocuğum oradan mezun oldu, dolayısıyla A şirketinin bir pozisyonuna hemen geçti. Biraz önce söylendiği gibi, bu sene asgari ücretin biraz üzerinde başladı. İki üç sene sonra belki bir ekstra kazanç veya belli bir müddet sonra da belki de beş altı sene sonra başka fırsatlar. Gençleri bir yerde tutmak da çok zor artık. Maalesef dijital etkiyle birlikte iş arama mecraları da o kadar gelişti ki. Bugün işte çalışırken rahatlıkla yeni bir iş arayabiliyor. Bizim dönemimizde öyle bir şey yoktu; toplum veya hayat da tabii buna biraz müsaade ettiği için; gençlerimizi kalıcı olarak tutmanın yolu gerçekten mesleki eğitimde iyi bir eğitim gördükten, iki üç sene sonra geliştiğini gördükten sonra, o toplumun algısını biraz zamana yayılı olarak komple değiştirmek mümkün olacak. Bu yönde atılan adımlardan bir tanesi de işte bugün yaptığımız çalışmalar. Bunu yaygınlaştırarak, bütün herkesin katılımcı olduğu etkinliklerle yaygınlaştırmak ve topluma da duyurmak gerekir diye düşünüyorum.

DA: Peki Birol Bey, çok teşekkür ederim. Hazırlıksız, provokatif bir soruydu. Birçok bölümüne katılıyorum, bir bölüm hariç. Kendi kişisel düşüncemi de bahsedeyim. Neden biz gençlerimizi veya mezunlarımızı asgari ücrete mahkum ediyoruz? Neden oradan başlatıyoruz. Belki işverenlerin de veya bakanlıkların da biraz bu noktaya eğilmesi lazım.

Bir sonraki sözü o zaman müsaadenizle ben Caner Bey'e vereyim, tam konuya denk geldiği için. Ebuzer Bey mesleki kariyer, öngörülebilirlik dedi. Yani belirli meslekleri seçtiğinizde aileler de gençler de maaş bariyeri budur, sonra bu olurum, sonra o olurum, bu olurum şeklinde kendi kafasında bir rota çizebiliyor. Şimdi Almanya'yla ilgili provokatif iki soru, bir meslekler ve gelirler arasında, yani bir mühendis, tekniker, usta ve diğerleri arasında nasıl bir denge, dengesizlik var, veya var mı?

İkinci soru; burada mesleki gelişimi veya işleri beğendiremediğimiz gençler aynı iş için neden Almanya'ya gelmek istiyorlar? Dolayısıyla buradan çıkan mesaj, toplumda değişmesi gereken nedir efendim?

CD : Evet, esasında söylemiştim zaten ilk sorunun yanıtında. Almanya'da branşlara baktığımız zaman endüstriyel tarafta mühendis veya tekniker seviyesinde çalışan elemanlar arasında çok büyük bir fark yoktur. Branş olarak baktığımız zaman tabii sağlık sektöründe, misal olarak, büyük bir uçurum vardır. Sağlık sektöründe çalışan arkadaşlarımız düşük maaşlar alıyor. O da sistemsal bir sorun Almanya'da. Şimdi ikinci ve asıl benim de çok ilgimi çeken ve esasında yanıtı da çok basit olan soruya geleyim. Bu arkadaşlarımız hayatlarını sürdürmek istiyorlar. Belirli bir alım gücüne ulaşmak istiyorlar ve bu alım

gücü dengesini yakaladıkları zaman böyle tekniker olarak da çalışmaya razılar. Hatta, aslında ben bu mesleği yapmak istiyorum ama sonunda ben ailemi geçindirebilecek miyim sorusu onları kuşkuya düşürüyor ve o yoldan vazgeçiriyor. Ailemi geçindirmek için, evlenmek için, ev almak için mühendis olmam gerekiyor diye düşünüyorlar. Bu da daha büyük global, ekonomik bir sorun bence. Bunu halledebilirsek, gençlerimiz yaşamlarını, kariyerlerini teknikerlik tarafında da şekillendirebilirlerse böyle mesleklere çok çok daha rağbet duyulacağını ben öngörüyorum.

DA: Peki neden Almanya'ya gelmek istiyorlar?

CD : Çünkü Almanya'da böyle bir denge sorunu yok. Almanya'da alım gücü daha yüksek. Ben tabii son iki üç senedir sık sık geliyorum; her ay buradayım ve bunu çok daha iyi anlıyorum. Çocukluk zamanımda tabii biz bunu anlayamaz bir şekildeydik. Biz tatil için Türkiye'ye geldik, ve hiçbir şey anlamadan geri dönerdik. Ve o zamanlar zaten öyle bir uçurum da yoktu. Şimdi baktığımız zaman Türkiye'deki gıda fiyatları olsun, akaryakıt fiyatları olsun hemen hemen Almanya'yla birebir. Asgari ücretlere baktığımız zaman da asgari ücret dörtte bir oranda. Buradaki asgari ücretli bir arkadaşımız on yedi bin lira aldığı zaman, bu Almanya'daki asgari ücretin yaklaşık dörtte biri olduğu için Almaya'da alım gücü yüksek. O yüzden de arkadaşlar Almanya'ya gitmek istiyorlar. Bizim bunun üzerinde çalışmamız gerekiyor, katma değerimizi yükseltmemiz gerekiyor, kazançlarımızı tek bir yere bağlamamamız gerekiyor. Arkadaşlarımıza katma değer ürettikleri kadar maaş da vermemiz gerekiyor. Aksi takdirde zaten bu sürdürülebilir bir durum değil. Yani bu Almanya'da da öyle. Ben çalışanlarımı, benimle birlikte yol arkadaşlığı yapanlara, sadece benim kazandığım bir durumu olsa, oradaki arkadaşlar zaten nitelikli iş gücü açısından her zaman benim kapımdan çıkıp diğer kapıda iş bulabilirler. O yüzden her zaman elemanlarımızın veyahut elemanlarımızın kişisel gelişimindeki isteklerine bakmamız gerekiyor. Onlar hayatlarında nereye ulaşmak istediklerini öğrenmemiz gerekiyor ve bunu bir şekilde şirketlerimizin hedefleriyle bir araya getirmemiz gerekiyor. Bu her zaman çok çok yüksek maaşları direkt ödemek anlamına gelmez. Ama birisi, atıyorum, bir ev almak istiyorsa eğer, o zaman bir girişimci, bir işletme sahibi olarak bu arkadaşın o maaşlara, o taksiti ödeyebilecek duruma gelmesinin yolunu gösterebiliriz ve o takdirde de onun hedefiyle şirketin hedefini bir araya getirdiğiniz zaman çok daha verimli bir hale getirebiliyorsunuz. Tabii bu benim takdirimdir.

DA: Peki, teşekkür ederiz. Yani kısaca ekmek, köfte ilişkisi diyorsunuz. Sağ olun. Peki, ikinci turumuzun son sorusu ve zamanımız kısıtlı. Deniz Bey size de provokatif bir soru geliyor.

Bir eğitmen olarak aynı zamanda öğrencileri konuştuk, gençleri konuştuk, aileleri konuştuk, işverenleri konuştuk, eğitmenleri konuşmadık. Bugün eğitmenlerin de, mesleki eğitim diyorsak ilkökul öğretmeninden başlayarak belki de, bu eğitimde daha motive olmaları, eğitmenlerin eğitimi veya eğitmenlerin sorunlarını çözebilmek için toplumda neler olmalı veya siz ne tavsiye edersiniz? Nasıl eğitmenler yetiştirebilirsek, bu eğitmenlerle gençleri veya aileleri ikna edebiliriz.

DAy : Aslında sorunun cevabını biraz önce söylediniz. Ekmek- köfte ilişkisi; birinci konu bu. İkinci konu bu mesleği sevmek lazım. Mesleki teknik eğitimde en büyük sıkıntılardan birisine baktığımız zaman, 2013'te mesleki teknik eğitim fakültelerinin kapatılması. O dönemden bu yana bir öğretmen girdisi yok gibi. Herkes mühendis şu anda. 2000'li yıllarda yılda ortalama 1500 mühendis verirken şu anda teknoloji fakülteleri oluk oluk, mühendislik fakülteleri oluk oluk piyasaya 5000-6000 mühendis sürülüyor ve sanayi kaldırmıyor. Herkes mühendis. Dolayısıyla yetkinliklerin öne çıktığı, diplomaların geçmediği bir dönemdeyiz şu anda. Artık işveren yetkinliğe para veriyor, diplomaya para vermiyor. Yüksek lisans mezunuyum şunu yaptım bunu yaptım. Hayır ne yapabiliyorsun, önemli olan bu.

Dolayısıyla da mesleki teknik eğitimde birinci konu eğitmenin sanayiye uygun hale getirilmesi lazım; güncellenmesi lazım. "Yıllar önce bu eğitimi aldım, bu şekilde gider." değil. Şimdi, en basitinden bir

eleştiri yapacağım, ufak bir şey. Sanayide makine alanındaki konulara baktığımız zaman, teknik resmin bir konusu var. Uzmanlık konularımdan olduğu için söylüyorum, geometrik tolerans konusu var. Geometri makineci arkadaşlar veya metalci arkadaşlar bilir. Baktığımız zaman en normuna göre herkes biliyor ama sanayiye indiğimiz zaman; savunma sanayi sektörü var, endüstriyel ürünler sektörü var, makine sektörü var, otomotiv sektörü var ama sanayideki uygulanan müfredat ASTM normu dediğimiz Amerikan normlarını kullanıyor. Ama eğitmen o konuya çok hakim değil. Bakanlık bununla ilgili METEK III projesi kapsamında bir Avrupa Birliği projesi yaptı ama ne kadar etkin yada etkin değil o tartışılır; bu konulara girmem. Ama benim gördüğüm kadarıyla eğitmenin bir kez girdisinin iyi olması lazım ve zamanla gelişen trendler doğrultusunda sürekli yenilenmesi gerektiğini düşünüyorum. Bu yenilenmediği zaman artık öğrenci üzerinde bir etkisi kalmıyor ve sanayide de karşılığını bulmuyor. Dolayısıyla sürekli eğitim merkezleriyle veya METEK, mesleki teknik eğitim projeleriyle, sanayideki uygulama alanlarında; okullarda değil de uygulama alanlarında, mesela otomotivle ilgili Ford'a yada Mercedes'e gönderilmesi gerektiğini, orada eğitmenlerin nokta odaklı modüler eğitim alması gerektiğini düşünmekteyim.

DA : Peki efendim, çok teşekkür ediyoruz. Evet, beş altı dakika soru cevaplara ayırabiliriz. Sonrasında da beşinci katta düzenlenecek kokteyle olmazsa şu arka kapıdan ve ön kapıdan hep beraber gidebiliriz. Evet efendim, birkaç soru alabiliriz. Bir el görüyorum, iki el görüyorum. Evet önde de var. Bir tane benim soracağım bir soru var sürpriz en son; buyurun. Önce sizi gördüm.

Serkan Özcan (Chiron Türkiye Genel Müdürü) : Merhabalar Serkan Özcan, Chiron firması adına buradayım. Türkiye Genel Müdürü olarak çalışıyorum. Chiron, bir Alman CNC takım tezgahı firması. Aynı zamanda Alman Türk Ticari Sanayi Odası üyesiyiz. Oya Hanım'la da bir süredir irtibat halindeyiz bu mesleki eğitim konusunda. Kendisi bir vesileyle benden geçen sene Cumhurbaşkanlığı on ikinci kalkınma planına dahil olmam yönünde bir ricada bulunmuştu. Ben de Ankara'ya gitme fırsatı bulmuştum. Bugün konuşulan birçok konu orada da aynı şekilde konuşuldu. Birol Bey'in bahsettiği gibi, aslında herkes her şeyi biliyor. Yani, eğitimcinin eğitilmesi, müfredat, teçhizat eksikliği, Milli Eğitim'in üzerindeki yük, sanayi odalarının ve ticaret odalarının üzerlerine alması gereken sorumluluklar..

Özel sektörün, Aselsan, Ford, Mercedes gibi firmaların bu konuda çok başarılı örneklerinin; herkes her şeyin farkında. Burada en temel eksik şu, itibarın toparlanması. Bizim gördüğümüz, benim de gördüğüm bu. Bu konuda bir sorum olacak. Mesleki eğitimin itibarını nasıl daha iyi bir konuma getirebiliriz konusunda orada da bazı konuşmalar oldu. Basın yayın kuruluşlarının daha aktif kullanılması gerektiği gibi bir öneri gelmişti, ki bence çok doğru. Bir örnek vereyim, mesela Güldür Güldür diye bir program var. Bu programda mavi önlüklü çocuklar çıkıyor ve afedersiniz gerçekten çok alt seviyede çocukları olarak orada temsil edip halkı negatif yönde etkiliyor. Yani şimdi, Ebuzer Bey'di galiba değil mi sizin de Cumhurbaşkanlığı iletişim dairesinde bir göreviniz olmuş. Bu noktada belki bizim de Kıvanç Tatlıtuğ'u giydirip, bir dizide meslek lisesi mezunu bir çocuğu ve prestijli bir çocuk olarak belki yansıtmamız gerekiyor. Yani, itibarı toparlamak adına çok şey yapılıyor ki çok faydalı olduğunu düşünüyorum ama aileleri etkileyecek bu tür adımların da atılması gerektiğini ben düşünüyorum. Bilmiyorum sizler ne düşünürsünüz.

EÇ: Evet, işin algı kısmıyla ilgili çok doğru bir tespitte buldunuz. Bu dediğiniz hususu, özellikle bizim de yurt dışında yaptığımız meslek eğitim fuarlarında, yani işverenlerle aileleri, gençleri buluşturduğumuz fuarlarda sizin dediğiniz o kişileri oralara davet ediyoruz. Örneğin, meslek eğitimi alanında uzmanlaşmış bir ustaya getirmeniz algıyı oluşturmaz. Çok iyi bir ustadır ama o star değil. Futbolcuyu getiriyorsunuz. Belki konuyla o anlamda çok bir ilgisi yok. Şimdi ismini unuttum ama Hamburg'da da oynayan bir Türk futbolcumuz vardı, şimdi de iyi bir yerde oynuyor, mesela onlar

geliyor, başka sporcular geliyor, işte ünlü kişiler, sanatçılar vesaire. Bu kişilerin o fuarlarda yer almaları, orada bulunmaları dahi insanları gerçekten etkiliyor. Yani algının insanlar üzerinde, o gittikleri yer ve konumla ilgili pozitif ya da negatif etkisi oluyor mu? Kesinlikle oluyor. Tabii bu işin bir boyutu, ama tek başına bununla bütün meseleyi çözemeyiz. Ama bizim sürekli burada da bahsettiğimiz, toplumda farkındalığı arttıracığımız, meslek eğitimiyle ilgili itibarı arttıracığımız o tür çalışmalarda mutlaka toplumun ve gençlerin sevdiği, onların “idol olarak gördüğü” insanları oralara davet edip onların oralarda bulunmalarını sağlamak, imza günleri düzenlemek ya da sırf o ortamda belki görünmeleri bile hem toplumun ilgisini çekmek açısından hem de meslek veya meslek eğitimi ile ilgili itibarı toplumun gözünde, nezdinde yükseltmek açısından çok önemli. Yüzde yüz katılıyorum. Bu çalışmalarda da mutlaka bunların yapılması gerekiyor. Dedğim gibi, bu tür uygulamalar yurt dışında çok yaygın bir şekilde kullanılıyor ve yapılıyor.

DA: Peki teşekkür ederiz, belki ben de destekleyebilirim katkı adına. Algı mesela, Neşeli Günler dediğimde, veya geçmişteki, yetmişli yıllardaki Türk filmlerini, sinemalarını hatırladığımızda o meslek sahiplerinin ustalığının saygınlığını hepimiz hatırlıyoruz. Çoğumuz o filmleri izledik, hala da izliyoruz. Belki bu anlamda hem bakanlığa hem de burada ciddi bir potansiyeli olan iş dünyasına bir geri bildirim vermiş olabiliriz. Bu algı yönetimi belki basın yoluyla yapılabilir.

Şu eleştiriyi de yapalım, eğer biri varsa da geri alayım eleştirimi. Hem AHK hem de biz birçok basın yayın kuruluşuna da haber verdik; böyle bir etkinlik düzenliyoruz, katılır mısınız diye. Ama, işte efendim ilgi yok. Yani haber değeri olmadığı düşünülen bir konu. Bu da bir algı yönetimidir aslında. Burada çok ünlü birini oturtsaydık belki gelirlerdi ama olmadığı için kimse gelmedi. Bu da ayrıca düşünmemiz gereken, eleştirmemiz gereken başka bir konu. Teşekkür ederim.

BK: Düzgün hocam. Bir küçük araya girmek istiyorum. Çok katılıyorum. Yani bizim de bütün çalışma gruplarında çalıştaylarda gündeme geldi. Bu arada, Ali Sunal'a söylendi bu ve bundan sonra uzun zamandır biliyorsunuz o skeç artık yok. Ama eski bölümler gösterilebiliyor. Bununla birlikte, bir hassasiyet gösterildiğini son dönemde görüyoruz. Uyarıldı açığı, doğrusu da buydu. Öyle bir kısa bilgi vermiş olayım.

DA : Teşekkür ederiz.

Fahrettin Kazak (İşadamı, Farma Vizyon/Hoechst & TEGEV) : Merhabalar, Düzgün hocam arada konuşmuştuk, Fahrettin Kazak. Farma Vizyon eski Hoechst, Alman Türk Ticaret odası'nın üyelerinden birisiyiz. Size bahsettim, yine AHK ve Alman kökenli firmalarla 90'lı yıllarda Teknolojik Eğitimi Geliştirme Vakfı'nı kurmuştuk. O dönemde mekatronik henüz hiç bilinmezken Haydarpaşa Endüstri Meslek Lisesi'nde bu girişimde bulunmuştuk. Şu anda vakfın başkanı olan Nihat Akkuş Hocam burada. Tüm konuşmacıların söylediği gibi sizin de tespitlerinizle “Meslek lisesi, memleket meselesi”. Çok önemli bir konu ve istihdamdan hiçbir şekilde ayrılamaz bir yönü var. Bu yönüyle baktığımızda da ülkenin gelişmiş çok uluslu firmalarında tabii ki meslek listesi mezunları çok iyi ücretlerle çalışıyor. Sizin bahsettiğiniz gibi ekmek ve köfte meselesinden bir adım öteye gittiğinizde, ekonomik olarak daha zor durumda olan şirketlerde ise bunun karşılığı maalesef alınmıyor. Belki olumsuz algının en önemli etkenlerinden birisi de bu. Bunu istihdamdan ayırmadan bakmak gerektiğini düşünüyorum. Tabii ki algı da önemli, ailelerin bakışları da önemli. Yine bir örnek vereyim. Kadırga Endüstri Meslek Lisesi'nde ilaç sektörü olarak ilaç operatörlüğü bölümünü kurduk. Orada bir buçuk milyon dolarlık yatırımla bir üretim bölümü oluşturduk. İnanın ilk dönemden sonraki dönemlerde öğrenci bulmakta bile zorluklar oldu. Hocalarla görüştük, hocaların eğitimini yaptık. Bahsettiğiniz gibi, işte kariyer günleri gibi aileleri çağırdık konuştuk. Yani gerçekten, hani bir laboratuvar gibi bunu sizlerle paylaşmak istedim. Teşekkür ediyorum.

DA: Teşekkür ederiz paylaşımlarınız için. Bige Hanım söz istiyordunuz galiba.

Av. Bige Yılmaz (Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası Başkan Yardımcısı): Yeniden merhaba. Açılıştta da belirttiğim gibi ben mesleki eğitimle ilgili ilk defa bu kadar kapsamlı bir etkinlikte yer alıyorum. Meslek olarak avukatım, yirmi yılı aşkın süreden beri hukuk sektöründe faaliyette bulunuyorum. Bugün daha çok endüstri, meslek liseleri ya da endüstrinin mesleki eğitimle ilgili desteği, neler yapılabileceği hakkında konuşuluyor. Ben bunu dinlerken, açıkçası yurt dışında hukuk sektöründe benzeri pozisyonlar olduğu için, farklı bir bakış açısı getirmek istedim. Bizim hukuk sektörümüzde lisans eğitimi sonrasında ya avukatlık mesleği ya da yargı sisteminde farklı pozisyonlar seçiliyor. Şu kadar ki, son 10-15 yıllık zaman diliminde her sene yüksek öğrenimde hukuk bölümleri için daha fazla kontenjan açılıyor ve ciddi bir hukuk fakültesi mezunu var. Bunların tamamının avukat ya da yargı makamında bir pozisyonda etkin olması mümkün değil. Ben açıkçası kendi mesleğimle ilgili katıldığım tüm konuşmalarda hukuk mezunu arkadaşlarıma bu sektörde farklı farklı meslekler seçebileceklerini söylüyorum. Misal, yurt dışında paralegal diye bir pozisyon vardır. Esasında doğrudan lisans eğitimi olarak hukuk eğitimi alınmasa bile hukuk bürolarının ya da çeşitli denetim ya da danışmanlık şirketlerinin içinde yapılabilecek eğitimler var. Biliyorum siz bugün daha çok Türk sanayisi için konuşuyorsunuz ama ben farklı meslek gruplarının da açıkçası yüksek eğitim olmadan, yani yüksek okul ya da üniversite eğitimi olmadan mesleki eğitimle de o sektöre katkıda bulunabileceğine inanıyorum. Bu konuda, hazır Çalışma Bakanlığımız da buradayken, bunu tamamen bir fikir olarak ortaya atmak istiyorum. Düşüncelerinizi de tabii merak ediyorum. Teşekkürler.

DA: Teşekkür ederiz.

EÇ: Teşekkür ederim. Ben de hukukçuyum. Yirmi yıl önce Ankara Hukuk Fakültesi'nden mezun oldum ve şu anda avukatlık stajı yapıyorum. Yani meslektaşız aynı zamanda. Ama gördüğünüz gibi o alanda çalışmıyorum. Yirmi senedir de farklı alanlarda çalıştım. Yani hukuk fakültesi mezunları dediğiniz gibi, o örneği verdiğiniz için söylüyorum, birçok alanda çalışabilirler. Almanya'daki sistem biraz farklı, orada bizdekine benzer bir şekilde avukatlık yapabilmeniz için staj var ama, sonrasında bir de devlet sınavı var. Devlet sınavını yapmadan avukat olamıyorsunuz bildiğim kadarıyla, ama hukuk danışmanı olarak görev yapabiliyorsunuz. Yani biraz farklı, bizde olmayan bir konu.

Bu işin bir tarafı. Diğer tarafı da konu açılmışken söyleyeyim; bu kadar çok hukuk fakültesi açarsanız, bütün meslekler için geçerli bu, iki yüzden fazla üniversiteden bahsettiniz. Her üniversitede bir hukuk fakültesi, bir iktisat fakültesi açarsanız ve çok fazla mezun verirseniz bir süre sonra, avukatlık mesleği için söyleyebilirim bunu, meslekte gerileme olur kaçınılmaz olarak. Çünkü mesleklerin standartlarını belirleyen bir şey de sizin onlara belli standartlar gerektirecek şekilde taviz vermeden sürdürmeniz. Örneğin işte Almanya'daki meslek eğitiminin ya da meslek eğitimi neticesinde oluşturulan o kalite marka, "Made in Germany" dediğimiz standart niçin bozulmuyor? Çünkü çok katı bir şekilde, özellikle toplantıda yine bahsedildi, odaların sınavları. Onlar yapıyorlar ve çok katılar bu konuda; taviz vermiyorlar. Hatta Almanya son yıllarda bununla ilgili çok ciddi tartışmalar yaşadı. Meslek eğitim sürelerinin kısaltılması, biraz daha yumuşatılması konusunda. Ama çok zorlandılar, çünkü taviz vermiyorlar. Taviz verirlerse, aslında doğru da yapıyorlar, belki gerçi son dönemde verdiler ama, taviz verirlerse belki de sistem çökmeye oradan başlar diye düşündüler. O yüzden çok muhafazakar davrandılar. Bizim de yeni meslek alanları ya da yeni meslek kollarını düşünürken bir yandan da bütün sistemi bütüncül olarak ele almamız gerekiyor. Çünkü bir taşı oynattığımızda birçok taş oynuyor yerinden. Ve sonrasında iyi bir şey yapmaya çalışırken maalesef düzeltilmesi daha zor sonuçlar doğuracak sıkıntılar yaratmış olabiliyoruz.

Tabii ki konular değerlendirilmeli. Bence sadece bizim bakanlığımız açısından da değil. Her zaman konuştuğumuz gibi, herkesle, toplumun tüm paydaşlarıyla bütün bu konular değerlendirilmeli, masaya yatırılmalı ve öyle yol alınmalı bence. Bir de işin bir boyutu var. Hem yol almakta sıkıntı yaşıyoruz, bazen de çok hızlı yol alıyoruz. Yani yeterince ölçüp biçmeden; sonra da düzeltmeye çalışıyoruz. Ya da maalesef düzeltmeyip sonuçlarına uzun yıllar katlanmak durumunda kalıyoruz. Teşekkür ederim.

BK: Bige Hanım yanlış anlamadıysam, tabii avukatlık tarafını bilmiyorum ama, bugün aslında mesleki ve teknik liselerin durumu o dediğinizi karşılıyor gibi geldi bana. Yanlış düşünmüyorsam bugün Milli Eğitim Bakanlığı'nın 48 tane alanı var. Bu alanların arasında dediğiniz gibi mühendisliği gerektirmeyen ama orta öğretim düzeyinde o mesleği öğrendiğiniz zaman size imkan sağlayan, o gereksiz diye düşünülen ya bunun üzerinde bir mesleki şey gerekmiyor veya akademik diploma gerekmiyor dediğiniz kısımları sanki mesleki eğitim karşılıyor gibi, yanlış anlamadıysam veya doğru değerlendiriyorsam diyeyim.

Av. Bige Yılmaz (Alman-Türk Ticaret ve Sanayi Odası Başkan Yardımcısı): Bu dönem içerisinde gözlemim şudur, Türkiye'de hukuk sektöründe, bir hukuk bürosunda olabilir ya da çeşitli şirketlerin hukuk birimlerinde olabilir, görev yapanlar ekseriyet lisans eğitimi olarak hukuk eğitimi almış, çok nadiren adalet yüksek meslek okulu mezunu insanlar. Ama benim gözlemim şudur ki, bir hukuk bürosunda yine hukukla ilgili, bakın ofis işlerinden bahsetmiyorum, hukukla ilgili yurtdışında da olduğu gibi pek çok pozisyon var ve bunlar esasında orta eğitimden itibaren yönlendirilebilecek meslekler. Pek yaygın ve kabul gören bir konu olmayabilir ama, dediğim gibi belki on yıl sonra bir fikir olur. On yıl sonra belki bu mesleki eğitimler sırasında farklı farklı sektörlerde neler yapılabileceği konuşulur. O yüzden gündeme getirmiştım. Teşekkürler.

DA: Peki, teşekkür ediyoruz. Son bir soru, aslında iki soru var ama, öncelikle ben mikrofonu Ufuk Bey'e vereyim. Çünkü o daha önce söz almamıştı. Soner Bey, umarım kısadır; çünkü bir de Yakup Bey'e bir söz vereceğim ve toparlıyoruz. Son birkaç dakika diyelim efendim

Ufuk Rufai Şimşek (İşadamı, ZASIAD Ynt.KruluBşk): Ufuk Şimşek, hem kurumum hem şirketim adına öncelikle Düzgün Hocam size, bütün katılımcılara ve paydaşların hepsine teşekkür ediyorum. Böyle bir şey yaptığımız için bir çoklarımızın gönlündeki duygulara tercüman oldunuz. Ben biraz ters açıdan size yöneltmek istiyorum sorularımı. Soru değil de tespitlerimi. Bakın burada kalanlarımızın hepsi ortaya koyduğumuz o mesleki sorunun paydaşlarından ya da muhataplarından biri. Ama o problemi çözmesini beklediğimiz on beş, yirmi beş yaş arası muhataplarımızdan kimse yok. Hepinizin bildiği bir anekdot var. Hırsızın hiç mi suçu yok derler ya, biz hep kabahati kendimizde arıyoruz da ya bu öğrencilerin, bu gençlerin hiç mi suçu yok? Hepimiz şirketlerimizde gençler çalıştırıyoruz. Hiç bir tanesinde bir karar mekanizması, bir muhakeme yeteneği görmüyorum. Bu kadar sorumsuzluk olabilir mi? Bunun sebebi, benim uzak doğu'da da fabrikam var, bunun sebebi biz aile bireyleri olarak çok fazla korumacı davranıyoruz. Hiç kimseye hak ettiğinden fazla bir şey vermemeyi kendimize zul kabul ediyoruz.

Yaşadığım bir anekdot, on aydır işsiz bir delikanlı benim karşıma gelip oturduğunda, önce Marlboro sigarasını, üzerine de Iphone'unu koyduğu zaman ben diyorum ki bu gençlerin hiçbir şeye.. ben de olsam çalışmam. Siz de elektrik mühendisiniz, ben de. Hayat kolayı tercih eder, ben niye zoru seçeyim ki? Zorlukları önüne yaşatmalıyız.

Örneğin, uzak doğu'dan menajerim Nancy var. Nancy'nin erkek kardeşi 17 yaşında çocuk, bende çalışıyor. Oyunlara dalmış. Biz hem yatakhanelerini veriyoruz, hem yemek parasını ayrıca veriyoruz orada. Günlük yemek parası, otuz bir günlük vermişiz. Oyun oynadığı için son üç günün yemeğini bitirmiş, parası yok. Alt ranzasında yatan da bende çalışıyor. Nancy'nin evi beş yüz metre ötede. O lojmanda kalıyor çocuk. Nancy dedi ki Ufuk, benim kardeşim parasını bitirmiş. Senden para ister, verme

sakın. Ranzasının altında yatan arkadaşına diyor ki, oğlum yemek param bitti bana para ver de beraber yiyelim; bana ne oynamasaydın diyor arkadaşı. Bu bir sefer yaşanıyor, ikinciye olmuyor. Ama biz on ay o talebeyi o arkadaşı kollamış aile. Ben de yapıyorum, bizler de yapıyoruz. Değişiklik bu koruma ve kollamayı bitirdiğimiz zaman olacak. Son sözüm olacak, asgari ücret dediniz. Siz dediniz ya, biz niye asgari ücrete mahkum ediyoruz. Ben de diyorum ki o gençler de desin ki ben niye asgaride kalıyorum? Kendimi geliştirip daha yukarıya çıkayım. Yein at yemini arttırır diye atasözü var. O at yemini arttırsın lütfen. Teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

DA: Peki Ufuk Bey, katkılarınız için teşekkür ederiz. Ama şey diye algılıyorum, yani önce ailelerin iğneyi kendine batırması lazım. Yetiştirdiğimiz, yetiştireceğimiz çocuklarımızı da topluma saygılı ve önce kendine karşı sorumluluğunu da hatırlatmalıyız. Sanıyorum bu hepimizin ortak görevi. Teşekkür ederim. Son soru, Soner Bey ve toparlıyoruz efendim.

Soner Özcan (Ayhanlar Hodling, CeO): Teşekkürler, aslında ben meslek lisesini bitirdim. Endüstri meslek lisesi-elektronik bölümü; sonradan bu alanlara geçtim. Bir müddet sonra da Maçka Anadolu Teknik Lisesi'nde ve Endüstri Meslek Lisesi'nde üç dönem öğretmenlik yaptım. Özellikle bu süreçleri çok iyi biliyorum. İtibar çok önemliydi, o soruyu soracaktım; sordular, o kısmı geçtik. Şimdi panelistler hep planlama dedi. Biliyorsunuz Devlet Planlama Teşkilatı kapatıldı. Ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz. Yönetemediğiniz şeyi de planlayamazsınız. Yani böyle bir problem var bence. Bunun dışında, Milli Eğitim Bakanlığı en çok bakan değiştiren kurum. Yani 18-22 yılda yaklaşık yedi bakan değiştirildi. Bizim sistemimiz yok. Belki bunu da söylemek gerekiyor, bir Milli Eğitim sistemimiz yok. Caner Bey güzel bir şey söyledi. Ben de yeni öğrendim, aslında bir hocamdan da arada öğrenmişim, yani bu ilkokul dördüncü sınıftaki bu geçiş. Belki bu sorunların çözümü bu olabilir diye düşünüyorum. Yani, bizim de eğitim sisteminde ilkokul dörtten sonra böyle bir mesleki ayrıma ya da bir tercihe bırakırsak işi çözeriz diye düşünüyorum.

Az önce konuşan arkadaş strateji planı dedi, ben de üç yıl bakanlıkta Mustafa Varank'la birlikte yerli ve milli verimlilik teknolojilerini sunduk ve strateji planına da koyduk. Koymakla kaldık. Maalesef Türkiye'de politikalar sadece siyasi gidiyor. Sadece üretiliyor. Mükemmeliyetçi merkez, hocamı tenzih ediyorum burada, çok güzel isimler var. Mükemmeliyet koyuyoruz, model fabrikalar kuruyoruz. Bakana da söyledim, model fabrikalarda bizim öğrenciler model göremiyor kendilerine. Yani model göremediği, kendini göremediği bir sistemde çocuk nasıl orada yetişsin? Ben teşekkür ediyorum, böyle bir katkı sağlamak istedim.

DA: Teşekkür ederiz Soner Bey. Genç öğrencimize söz verelim, İlber başarılı bir öğrencimiz. Bakalım gençler adına ne diyecek.

İlber Çağ Üstün (Yeditepe Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Otomotiv Programı, 2.sınıf öğrencisi) : Önce şunu söyleyebilirim, ya da kısaca şöyle diyeyim, az önce, isminiz neydi bu arada? Serkan Bey'in yaptığı yoruma da atıfta bulunarak cevap vereceğim ama öncelikle kendimi tanıtayım. Meslek Lisesi'nde okudum. Ben de uçak bakım bölümündeydim; Sabiha Gökçen'de. Şimdi burada Otomotiv Teknolojisi bölümünde okuyorum ve bölüm birincisiyim. Okulda akran danışmanlığı, öğrenci temsilciliği, kurumsal ofiste yine okul temsilciliği yapıyorum. Şimdi ben öğrenci olarak kendi öğrencilik sorumluluğumu yerime getirdiğimi düşünüyorum şahsen ve buna öğretmenlerim de katılıyor. Burada az önce yapılan yoruma da cevap vererek şunu söylemek istiyorum. Çoğu şeye katılıyorum. Sizin dediğiniz gibi ben de bundan muzdaribim; arkadaşlarımdan sorumsuzluğundan, ya da kendilerini geri çekmelerinden, ya da ilgisiz bulunmalarından. Ama bence burada, kurunun yanında yaş dayanıyor ve ben bundan şikayetçiyim. Bu nasıl oluyor? Şimdi örneğin ben Almanya'da bir stajyeri ve eğitim planlıyorum ve bunun için uğraşıyorum. Elimden geleni yapıyorum. Örneğin üç dört işte çalışıyorum

şu anda. Bir yapay zeka şirketinde çalışıyorum, fotoğraf çekiyorum, dil dersleri veriyorum. Burada dediğim gibi öğrencilik de, yani öğrenciliğimi yerine getirdim derken not olarak değil sadece. Kendimi donanımlı bir şekilde yetiştirmeye de çalışıyorum. Tiyatro kurslarına gidiyorum, müzik aleti öğrenmeye çalışıyorum ya da bir birey olmaya çalışıyorum diyebilirim. Ve şimdi, mesela az önceki soruya ya da yoruma şunu diyebilirim; ünlü birisinin getirilmesi ve bunun bir prestijinin olması ve bir medyanın bulunması kesinlikle güzel bir şey olur. Ama belki burada şu da yapılabilir bir öğrenci olarak ya da ben bunu kendime yakıştırıyorum. Öğrencilerin ya da başarılı öğrencilerin teşvik edilmesi, onların takdir edilmesi ve aradıkları şeyin bulunması ya da buna yardımcı olunması en azından yapılabilir. Yani tek bir kişinin değil ama, benim gibi bu sorunu yaşayan arkadaşlarım da var okulda. Onlarla beraber kenetlenip hareket etmeye çalışıyoruz. Fuarlara gidiyoruz, büyük iş insanlarıyla buluşmaya çalışıyoruz ama bunu kendimiz yapınca gerçekten işe yaramıyor. Yani ben bunu gördüm burada, okulun ya da kurumsal olarak prestiji bulunan kişilerin de bizimle beraber hareket ederek hem biz hem de kendilerini hem de bu şekilde ülkemizi kalkındırmaya faydalı bir şekilde sağlayacağını düşünüyorum. Son cümlem biraz devrik oldu ama biraz heyecanlandım. Kusura bakmayın.

DA: Peki teşekkür ederiz İlber. Evet, gençleri eleştiriyoruz ama tabii onlara da gelecek sağlayacak imkanları sunma sorumluluğu hepimizde. Eleştirmek kolay, yapmak biraz daha zor. Belki onu denemeliyiz, onları anlayarak. Ama bu çok yönlü, yumurta tavuk ilişkisi gibi. Sadece bir tarafı düzeltmekle tamamını değiştirmemiz kolay değil. Bu toplumsal bütünleşik yapıyı veya aksiyonu gerektiriyor.

Müsaadenizle birkaç dakika da Almanya'dan katılan Yakup Bey'e söz vermek istiyorum. Almanya'ya ilk göçle beraber giden tercüman, yazar, eğitmen ve birçok konuda farklı görüşleri olan ve hem Almanya'yı hem Türkiye'yi politik anlamda da takip eden biri. Bugünü, bu paneli bize nasıl özetlersiniz, nasıl geri bildirimleriniz olur.

Yakup Dıvrak (Eğitmen, Politika Bilim, Yeminli Tercüman, Danışman): Düzgün Hocam yaktın beni yine. Derdim çoktur, hangisine yanayım?

Önce bu konferansı düzenleyen ve buraya emeği geçen herkese ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Diğer söyleyeceklerimin hepsi tekrar olacak. Onun için de başlıklar halinde söyleyeceğim. En sonunda da kişisel fikrimi dile getirmeye çalışacağım.

Bu gerçekten algı meselesi, bu algının değişmesi lazım. Yani meslek öğrenimiyle ilgili algı meselesi. Enformasyon meselesi, planlama meselesi, analiz meselesi. Bu da gerçekten zaman alacak bir şey ve mantalite meselesi. Aslında Düzgün Hocam, siz açılış konuşmasında söylediniz. Bu bir kültür meselesi, kültürel bir olay. Son olarak yine siz söylediniz, olaya bütünsel bakmamız lazım. Bir arkadaşımız çok haklı olarak gençleri eleştiriyor. Ben de çok eleştiriyorum gençleri, ama ben empati yapıyorum. Gençlerin tarafına geçiyorum. En çok velileri anne babalara eleştiriyorum. Çünkü kimse kusura bakmasın, o gençler bizim ürünüdür. Tekrar yer değiştiriyorum, empati yapıyorum. Bu anne babalar nerede yetişti? Toplum da yetişti. Bütünsellik. Bu toplumu düzeltmeden anne babaları nasıl düzeltereğiz? Anne babalar nasıl sorumlu verimli gençler yetiştirecek. Politikaya falan girmeyeceğim, endişeniz olmasın. Ama bütünsellik gözden kaçmamalı. Yani toplumun tamamına ya da sistemin tamamına bakıyoruz, hukukçumuz dertli, meslek öğrenimiyle ilgili bizler dertliyiz. Ben siyaset bilimciyim; politik durumdan ben de çok dertliyim. Ama bu kültürel durum, sosyolojik bir durum, çok zaman alacak bir durum ve süreç. Bizim hepimizin, okyanusa birer damla damlatarak, bu sürece katkı yaparak sonuca gitmemiz lazım. Şunu görmemiz lazım, kimse kusura bakmasın, biz sanayi toplum falan değiliz. Biz halen bireyler olarak çoğunluğu köylü olan bir toplumuz. Benim akrabalarım Esenlerler'de oturuyor ama köylü, İstanbullu değil. Biz son dönemde, daha köylülükten, feodalizmden sanayi

toplumuna geçmeye uğraşırken, teknolojik topluma, bilişim toplumuna geçişle karşı karşıya kaldık ve onun sancılarını çekiyoruz bence.

Ama ben çok umutluyum, en çok da gençlerden umutluyum. Bu gençler ileride çok güzel şeyler yapacaktır. Hem özellikle de Z kuşağına ve Y kuşağına çok güveniyorum. Bizim gibi X kuşağında olan Birol Bey ve benim gibi X kuşağında olanların da mutlaka önünü açacaktır. Ben Türkiye'nin potansiyelini çok yüksek görüyorum. Gelecekte çok umutluyum. Bütün umudum da gençlerde. Almanya'yı da çok fazla gözümüzle büyütmeyle, Almanya'da da aynı sorunlar var. Ama biz burada biraz özgüvenimizi yitirdik galiba ve biraz da birileri bizi çok etkiliyor gibime geliyor. Doğru, Almanya'da çok sağlam bir sistem var hala. Almanya'da öyle hukuk fakültesini bitiren avukatlık falan yapamaz. Stajını yapacak, devlet sınavına girecek iki defa. Bizde çok avukat var, hukuk mezunu var ama avukat değil. Ben hasbelkader bazen avukatlardan gelen yazılara bakıyorum ve üzülüyorum. Lisan olarak içerik olarak üzülüyorum. Yani bunlar nasıl avukatlık yapıyor diye. Bizde çok mühendislik fakültesi mezunu var ama yaptıkları binaları görüyoruz mimarların, mühendislerin. Ben aynı zamanda konuşma terapistiyim. Konuşmayı büyük bir hazla yapan bir insanım. Onun için burada keseyim. Hepinize saygılar sunuyorum.

DA: Değerli Konuklar, sabrınız ve konsantrasyonunuz için teşekkür ediyorum. AHK Başkanı Sayın Bige Hanım'ı sahneye davet ediyorum. kendisi panelistlerimize kendileri adına TEMA'ya yapılan fidan başış belgelerini takdim edecek olup bu nazik jestleri için teşekkür ederim.

Son olarak değerli konuklarımızla son bir resim çekelim, katılımları için teşekkür ediyoruz.







