



Kararlılıkla Başarıya...

**EĞİTİM ve SÜREÇLER BAĞLAMINDA
MESLEK YÜKSEKOKULLARININ
BUGÜNÜ ve GELECEĞİ
ÇALIŞTAYI**

8 ŞUBAT 2021

YOZGAT





**EĞİTİM VE SÜREÇLER BAĞLAMINDA
MESLEK YÜKSEKOKULLARININ
BUGÜNÜ VE GELECEĞİ
ÇALIŞTAYI**

8 ŞUBAT 2021

YOZGAT



ONURSAL BAŞKAN

Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ
Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörü

DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Yücel GÜNEY
Yozgat Bozok Üniversitesi Rektör Yardımcısı / MEYOK Koordinatörü / Düzenleme Kurulu Başkanı

Öğr. Gör. Dr. Ali DOĞANTEKİN
Sorgun Meslek Yüksekokulu

Öğr. Gör. Alperen Timuçin SÖNMEZ
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

Öğr. Gör. Ertan ŞEHİT
Boğazlıyan Meslek Yüksekokulu

Öğr. Gör. Hümeysra ADAM
Akdağmadeni Meslek Yüksekokulu

Öğr. Gör. İhsan ÜSTÜNTAŞ
Yerköy Adalet Meslek Yüksekokulu

Öğr. Gör. Mahmut GÖRKEN
Şefaati Meslek Yüksekokulu

Öğr. Gör. Selman TEMİZ
Yozgat Meslek Yüksekokulu

Öğr. Gör. Sibel CANİK
Sorgun Meslek Yüksekokulu

Öğr. Gör. Yeliz BULUT
Sorgun Meslek Yüksekokulu

Gamze AYDIN

Gökhan ÇOBAN

Haydar CANİBEK

Sümeyye ERBAY

Editör

Prof. Dr. Yücel GÜNEY

Tasarım ve Düzenleme

Öğr. Gör. Alperen Timuçin SÖNMEZ

Kontrol

Öğr. Gör. Akın UYAR

Yazarlar

Düzenleme Kurulu Üyeleri

İletişim:

Yozgat Bozok Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü
Yozgat Bozok Üniversitesi Erdoğan Akdağ Doğu Kampüsü Rektörlük Binası Medrese Mahallesi
Adnan Menderes Bulvarı, Atatürk Yolu 7. Km D:118, 66200 Azizli/Yozgat Merkez/Yozgat
(0354) 212 10 79
meyok@bozok.edu.tr

Bu çalıştayın organizasyonu ve raporlanması Yozgat Bozok Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü tarafından yapılmıştır. Kitapta, katılımcıların konuşma metinlerine ve çalıştay çıktılarına yer verilmiştir. Bu kitapta yer alan bilgiler, Yozgat Bozok Üniversitesinin izni olmaksızın hiçbir şekilde kopyalanamaz ve çoğaltılamaz.

ÇALIŞTAY PROGRAMI

Açış Konuşmaları

10.00-10.30	Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörü
	Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörü

1. Oturum “Meslek Yüksekokullarında Uygulamalı Eğitim”

Moderatör	Prof. Dr. Yücel GÜNEY Yozgat Bozok Üniversitesi Rektör Yardımcısı / YOBÜ-MEYOK Koordinatörü
10.30-10.50	Prof. Dr. Sinan Serdar ÖZKAN Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
10.50-11.10	Prof. Dr. Erdal IRMAK Gazi Üniversitesi
11.10-11.30	Öğr. Gör. Dr. Mesut Ertan GÜNEŞ Bursa Uludağ Üniversitesi
11.30-12.00	Değerlendirme/Soru-Cevap

2. Oturum “Meslek Yüksekokullarında Öğrenci Kariyer Süreçleri”

Moderatör	Prof. Dr. Güngör YILMAZ Yozgat Bozok Üniversitesi Rektör Yardımcısı
13.00-13.20	Cemil Arda TAŞKIRAN KOSGEB Girişimcilik Daire Başkanlığı/Daire Başkanı
13.20-13.40	Mehmet ORDUKAYA Mesleki Yeterlilik Kurumu/Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanı
13.40-14.00	Öğr. Gör. Süleyman Sözer KIRCA İstanbul Aydın Üniversitesi Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü
14.00-14.30	Değerlendirme/Soru-Cevap

3. Oturum “Meslek Yüksekokullarında Kalite Süreçleri (Eğitim-Öğretimde Kalite Süreci, Uygulamalı Eğitimin Ölçme Değerlendirmesinde Kalite)”

Moderatör	Prof. Dr. Şenol AKIN Yozgat Bozok Üniversitesi Rektör Yardımcısı
15.00-15.20	Prof. Dr. Sibel AKSU YILDIRIM Hacettepe Üniversitesi/Yükseköğretim Kalite Kurulu Başkan Yardımcısı
15.20-15.40	Prof. Dr. Neslihan BOYAN Adana Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı/SAHİDAD Başkanı
15.40-16.00	Prof. Dr. Ali SINAĞ Ankara Üniversitesi/Akreditasyon, Akademik Değerlendirme ve Kalite Koordinatörü
16.00-16.30	Değerlendirme/Soru-Cevap
16.30-16.45	Kapanış Konuşması ve Değerlendirme

İÇİNDEKİLER

Açış Konuşmaları

Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ	1
Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK	3

1. Oturum: Meslek Yüksekokullarında Uygulamalı Eğitim

Prof. Dr. Sinan Serdar ÖZKAN	7
Prof. Dr. Erdal IRMAK	14
Öğr. Gör. Dr. Mesut Ertan GÜNEŞ	21

2. Oturum: Meslek Yüksekokullarında Öğrenci Kariyer Süreçleri

Cemil Arda TAŞKIRAN	26
Mehmet ORDUKAYA	30
Öğr. Gör. Süleyman Sözer KIRCA	35

3. Oturum “Meslek Yüksekokullarında Kalite Süreçleri (Eğitim-Öğretimde Kalite Süreci, Uygulamalı Eğitimin Ölçme Değerlendirmesinde Kalite)”

Prof. Dr. Sibel AKSU YILDIRIM	41
Prof. Dr. Neslihan BOYAN	45
Prof. Dr. Ali SINAĞ	51
Çalıştay Çıktıları	57

SUNUŞ

Meslek yüksekokulları, meslek elemanı ve tekniker yetiştiren yükseköğretim kurumlarıdır. Bir ülkenin lokomotifini oluşturan işletme ve kurumların ana kaynağını oluşturan insan gücü, meslek yüksekokullarında yetiştirilmektedir. Çevresel uyumu sağlamak adına sürekli gelişim, dönüşüm zorunluluğu olan sektör ve kurumların ihtiyaç duyduğu insan kaynağı profili de bunlara bağlı olarak değişmektedir.

Meslek yüksekokulları için sektörde yaşanan bu değişimlere uygun insan kaynağı yetiştirebilme kabiliyeti, önemli bir başarı göstergesi haline gelmiştir. Bu gösterge, akademiye meslek yüksekokulları özelinde eğitim öğretim programları ve ders müfredatları ile öğretim tekniklerini gözden geçirmeye zorlamaktadır.

İnsan kaynağı yetiştirilen sektör temsilcilerinden iç paydaşlara kadar geniş bir yelpazede toplanan görüşler, esasında ihtiyaç duyulan insan kaynağının da temel niteliklerinin profilini vermektedir. Bu açıdan, eğitim programlarının yapılandırılması ve ders içerikleri güncellemelerinde paydaşların görüşleri birinci derecede önem kazanmaktadır. Paydaş analizlerinin yanı sıra üniversitelerin kendi aralarında ve ilgili kurumlarla yapacakları toplantı ve görüş alışverişleri de son derece önemlidir.

Bu çalıştay, meslek yüksekokullarını bütüncül bir yaklaşımla ele alarak 7 üniversite ve 2 kurumdan alanında önemli tecrübeleri olan, uzman 9 konuşmacının katılımlarıyla gerçekleştirilmiş, meslek yüksekokullarında uygulamalı eğitim, öğrenci kariyer süreçleri ve kalite süreçleri temalarında önemli tecrübe aktarımları ve görüş alışverişlerinde bulunulmuştur.

Bundan sonraki süreçte, meslek yüksekokullarında uygulamalı eğitimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi, öğrenci kariyer olanaklarının geliştirilmesi, kalite akreditasyon süreçlerinin daha nitelikli yürütülebilmesi adına çalıştayda ele alınan konuların, uygulamaya konulması zaruridir.

Çalıştayın düzenlenmesinde emek ve katkıları bulunan başta rektörümüz Sn. Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ Hocamıza, tüm katılımcı hocalarım ve sektör temsilcilerine, düzenleme kurulu üyelerimize ve teknik destek sağlayan UZEM yetkililerimize teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunuyorum.

Saygılarımla.

Prof. Dr. Yücel GÜNEY
YOBÜ Rektör Yardımcısı/MEYOK
Koordinatörü
Çalıştay Düzenleme Kurulu Başkanı



AÇIŞ KONUŞMASI

Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ
Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörü

Sayın Rektörüm, Sayın Rektör Yardımcısı arkadaşlarım, çalışmaya katkı sunan bütün hocalarım, bu çalışmaya katılan, çalışmayı takip eden bütün öğrencilerime Bozok diyarından selam ve muhabbetlerimi gönderiyorum.

Üç ana başlıkta meslek okullarında uygulamalı eğitim, meslek yüksekokullarında kariyer süreçleri, meslek yüksekokullarında kalite süreçlerinin konuşulacağı ve tüm gün devam edecek programların meslek yüksekokullarımızın bugünü ve geleceğine dönük ciddi katkılar sağlayacağına inanıyor, çalıştayan başarılı ve verimli geçmesini temenni ediyorum.

Bilindiği üzere meslek yüksekokulları sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu ve her biri alanında yeterli bilgi ve beceriye sahip donanımda, “ara eleman” yani “aranan eleman” yetiştirilmesi amacıyla kurulmuş teknik okullardır. Teknik ve meslekî alan anlamında yükseköğretimin en önemli bileşenlerinden biri meslek yüksekokullarıdır. Hâl böyle olunca, ülkemizin geleceği olan gençlerimizin teknik, bilgi-beceri, donanım noktasında daha iyi bir noktada olması için meslek yüksekokullarımızın masaya yatırılması ve bu okullarımızda ciddi bir revizyonun yapılması gerekmektedir. En azından biz, bu düşüncededeyiz. Eksikliklerin tespit edilmeden yola devam edilemeyeceği, bir hakikattir. Türkiye’de pek çok alanda olduğu gibi, sanayi ve hizmet alanlarında dile getirilen ortak şikâyet konusu, nitelikli eleman gücünün azlığıdır. Bunun yolu meslek yüksekokullarımızda verilecek pratik ve uygulamalı eğitimin gözden geçirilmesinden, meslek yüksekokullarının kendi iç kalite ve kariyer süreçlerini gözden geçirmelerinden ve kendilerini düzeltmelerinden, yenilemelerinden geçmektedir. YÖK’ün güncel verilerine göre Türkiye genelinde malumunuz 1024 adet meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Yine, Türkiye geneli sayısı 8 milyona varan yükseköğretim öğrencilerinin 2 milyona yakını, meslek yüksekokullarında eğitim görmektedir. Bu rakamlar, ülkemizin geleceği adına hem büyük hem de umut vadeditici rakamlardır. Devletimizin büyük yatırımlarla fizikî imkân, teknik donanım, insan gücü istihdamı ile hazır hâle getirdiği okullarımızda bizlere düşen, istikbalde ülkemizi daha ileriye taşıma azmi ve gayretinde olan gençlerimizi, her donanıma sahip olarak yetiştirmek olmalıdır.

Hepimiz, Türkiye'nin bölgesinde ve küresel dünya ölçeğinde rakipleri ile yarışabilmesinin bilim, teknik ve teknolojinin yol açıcı gücü ve bu tekniğin başında yer alacak nitelikli insan gücüne sahip olmasından geçtiğini biliyoruz. Yükseköğretime, özelde bugün konumuz olması hasebiyle meslek yüksekokullarına bu zaviyeden bakmak ve bu açıdan bir vizyon belirlemek gerektiğini düşünüyorum.

Pandemi dönemi, hayatımıza pek çok kısıtlamalar getirirken uzaktan eğitim süreçleri ile eksiklerimizi gözden geçirme, değişen dünya ve salgının etkilerine karşı hazırlıklar yapmayı da zaruri kılmıştır. Bilindiği üzere, meslek yüksekokullarımızın da bu süreçte masaya yatırılması ve değerlendirmeye tabi tutulması, bu süreci avantaja çevirecek önemli bir adımdır diye düşünüyorum. Bizler de Yozgat Bozok Üniversitesi olarak merkez kampüsümüzde ve ilçelerimizde yer alan dokuz (9) meslek yüksekokulumuzda, akademisyenlerimiz ve öğrencilerimizle birlikte süreci en verimli ve istifade edici bir şekilde yönetiyor ve elimizden gelen çabayı gösteriyoruz. Bu maksatla meslek yüksekokullarımızın yaptıkları faaliyetlerin bir araya getirilip duyurulması noktasında geçtiğimiz ay e-bülten yayımladık. Yine meslek yüksekokulları arasında beraberliği ve koordinasyonu sağlamak üzere Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü kuruluşunu gerçekleştirdik. Tabii bu süreç esnasında meslek yüksekokullarının daha planlı ve programlı, konuşmamda da ifade ettiğim üzere amaca matuf bir hedefe odaklanmamız açısından önemliydi. Yüksekokullarımız bu açıdan ne yapıyor, var olan gücünüzü hangi ölçülerde kullanıyor, bu anlamda ara eleman yetiştirilecek bir kurum olarak öğrencilerimize ne sunabiliyoruz? Biz bunları, pandemi sürecini fırsata çevirerek yapmaya gayret ettik. Bu vesileyle emeği geçen arkadaşlarıma teşekkür etmek istiyorum.

Bugün malumunuz çevrim içi platformda da böyle önemli bir adım atmış bulunmaktayız. Bu çalıştayın hazırlanmasında, hazırlanmasından bu safhasına kadar çok büyük emeği geçen Rektör Yardımcımız Prof. Dr. Yücel GÜNEY'e ve tüm personelimize, teknik ekipteki arkadaşlarımıza teşekkür etmek istiyorum. Yine, başta söylediğim üzere bu çalışmaya değer katan, katkı sunan başta Rektörümüz olmak üzere bütün katılımcılara, sunumlarını gerçekleştirecek arkadaşlarıma şahsım ve üniversitem adına çok teşekkür etmek istiyorum.

İnşallah, meslek yüksekokullarımızın ortak sorunlarının masaya yatırılıp ortak çözümlerle Türkiye'deki meslek yüksekokullarının çok daha verimli, aranan, ara eleman değil aranan elemanların yetiştirilmesi süreçlerini birlikte ve beraberce, ortak noktaları bularak, hayata geçirebiliriz şeklinde düşünüyorum. Bizim bu temelde, meslek yüksekokullarında belli bir seviyeye ulaşmış, bütün üniversitelerimizle beraber çalışmaya hazır olduğumuzu ifade etmek istiyorum. Tekrar çalıştayın hayırlı olmasını diliyorum, hepinize saygılar sunuyorum...



AÇIŞ KONUŞMASI

Prof. Dr. Mehmet SARIBIYIK
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörü

Kıymetli Rektörüm, çalışmayı uzaktan veya yakından izleyen çok kıymetli katılımcılar, böylesine bir güzel programda sizlerle birlikte olmaktan onur duyduğumu belirtmek istiyorum, hepinizi bu pandemi sürecinde saygı ile muhabbetle selamlıyor, hepinize sağlıklı günler diliyorum.

Gönül arzu ederdi ki bu tip çalışmaları yüz yüze gerçekleştirmiş olalım ve konuştuklarımızı da belki aralarda da olsa pekiştirmek adına sorularla daha netleştirmiş olalım. Ancak dünyanın gündeminde olan pandemi, maalesef bizleri de bu şekilde bir çalışmaya itti. Bu çalışmayı gerçekleştiren tüm ekipteki arkadaşlara öncelikle teşekkür ediyorum. Yani, pandemi sürecinde de olsa bu çalışmaları boş vermedikleri için, önemseyip bizleri bir araya getirerek katkı sunmaya davet ettikleri için ayrıca teşekkür ediyorum.

Bugün sizlere, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nin başarılı bir şekilde yürüttüğü bir projeden bahsetmek istiyorum. Geleceğe, meslek yüksekokullarına ışık tutacağına inandığım ve birçok üniversite tarafından da uygulanmakta olan ya da uygulanma gayreti içerisinde olunan bir projeden bahsetmek istiyorum.

Özellikle almış olduğumuz geri bildirimlere göre şu anda yüze yakın üniversite bu projeyi uygulamakta ya da uygulamak için bir gayret içerisinde olmaktadır. Bahsettiğimiz projenin genel itibarıyla adı “+1 uygulamalı eğitim modeli”. Bu modelle kastettiğimiz meslek yüksekokullarındaki 4 dönemin 3 dönemini okullardaki teorik ve uygulamalı derslerden, 1 dönemini de tam zamanlı olarak 16 hafta süreyle uygulamada, iş yerlerinde geçirmekten bahsediyoruz. Bu çerçevede biz, aslında yeni kurulan, 2018 yılında kurulan, bir üniversiteyiz. Ancak Sakarya Üniversitesi geleneğinden gelen ve oradaki uygulamanın da başında olan bir kişi olarak aranızdayım. Aynı zamanda bu başarıya beraber imza attığımız, Rektör Yardımcısı arkadaşımız Prof. Dr. Sinan Serdar ÖZKAN da sizlere bu uygulamanın detaylarıyla ilgili bilgiler aktaracak. Ben, bu yüzden biraz yüzeysel geçeceğim. İşin uygulamaya yönelik kısmını da Rektör Yardımcısı aynı zamanda da meslek yüksekokulları koordinatörlüğü görevini yürüten arkadaşımız ifade edecek.

Biz bu çerçevede mottomuzu “Bilgiyle Beceriyi Birleştiriyoruz” olarak belirledik. Biliyoruz ki uygulama becerisi kısmı son derece önemli bir uygulama ve bundan da asla vazgeçmeyi düşünmüyoruz. Mesela geçen dönem için pandemide, uzaktan eğitim devam etti. Ancak biz, uygulama ile ilgili kısmı askıya almadık. Uygulamada, geçen dönem 2000'in üzerinde öğrencimiz işletmelerde uygulamaya devam ettiler. 16 haftada tam zamanlı olarak uygulamayı gerçekleştirdiler. Ve inanıyorum ki bu arkadaşlarımızın çoğunluğu, uygulamaya gittiği işletmelerde işe devam ediyorlar. Bu dönem içinde aynı şekilde uygulamayı, devam ettirmeyi düşünmüyoruz. Çünkü özellikle imalata yönelik işletmelerde nitelikli eleman, ara eleman ya da Sayın Rektörümüzün söylediği gibi aranan eleman ihtiyacı hat safhada. Biz dolayısıyla bu uygulamadan, bilgiyi beceri ile bütünleştirmekten vazgeçmiyoruz. Bugünlerde özellikle çokça konuşulan, meslek yüksekokullarına yeni kayıt yaptıran öğrencilerin uygulama yapmadan ya da okula gelmeden mezun olması gibi bir durum bizde söz konusu değıldir. Bu uygulama sayesinde bunu sahada gerçekleştiriyoruz.

Bu uygulama ile yıllardan beri konuşulan üniversite ile iş dünyası arasındaki iş birliğini de bir anlamda gerçekleştirmiş olduk. Birçok başarıyı beraberinde getiren, birbirini etkileyen, etkiledikçe pozitif sonuçlar ortaya çıkaran bir uygulamadan bahsediyoruz. Dolayısıyla nitelikli insan yetiştirmek, nitelikli insanları sanayinin, işletmelerin, iş dünyasının hizmetine sunmak için olanca gücümüzle çalışıyoruz ve bu modeli bir şekilde gerçekleştiriyoruz.

Sanayiye “Bizler öğrenci mezun ediyoruz, siz işe almıyorsunuz. Buradaki sıkıntı nedir?” diye sorduğumuzda direkt olarak karşımıza şu çıktı: “Sizin öğrencilerinizin uygulama becerisi yetersiz.” Dolayısıyla biz bir adım geriye, bu modelin doğuşuna doğru döndüğümüzde, dedik ki: “O zaman öğrencimize uygulama becerisi kazandırarak bizim onları nitelikli insanlar hâline getirmemiz gerekir”. Buradan hareketle aslında bütün işin doğuşunun buradan ortaya çıktığını söyleyebiliriz.

Malumunuz eğitimcilerin de yapmış olduğu, esas itibarıyla öğrenmenin uygulama ile yaparak olduğuna dair bilimsel çalışmalar da var. Biz hep, “derse gelmeyen öğrenciye biz ne anlatalım ne öğretilim?” şeklinde konuşuruz. Aslında eğitimcilerin yapmış olduğu bilimsel çalışmalar, sınıfta ancak öğrencinin %5 oranında eğitildiğini gösteriyor. Ama uygulama görerek, yaparak, yerinde gerçekleştirerek yapılmış olan eğitimin önemi son derece büyük olduğu için biz bu uygulamayı gerçekleştiriyoruz.

Yine düşündüğümüz zaman aslında nitelikli insandan bahsediyoruz. Nitelikli insanla ilgili olan kısımda da bir işletmeyi, bir firmayı ya da bir ülkeyi ya da bir üniversiteyi düşündüğünüz zaman girdinin bir dönüşüme uğraması ve bu dönüşümü sonucunda da çıktı olarak ürüne, hizmete dönüşmesi, bu süreçte nitelik kavramını da ortaya koyuyor. Dolayısıyla bizler de nitelikli insanla ilgili olan kısmı, yani insana bağılı olarak değışen her türlü imalatı, üretimi, hizmeti nitelikli bir şekilde yapmak için nitelikli insana ihtiyacımız var. Çünkü biliyoruz ki nitelikli insan ancak nitelikli bir iş üretebilir. Buradan da ancak nitelikli bir toplum ortaya çıkabilir. Ancak nitelikli bir toplumla güçlü Türkiye'yi inşa edebiliriz.

Türkiye'nin 2023 vizyonunda dünyanın “en büyük ilk on ekonomisi” içerisine girmesi için mutlaka ve mutlaka bizim katma değeri yüksek ürünler üretmemiz gerekiyor. Bunu nasıl gerçekleştirebiliriz. Nitelikli insanla, nitelikli ara ya da ana elemanlarla, nitelikli mühendislerle, nitelikli hizmet elemanlarıyla bunu gerçekleştirebiliriz. Dolayısıyla bizim mutlak surette katma değeri yüksek ürün geliştirmemiz, kaliteli üretim yapmamız ve iyi pazarlar oluşturmamız gerekiyor. Burada hiç kimse aslında işin dışında kalmıyor. Hep “üniversite-sanayi iş birliği” diye konuştuğumuz kelimeyi biz değiştirdik. “Üniversite-İş Dünyası İşbirliği ”ne dönüştürdük. Çünkü üniversitede sadece sanayiye yönelik insan yetiştirmiyoruz. Sağlık sektörüne yönelik de hizmet sektörüne yönelik de insan yetiştiriyoruz. Dolayısıyla biz “iş dünyasıyla iş birliğini” önemseyen bir modelle ortaya çıkıyoruz.

Bizim 2023 vizyonundaki belirtilen dünyanın ilk 10 ekonomisi içerisine girebilmemiz ve millî gelir girdabından kurtulmamız için bilgiden pazara giden yolu güzel bir şekilde inşa etmemiz lazım. Bilim, teknoloji, nitelikli ürün, nitelikli üretimle ölüm vadisinin üzerine bu köprüyü kurmadığımız müddetçe, nitelikli tasarım yapmadığımız müddetçe, nitelikli üretim yapmadığımız müddetçe ve bunları iyi bir şekilde satmadığımız müddetçe ülke olarak dünyanın ilk 10 ekonomisi içerisine girmemiz mümkün değildir. Dolayısıyla bunun içerisinde nitelikli insan faktörünü hiçbir zaman göz ardı edemeyiz. Bu anlamda Yükseköğretim Kurulunun da yapmış olduğu uygulamalı eğitim müfredatları gibi birtakım çalışmalar bulunmaktadır

Sayın Cumhurbaşkanımızın üniversitelerin açılış konuşmalarında ısrarla vurguladığı beceri eğitimi ile ilgili olan kısmı önemsiyoruz ve müfredatların bu şekilde uygulamalı eğitime yönelik yapılması ile ilgili olan kısım, Yükseköğretim Kurulu tarafından da teşvik ediliyor. Meslek yüksekokulların organize sanayi bölgelerinde kurulması, Mesleki Uygulamalar Yönetmeliğinin hazırlanması, lisans ve ön lisans programlarındaki program açma ve kapama ile ilgili olan çalışmaların yürütülmesinde yine YÖK yoğun bir çalışma yürütüyor. Bizler de bu çalışmaları ciddi anlamda önemsiyoruz.

Bunun yanında, Mesleki Yeterlilik Kurumu var biliyorsunuz. Mesleki Yeterlilik Kurumu da ülkemizdeki ara eleman diye adlandırılan kişiler başta olmak üzere tüm çalışanların meslek standartlarını belirliyor. Ulusal yeterliliklere uygun belge zorunluluğu getiriyor. Ulusal yeterlikleri seviyelerine göre düzenleyerek, her insanın hangi kademede nasıl çalışacağı ile ilgili çalışmalar gerçekleştiriyor. Formal eğitim olmayan alanlarda da meslek tanımlamaları yapıyor. Yetkilendirilmiş belge verecek kuruluşlar belirleyerek, ülkemizde çalışan insanların belgeli bir şekilde, diplomalı bir şekilde çalışması ile ilgili olan kısımda da birtakım faaliyetler gerçekleştiriyor. Bunlarla ilgili tabii ki kanuni düzenlemeler de var. Belki Sinan Hocam bunlarla ilgili detaylı bahsedebilir. Onun için esas itibarıyla ben şunu söyleyeyim, mum yakmak gerekiyor, hızlı bir şekilde ışık saçmak gerekiyor. Oraya-buraya takıldığımız zaman yol alamıyoruz.

Biz, 2011'den beri bu uygulamalarla uğraşıyoruz ve inanın üniversitelerin elindeki imkânlarla, hiçbir kanuni düzenleme yapmadan, bu uygulamaları çok rahat bir şekilde gerçekleştirebildiğimizin bir kanıtıyız.

Dolayısıyla “öyle mi olur, böyle mi olur, sanayiye gidince öğrenciye bir şey mi olur?..” gibi, birtakım düşüncelerle uğraştığımız zaman yol alamıyoruz. İnanın, şu ana kadar belki 40 bine yakın öğrenciyi iş dünyası ile buluşturduk, bu uygulama çerçevesinde. Bir elin parmağını geçmeyecek kadar sorunla karşılaştık ve yüzlerce belki binlerce öğrencimiz de şu anda iş dünyasında çalışıyor.

Bununla ilgili kanuni düzenlemeler, çok iyi bir şekilde imdadımıza yetişti. 6111 sayılı kanun, meslek yüksekokullarını 3308'in içerisine aldı. Aslında birçok sorunumuzu çözdü ama bu sorunu çözdüğüne dair iş dünyasını ikna etmekte güçlük çekiyoruz. Süreç içerisinde bu da gerçekleşecek. Dolayısıyla oralarda da bir sıkıntı olmadığını söyleyeyim. Devletimizin yapmış olduğu uygulamalarla bunları teşvik edecek bir takım kanuni düzenlemeler de yapıldığı, mesela 3+1 ile ilgili yani meslek yüksekokulundaki öğrenciyi iş dünyasına gönderirseniz, size işletmenin ödediği paranın bir miktarını geri iade ediyor. Fen ve Mühendislik alanlarında işsizlik fonundan, mühendislik öğrencisini, fen alanındaki öğrenciyi bir dönem iş yerine gönderirseniz, bunu asgari ücretin üçte biri kadar direkt olarak devlet ödüyor. Dolayısıyla devletimiz de üzerine düşeni bu anlamda gerçekleştirmekte kararlı bir şekilde hareket ediyor. Ve yıllardır konuştuğumuz bu “Üniversite-İş Dünyası iş birliği”, hani bizde bir tabir var “bal bal demekle ağız tatlanmaz” diye, bunu gerçekleştiren bir uygulamayı sizlerin huzurunda tekrar anlatmış oldum.

Şöyle bir hızlıca baktığımız zaman ne ile karşılaşıyoruz? Kazanım özetine baktığımızda, meslek yüksekokullarında altyapı yok diyoruz. Biz bu altyapıyı özellikle güncel teknolojinin takip edilmesi anlamında önemsiyoruz. Öğrencilerimiz bu altyapıyı üniversitelerde ihtiyaç duymadan çok rahat bir şekilde, üniversitelere ihtiyaç duymadan yerinde gerçekleştiriyorlar. Öğrenci tarafına baktığımız zaman öncelikle iş tecrübesi kazanıyor, kolay iş buluyor. Yani, biz öğrencimizi mezun ettiğimizde en çok istediğimiz nedir? Onun bir yere işe yerleşmesi. Öğrenci iş bulabiliyorsa, işletme elemanı bulabiliyorsa, öğretim elemanımız iş dünyası ile irtibat kurabiliyorsa, programlarımızı iş dünyasının istediği şekilde yenileyebiliyorsak daha geriye ne istiyoruz? Dolayısıyla bu model uygulanabilir, yapılabilir, geliştirilebilir ve hem akademik camiaya hem öğrenciye hem de iş dünyasına ciddi anlamda katkılar verecektir diye düşünüyorum.

Daha fazla vaktinizi almadan, detayları da Rektör Yardımcısı Sinan Serdar ÖZKAN Hocamın sunacağını göz ardı etmeyerek konuşmamı burada sonlandırmak istiyorum.

Dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum. Yine bu çalıştayın başarılı, verimli olmasını diliyorum. Hepinize saygılar sunuyorum...



Prof. Dr. Sinan Serdar ÖZKAN
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi
Rektör Yardımcısı

Sayın Rektörüm, Sayın Rektör Yardımcım ve değerli katılımcılar sizleri sevgi ve saygı ile selamlıyorum. 2011 yılından beri uygulamakta olduğumuz, meslek yüksekokullarında 3 + 1 uygulamalı eğitim modeli üzerinde konuşmamı sürdüreceğim.

Konuyu üç başlık altında topladım. Birincisi kısımda “Ön lisans eğitiminde beklentiler” bahsedeceğim. İkinci kısımda “Uygulamalı eğitim nedir? Uygulamalı eğitimden beklentiler nelerdir” konularına değineceğim. Son kısımda ise üniversitemizde uygulanan 3+1 uygulamalı eğitim modelinin detaylarını açıklayarak konuşmamı tamamlamış olacağım.

Girişimci üniversite nedir? Üniversitelerden beklentiler nelerdir? Üniversiteler; insanlığa değer katan, girişimci bireyler yetiştiren, evrensel nitelikte bilgi, teknoloji ve hizmet üreterek paydaşların geleceğine yön veren kurumlar olarak isimlendirebilirim. Bun tanım üzerinden yola çıktığımda; Hz. Adem'den günümüze kadarki süreçte dünyadaki en önemli varlık insandır ve biz onu şekillendirmekteyiz.

Bu durumu bir malzemenin üretim prosesi ile örneklendirecek olursak; girdiler, değişim ve çıktılar olarak modelleyebiliriz. Üniversiteler olarak bizim en büyük görevimiz bize emanet edilen gençlerimizdir. Üniversiteler gençlerimizi nitelikli bireyler olarak hayata hazırlarken; derslikleri, laboratuvarları, atölyeleri, kütüphaneleri gibi fiziki imkânlarını, sosyal aktivite merkezlerini ve akademisyenlerinin bilgi ve birikimlerini öğrencilere sunmaktadır. Ancak iş dünyası nitelikli iş gücü arayışında olduğu halde işsiz mezunlarımız mevcut olması bir tezat olarak ortaya çıkmaktadır. Bu da bizim şu soruları kendimize sormamıza neden oluyor; “O zaman bir yerde hata yapıyoruz”, “Bu hatayı nasıl tespit ederiz” ve “Çözüm yolumuz nedir”.

Bu durumda öncelikli olarak ihtiyacımızın ne olduğunu belirlememiz gerekmektedir. Peki ihtiyacımızı nasıl belirleyeceğiz. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi ve daha önceden de Sakarya Üniversitesi olarak belirlemiş olduğumuz bir hedef mevcut. Hedefimiz; gençlerimizin bilgi, beceri, olumlu davranış

ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insanlar yetiştirmedi. Üniversiteler olarak amacımızın da bu olması gerekiyor.

Mezunlarımız hakkında işverenler memnuniyeti araştırması yaptığımızda ,“Öğrencileriniz teorik bilgilerde çok iyi, teorik konularda bir sıkıntımız yok ancak, yetiştirmiş olduğumuz meslek yüksekokulu öğrencilerinde uygulama becerisi eksikliği mevcuttur”. Sonucu ortaya çıkmıştır. Akademik çalışmalarda öğrenme etkinliğini incelediğimizde bir dersi sınıf ortamında anlattığımızda, 24 saat sonra teorik dersin sadece %5’inin öğrencilerin aklında kaldığı, ancak uygulamalı derslerin ise 24 saat sonra %90’ının öğrencilerin veya bireylerin aklında kaldığı tespit edilmiş olup, birey kazanmış olduğun bu beceri ile hayatını sürdürdüğü ortaya konulmuştur. Teorik anlatımın önemi yadsınamaz fakat teoride öğrenilen bilgilerin uygulamaya aktarılması gerekmektedir. Bisiklet örneğini verecek olursak; sadece teorik olarak bisiklet sürmeyi anlatamayız, bireyin mutlaka bisikleti uygulamalı olarak kullanması gerekmektedir. Üniversitelerinde teorik olarak vermiş olduğu derslerin uygulama becerisini öğrencilerimize mutlaka kazandırması gerekmektedir.

Peki, biz uygulama becerisini nasıl kazandıracamız? Şu ana kadar üniversiteler öğrencilerine stajlar ile uygulama becerisi kazandırmayı hedeflemiştir. Stajlardan bağımsız olarak “Mesleki Uygulamalar” ile öğrencilerimize uygulama becerisini kazandırabiliriz. Mesleki uygulamalarda; uygulamalı dersler ve iş yeri uygulamaları olarak alt sınıflara ayırabiliriz.

Eğitim öğretim yapılmadığı aylarda yani yazın veya ara dönemde öğrencilerimiz staj yapmaktadır. Okullarda 20 ila 90 iş günü arasında uygulanmakta olan staj, programlara göre değişiklik göstermektedir. Staj bir veya birkaç periyotta yapılabilmekte olup aynı veya farklı işletmelerde yapma zorunluluğunun olduğu durumlarda mevcuttur. Denetimli veya denetimsiz, zorunlu veya isteğe bağlı olarak yapılmaktadır. Şu anda Türkiye’de uyguladığımız staj modellerinin bu şekilde özetleyebiliriz. Buradan bir çıkarım yapacak olursak; kısa süreli stajların verimsiz olmakta ve işletmelerde öğrenciler için uyum problemi oluşmaktadır. Maksimum 30 iş günü veya 20 iş günü olan stajlar da ise iş disiplini bozduğundan işletmelerce çok fazla ilgi görmemektedir. Diğer bir durum ise; Türkiye’deki eğitim öğretimde bulunan bütün kurumlarımız, staj programını yaz aylarında düzenlediğinden öğrencilerimiz staj yapacak işletme bulmakta zorluk çekmektedirler. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi olarak önerimiz, eğer öğrencilerimize stajla uygulama becerisi kazandıracaksak stajın minimum 40 iş günü ve 2 periyot halinde yaptırılması gerektiğine inanıyoruz. Stajları zorunlu ve denetimli bir şekilde yaptırmak zorundayız. Yani bir öğrencimizin bulmuş olduğu ve 30 gün boyunca gitmiş olduğu işletmeyi eğer denetimsiz yapacak olursak oradaki kazanımımızı ölçemeyiz.

Bir diğeri de mesleki uygulamalar. Mesleki uygulamalar önceden de belirtmiş olduğum gibi aslında uygulamalı derslerle iş yeri uygulamasını karşılıklı iki seçenek haline getirdi. Şu anda üniversitemizdeki okullarımızda öğrencilerimize teorik derslerimizin yanında uygulamalı dersleri de laboratuvar ve atölye uygulamalarıyla birlikte yapmaktayız. Bunun yanı sıra ikinci bir kazanım olarak +1 modelimizde işyeri

uygulaması dersi koyduk. İşyeri uygulaması dersimizde öğrencilerimizi ilgili alanlarda faaliyet gösteren işletmelere gönderiyoruz. Öğrencilerimiz burada bilfiil aday personel olarak işyerindeki sürecin içerisinde yer alıyorlar. Böylelikle öğrencilerimiz teorik bilgilerini sahada uygulama imkanına kavuşmuş oluyor.

Şimdi, işyeri uygulaması modellerini inceleyecek olursak; ülkemizde genel olarak 4 ana model karşımıza gelmektedir.

- Three Master Uygulaması (3+3 Modeli),
- Yarı zamanlı işyeri modeli,
- Bir dönem işyeri modeli ve
- Bir yıl işyeri modeli olarak sınıflandırılabilir.

Three Master Uygulamasında öğrenci üç dönem okulda teorik ders, üç denem işyerinden uygulama görmektedir. Bu modelde öğretim yılı üç döneme olarak planlanmaktadır. Yarı Zamanlı İşyeri Uygulaması modeli. Bu modelde; bir hafta 5 iş günü olarak kabul edilecek olursa 1 gün, 3 gün veya 4 gün işletmeye gönderip, geri kalan günlerde okullarda teorik eğitime devam edilmektedir.

Bir dönemi işyeri uygulaması modeli. Diğer adıyla 3+1 uygulama modelidir. Bu modelde öğrenciler bir dönem boyunca, 16 hafta işletmelere gönderilmekte olup, haftanın 5 veya 6 günü tam zamanlı olarak iş yerinde uygulama yapılmaktadır. Bu modelde öğrenciler işyerlerinde denetimli olarak uygulamalı dersler yapılmaktadır. Ayrıca bazı okullarda bir yıl süresince iş yerinde olan model de mevcut.

Diğer taraftan işyeri uygulamasının bazı okullarımızda seçmeli bazılarında ise zorunludur. İşyeri uygulaması dersinin seçmeli olduğu uygulamalarda, öğrencilerin iki seçeneği mevcut. Öğrenciler ya işyeri uygulaması dersini seçmekte ya da 3 tane seçmeli ders almaktadır.

Yine işyeri uygulaması dersinin denetimli veya denetimsiz olarak da uygulandığı modeller de vardır. İşyeri uygulaması dersi seçmeli olarak uygulandığı modellerde, genellikle denetimsiz olarak bu dersin gerçekleşmesini sağlamaktadırlar.

İşverenler ile yapılan görüşmelerde tam zamanlı ve denetimli olarak gerçekleştirilen işyeri eğitim modelinin işletme yapısına ve disipline daha uygun olduğu oraya çıkmıştır.

2011 yılında, Rektör Hocam meslek yüksekokulu müdürü, ben de meslek yüksekokulu müdür yardımcısıydım. Aynı zamanda hocamız meslek yüksekokulları koordinatörüydü (MEYOK koordinatörü). O dönem modelimizi kurgularken tüm işletmelerle, sivil toplum kuruluşları ile görüşmeler gerçekleştirdik. Bu görüşmeler sonucunda;

- İşyeri uygulaması kapsamında öğrencilerin yıl boyunca sürekliliğinin sağlanması,

- Öğrencinin haftada 2 gün iş yerinde bulunup sonraki günler gelmediğinde işletmelerin öğrenciler için bir planlama gerçekleştiremediği, bu nedenle işletme açısından tam zamanlı olmayan uygulamaların cazip olmadığı,

ortaya çıkmıştır. Bu görüşmeler ışığında üniversitemiz için modelimizi oluşturduk hayata geçirdik. Bu model de iş başında gerçekleştirilecek dersleri özellikle işyeri uygulaması şeklinde adlandırdık. Bu uygulamaları staj olarak ifade etmememizdeki amaç staj kelimesinin artık yıpranmış olmasıdır. Dolayısıyla biz yeni bir kavram ortaya koyduk ve 2011 yılında 3+1 modelini uygulamaya başladık.

Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi olarak öğrencilerimizin nitelikli bir şekilde yetiştirilmesi için en az bir dönem, işyeri uygulama dersi adı altında kamu veya özel kuruluşlarında zorunlu ve denetimli bir şekilde bu dersin uygulanmasını planladık.

Uygulamalı eğitim yapılmasında çözüm olarak kurguladığımız modelimizle 2011 yılından itibaren öğrencilerimizi iş dünyası ile birlikte yetiştirmek için 3+1 eğitim modeline geçtik ve böylelikle öğrencilerimize uygulama becerisine sahip nitelikli personel haline gelmesini sağladık.

Şimdi 3+1 eğitim modelini yani bizim modelimizi daha ayrıntılı olarak açıklayacak olursak, 3+1 eğitim modelinin amacı; öğrencilerinizin teknolojik gelişimleri takip edebilmesi, iş yerinin organizasyon yapısını tanınması, ileride çalışacak oldukları alanlarla ilgili bilgi edinmeleri, okulda almış oldukları teorik bilgilerin uygulama becerisine dönüştürülmesi, böylelikle aranan personel olması, iş deneyimi ve iş disiplininin oluşması, ekip ruhunu kazanması yani bireysellikten artık takım çalışmasına geçebilmesi, okulda edindiği bilgi ve deneyimlerini pekiştirilmesi ve böylelikle hedefimiz olan nitelikli mezunların ortaya çıkmasıdır.

Şimdi, 3+1 eğitim modelinin faydalarına bakılacak olursa üniversiteye, topluma, iş dünyasına ve öğrencilerimize faydalarını açıklayalım. Öğrencimizde faydaları nedir diye bakılacak olursa; uygulama becerisine sahip, takım çalışmasına yatkın, sorumluluk sahibi, iş hayatının şartlarını eğitim döneminde öğrenen ve tecrübe sahibi olan, yeteneklerinin farkına varmasını sağlayan ve böylelikle daha kolay iş bulma imkânı sağlaması şeklinde sıralanabilir. Öğrencilerimiz 4 ay süresince bir işletmede çalışmakta, işletme öğrencimizi, öğrencimiz de işletmeyi tanımaktadır. Böylelikle öğrenci daha erken yıllarda kariyer planlamasını gerçekleştirebilmektedir.

Üniversiteye yararları, ilk sıralarda daha yüksek puanlarla tercih edilebilmesini sağlayacaktır. İkinci olarak, iş dünyasının sorunlarının üniversite ile beraber çözmek. Üniversite- Sanayi işbirliğini sağlamak. Ortak Ar-Ge çalışmaları yapmak. Ortak Ar-ge çalışmalarına model nasıl katkı sağlayacak? Akademisyenlerimizin öğrencilerimizi zorunlu ziyaretler gerçekleştirmekte bu da akademisyenler ile işletmelerin arasında bağ kurmasına olanak sağlıyor. Dolayısıyla işletmelerde oluşan herhangi bir problemi kendisi veya üniversitedeki başka bir hocamıza yönlendirerek beraber projeler yapılması sağlanmaktadır. Böylece, üniversite-sanayi işbirliğine katkı sağlanmış oluyor. Ayrıca Akademisyenler

iş dünyası ile birlikte TÜBİTAK, KOSGEB vb. projeler ortak projeler yaparak Ar-Ge çalışmaları gerçekleştirilebiliyor. Akademisyenlerimizin işyeri ziyaretlerinin diğer bir faydalı yanı da iş dünyasıyla üniversitenin kaynaşması şeklinde karşımıza çıkıyor.

Uygulamanın işletmeler açısından faydalarına bakılacak olursak, işletmelerin personel alımlarında karşılaştıkları uyum süreci sıkıntıları oradan kalkmaktadır. Ayrıca işletmeler bu sayede işe başlangıç eğitimi yükünden kurtulmaktadırlar. 4 ay boyunca öğrencilerimiz işletmelerde uygulamalı eğitim almakta ve bu süreçte işletme öğrenciyi, öğrenci işletmeyi tanımaktadır. Böylelikle işletmeler öğrencilerimizi hızlı bir şekilde kendisine uygun personel olarak yetiştirmektedir. Böylelikle öğrencilerimiz hızlıca ilgili işletmelerde adapte olmakta ve çalışmaya başlamaktadırlar.

Topluma hizmet kapsamında modelimiz, işsizlik oranının düşmesi ve ülkenin kalkınması sağlamaktadır. Özet olarak; İş dünyasının nitelikli personeli beklentisini yine iş dünyası ile beraber yetiştiriyoruz. Yani iki tarafta elini taşın altına koyuyor. Toplum ve üniversitenin işbirliği içerisinde olması, güçlü aileleri ve toplumsal sorunlara çözümler sunuyor.

Şimdi 3+1 modeline daha ayrıntılı olarak ele aldığımızda, üniversitemizdeki MYO'larında okuttuğumuz 4 yarıyıllık planlarımızın 3. ve 4. Yarıyıllarını görüyorsunuz. Bu yarıyılları incelediğinizde, 4. Yarıyıl öğrencileri işletmelere gönderdiğimiz yarıyıldır. Atatürk İlke ve İnkılap Tarihi, Türk Dili, İşyeri Eğitimi, İşyeri Uygulaması, Staj Derslerini kapsamaktadır. Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi ve Türk Dili dersleri uzaktan eğitimle verilmektedir. Diğer bir deyişle, öğrenci 4. yarıyıldan seçmiş olduğu dersleri uzaktan eğitimle ile alabilmektedir. Dolayısıyla okula gelmesine gerek kalmamaktadır. Dolayısıyla 16 hafta boyunca öğrencimiz işletmede bilfiil çalışabilmektedir.

+1 uygulamasının 1. ve 2. yarıyılında öğrencimiz teorik veya uygulamalı dersleri okullarda sınıf ve atölyelerimizde görüyor. 3. yarıyıla yani 2. sınıfa geçtiği zaman öğrencinin, iş yerine gidebilmesi için ilk iki yarıyılın ortalamasının 1,8 olması zorunluluğunu bulunmakta. Eğer öğrenci 4. Yarıyıldan iş yerine gitmek istiyorsa 2. sınıf güz yarıyılındaki genel ağırlıklı not ortalamasının veya ilk iki yarıyıldaki genel ağırlıklı not ortalamasının 1,8 olması gerekiyor. İkinci sınıfta 3. ve 4. Yarıyıl dersleri hem güz hem de baharda açıyoruz. Böylelikle işyeri uygulamasına gidecek olan öğrencilerimiz, 4. YY derslerini seçerken diğerleri 3. YY derslerini seçme imkanı bulmuş oluyorlar.

3+1 modelini özetleyecek olursak; öğrencimiz işyeri uygulamasına 3. veya 4. dönemde yapabilmekte, ön şart olarak 1,8 ortalamaya sahip olması gerekmekte, süre olarak bir dönem yani tam zamanlı 16 hafta olarak uygulanmaktadır. Öğrencinin İşyeri uygulaması dersinin notu; danışman olarak atanmış öğretim elemanının verdiği not, işyerindeki sorumlu personelin verdiği not ve öğrencinin hazırlamış olduğu işyeri raporu notunun ortalaması alınmakta ve elde edilen not 65 ve üzerinde ise yeterli, değilse yetersiz olarak kabul edilmektedir.

Öğrencilerimizi işletmelerle buluşturmadan önce öğrencilerimizin taleplerine göre belirlemiş olduğumuz kriterlerimiz bulunmakta. Bu kriterler; güven, ücret, yemek, servis vb. Bu kriterlere göre öğrencilerimizi işletmelerle buluşturuyoruz. Öğrencilerin sigortalarını üniversite olarak biz yapıyoruz. İŞKUR kapsamlarında öğrenciler alınmışsa o zaman İŞKUR sigortalarını yapıyor. Ücretler işyeri tarafından karşılanıyor. Üniversitemizde İŞKUR'a ait bir ofis bulunmakta olup bu sayede öğrencilerimiz gerekli eğitimleri İŞKUR personelinden alabilmektedirler.

3+1 Modelimizin dayanağımız nedir? diye baktığımızda; 2011 yılında 6111 sayılı kanun ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında meslek yüksekokulları da alınmış oldu. Böylelikle, işletmelere öğrencilerimizi gönderirken 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre iş kazaları ve meslek hastalıklarını üniversite olarak biz yapıyoruz, aynı stajlarda olduğu gibi. Zorunluluk olarak baktığımız zaman 3308 sayılı kanun maddesinde; 10 ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının %5'inden az, %10'undan fazla olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim yapacak öğrencilere beceri eğitimi yaptırır. Dolayısıyla bu kanun çıkana kadar sadece teknik lisesindeki teknik lise öğrencilerini işletmeler alırken artık onların yerine meslek yüksekokulu öğrencileri de alabilmekteler. Meslek lisesi öğrencilerinin hayalinde üniversiteye girmek var. Bizim öğrencilerimizin büyük bir çoğunluğu ise çalışma hayatında yerlerini almak istemektedirler. Bu nedenle iş dünyası bu düzenleme sonrası MYO öğrencileri daha fazla tercih ediliyor.

Uygulamaya giden öğrencilerimize ücret ödenmesi yine kanunla güvence altına alınmıştır. 6764 Sayılı Kanun'a göre 20 ve üzeri personel çalıştıran işletmelerde 1/3'ü asgari ücretin, 20'den az çalıştırıyorsa 2/3'ünü işletme ödemek zorundadır. Daha sonra devlet belgelendirmek şartı ile 2/3'ünü tekrar işletmeye geri ödemesini gerçekleştiriyor.

Üniversitemiz 3+1 eğitim modelinde iş dünyasından öğrenci taleplerini web uygulamamız olan "Mesleki Uygulama Yönetim Sistemi" (MUYS) üzerinden yapmaktadırlar. Bu sistemle; öğrenci taleplerini almakta ve öğrenciler işletmelere yerleştirilmektedir. Sistemde firma kayıt kısmı mevcut, firmalar ilk önce kayıt işlemini gerçekleştiriyor. Firmanın kayıt işlemi onaylandıktan sonra, programımız arasından istedikleri seçerek öğrenci talep edebiliyorlar. İşletmelerin yapmış oldukları tercihleri ilgili program başkanının sistemine yansıyor. Program başkanı öğrencilerimizin eğilimlerini de göz önünde bulundurularak yerleştirme işlemi gerçekleştiriliyor. İşletmelere mesaj ile yerleştirilen öğrencilerin bilgileri iletiliyor.

Her dönemin başında paydaşlarımızla birlikte bir yerleştirme töreni yapıyoruz. Yerleştirme törenimize; ilimizin üst yöneticileri, bürokratları ve STK temsilcileri ile gerçekleştiriyoruz. Ancak bu yıl pandemi olduğu için yerleştirme törenini gerçekleştiremedik.

2012 yılından 2019-2020 Bahar Yarıyılı dahil 26.765 öğrenciyi işletmelerle buluşturduk ve 40.000 talep aldık. Öğrencilerimiz, öğretim elemanlarımız ve işverenlerimizle 3+1 eğitim sonrasında memnuniyet anketleri düzenliyoruz. Bu memnuniyet anketlerine göre güçlü ve zayıf yanlarımızı belirleyip dönem sonunda iyileştirmeye gidiyoruz. 2010 yılından beri yapmış olduğumuz anketler sonucunda öğrenciler de %88, işyeri ve öğretim elemanlarının da %90 memnuniyet var.

3+1 eğitim modeli bize ne kazandırdı diye baktığımızda; sektör ile beraber öğrencilerimizin ve öğretim elemanlarımızın buluşmasını sağladı. Her yıl yaklaşık 70 iş adamı ile çarşamba günü öğleden sonraları sektörlerle buluşma günlerine gerçekleştirdik. Yine her yıl 100 önemli iş insanımızı derslerde öğrencilerimize buluşturuyoruz. Paydaşlarımızla toplantılar gerçekleştiriyoruz. Paydaşlarımızla danışma toplantıları yapıyoruz. Bu toplantıların sonucunda oluşan önerilere göre müfredatları mızı güncelliyoruz.

Üniversitemiz bünyesinde kariyer ofisi ve şehrin tüm aktörlerinin bir araya geldiği bir sinerji grubu oluşturduk. 2011 yılında meslek yüksekokulumuzun bahçesinde işletmelerin öğrencilerimize kendi firmalarını tanıttığı bir etkinlik olarak başlayan sinerji faaliyetimiz büyüyerek fuar halini aldı. Artık şehrimizin aktörleri ile birlikte SAGİF (Sakarya Ar-Ge, Girişimcilik ve İnsan Kaynakları Fuarı) fuarını düzenliyoruz. +1 eğitim modeli sayesinde işletmelerle aynı yönden bakıyoruz.

“Başlamak için mükemmel olmak zorunda değilsiniz; fakat mükemmel olmak için başlamak zorundasınız.” sözü önemsiyorum. 2011 yılında sadece Sakarya Üniversitesine bağlı iken başlamış olduğumuz +1 eğitim modelinin diğer üniversitelere yayılması bizi gururlandırıyor.

Mevlâna'nın bir sözü ile bitirmek istiyorum. “Aynı dili konuşanlar değil, aynı duyguları paylaşanlar anlaşır”. Aynı duyguları paylaşmak dileklerle, teşekkür ederim. Saygılarımla...



Prof. Dr. Erdal IRMAK
Gazi Üniversitesi
Meslek Yüksekokulu Koordinatörü

Bir durum tespiti yaparak konuşmaya girmenin sağlıklı olacağını düşünüyorum. Bunun için de öncelikle manzaraya bakalım istiyorum.

“Son 20 yılda ülkemizdeki meslek yüksekokullarının gelişimi nedir?” diye baktığımızda, 2020 Aralık ayı itibariyle sayı olarak yaklaşık 939 tane meslek yüksekokulumuzun olduğunu görüyoruz.

Son zamanda vakıf üniversiteleri dediğimiz üniversitelerin meslek yüksekokullarına da önem verdiğini görüyoruz. Öğrenci sayılarına baktığımızda da gitgide artan bir öğrenci sayısı olduğunu görüyoruz.

Özellikle devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan meslek yüksekokullarındaki öğrenci sayılarımız ciddi anlamda artıyor. 31 Aralık 2020 tarihi itibariyle baktığımızda 3 milyon civarında öğrenci sayımız var. Bunların içerisinde dikkat çeken bir unsur da açık öğretim ve uzaktan öğretim yöntemleri ile de meslek eğitimi verilmeye çalışılıyor olmasıdır. Ancak bir taraftan uygulamalı eğitimin, işyerinde bizzat işbaşı eğitiminin öneminden bahsedilirken, uzaktan öğretim yöntemleri ile öğrencilerin en azından bir yarıyıllarını uzaktan değil bizatihi işbaşında geçiriyor olmalarının mutlaka programın bir şartı olarak öne sürmemiz gerektiği de tartışılabilir.

Kontenjanlar konusunda, meslek yüksekokullarında yerleşme oranının ciddi seviyede yüksek olduğunu görüyoruz. Tüm rakamları olmasa da en azından son yılların rakamları incelendiğinde örneğin, 2020'nin rakamına baktığımızda yaklaşık 380 bin kontenjan açılırken, bunun 349 binine yerleştirme yapıldığını görüyoruz. Bu noktada rakamların sevindirici olduğunu söyleyebiliriz. Bizim için dikkat çeken unsur diğer unsur, meslek yüksekokullarına yerleşmede 2017'de ciddi bir düşüşün olmasıdır. Bu düşüşün nedeni, 2002-2017 yılları arasında uygulanan sınavsız geçiş (METEB) uygulaması olabilir. Yöntemin 2017 yılında kaldırılması ile yerleştirme oranının %91'den %63'e kadar indiği görülmektedir. Ancak sınavla geçişin ilerleyen yıllarında bu oranın tekrar %89-%92 civarına çıktığı da görülmektedir. Bu noktada örgün eğitim sürecinde yaşadığımız zorluklardan birini görüyoruz. Şöyle ki meslek yüksekokullarımızdaki ön lisans programlarımıza yerleşen öğrencilerimizin yaklaşık %49'u mesleki ortaöğretim kurumlarından gelmektedir. Mesleki ortaöğretim kurumları dediğimiz endüstri meslek

liseleri veyahut da Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri gibi ortaöğretim kurumlarından gelen öğrencilerin toplama oranı ise %51'dir. Dolayısıyla zaten 3 yarıyıl olan eğitim ve öğretim programımız süresince bu öğrencilerimize bir mesleği öğretmek konusunda bazı sıkıntılar yaşıyor muyuz? Evet, yaşıyoruz. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinden gelen öğrencilerimiz daha mı kolay uyum sağlıyor? Evet, çok daha kolay uyum sağlıyor. Ara öğrencileri konuya uyumlaştırmak, temel beceriler kazandırmak konusunda sıkıntılar çekmekteyiz. Bu durumla özellikle makine, metal gibi programlarda karşılaşmaktayız. Bu tablonun soru işareti koyabileceğimiz ve ileride kıymetli hocalarımızın görüşlerini de alarak tartışabileceğimiz bir konu olduğu kanaatindeyim. Meslek yüksekokulları özelinde değindiğim bu konu, esasen yükseköğretim kurumlarımızın tamamının en önemli sorunlarından biridir.

Şu an devlet üniversitelerinin meslek yüksekokullarında öğretim üyesi başına 216 öğrenci düşmektedir. Öğretim elemanı başına hesapladığımızda yani öğretim görevlilerini de dahil ettiğimizde 45'e ancak düşürebiliyoruz. Malumlarımız üzerine bu sayı, gelişmiş ülkeler dediğimiz OECD ülkelerinde 15 ila 17 arasındadır. Dolayısıyla öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayımız, OECD ülkelerinin hemen hemen 3 katıdır. Bunu da meslek yüksekokullarımızın dezavantajlarından birisi olarak değerlendiriyorum. Öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayımızın da azaltılması gerektiğini ifade edebiliriz.

Ayrıca ciddi bir mezun kitlesi ile de karşı karşıyayız. 2019 güncel verilerine baktığımızda, doğrudan meslek yüksekokullarından mezun olan 197 bine yakın öğrencimiz bulunmaktadır. Bunun içerisine açık öğretim ve uzaktan öğretim uygulamalarından mezun olan gençlerimizi de kattığımızda her yıl aşağı yukarı 300 bin civarında bir meslek yüksekokulu mezun grubu ile karşılaşırız. İçinde bulunduğumuz manzara bu şekilde özetlenebilir.

Eğitim kısmına geldiğimizde ise, mesleki eğitim veriyor iseniz ilk olarak teorik eğitim mi, uygulamalı eğitim mi şeklinde bir soru ile karşılaşırız. Bununla alakalı yapılan hemen hemen tüm çalışmalarda Edgar Dale'nin yaşam piramidi diye bahsettiğimiz, “öğrenme piramidini” görürüz.

Bu piramit bize, hepimizin kabul ettiği bir durumu gösteriyor. Öğrenci odaklılığı ve katılımı yani eğitilen bireyin öğrenme sürecine katılımını ne kadar aktif hâle getirebilirsiniz, bu bilgi, beceri ve yetenek kazanımında, öğrenme çıktılarının öğrencilere aktarımında sizi en etkili hâle getiriyor. En etkili yöntem şudur: “Öğrendiğiniz bir şeyi birine anlatmak”. Bu %90'ların üzerinde kalıcı öğrenme sağlar. Zirvede o vardır. Onun dışında yaparak, uygulayarak öğrenmek de son derece önemlidir.

Mesleki eğitimden bahsediyorsak teorik eğitim mi, uygulamalı eğitim mi ikileminde bizim açımızdan uygulamalı eğitim, her zaman önemli olacaktır. Uygulamalı eğitimi yani yaparak ve yaşayarak öğrenmeyi nasıl sağlayacağız? Bunun çok daha kalıcı ve etkili olduğunu biliyoruz. Hatta iddialı bir şekilde konunun artık tartışmaya kapalı olması gerektiğini söyleyebilirim. Yani, mesleki eğitimde teorik eğitim mi, uygulamalı eğitim mi, sorusunun artık tartışmaya da kapatılması lazımdır. Uygulamalı eğitim kesinlikle gereklidir.

Uygulamalı eğitim denilince şu an için meslek yüksekokullarımızda veya genel olarak mesleki ve teknik eğitim veren mühendislik fakültelerimizde. 3 tane modelin varlığından söz edebilmekteyiz. Bunlardan birisi işletmede mesleki eğitim, diğeri staj, bir diğeri de uygulamalı ders yöntemidir. Bu konuda özellikle Sakarya Üniversitesi tecrübeleri öncülük yaptı, biz takip ettik. Bizatihi bununla alakalı Sayın Rektörümüzün de değerli çalışmaları bulunmaktadır.

İşletmede mesleki eğitim nedir? İşletmede mesleki eğitim olarak neyi kastediyoruz? Esasen, öğrencilerimize okulda, dersliklerde, laboratuvarlarda, atölyelerde değil de bizzat sanayinin içerisinde, bizzat iş yeri ortamında bilgi, beceri ve yetkinlik kazandırmak istemekteyiz. Bu, işletmede mesleki eğitimin özüdür. Amiyane bir tabirle, hocalarımızın da çok sık kullandığı bir ifadeyle, *“Bir öğrenci çekiç sesini, bizatihi torna sesini, CNC sesini duyarak, bizzat o atmosferi soluyarak, yani illaki burada meslek yetmez, kastımız öğrencinin işletmede bir fiili iş olarak bir şeyler yapması değil, aynı zamanda o atmosferi soluması, o sesleri duyması, o minibüse binip o sanayi ortamın içine gitmesi, gelmesi...”* Dolayısıyla burada bütün hâlinde bir yaşam sürecinden bahsediyoruz. Burada esasen öğrencimizin sürece adaptasyonundan bahsediyoruz. Onun için gerçek iş ortamı ve mesleki eğitimden bahsediyoruz. Bu, öğrencilerin gerek bireysel gelişimlerinde gerekse mesleki gelişimlerinde son derece önemli bir konudur. Çünkü bizatihi yaparak, o ortamı yaşayarak, o ortamı teneffüs ederek, mesleki kariyerlerine yön veriyor ve mezun olduktan sonra da gerçekten o sektörün içerisinde var olmaları gerekiyor mu? Var olmak istiyorlar mı? Bunu henüz öğrenciyken görebiliyorlar. Aksi takdirde mezun olduktan sonra bir yıl, iki yıl ilgili sektöre girip, memnuniyetsizlik duyarak farklı bir sektöre atılmak durumunda kalmaktadırlar. Buna karşın, öğrenciyken o ortamı görebilmesi son derece önemlidir. Onun için bunu sadece mesleki gelişim değil, sosyal gelişim olarak da öğrencinin çok ciddi bir şekilde sektörü ve mesleği tanıması olarak görmek gerekmektedir. Bu anlamda öğrencilerimizi uygulamalı eğitime yönlendiriyoruz.

Meslek eğitiminin staj olarak nitelendirilememesi, eğitim-öğretim dönemleri içerisinde yapılabileceği ve ders olarak değerlendirilmesi bir gerekliliktir. Bahsedilen eğitim bir uygulama değil, bir derstir. Bizatihi transkriptte yer alan bir ders uygulaması olarak değerlendirildiğini ifade etmekteyiz.

İşyeri eğitimindeki amaçla stajdaki amaç biraz farklıdır. Bu yorumu birçok uygulamada tecrübe kazanmış yüksekokullarımızda da görüyoruz. Stajdaki amaç, öğrenciye doğrudan bilgi, beceri, yetkinlik kazandırmak değildir. Zaten kazanılmış olan, eğitim öğretim süreci içerisinde planlanmış ve öğrenciye aktarılmış olan bilgi, beceri ve yetkinliklerin pekiştirilmesi ve geliştirilmesidir. Yani stajda sıfırdan bir şey kazandırmazsınız.

Ortalama 40 günlük staj ortamında öğrenciye bilgi, beceri, yetkinlik kazandırmak, yani üçlü piramidi bir araya getirmek son derece zordur. Staj ancak verilen bilgi, beceri, yetkinliğin geliştirilmesi veya pekiştirilmesidir. Staja bu açıdan bakmamız lazım. Dolayısıyla, işletmedeki mesleki eğitimle staj

birbirinden çok farklıdır. Staj bir ders olarak değerlendirilemez, sadece öğrencinin iş yeri ortamını görmesini ve becerilerini geliştirmesini sağlayan bir uygulamadır.

Bir diğeri de uygulamalı derstir. Sınıf ortamında verdiğimiz derslerin uygulama kısımları, bizatihi hocanın kendisinin yürüttüğü kısımlardır.

Burada, bizler için üniversite-sanayi iş birliğini geliştirmek ve uygulamalı eğitim öne çıkmaktadır. Amaç ve beklentiler artık motto olan “Ara Değil, Aranan Eleman” veya “Ara Değil Ana Eleman” mottosudur. Öğrencilere okuldaki laboratuvar ölçekli, atölye ölçekli deney setleri üzerinde değil, bizatihi gerçek iş hayatındaki gerçek ekipman ile eğitimini sağlamaktır. Çünkü en gelişmiş meslek yüksekokulumuzun dahi laboratuvarlarında bulundurduğu ekipmanlar, deney düzenekleri, öğrenciler için kullandıkları eğitim materyalleri sınırlıdır. Yani öğrencinin burada gördüğü herhangi bir şeyle sanayiye, sektöre çıktığı zaman gördüğü şey arasında fark vardır. Oradaki bir tezgâh ile buradaki herhangi bir ekipman ya da deney ortamı, birbirinden farklıdır. O halde öğrenci bizatihi uygulamalı eğitimde gerçek sektördeki ekipmanı kullanarak bir yarıyılı geçirdiği için uygulamalı eğitim son derece önemli çıktılar sunmaktadır.

İşverenler açısından baktığımızda, ek maliyet olmadan direkt oryantasyon eğitimi vermeden, sadece bir işçiyi veya bir çalışanı veya bir ara elemanı ister beyaz yaka ister mavi yaka olsun herhangi bir çalışanı iş yaşamına uyumlaştırabilmektedir. Bir işyerinde sabah kaçta geliriz? Akşam kaçta gidilir? Yemeğe nasıl gidilir? İş güvenliği kuralları nedir? Çalışma kuralları nedir? Gibi temel kuralları öğretebilmektedir. Açıktan alım yapıldığında bunun için en az 2-3 ay geçmekte, o kişinin gerçekten sizin iş disiplininize uygun olup olmadığını anlamanız, onu ciddi bir şekilde değerlendirip değerlendirmeyeceğinizi anlamanız, tanımanız 2-3 ayınızı almaktadır.

İşverenler ile şöyle bir fırsat konuşacağız. Öğrencinin 4 ay boyunca ücretini devlet, sigortasını meslek yüksekokulu karşılıyor. Yani işveren kafasında çok düşük bir maliyet ile potansiyel bir eleman profili oluşturuyor. Örneğin; iş yerine 5 tane iş yeri eğitimi öğrencisi gönderilmiş ise, beşinin arasında bir değerlendirme yapıp, hemen kendisine uygun olanı istihdam edebiliyor. Bu son derece önemlidir. Hedeflerimiz temel olarak bunlardır.

Kıymetli Rektörümüz Mehmet SARIBIYIK Hocamızın Mesleki Eğitimde +1 Uygulama Eğitim Modeli isimli kitapçık şeklinde tüm meslek yüksekokulları yöneticileri ve paydaşlarının okuması gereken bir yayını bulunmaktadır. Bu yayında da belirtildiği üzere kısa süreli stajların gerçekten verimsiz sonuçlandığı, öğrenim çıktılarını tam olarak kazandıramadığı ve işverenler tarafından da stajyer talebinin azaldığı görülmektedir. Ciddi düşünen işverenler, daha uzun vadede hem işletmeye faydalı olabilecek hem de ileride potansiyel olarak, tam istihdamını sağlayabileceği insan kaynaklarını istiyorlar. Dolayısıyla işletmede mesleki eğitim hem üniversiteyi geliştiriyor hem iş üretiyor hem işletmeye katkısı oluyor hem de meslek kazandırıyor. Özetle öğrenme piramidindeki en alt seviyeye doğru öğrencilerimizi yaklaşıyor diyebiliriz.

Yükseköğretim kurumunun “Yükseköğretimden Endüstriyel Nitelikli İnsan Gücü Projesi” isminde, 2018’den beri sürdürülen çok ciddi bir projesi bulunmaktadır. Biz de bu proje içerisinde on bir meslek yüksekokulundan biriyiz. Gazi Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu olarak bu projeden faydalanıyoruz. Projeye dâhil olmak için bir tek Meslek Yüksekokulunun OSB içerisinde kurulmuş olması şart bulunmaktadır. Öğrenci başına 5.400 TL (doğrudan Meslek Yüksek Okulu Müdürlüğü’nün, buna herhangi bir şekilde üniversite yönetimi de müdahil değil veya o para o kalemi alıp başka bir yerde de kullanılmıyor) destek verilmektedir. Doğrudan meslek yüksekokulunun gelişimi için kullanılan öğrenci başı 5.400 lira. Her bir programda, 1. sınıfla 2. sınıftan 40’ar öğrenci olmak üzere, ciddi bir katkı sağlayabiliyor. Bu da meslek yüksekokullarımızın farkında olması gereken konulardan birisidir.

İşin güzel yanlarını hep öne çıkardık, mutlaka olması gerekenleri hep söyledik. Lesson Work dediğimiz yaşanan tecrübeler de paylaştık. Peki, karşınıza ne tür sorunlar çıkıyor? Ben biraz da onlardan bahsederek konuşmamı bitirmek isterim. En önemli sorun birçok meslek yüksekokulunda sektörle ilişkilerin sınırlı olması, işyeri bulunamamasıdır. Eğitim imkânlarını sunacak işyerleri ile bağlantı bulunmaması, ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. O hâlde meslek yüksekokullarımızın gerek işyeri eğitim koordinatörlükleri olsun gerek yüksekokul yönetimi olsun gerekse üst yönetimde rektörlük, rektör yardımcıları nezdinde olsun, sektör ziyaretleriyle OSB bölgelerindeki kümelenmelerin liderleri ve kümeler ile görüşerek sektör ilişkilerini geliştirmesi gerekmektedir. Bu durum bana göre en önemli sorunlardan birisidir.

Bir diğer genel sorunda, meslek yüksekokullarının önemli bir kısmının alanına uygun olmayan bölgelerde kurulmasıdır. Örneğin, Yozgat’ı bilmiyorum ama afaki olarak, Yozgat’ta demir çelik fabrikası yokken demir çelik üzerine bir programı kurmamalı veyahut da her alana uygun o bölgenin kaynaklarına o bölgedeki potansiyel istihdamlara uygun meslek yüksekokulu programlarını kurmak son derece önemlidir.

Maalesef meslek yüksekokullarımızda sosyal imkânlar da biraz sınırlıdır. Genellikle ilçelerde ve merkez kampüslerin dışında kuruldukları için öğrencilerimiz sosyal imkânlardan mahrum kalabiliyor. Bu da meslek yüksekokullarının sorunlardan birisi ve bu bağlamda toplumdaki itibar da düşebiliyor.

Programların ders içeriklerinin yetersiz olduğunu görüyoruz. Gazi Üniversitesi olarak bunu bir kurala bağladık, her 3 yılda bir tüm programların güncellenmesini sağlıyoruz. Program Açma-Kapama ve Güncelleme Yönergesi çıkarttık. Bu, son derece önemlidir. En azından her 3 yılda bir ders programlarının ve içeriklerinin güncellenmesini önemli görüyoruz. Bir diğeri, programlara yerleşen öğrencilerimizin çoğunlukla Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri dışındaki mezunlardan oluşmasıdır. Bazen sorun olarak karşımıza çıkıyor ancak eminim bunun faydalı yönleri de vardır. Anadolu liselerinden gelen bir öğrenciyle mesleki ve teknik anadolu liselerinden gelen öğrenci arasında uyum ve motivasyon açısından fark oluşmaktadır. Çünkü 3 program, 3 sömestir bu öğrencilere eğitim verilebilmektedir. İşyeri eğitim dönemine çıktıktan sonra, 3+1 modelimizde 3 sömestirin hemen hemen

bir smestri YK derslerini de almaktadırlar. Yani net olarak mesleki dersler aslında toplayacak olsanız 2 dönemlik bir hattınız mevcut. O iki dönemde de en azından altyapısı olan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinden gelmiş, biraz mesleki bilgi birikimi olan bir ğrenci olduğunda, eğitimi çok daha rahat, daha verimli bir şekilde verebiliyorsunuz.

İş bulamayan lisans mezunlarının ön lisans mezunlarının işlerine başvurmaları da Türkiye'nin kangren sorunudur. Mühendislik seviyesindeki veya 4 yıllık okul seviyesindeki insanların normalde beyaz yaka olarak çalışması gerekirken mavi yaka dediğimiz kısma başvurduklarını görüyoruz. Bu da ciddi anlamda sıkıntılı sonuçlar oluşturmaktadır. İşletmelerin biraz çekingen ve tereddütlü davrandığına bizzat şahit oldum. Gazi niversitesi zeline, geçen dönem göreve başladığımda, pandemi, küresel salgın sürecinde olduğumuzdan dolayı, öğrencilerimizi işyeri eğitimine göndermedik ve ikinci sınıfta gönderme kararı aldık. Hâl böyle olunca şu an önümüzdeki bahar döneminde yaklaşık 400 tane öğrenciyi aynı anda işyerine gönderme durumumuz ıktı. İşyerlerini ayarlarken kimi işletmelerin süreci bilmediklerini fark ettik. Öğrenci para istiyor, ben bunu vermek istemiyorum, öğrenciye ücret ödeyecek miyim, ödemeyecek miyim? Hâlbuki biraz önce ifade edildiği gibi, bu konuda yasal bir zemin mevcut. Hatta ödediği parayı geri alabilmesi için devlet desteği de bulunmaktadır. İşyerlerinden diğer işverenleri bilinçlendirme için de görüşmeler yaptık.

Yaşadığımız en önemli sorunlardan birisi de uygulamaya yönelik sorunlar. Uygulamaya yönelik iki tane sorunumuz mevcuttur. Bu sorunlardan birisi iş yeri eğitimi süreci uygulama koordinasyonunda yaşanan eksiklikler. Örneğin, ğrenci işletmedeyken iş kazası geçirebiliyor. İzin alabiliyor, sağlık raporu alabiliyor. Öyle bir durumda, sigortasını niversite yatırdığı için ğrenci izin deyken ya da iş başında değil iken sigortasını kesmezseniz o gün için çok ciddi cezalar gelebiliyor. Bu ceza sigorta primini yatıran olduğumuz için doğrudan yüksekokula ya da eğitim kurumuna geliyor. Bu durumla ilgili çözümler bulmaya çalışıyoruz.

Öğrencilerimizden aldığımız en büyük şikyetlerden birisi, iyi işletmelere neden not ortalaması iyi olanlar öğrencilerin gittiği yndedir. Neticede somut verilerle öğrenciler eşleştirilmek isteniyor. Örneğin, Ankara'da çok ciddi firmalardan birisi olan bir savunma sanayi firması, en fazla 10 ğrenci alabiliyor. On kişi seçmek zorundasınız ve firma, somut tek ölçüt not ortalaması olur diyor. Ancak bazı öğrenciler de bu duruma el becerisinin olduğunu ya da düşünme yetisinin çok fazla olduğunu gerekçe göstererek tepki gösterebiliyor. Bu durumu masaya yatırdık. Bunun üzerinde başka hangi tür ltleri geliştirebileceğimizi araştırmaktayız.

Son olarak eğitim sonrası değerlendirmelerine değinmek istiyorum. Bu konunun biraz da ciddiye alınması gerektiği kanaatindeyim. Eğitim sonrası değerlendirmelerde yaşanan sorunlardan kastım, ğrenci işletmeden geldikten sonra bölümlerde kurulan ikişer üçer kişilik değerlendirme heyeti ile, ikişer üçer dakikalık kısa kısa sunumlar şeklinde olmaması gerektiğidir. Bu basit ve alelade teknik yerine daha ağırlıklı ve işi daha iyi ölçebilen bir değerlendirme yöntemi geliştirilmelidir. Mezunlarla iletişimin,

özellikle işveren memnuniyet anketi ya da öğrenci memnuniyet anketi gibi uygulamaların da önemli olduğunu düşünüyoruz.

Toparlamak gerekirse, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayılarını ifade ettik, bunları geliştirilmesini önemli görüyoruz. Bazı ön lisans programlarının güncelliği kalmadığından, iş hayatında da karşılığı bulunmamaktadır. Çünkü sektör ve iş hayatı değişen, dinamik bir yapıdır. Bu konu merkezi idare tarafından elden geçirilmelidir. Meslek yüksekokulunda görev yapan ve yapacak öğretim elemanlarının motivasyonu da önemli bir konudur. Neticede saha uygulayıcıları öğretim elemanlarıdır ve iş yükünün çoğu da öğretim elemanlarının üzerindedir. Yüksekokul idarecileri ve yöneticileri ufkunu ve vizyonumuzu ne kadar geniş tutarsa tutsun sahada işveren ve öğretim elemanları olacaktır. Meslek Yüksekokulunda görev yapan bir öğretim elemanının motivasyonu ne kadar artırılırsa, çalışma düzeni, barışı ve mutluluğunu ne kadar üst seviye çıkarılırsa, öğretim elemanından o kadar faydalanılabilir. Görülen o ki, bazı üniversiteler bu durumu aşmış ama aşamayan üniversitelerimiz de mevcut. Örneğin, meslek yüksekokulunda kadrolu bir doçent, bir profesör enstitülerden danışmanlık alabilmek, orada ders açabilmek konularında sıkıntıya düşebiliyor. Çünkü enstitüler genellikle anabilim dalları, fakültelere bağlı işliyor. Dolayısıyla bunun gerek üniversitelerin iç dinamiği içerisinde gerekse daha büyük çerçevede, belki de genel bir mevzuat çerçevesinde ele alınması gerekiyor.

Meslek Yüksekokulu ibaresi “2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda” ve “2914’te” geçmiyor. Sadece bir yerde tanım olarak geçiyor ama esas bağlayıcı hükümlerin olduğu kısımlarda özellikle mali ve sosyal haklarla ilgili kısımlarda “Meslek Yüksekokulu” ibaresi geçmiyor. Sadece yüksekokul ibaresi geçiyor. Dolayısıyla meslek yüksekokullarındaki bölüm başkanlarına, idari görev yapan müdür ve müdür yardımcılara maliye ciddi anlamda ceza yazabiliyor. Bunu bizatihi Gazi Üniversitesinde yaşadık. Bu da yasal düzenlemelerle bir an önce boşlukların doldurulması gereken konulardan birisidir.

Ben sözlerimi kısaca şu şekilde tamamlamak istiyorum. Konuşmamda genel olarak; “uygulamalı eğitimin önemi, Türkiye'deki manzara ve temel olarak soru ve sorunlar nelerdir?” gibi bu konuların üzerinde kısa kısa bir kesit çizmeye çalıştım. Bir farkındalık oluşturmaya çalıştım. Böyle bir önemli çalışmayı düzenlediğiniz için tekrar en kalbi duygularıyla teşekkür ediyorum. Katkı sağlayan gerek her iki değerli rektörümüze gerekse diğer katılımcılara teşekkürlerimi arz ediyorum. Saygı ve muhabbetlerimi sunuyorum.



Öğr. Gör. Mesut Ertan GÜNEŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu

Bursa Uludağ Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, uygulamalı eğitim konusunda çalışmalarını kuruluşundan itibaren Bursa sanayisinin çeşitli kuruluşları ile sürdürebilen ve son yıllarda da sektörle ilişkilerini ileri seviyelere getirmiş olmanın mutluluğunu yaşayan bir eğitim süreci ortaya koymaktadır. Sizlere; neler yaptık, bizim organizasyon şemamız içerisinde neler var, onlardan bahsedeceğim.

Bursa Uludağ Üniversitesi 86-87 yılında sanayicilerin talebi ile ilk meslek yüksekokulunu açmıştır. Otomotiv ve tekstil sanayinin merkezi olan ilimizin lokomotif kuruluşları, Fiat Grubu'nun yönetim kurulu üyeleri, Sönmez Holding'in yönetim kurulu üyeleri ve Besler Sucuk şirketinin talepleriyle yani sektörün talepleriyle, sektörün nitelikli eleman ihtiyacını 86 yılında öngörüp Uludağ Üniversitesi'nden böyle bir teknik eğitimin açılması ve ilgili başvuruları ile ilk eğitim süreci başlamış oldu.

Bursa Meslek Yüksekokulu ismiyle kurulan ilk Meslek Yüksekokulu 7 programla eğitime başladı. Sonra bölümlendi, yine kendi içinde teknik bilimler ve sosyal bilimler olarak ayrıldı. Sonra da ilçelerde de açılarak bugüne kadar yenileri eklendi. Bugün 15 Meslek Yüksek Okulu faaliyetlerini sürdürmekte ve bu 15 Meslek Yüksek Okulunda 19.503 öğrenci mesleki teknik eğitim almayı sürdürmektedir. Bu Meslek Yüksekokullarımızda hepsi ISCED'97 kriterlerine göre belirlenmiş 34 bölüm altında 53 farklı programda ön lisans eğitimi vermekteyiz. Uzunca yıllardır mesleki eğitim birimlerimiz faaliyetlerini en üst seviyedeki yönetimimiz yani Rektörlerimizin meslek yüksekokullarının sektörle ilişkilerini mutlaka sağlıklı bir zeminde sürdürülebilmesi ile ilgili kurulmuş olan MEYÖK koordinatörlüğü altında sürdürmektedir. Tartışılmaz bir konudur ki mesleki eğitim, üniversite-sanayi işbirliği ile mümkündür. Bu bağlamda, öğrencilerin mesleki eğitimde sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikleri kazanabilmesi için sektörle ilişkilerimizi sürdürmemiz, bu ilişkilerin de güçlü olması, devamlılık arz etmesi gerekmektedir. Bu nedenle meslek yüksekokulları koordinatörlüğü içerisinde 2 farklı danışma kurulu hizmet vermekte, meslek yüksekokulu koordinatörlüğüne bilgi akışı sağlamaktadır.

Toplantılarda, yenilikler konusundaki çıktılar tartışılmakta ve mesleki eğitimde ders müfredatları, fiziki alanların kullanımı, öğretim elemanlarının eğitimi, hizmet içi eğitimler, sektörün ziyaretleri, sektör temsilcilerinin önde gelen, bilgi seviyesi yüksek teknik mühendislerinin birimlerimize gelerek ders yürütmesi gibi çok alanda, çok geniş bir yelpazede ilişkilerin ortaya konulduğu iki temel kurulumuz bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi sektör temsilcilerinden oluşan MEYOK danışma kuruludur. Kurul, Bursa Sanayi Ticaret Odası'nın temsilcilerinden oluşmakta, kamunun önemli kurumlarından temsilciler bulundurmaktadır. Kurul, “MEYOK Müdürler Toplantısında” meslek yüksekokulları müdürleri ile değerlendirme toplantıları yapıyorlar ve tavsiye kararlarını sunuyorlar. Bir de 53 farklı programın da meslek yüksekokullarında kendi içinde danışma komiteleri vardır.

Danışman komitelerinde hem sektör temsilcileri hem de mezun öğrencilerimiz yer almakta ve bir de mutlaka o programın program başkanı ve öğretim elemanları bulunmaktadır. Bu değerlendirme toplantılarında da genellikle verilen derslerin içeriği tartışılır. Bu içerik yenileme, genellikle danışma komitelerinin toplantıları sonrasında MEYÖK kuruluna gelir, tartışılır ve her senenin ilkbaharı olmadan senatoya sunulur. Yani, yeni derslerin konulması ders içeriklerinin sektörü taleplerine göre yenilenmesi ve Meslek Yüksekokulu programları danışma komitesi ile yapılan toplantılarda ortaya konulan çıktılardır. Bu çıktılarda meslek yüksekokulları koordinatörlüğüne gelerek tavsiye kararları müdürler seviyesinde tartışmaya açılır.

Bizim insan kaynağımızın seçimi ve motivasyonu bu kurullarla kurulan ilişkilerimizde en önem verdiğimiz faaliyetlerimizden bir tanesidir. Mesleki eğitim maalesef aileler ve öğrenciler tarafından çok önemsenmeyen hatta “Meslek Yüksekokulu mu kazandınız?” şeklinde, öğrenciye ikinci sınıf eğitim aldığı konusunda baskı yapılan bir eğitim türüdür. Bu nedenle Bursa'da sanayicilerin bizden daha heyecanlı olduğunu, mesleki eğitimde iyi yetişmiş insanları fabrikaların içerisinde, sektöre katkı sağlayacağı konusundaki motivasyonlarının bizden daha yüksek olması sebebiyle işyeri eğitimi uygulamalarında son derece kolaylıklar yaşadık. Biz, Dünya Bankasının kredileri ile kurulmuş laboratuvarlarda eğitime başladık. Son derece nitelikli bir altyapısı olan bir yüksekokula başlanmıştı ama teknoloji geliyor ve artan öğrencisi sayılarımıza da bu teknoloji yetişemediği için fiziki alanların kullanımı konusunda sektöre ihtiyacımız var. Çünkü sektörün üretimde teknolojik yenilikleri takibi, bizden daha hızlı oluyor. Avrupa Birliği projesi, altyapı projeleri gibi projeler de dâhil olmak üzere meslek yüksekokullarının altyapı değişiklik projeleri, sanayinin hızlı değişimine yetişememektedir.

Yeni meslekler konusunda sektörden daha hızlı dönüşler alıyoruz ve bu dönüşler yeni program açmamızı ya da müfredatın değişmesini sağlıyor. Bu toplantılar bunun çıktılarını sağlayan ve çok kıymet verdiğimiz önemli toplantılardır. Bu toplantıların sonundaki mesleki eğitim sürecinin yetkinlik kısmı önemlidir. Teorik bilgiyi meslek yüksekokullarında verebiliyoruz. Kendi laboratuvarlarımızda becerinin bir kısmını uygulamalı derslerle kazandırabiliyoruz ki Dünya Bankası kredileri ile kurulduğumuzdan, endüstriyel ağırlıklı eğitim müfredatımızda derslerin çoğu uygulamalı derslerden oluşmaktadır. Hatta

bir buçuk ay 1. sınıfta, bir buçuk ay da 2. sınıfta staja giden, iki farklı stajın zorunlu olduğu eğitimler vardı. Daha sonra meslek yüksekokulu müfredatlarında uygulama saati kaybı yaşadık ve dolayısıyla beceri konusunda meslek yüksekokulu öğrencilerinde bir zafiyet oluştu. Bu beceriyi kendi laboratuvarlarımızda kazanabiliriz. Ama güncel ve sektörün talep ettiği beceri onların fabrikalarında gerçekleşen üretimde kullanılan ekipmanlar, avadanlıklar, programlar, yazılımlar, bunlara hâkimiyet de söz konusu ki dolayısıyla mesleki eğitim sektöre ilişkin kaçınılmaz bir gerçektir. Bu mesleki eğitimde öğrencinin öz güvenle yetkinlik kazanması, sorumluluk alabilmesi mümkündür. İşyeri eğitimi uygulamaları, 3+1 uygulamaları, öğrencinin firma kültürünü elde etmesi, firmadaki sorumluluk zincirindeki yerini bilmesi, işyeri disiplini alması yani yetkinlik kazanmasını sektörle sağlamamız mümkün oldu. İş yeri eğitimine giden öğrencilerimiz onlar için bu sanki bir rütbeymiş gibi firma kimliklerini kemerlerini takarak sınıfa giriyorlar. Hatta iş yeri eğitimine giden öğrenciler sınıfa daha bir egolu gelmeye, derslerini daha disiplinli takip etmeye, daha güzel ödevler getirmeye başladı. Dolayısıyla bu öğrencilerimizin çoğu için hemen işe girmeleri ile ilgili hiçbir sorun yaşamadık. Sektöre çok kolay uyum sağladılar. Hatta mühendislik fakültelerine dikey geçişte çok iyi bir istatistiğe de sahibiz.

İş yeri eğitimi dersine gelecek olursak, Uludağ Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulunda iş yeri dersi eğitimini 3. yarıyıl ve 4. yarıyıl, 4 seçmeli ders yerine geçen 12 AKTS'lik bir ders olarak uyguluyoruz. Bu ders, haftanın 2 günü, perşembe ve cuma günleri uygulanmaktadır. Bu eğitime gitmeyen öğrenciler, perşembe ve cuma günleri seçmeli derslerini alıyorlar. Perşembe ve cuma günü fabrikaya giden öğrencilerimiz de bu iki günü kullanıyorlar. Eğer sektör, firma ya da öğrenci isterse perşembe, cuma ve cumartesi günü, haftanın üç gününü firmada geçiyor. İş yeri uygulaması dersi, 14 hafta boyunca devam eden denetimli bir derstir. Derse birden fazla öğretim elemanı atıyor, bölüm altlarına açıyoruz. Bölüm altında açılan tüm programlardan sorumlu öğretim elemanları belirliyoruz ve bu sorumlu öğretim elemanları fabrikada öğrencilerin kazanımlarını denetliyorlar.

Denetleme, mesleki yeterliliklerin bu öğrencilerden mezun olduktan sonra istediği konu başlıklarını da içeriyor. Mesela, mesleki yeterlilikler iş sağlığı güvenliği kurallarına hâkim olmalı diyorsa bir öğrenci ve öğrencilerin raporlarında "İş Sağlığı Güvenliği" kurallarının yer alıp almadığını yılsonu sınavlarında denetliyoruz. Raporlama yetkinliği istiyorsa, mesleki yeterlilik kurulu, yani alınan verileri, üretim verilerini bir çıktı halinde raporlayıp bunu sunabilme yetisi kazanmış olmasını istiyor ve dolayısıyla yapılan yılsonu sınavında, bu öğretim elemanları, kurulunda yapılan sınavlarda, hem MYK'nın öncelikleri dikkate alınarak bir dosya hazırlanmış mı? Bu dosyaya ilişkin yetenekler kazanılmış mı? İş yerindeki iş yeri sorumlusu, işyeri eğitimi eğitim birimi sorumlusunun raporları bu konu ile ilgili yetkin mi? Yani bunun staja benzememesi için stajda yaşanan öğrenci denetim sıkıntısını yaşamamak için sınav koordinasyonumuz ve işyeri koordinasyonumuz arasındaki ilişkilerde bir sorun yaşamamak adına başlangıçta doğru kurguladık.

Tabii firmalarla sorun da yaşadık. Bu nedenle Bursa'daki bütün STK'larla toplantılar düzenledik. Ticaret ve Sanayi Odasının bütün meslek alt komitelerinin toplantılarına öğretim elemanlarımızla birlikte katıldık. Tanıştık, okulumuza davet ettik. Okulumuzdaki kurullarda yer almalarını sağladık. Okulumuza konuşmacı olarak davet ettik. Öğrenci projeleri şenliğimiz diye bir uygulamamız var yılsonunda. Bu projelerde danışmanlık yapmalarını ve proje koordinasyonundaki jüride yer almalarını sağladık. Yılsonunda mekatronik programı ile seracılık süs bitkileri programının birlikte yaptığı bir multidisipliner projeyi, şehirdeki sektörlerden bir temsilci mühendisin de katıldığı toplantı ile yılsonunda bu projelerini değerlendirdik, onurlandırdık, öğrencilerimizle paylaştık. Dolayısıyla sektörü, öğrenciyi ve aileleri de işin içine soktuğumuz yılsonu şenliklerini, proje şenlikleri ile sağladık. Bunu nasıl sağladık? İşyerlerinin temsilcileri, STK'ların yönetim kurulları, Sanayi Ticaret Odası'nın içerisindeki komitelerle sıkı ilişkileri hep taze tutarak, hep gündemde tutarak bu süreç devam etmektedir.

İş yeri eğitimleri dersinde 14 hafta sonunda iş yeri eğitim sorumlusu, ders yürütücüsünü ve dönem içi faaliyetleri yürüttüğü bu dosyanın sınavı ile öğrencinin akademik başarısı ortaya konuluyor. İş yeri eğitimi dersi, bazı iş yerlerinde evrildi. Haftanın üç günü öğrenciyi bazı fabrikalara işyeri eğitimi için gönderiyoruz. Bu fabrikalar, özellikle ikinci öğretim öğrencilerini talep etti. Haftanın üç günü işyeri eğitimi, iki günü de staj için gitmelerini, böylelikle öğrencinin 5 gün fabrikada tam zamanlı olarak, hukuksal çerçeveyi de göz önünde bulundurmamak şartıyla, üretimde yer almasını istediler. Özel protokollerle yaptığımız bu uygulamada ikinci öğretim öğrencisi 5 gün fabrikaya gidiyor. İkinci öğretim öğrencilerinin saat 4'te paydosu yapılıyor. Fabrika onlar için bir servisle okullara gelmelerini sağlıyor. Akşam kumanyalarını veriyor ve 5 gün geldikleri için asgari ücret veriyor. Çok önemli Bursa'nın kurumları bu uygulamamıza destek verdiler ve bu kurumlar mülakatla, aynı bir iş başvurusu gibi insan kaynakları temsilcileri ile yüksek GANO'lu ya da GANO şartını yerine getiren, tüm istenen, talep edilen programdaki öğrencilerle mülakatlar yapılıyor ve öğrencileri kendileri seçiyorlar. Bu mülakatlarla 5 günlük eğitim süreci başlıyor.

Bir de protokol yaptığımız diğer firmalar var. Bu firmalar 5 iş günü ile ilgili staj ve işyeri eğitimini birleştirmemizle ilgili süreçte asgari ücret veriyor. Öğrencinin bütün sosyal haklarını veriyor, sigortasını da yapıyorlar. Bazı firmalarla, sağlanan hukuksal çerçevede işyeri ve stajı da birleştirerek haftanın 5 günü ve işyerinde asgari ücret alarak, aynı zamanda bütün sosyal haklardan da firmanın sorumlu olduğu bir başka protokolümüz de vardır.

Sektörel ilişkilerde şunu önemsedik: "Bu sorumluluklarımız kim olmalı, sektörel ilişkileri kimler görecektir?" Dolayısıyla her programın sektörel ilişkilerden sorumlu bir öğretim elemanı, kariyer merkezi var. Sektörel ilişkileri en tepede onlar yönetiyor ve meslek yüksekokullarına gelen, staj ve işyeri eğitimi taleplerini, iş taleplerini onların tepedeki koordinasyonu ile yürütmekteyiz.

Sektör ilişkilerinin sürekliliğinin sağlanması, sürekli ziyaretlerle mümkündür. Öğrenci proje danışmanlıkları, öğrenci proje şenlikleri, jüri üyelikleri ve yılsonu şenlikleriyle sanayicilerin ayağını

kampüsten eksik etmemeye çalışıyoruz. Uzman seminerleri konusunda uzman, yetişmiş teknik personeli, fabrikalarda çalışan personelin öğrencilere sundukları seminerler, öğrencilerin motivasyonunu son derece yükselten önemli faaliyetler arasındadır.

Öğrenci ve ailelerinin mesleki eğitime sempatisini artırmak için televizyon programları yaptık. Yerel TV'lerde tüm programlardaki öğretim elemanlarının kendi programlarını anlattıkları, kazanımları anlattıkları programlar yaptık. Bu programların hem öğretim elemanlarının kişisel mesleğine olan motivasyonu arttırdığını gözlemledik hem de halktan mesleğimizle ilgili olumlu sonuçlar oldu. Canlı bağlantılarla programa ilişkin sorular soruldu. Programın bu kadar önemleneceğini bilmiyorduk aynı TV kanalı ikincisini yaptı. Dolayısıyla hocaların motivasyonu, halkın bilinçlendirilmesi ve iyi nitelikli öğrencinin mesleki eğitimi seçmesi bizim mottolarımızdan bir tanesiydi. En yüksek puanla öğrenci almak arzusu, ÖSYM'nin yaptığı sınavlarda en iyi puanı almış öğrenciyi kazanmak ve onun eğitimi.

Tabii ki mesleki liselerden gelen öğrencilerin avadanlıklara hâkimiyeti tabii ki daha kolaydır. Bir takım teknik terimlere hâkimiyeti tabii ki daha kolay ama grafik tasarım programında düz liselerden gelmiş öğrencilerin başarısı da inanılmaz. Hayrete düşürecek kadar dikkat çekici. Dolayısıyla her program için mesleki temel eğitim almış öğrencilerin, meslek yüksekokuluna geldiğinde daha başarılı olduğu da söylenemez. Bu her program için geçerli bir durum değildir. Ama ailelerin ve öğrencilerin motivasyonu, halkın bilinçlendirilmesi son derece önemli bir konudur. İyi nitelikte bir üretim yapmak, ekonomisi güçlü bir ülke elde etmek insan kaynağıyla mümkündür.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum. Bu değerli organizasyonu tertip eden ve katkı sağlayan tüm hocalarımıza teşekkürlerimi iletiyorum.



Cemil Arda TAŞKIRAN
KOSGEB Girişimcilik Daire Başkanlığı
Daire Başkanı

Sizlere özellikle KOSGEB'in meslek yüksekokullarındaki öğrencilerimizin yararlanabileceği iki farklı destek programından bahsetmek istiyorum. KOSGEB olarak aslında 13 farklı destek programı yürütüyoruz. Bu destek programları içerisinde geleneksel ve ileri girişimci destek programı, bir de işletme geliştirme destek programının altında yer alan nitelikli eleman istihdam desteğinden bahsedeceğim.

Geleneksel girişimcilik ve ileri girişimcilik desteğinden bahsetmeden önce çok kısa eğitimlerden bahsetmek istiyorum. Girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması ve başarılı işletmelerin kurulması amacıyla 2010 yılından bu yana girişimcilik eğitimleri düzenliyoruz ve bu kapsamda düzenlenen eğitimlere yaklaşık bir buçuk milyon vatandaşımız katılım sağladı. Bu eğitimleri 2019 yılında online platforma taşıdık. Şu anda online platform üzerinden herhangi bir ücret ödemeksizin tüm vatandaşlarımız, öğrencilerimiz de dahil olmak üzere "e- devlet" üzerinden katılım sağlayıp herhangi bir mekân, zaman kısıtlaması olmaksızın eğitimlerini tamamlayabiliyorlar.

Eğitimlerimiz, 16 modülden oluşuyor. İlk 8 modülümüz geleneksel girişimcilik eğitimi, diğer 8 modülümüz ise ileri girişimcilik eğitimi. Geleneksel girişimcilik eğitimini, genellikle hizmet sektöründe iş yeri açmayı düşünen girişimcilerimiz için tasarladık. İleri girişimcilik eğitimimizi ise imalat sanayinde işyeri açmak isteyen ve yazılım sektöründe iş yeri açmak isteyen girişimcilerimiz tamamlıyorlar. İleri girişimcilik eğitimini alabilmek için geleneksel girişimcilik eğitiminin tamamlanması lazım. Bu eğitimler birbirleri ile bağlantılı eğitimler. Katılımcılar, bu eğitimlerimizi e-devlet üzerinden girip ücretsiz bir şekilde tamamlayıp bir sertifika alıyorlar. Yaklaşık 19 aylık süreçte 155 bine yakın girişimci adayımız çevrimiçi girişimcilik eğitimlerimizi tamamladılar. Eğitimlerin sonunda düzenlediğimiz anketle %90'ın üzerinde memnuniyet sağlandığını belirledik. Bu eğitimleri tamamladıktan sonra ise işyeri kuranlara desteğimiz var. Öncelikle eğitimlerimizin için web adresimizden giriş yapabiliyorsunuz. Ayrıca e-devlet üzerinden de geçiş sağlayabiliyorsunuz. Eğitimleri almak için herhangi bir ücret ya da koşul yoktur. Herkes girip bu eğitimleri alabiliyor.

Geleneksel girişimcilik destek programı ise biraz önce bahsetmiş olduğum geleneksel girişimcilik eğitimini tamamladıktan sonra sertifikasını alan girişimcilerimiz, iş yerini açtıklarında geleneksel girişimci destek programına başvururlarsa 65 bin TL'ye kadar KOSGEB'in bir desteği alabilirler. Başlangıçta hibe olarak, şahıs şirketi ise 5000 lira sermaye şirketiye 10 bin liraya kadar bir kuruluş desteği veriyoruz. Bunun dışında her yılın sonunda işletmemizin performansını ölçüyoruz. Bu performansında işletmenin yanında çalıştırmış olduğu personellerinin sigorta girişlerine bakıyoruz ve belli bir sigorta giriş prim gün sayısına erişmiş ise 20 bin TL'ye kadar da performans desteği sağlıyoruz. Örneğin, toplam prim gün sayısı 180-539 gün olan bir kişi çalıştırdığınızda birinci yılın sonunda 5000 TL'lik bir performans desteği almaya hak kazanıyorsunuz. Genç iseniz ya da kadın, engelli, 1. derece şehit yakını, gazi iseniz 5'er bin TL'lik pozitif ayrımcılık uygulayıp 20 bin yerine 25 bin TL'lik destek sağlıyoruz.

Son olarak da tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan NACE kodlarında faaliyet gösteren girişimcilerimiz, ihtiyaç duyduklarında sertifikaları bizden talep edebiliyorlar. Bu bahsetmiş olduğum 65.000 TL'nin tamamı hibe şeklinde geri ödemeli değil. Hizmet sektöründe özellikle iş yeri açan girişimcilerimiz eğitimlerini tamamladıktan sonra geleneksel girişimcilik destek programından faydalanabiliyorlar. İleri girişimci destek programımızda ise KOSGEB'in web sayfasında ileri girişimci programı faaliyet konuları tablomuz var. Lütfen bu tablomuzu inceleyin. İmalat sektöründe yer alan işletmelerimizin NACE kodlarının dağılımı var burada. Düşük, orta düşük, orta yüksek ve yüksek teknoloji düzeyine göre her bir sektörün hangi teknoloji seviyesinde olduğunu gösteren tablodur. Burada tablonun önemi makine teçhizat desteğinde ortaya çıkacak. Yine geleneksel de olduğu gibi kuruluşlar desteğimizde de gerçek kişi işletmelere 5000 TL, sermaye şirketlerine 10.000 TL veriyoruz. Performans desteğimizde de yine aynı şekilde yine her yıl 20 bin TL olmak üzere iki yıl boyunca 40 bin TL kadar performans desteği sağlıyoruz. Burada geleneksel girişimcilik destek programından ayrılan nokta ise imalat sanayindeki girişimcilerimizin makine teçhizat ve yazılımlarınızı da hibe olarak destekliyoruz. Eğer siz orta düşük teknolojili bir imalat sektöründe iş yeri açarsanız, 100 bin TL'ye kadar makine teçhizat ve yazılımlarınızı KOSGEB'den talep edebilirsiniz. Orta yüksek teknolojide 200 bin TL, yüksek teknolojide de 300 bin TL olmak üzere bir makine teçhizat ve yazılımlarınızı talep etme şansınız var. Burada son olarak da geleneksel girişimci destek programından farklı olarak mentörlük ve danışmanlık desteğimiz var. 10 bin TL'ye kadar danışmanlık almanız söz konusu hepsini topladığımızda yine sertifika desteğimizde burada toplamda 375 bin TL'ye kadar eğer yüksek teknolojide iseniz KOSGEB'in ileri girişimci programından faydalanmanız söz konusudur. Eğer daha düşük teknolojili imalat sektöründe yer alıyorsanız 175 bin TL'ye kadar ileri girişimci programından faydalanmanız mümkündür. Tabi bu destek programlarının bazı ön koşulları da var. Onlardan da bahsetmek istiyorum. Birinci önceliğimiz eğitimlerin tamamlanmış olması. Eğitimleri tamamlamadan iş yeri açmıyoruz. Öncelikle eğitimi tamamlıyoruz sonra iş yerini açıyoruz. İkinci şartımız şu; kurucu ortaklık payının en az %50 olmasını istiyoruz ve iki yıllık bu destek programı süresince de bu oranın altına düşmesini

istemiyoruz. Daha önce kurulmuş olan bazı işletmeleriniz olabilir çünkü biliyorsunuz devlette kaynaklar, sınırlı olduğu için gönül istiyor ki her girişimcimizi destekleyelim ama burada önceliğimiz yeni işini açacak olan girişimcilerimizdir. Onun için 3 yıl öncesine kadar herhangi bir gerçek kişi statüsünde işletmenizin olmamasını istiyoruz. Ya da herhangi bir tüzel kişilikte %30'un üzerinde bir ortaklığınızın olmamasını istiyoruz. Ama siz başka bir yerde sigortalı olarak çalışmışsanız herhangi bir sorun bulunmamakta, direkt kendi iş yerinizi açıp başvuru yapabiliyorsunuz. Burada önemli noktalardan bir tanesi, ileri girişimci tablosunun NACE kodlarına göre iyi incelenmesidir. İş yerinizi kurduktan sonra KOSGEB veri tabanına kaydınızı gerçekleştiriyorsunuz. Eğitimle öğrendiklerinizle bir iş modeli hazırlıyorsunuz. Bu iş modeli ile özellikle hangi iş kolunda iş yeri açtığınızı, gelirlerinizi, giderlerinizi, KOSGEB'den talep ettiğiniz makine ve teçhizatları gider kalemlerinizi giriyorsunuz ve en sonunda kurula değerlendirilmek üzere veriyorsunuz. Şu anda pandemiden dolayı tüm kurullarımız online olarak gerçekleştirilmektedir. Kurul sizi online olarak dinliyor. Eğer kurul tarafından da desteklenmesi uygun görülürse 375 bin TL'ye kadar ileri girişimcilik destek programından faydalanabilirsiniz. Bunun dışında ben bir de nitelikli eleman istihdam desteğinden bahsetmek istiyorum. Biraz önceki destekler, kendi iş yerinizi açmanız durumunda başvuracağınız destekler. Nitelikli eleman desteği ise, siz bir iş yeri açmak istemiyor olabilirsiniz fakat herhangi bir yerde sigortalı olarak işe girecekseniz bu destek programında mutlaka haberinizin olması gerektiğini düşünüyorum. Burada KOSGEB olarak işe giren kişinin net maaşınız karşılıyor. Tabii yine bazı koşullarımız var. İşe giren kişi daha önce o işletmede son 12 ay içerisinde istihdam edilmemiş olacak. Yani yeni bir kişi olacak. Bunun dışında mevcut işletmenin son 2 aylık SGK tahakkuk fişlerinin toplamda 120 gün olmasını istiyoruz. Örneğin; iş yerinde 2 kişi çalıştığını varsayalım aylık 30 günden 2 ayda toplam 120 gün ediyor. Yani 1 kişi çalıştıran bir işletme nitelikli eleman istihdam desteğinden faydalanamıyor ama 2 kişi yanında sigortalı çalışan bir işletme üçüncü bir kişi olarak yeni bir istihdam olarak sizi almak istediğinde biz bu kişiyi destekliyoruz. Destek tutarımız 50.000 TL. 120 gün koşulu, Öncelikli Teknoloji Alanları Tablosunda belirtilen öncelikli teknoloji alanlarında veya teknopark sınırları içerisinde faaliyet gösteren işletmeler için aranmıyor. Aylık limitlerimiz var burada da mezuniyet durumuna göre değişiyor. Fakat meslek yüksekokulu mezunu birisi, bu destekten faydalanmak istediğinde aylık net asgari ücretin 1.25 katına kadar bir üst limitimiz var. Bu da yaklaşık 3500 TL'lik bir tutara denk geliyor. Burada sizin maaşınızın yüzde altmış 3500 TL'ye gelecek şekilde KOSGEB tarafından destekleniyor ve toplamda da 50.000 TL üst limitimiz var. Yani burada 4 kişi de istihdam edilebilir bir kişi de istihdam edilebilir. Bu tamamen işletmeye kalmış bir şey fakat 50.000 TL dolana kadar girişimcimizin net maaşının her ay yüzde 60'ını işletmemize geri ödüyüz.

Burada bir farklılık var o da önemli destek oranımız yüzde altmış dedik ama eğer nitelikli eleman istihdam desteği kapsamında istihdam edilecek elemanın; yeni mezun, kadın, engelli, birinci derece şehit yakını veya gazi olması halinde destek oranına %20 (yirmi) ilave ediliyor ve bizdeki bu destek oranı

%80 olarak uygulanıyor. Üst limitimiz yine 50 bin TL ama destek oranı %80 olarak uygulanıyor. KOSGEB'in çok fazla desteği var ama ben özellikle bu iki destek programından bahsetmek istedim.

Beni dinlediğiniz için çok teŖekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.



Mehmet ORDUKAYA
Mesleki Yeterlilik Kurumu
Sınav ve Belgelendirme Daire Başkanı

Değerli katılımcılar, Mesleki Yeterlilik Kurumu çalışma hayatına etkin politikalar üreten bir kamu kuruluşudur. Mesleki Yeterlilik Kurumu olarak aynı zamanda Meslek Yüksekokulu Koordinasyon Kurulları'nda da görev alıyoruz. Meslek yüksekokulları ile iç içe çalışıyoruz.

Değerli katılımcılar, Mesleki Yeterlilik Kurumu'ndan bahsedeceğim. Mesleki Yeterlilik Kurumu, *“Ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek”* üzere kurulmuş bir kamu kuruluşudur. Bizler, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili kuruluşuyuz. MYK 2006 yılı itibariyle ülkemize hizmet ediyor. Görevlerimize çok hızlı değinecek olursak; ülkemizin, çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu meslek standartlarını ve yeterliliklerini belirlemek ve meslek standartlarını ve yeterliliklerinin eğitim programlarına yansıtabilmesi için 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi teknik ve meslekî eğitim veren yükseköğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Yükseköğretim Kurulu ile orta öğretim düzeyindeki meslekî ve teknik eğitim veren öğretim kurumlarında ulusal meslek standartlarına uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı ile iş birliği yapmak temel görevlerimizden bir tanesidir. Biz çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu sınav ve belgelendirmeye esas olan ulusal yeterlilikleri, meslek standartlarını belirliyoruz ama bu meslek standartlarının şüphesiz en önemli çıktılarında bir tanesi de eğitime girdi teşkil edilmesidir.

Değerli katılımcılar, MYK olarak meslek standartlarını ve yeterliliklerini masa başında belirlemiyoruz. Çalışma azmi ve etkin aktörlerinin temsiliyle, bu meslek standartlarını ve yeterliliklerini belirliyoruz. Sektör komitelerimizin hepsinde MYK'nın yanı sıra, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Yükseköğretim Başkanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı ve ilgili bakanlıklar muhakkak yer alıyorlar. Yani sanayi sektöründe meslek standardı hazırlıyorken, muhakkak Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın temsilcileri, bu sektör komitelerimizde yer alıyor. Dolayısıyla MYK'nın hazırlamış olduğu standart ve

yeterlilikler, aynı zamanda ülkemizin ulusal mevzuatı olarak da yürürlüğe giriyor. MYK, klasik kamu kuruluşlarından çok farklı bir kamu kuruluşu. Çok kısa değinmek istiyorum. Genel kurulumuz var. Bakanlıklar, Kamu Kurumları, Meslek Kuruluşları, İşçi Sendikaları, İşveren Sendikaları ve Sivil Toplum Kuruluşları yer alıyor. Genel kurulumuz yönetim kurulunu kendi içerisinde seçimle belirliyor. Yönetim kurulumuzun da altı üyesi mevcuttur. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, İşçi Sendikaları, İşveren Sendikaları ve Meslek Kuruluşları yönetim kurulunda birer üyeyle temsil ediliyor.

MYK ulusal yeterlilik sistemini işletmekle yükümlü bir kamu kuruluşudur. Bu ulusal yeterlilik sisteminin temel ayakları; Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması, Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması, Ölçme, Değerlendirme ve Belgelendirme, Eğitim Akreditasyonu ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi ile ilgili temel görevlerimizdir. MYK kanununda çok önemli bir kapsamımız bulunmaktadır. En az lisans düzeyinde öğrenim gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş meslekler üzerinde bir çalışma yapmıyoruz. Bunlar nedir; ebelik, diş hekimliği, tabiplik, eczacılık, mimarlık, veterinerlik, mühendislik ve askerlik gibi alanlarda haricindeki tüm mesleklerde MYK olarak çalışmalar yapabiliyoruz. İki temel çıktımız var. Birincisi; meslek standartları. Bir mesleğin başarılı bir şekilde icra edilebilmesi için bireylerin sergilemesi gereken bilgi ve beceriler ile tutum ve davranışları tanımlayan; meslek profilini ortaya koyan dokümanlara meslek standardı diyoruz. Meslek standartlarımız Resmî Gazete’de yayımlanıyor. Akabinde meslek standartlarına dayalı olarak bu mesleği başarılı bir şekilde icra edip edemediğini kontrol edeceğimiz sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yaptığımız ulusal yeterliliklerimiz geliyor. Onları da ilgili meslekte yetkin bireylerin belirlenmesi için yapılması gereken sınav ve belgelendirme faaliyetleri olarak ifade ediyoruz. İstatistiklerimize baktığımız zaman Resmî Gazete’de yayımlanmış ve yürürlükte olan 857 tane mesleğimiz var. Ülkemizde icra edilen 857 tane mesleğin tanımlamasını yapmış, bunların 513’ünün sınav ve belgelendirme esaslarını belirleyen ulusal yeterliliklerini de belirlemiş bulunmaktayız.

Özellikle ulusal meslek standartları ve yeterlilikler, çalışma hayatında ne ifade ediyor? Neden önemli? Bunu söylememiz gerekiyor. Bu etkinliğinde ana çıktılardan biri olacak eğitim müfredatlarının güncellenmesi noktasında meslek standartlarımız ve yeterliliklerimiz, mesleki ve teknik eğitim programlarına esas teşkil ediyor, insan kaynakları süreçlerine rehberlik sağlıyor, mesleki gelişimde rehberlik yapıyor, sınav ve belgelendirme faaliyetlerine esas teşkil ediyor. Bugüne kadar yaklaşık 1,5 milyon kişi mesleki yeterlilik belgesi almış bulunmakta ve bu mesleki yeterlilik belgesi sınavlarının tamamı, ulusal yeterliliklere dayalı olarak yapılıyor. Planlanan ve yakın zamanda aktif olacak üçüncü çıktımızın ana paydaşlarından bir tanesi Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığıdır. Değerli katılımcılar, MYK yaklaşık 2013 yılından itibaren Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin uygulanması ve yürürlüğe konulması çalışmaları Millî Eğitim Bakanlığı ve YÖK başkanlığı ile yürütüyor. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ), Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan; ilk, orta ve yükseköğretim dâhil, mesleki, genel ve akademik eğitim ve

öğretim programları ve diğer öğrenme yollarıyla kazanılan tüm yeterlilik esaslarını belirleyen ulusal yeterlilik çerçevesidir. Yani ülkemizde düzenlenen tüm diploma ve belgelerin içerisinde yer alacağı bir yeterlilik çerçevesidir. Burada sadece kalite güvencesi sağlanan ulusal yeterliliklerin bu çerçevede yer alacağını ifade etmek isterim.

Tabi ki MYK, YÖK Başkanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığı, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile referanslandırmayı başardı. Bu, ülkemiz açısından atılmış ciddi bir adımdır. 2017 yılında 29 Mart'ta Brüksel'de gerçekleştirilen Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi Danışma Kurulu'nda, oluşturduğumuz Türkiye Yeterlilikler Çerçevesini çetin müzakereler sonunda Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile referanslandırılmasını kabul ettirdik. Bu şu anlama gelmektedir; Türkiye referanslama raporu ile AYÇ danışma grubu Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin açık, şeffaf ve güvenilir bir çalışma olarak değerlendirdi. Dolayısıyla YÖK, MYK ve MEB'in çerçeveye dâhil edilen yeterliliklerde buradaki iş gücümüzün uluslararası dolaşımımız konusunda çok ciddi adımlar atıldı.

Çok kısa bir şekilde. Ulusal Yeterlilik Sisteminde Sınav ve Belgelendirme Faaliyetleri 'ne değineceğim. Yayınlamış olduğumuz mesleki yeterliliklere dayalı olarak bir sınav ve belgelendirme faaliyeti yapıyoruz. MYK öncelikle yetki almak isteyen kuruluşlara eğitimler düzenliyor ve ön başvuru elektronik ortamda yapılıyor. Ön başvuru sonrasında Türk Akreditasyon Kurumu'ndan yetki almak isteyen kuruluşlardan öncelikle ISO 17024 personel belgelendirme standardında bir akreditasyonunu almasını istiyoruz. Belgelendirme kuruluşları, TÜRKAK'dan 17024 alanında akreditasyon başvurularını yapıyorlar ve bu akreditasyonu sağladıktan sonra MYK'ya yine elektronik ortamda nihai başvuruda bulunuyorlar. Denetim ekiplerimiz, belgelendirme kuruluşlarını yerinde sınav programlarını gerçek sınav programlarını, sınav soru bankalarını, beşerî ve fiziki sermayelerini, yapılarını tamamıyla inceliyor ve denetim sonrasında uygun bulunan kuruluşlarda yetkilendiriliyor. Genel yetkilendirme çerçevesine bakarsak, bir kuruluşun bizden yetki alması yaklaşık bir yılı alıyor. Dolayısıyla sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde sadece kalite güvencesi sağlanmış, uluslararası akreditasyona dayalı bir sistem eşliğinde yürütüldüğünü ifade etmek istiyorum. Nitekim 242 tane belgelendirme kuruluşumuz var. Bunlardan 12 tanesi üniversitelerimizin sürekli eğitim merkezleri, bugüne kadar 394 bin 737 mesleki yeterlilik sınav yapılmış 1milyon 420bin 124 vatandaşımıza mesleki yeterlilik belgesi düzenlemiş durumda. Mesleki yeterlilik belgesi işlemleri tamamen MYK web portalı üzerinden yürütülüyor. Yani kim nerede sınava girdi, sınavı kimler yaptı, kimler puanladı aklınıza gelebilecek bütün bilgiler e-devlet entegrasyonlu olarak MYK web portalında kayıt altına alınıyor. Ayrıca sınavlarımız teorik ve performans olmak üzere ikiye ayrılıyor. Tüm teorik ve performans sınavları da başından sonuna kadar görüntülü ve sesli olarak kayıt altına alınıyor. Kayıtlar da en az bir yıl saklanıyor. Hemen belgelendirme faaliyetlerimizde çok ciddi bir yer tutan mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğuna da kısaca değinmek istiyorum.

2015 yılında hepimizi derinden üzen öncelikle Soma maden faciası sonrada Şişli’de gerçekleşen asansör faciası sonrasında hükümet politikası olarak ülkemizde yaşanan iş kazalarını en aza indirebilmek için tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde mesleki yeterlilik belgesi zorunlu hale getirildi. Bu zorunluluk kapsamında da bakanlık tarafından yayınlanan tebliğlerde tebliğin yayın tarihinden itibaren 12 ay sonra kişilerin belgesiz çalıştırılmaması konusundaki kanun yürürlüğe konuldu. Tabi burada, çalışma hayatını dar boğaza sokmamak için muafiyetler de bulunmaktadır. Mesleki eğitim alan çocuklarımızın (meslek liseleri ve meslek yüksekokulları) diplomalarıyla belge zorunluluğundan bu muaf olmaları da sağlanmış oluyor.

MEB ile yaptığımız çalışmalar kapsamında bugüne kadar 300’den fazla alanda eğitim programları, müfredatları ulusal meslek standartlarına göre güncellendi. Bu noktada ortaöğretimde başarılı bir noktada olduğumuzu söyleyebiliriz. Ancak yükseköğretimde maalesef henüz yayımlanmış olan beşinci, altıncı, yedinci seviye ulusal meslek standartlarına ilişkin programların güncellenmesi noktasında bir yol kat edemediğimizi de söylemek durumundayım. Beşinci seviye yeterliliklerimize baktığımız zaman 513 tane yeterliliğimizin 90 adeti beşinci seviye yani meslek yüksekokulu Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi’nde meslek yüksekokulu diploması ile aynı bilgi, beceri ve yetkinliklere denk gelen mesleki yeterliliklerimize baktığımız zaman ağaç işleri, çevre, inşaat, bilişim teknolojileri, elektrik ve elektronik, iş ve yönetim, tekstil, ticaret, toplumsal ve kişisel hizmetler, turizm ve ulaştırma gibi sektörlerde yayımlandığını görüyoruz.

Mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu kapsamında, 17 alanda mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilmiş, seviye beş mesleki yeterliliklerimiz bulunmaktadır. Bunlar; otomotiv, elektrik, makine, inşaat ve enerji sektörüdür. Vatandaşlarımız, beşinci seviye yeterliliklerde belgesiz çalışıyorlar ise mesleki yeterlilik belgeleri alması gerekiyor. Bunun muafiyeti de beşinci seviye meslek yüksekokulu diplomalarıdır. Bu alanlarda diploma sahibi vatandaşlarımızın belge zorunluluğu kapsamında herhangi bir mesleki yeterlilik belgesi almasına gerek kalmıyor. Zorunluluk kapsamı dışında da yine ağaç işlerinde, bilişim teknolojilerinde, enerji, inşaat, iş ve yönetim, toplumsal ve kişisel hizmetler, turizm, ticaret, makine ve çevre gibi alanlarda ulusal yeterliliklerimizde de belgelendirme faaliyetlerini yürütüyoruz. Tabi ki MYK olarak aynı zamanda meslek yüksekokulları koordinasyonu kurulu üyesiyiz. Meslek yüksekokulları koordinasyonu kurulu kapsamında yapılan çalışmalara kurum olarak çok önem veriyoruz. Bu kurulun yapısı; koordinasyon kurulu, Yükseköğretim Kurulu Başkanı başkanlığında, meslek yüksekokul müdürleri arasından üniversitelerarası kurul tarafından seçilen bir müdür, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Mesleki Yeterlilik Kurumu ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğini temsilen görevlendirilen başkan dışında toplam beş üyeden oluşur. Bu kurul kapsamında meslek yüksekokullarının yapısı, geleceği, sunulan eğitimin iyileştirmesi gibi konular çalışılıyor. Mart 2018’de çalışmalara başladık. Öncelikle mevcut durumun iyileştirilmesine yönelik bir eylem planı oluşturulması noktasında çalışmaları gerçekleştirdik. Daha sonra Yükseköğretim ’den endüstriye nitelikli insan gücü çalıştayı kapsamında meslek yüksekokulları ile ilgili "13.665 kişiye

uygulanan anket" sonucunda oluşturulan eylem maddelerinin MYO Koordinasyon Kurulu'nda görüşülmesi neticesinde meslek yüksekokulları için yeni bir yol haritası belirlenmesine kararı verildi. 17 Aralık 2020 toplantısı yükseköğretimden endüstriye, nitelikli insan gücü politikası kapsamında 'Meslek Yüksekokulları (MYO) Koordinasyon Kurulu' toplantısının üçüncüsü pandemi gündemiyle çevrimiçi olarak gerçekleştirildi. Meslek Yüksekokulları (MYO) Koordinasyon Kurulu çalışmalarına çok önem veriyoruz. Özellikle önümüzdeki günlerde de bu çalışmaların devam etmesini istiyoruz. Beşinci seviye ulusal yeterliliklerin eğitim programlarına yansıtılması ve MYO mezunlarımızın çalışma hayatının istediği eleman statüsüne kavuşturulması noktasında MYK olarak elimizden geleni önümüzdeki dönemlerde de vermeye devam edeceğiz.

MEB ile üçüncü ve dördüncü seviye mesleki yeterliliklerin eğitim programlarına yansıtılması hususunu tamamladık ama beşinci seviye ulusal meslek standartları ve yeterliliklerimizin meslek yüksekokulları eğitim müfredatına yansıtılması konusunda ciddi eksiklikler yaşanmaktadır. Bu konuda etkin bir iş birliği yapmamız gerektiği düşüncesindeyim. Aynı zamanda YÖK Kalite Kurulu kapsamında eğitim kuruluşlarının akreditasyon çalışmaları yapılıyor. Mühendislik akreditasyonunu MÜDEK yapıyor. Fen Edebiyat Fakülteleri'nin akreditasyonunu FEDEK yapıyor. MYO'ları kapsamında bir eğitim akreditasyonunun başlatılması ve hızlıca tamamlanmasının faydalı olacağını düşünüyoruz. Bir diğer önerimiz; belge zorunluluğunda bulunan beşinci seviye ulusal yeterlilikte muafiyet sağlanan MYO programlarının iş dünyasına anlatılmasıdır. Bu noktada da ciddi eksiklikler görüyoruz. Bazen denk geliyoruz vatandaşlarımız MYO programı diplomasına sahip olmasına rağmen mesleki yeterlilik belgesi alıyor. Hâlbuki burada bir muafiyet sağlanmış durumdadır. Bu noktada seviye beş belge zorunluluğu getirilen 17 alanda iş dünyasına tanınırlık ve farkındalık faaliyetlerini yerine getirmemiz de gerekiyor. Ulusal meslek standartları, yeterlilikler, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, Mesleki Yeterlilik Belgesi ve Ulusal Yeterlilik Sistemi hakkında meslek yüksekokullarına bilgilendirmenin yapılmasının çok faydalı olacağını düşünüyorum.

Hepinize beni dinlediğiniz için saygılar sunarım, teşekkür ediyorum.



Öğr. Gör. Süleyman Sözer KIRCA
İstanbul Aydın Üniversitesi

Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma
Merkezi Müdürü

Değerli hocalarım, değerli katılımcılar, sunumum iki parça gibi gözüküyor. Üzerinde çalıştığım bir öz geçmiş simülasyonu var, onun üzerinden gitmeyi çok istiyorum. O yüzden iki parça gibi gözüküyor.

Çok yakın bir tarihe kadar, üniversitelerinin temel misyonları olan akademisyen yetiştirmek ve bilim üretmenin yanı sıra, piyasa koşullarında aranan nitelikte iş gücünü sağlamak gibi bir misyonu da vardı. Eskiden öğrencinin diploma almasının yeterli olacağı gibi bir kanı vardı. Oysa, öğrenciler üniversiteden mezun olurken bir diploma ve bir özgeçmişle mezun olurlar. Eğer öğrenciyi üniversiteden bir diplomayla mezun ediyorsak doldurarak çıkması gereken kavanozun sadece yarısını doldurtmuş olarak mezun etmiş oluruz. Bu, kavanozun yarısının boş olduğu anlamına gelir.

Bir CV’de bazı başlıklar vardır. Aşağı yukarı öz geçmişte neler olması gerektiği hepimizin malumudur ama özgeçmişte günümüz koşullarında insan kaynakları yetkililerinin dikkat ettiği hususlarla ilgili bir bilgi güncellemesi yapmak istiyorum. Eğitim, iş deneyimi, bilinen diller, kurslar ve sertifikalar, beceriler ve yetkinlikler, ilgi alanları gibi başlıklar var.

Değerli hocalarım, değerli katılımcılar, benim öğrenciliğim döneminde iş ilanlarında bir dönem insan kaynakları süreçlerini ve insan kaynakları camiasını gerçekten elinde tutan Hürriyet İnsan Kaynakları diye bir gazete ve çeşitli portallar vardı. Oralarda şu tarz ilanlar görürdük; mühendis arıyor A üniversitesi mezunu, dış ticaretçi arıyor, X, Y, Z üniversitelerinden mezun. Artık firmalar, bu tarz ilanlar veremiyorlar hem etik değil hem de işveren markalarına uygun değil. Ama böyle bir fark da günümüzde kalmadı. Üniversitenin ismi bir yeter şart olmaktan çıktı. Ancak gerek şart; o işin yetkinliğine göre bir üniversite diploması, ilgili bölümlerden mezun olma şartı arıyor. Ama daha ziyade artık firmalar, kişinin kendini ne kadar geliştirdiği ile ilgilenmekte ve bunları referans almaktadır. Kariyer merkezi olarak bu çalışmaya katkımız direkt firmalarla yapmış olduğumuz temaslar neticesinde edindiğimiz gözlemleri paylaşıyor olmamız. Çalıştayda daha ziyade meslek yüksekokullarının özellikle teknik bölümlerine daha fazla değinileceğini düşündüğüm için dış ticarete ön lisans okumuş ardından

da uluslararası ticarete dikey geçiş sınavıyla lisans tamamlamış bir öğrenci modeli simule ettim. Hatta bu öğrenciye ERASMUS yaptırđım. Bizim meslek yüksekokullarımızda dikey geçiş sınavı ile dört yıllığa tamamlanması şart değil, ama bazı alanlarda özellikle dört yılı tamamlamak öğrenci için tercih edilebilir bir alan olabiliyor. Neden? Mesela; sağlık alanlarında hemşire ataması çok fazla olurken X, Y ve Z teknikerleri branşlarında atamalar çok fazla olmuyor. Bu yüzden bu öğrencilerin dört yıllığa tamamlaması büyük avantaj sağlıyor. Firmaların özellikle, öğrencilerin üniversitesinden ziyade iş deneyimine çok dikkat ettiğini gözlemliyoruz. Öğrencilerin mümkün mertebe daha fazla iş tecrübesi, staj tecrübesi ve part time iş tecrübesi ile mezun olması çok önemli. Simule edilen dış ticaret öğrencisi üniversite hayatı boyunca, bölümü ile alakalı stajlarını yaptığı gibi aynı zamanda bölümü dışında alanlarda da part time çalışmış, kafede garsonluk yapmış, çağrı merkezinde part time çalışmış. Bu söylediklerimi biraz daha anlamlandırmak gerekirse, bazı öğrencilerimiz bu tarz branş dışı iş deneyimlerini çok fazla yansıtmak istemiyorlar özgeçmişlerine. Ama bu deneyimlerin hepsi firmalar için bir tercih edilme sebebidir. Şunu da belirtiyim, çok önemli bir nokta girişimcilik. Nihayetinde öğrencilerimiz mezun olduktan sonra iş hayatına girmeye çalışırken, aynı üniversite sınavı gibi, bir yarışın içerisinde giriyorlar. Yine sınıf arkadaşlarıyla, başka üniversitelerden kendi alanlarında olan kişilerle rekabet etmeleri gerekiyor. Girişimci olmak işte bu pastadan bir dilim almak demektir. Herkes bu iş kapma yarışında yani aynı pastadan dilim almaya çalışıyor. Girişimcilik ise herkesin üşüştüğü pastaya değil kendi pastasını yapmak ve tamamından pay almak gibidir. Bu kişiler artık sektörel rekabete girmektedir. Bu da bizim, ülke anlamında rekabet edilebilirliğimizi arttıracaktır. Yani, mezunlarımızın kariyerine girişimci olarak devam etmeleri çok tercih ettiğimiz bir şeydir. Onu ayrı bir şekilde konumlandırıyorum ama öğrencimiz mezun olduktan sonra bir firmada iş başvurusu yapmak suretiyle işe başlayacaksa, bu iş başvurusunun olumlu neticelenmesi için üniversite mezuniyetinin haricinde branşı ile alakalı iş deneyimi ve branşı dışındaki part-time staj tecrübeleri gerçekten çok önemlidir. Hatta ben bu simule özgeçmişin altına bir de gönüllülük faaliyeti ekledim. Örneğin; İstanbul'da olduğumuz için yakından biliyorum. Fatih Belediyesi'nin "ASK ME" diye bir uygulaması var ve Tarihi Yarımada Fatih bölgesinde olduğu için turistlere rehberlik yapacak üniversite öğrencilerini çalıştırıyorlar. Bunun gibi gönüllülük çalışmaları, part-time iş tecrübeleri, öğrencilerin tercih edilebilirliğini çok artırıyor.

Örnek olaylarla ilerlemek istiyorum iki tane mezunumuz bir iş pozisyonuna başvurur. Büro yönetimi, yönetici asistanlığı bölümü mezunu üst düzey yönetici asistanı aranmakta ve iki mezunumuzun arasında tercih edilen öğrencinin tercih ediliş sebebini söylemek isterim. Tercih edilen öğrenci üniversite hayatı boyunca hamburgercide çalışmış. İnsan kaynakları yetkilisi ile konuştuğumuzda "Tercih ediliş sebebi nedir?" dediğimizde insan kaynakları tarafından tercih ediliş sebebi şudur söylediler; CV içerisinde kişinin yetkinliklerini tamamen göremiyoruz ama onun o iş deneyimi ile üst düzey yöneticinin telefonlarını yönetmek, belki de gergin ve idare edilmesi gereken kişiyi idare edebileceği ile alakalı bir

hamburgercide çalışmış olmanın gerçekten bu yetkinliklerin kendisine sağladığını düşündüğünü belirtmiştir. İnsan kaynakları, bu tarz çıkarımları yapıyor. Bunu bilmemiz gerekir.

Bizim de kurulduğumuzdan beri uygulamalı eğitimle alakalı bir yöntemimiz var ondan bahsedeceğim. Neden özellikle bunların altını çiziyorum? Şuna inanıyoruz zaman en kıymetli kaynaktır. Bir saat sonra bu bir saati geri getirmemiz mümkün değil. Miras yoluyla devredemiyoruz, satın alamıyoruz. Şuna da inanıyoruz öğrencilerimizin zamanı çalışan kişilere göre nispeten biraz daha fazla oluyor. Hepimiz çeşitli iş tempolarının içerisindeyiz sabah sekizde giriyorsunuz beşte altıda çıkıyorsunuz. Belki de iş bitmiyor ve mesai sürüyor. Öğrencilerimizin çalışma temposu ise bundan daha yumuşak kendilerine, kişisel gelişimlerine ayırabilecekleri vakitlerinin daha fazla olduğuna inanıyoruz. Bu yüzden de özgeçmişlerinin diğer kısmını yani diploma karşısında da mümkün olduğu kadar staj ve iş tecrübesi ile dil kısmıyla desteklemek gerekir. Meslek Yüksekokulu öğrencilerimiz teknik personeller ara elemanlar, ana elemanlardır. Aslında mesleki olarak İngilizce bilmesi gerekmiyor belki ama durumu şöyle bir kıssa ile anlatacağım. Üniversitemize çağırdığımız büyük hastane zincirlerinden birisi çalışma koşullarından bahsediyor. Sağlık öğrencilerimizi topladık. Hastane yan haklarından, sosyal haklarından, yılbaşı partilerinden, dini bayramlarda yaptıkları yardımlardan bahsediyorlar. Öğrenciler ağızları açık dinliyorlar. Ama hastane işe alım politikası ile ilgili bahsettiğinde İngilizce bilme şartı aradığını söylüyor. Aslında yapacağı iş birebir bir ekipmanı kullanmayla alakalı ama hastane, uluslararası hasta kapasitesinin artması, kullanacağı teknik ekipmanın yabancı dille prospektüslerinin olması sebebiyle yabancı dil bilen adayı öncelikli tercih ediyor. Benim anlatımım öncelikle rekabet edilebilirlik alternatif diğer rakipleri ile sınıf arkadaşları ile başka üniversitelerden bölüm arkadaşları ile nasıl rekabet edebileceği ile alakalı ipuçları içeriyor. Özellikle öğrencinin üniversite hayatındayken iş deneyimi, staj deneyimi, yabancı dil edinmesi, çeşitli becerilerle donanması, çeşitli beceriler, enstrüman çalmak, kitap okuyabilmek, entelektüel anlamda kendini geliştirebilmek hepsi dahildir. Buna sivil toplum örgütlerinin içerisinde görev almak da dâhildir. Bunların hepsi işverenlerin, insan kaynakları yetkililerinin dikkat ettiği unsurlardır. Bütün öğrencilerimiz, hocalarımız, bütün kariyer merkezlerimizin de bunun bilincinde olması gerekmektedir. Öğrenciler zaten bilincinde. Biz bunu kendi üniversitemizde de gözlemliyoruz. Onlar için ayrı bir şey yapmaya gerek yok belki ama birçok öğrencimizin farkındalığı daha az seviyede olabiliyor. Geçen zamanın kendi aleyhlerine işlediğini bunu bir şeye dönüştürmedikleri için aleyhte işlediklerini fark edemiyorlar. Bu yüzden naçizane mümkün olduğu kadar öğrencilerin farkındalığını arttıracak, mümkün olduğu kadar iş ve staj yapmasını teşvik edecek, yabancı dil öğrenmesini teşvik edecek eylemlerin içerisinde olmaya çalışıyoruz.

Bizim kariyer merkezimizin bu söylediğimiz işleri eylemleri öğrenciye verebilmek adına başlıca üç faaliyet alanımız var.

Bunlardan bir tanesi yerinde uygulama dersi, diğeri mezun yerleştirme ve takip ile kariyer geliştirmedir.

Kariyer geliştirmede yerinde uygulama dersinden bahsedecek olursak:

3+1 Uygulamalı eğitim benzeri bir çalışma bizim üniversitemizde de uygulanmaktadır. Hatta kurulduğumuz yıldan beri uygulanmaktadır. 2004 yılında ilk öğrencilerimizi aldık ve aldığımız gibi öğrencilerin haftanın bir günü uygulamaya gönderdik. Bizim üniversitemizde ön lisansta da lisansta da öğrenciler haftada bir gün firmaya gitmek zorunda. İlk dönemlerde beklentimiz, öğrencinin gözlem yapması, karşı tarafa verdiği güven ölçüsünde de süreçlere dâhil olması ve işi öğrenmesidir. Bizim meslek yüksekokullarımızda öğrencilerimizin üç tane yerinde uygulama dersi bulunmaktadır. Yani 14x3 toplamda 42 iş gününe denk geliyor. Ayrıca yaz stajları da var. Yani bizim meslek yüksekokullarımızdan mezun olan öğrencilerin 72 iş günü minimum uygulama yapması söz konusudur. Bunun yanı sıra öğrencilerimize farkındalığı arttırmak ve daha fazla uygulama yapılması için teşvik ediyoruz. Öğrenci firma ile anlaştı, haftada bir gün değil de ders programı da müsaade ediyorsa veya ekstra dönemlerinde, yarıyıl tatillerinde, yaz tatillerinde ekstra staj yapmak istiyorsa, isteğe bağlı staj şeklinde yine öğrencinin resmi evraklarını düzenliyoruz. Yine öğrencinin SGK işlemlerini üniversite olarak yapıyoruz. Bunun hem sektörlere hem de mezunumuza fayda sağlayacağına inanıyoruz. Çeşitli rakamlar paylaşayım. Malum bu dönem pandemi sebebiyle çok fazla öğrenciyi sahaya göndermekte sıkıntı yaşayabiliyoruz ama 2019-2020 güz döneminde yani geçtiğimiz sene güz döneminde 4583 öğrencimiz yerinde uygulama dersini almış bu öğrencilerden 1533 tanesi bizzat Kariyer Merkezi tarafından yönlendirilmiştir. Yani %33'ü. 2019-2020 eğitim öğretim yılında pandemi sebebiyle dönem ortasında maalesef öğrencilerin yerinde uygulamalarını sonlandırmak zorunda kaldık. 7062 öğrencimiz yerinde uygulama dersini alıyor. Bunlardan 2213 tanesi direkt Kariyer Merkezi marifeti ile firmalara, hastanelere ve kamu kuruluşlarına yönlendiriliyor. Bu da %35,3 gibi bir rakama tekabül ediyor. Öğrencileri yerleştirirken şöyle bir usulümüz var; öğrenci isterse bölüm başkanı ve danışman hocasının öğrencinin uygulama yerine onay vermesi şartıyla uygulama yerini kendisi bulabilir. Yani otomotiv sektörü öğrencisinin yufkacıda staj yapmasına müsaade etmiyoruz. Yine öğrencilerimiz uygulamaları süresince danışman hocaları ilgili görevlendirilen araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri tarafından denetime tabi tutulurlar. İlgili araştırma görevlisi öğretim görevlisi hocalarımıza yerinde uygulamaların takip edilmesi ders yükü olarak zaten tanımlanıyor. Burada kariyer merkezi olarak şöyle bir şey yapıyoruz; dönem başında öğrenciye soruyoruz, uygulama yerini kendin mi bulacaksın yoksa okul mu bulsun? Okul bulsun diyen öğrenci ise okulun yönlendirdiği yere gitmek durumunda kalıyor. Tabi ki iş arama süreçleri noktasında da öğrencinin kişisel gelişimine katkı sağladığı için öğrencinin uygulama yerini kendisinin bulmasını istiyoruz. Ama bizim tarafımızdan yönlendirilen pek çok öğrencinin de farkındalık seviyesinin arttığını görüyoruz. Nasıl oluyor? Yine bir örnekle açıklayayım. 2010 yılı mezunlarımızdan insan kaynakları ön lisans mezunu öğrencimiz, Küçükçekmece Halkalı 'da oturuyor. Öğrenciyi Türkiye'deki en büyük perakende zincirlerinden birisinin genel merkezine uygulama yapmak üzere gönderdik. Tabi öğrencinin hangi uygulama kurumuna gideceğini belirlerken öğrencinin yetkinlikleri ile firmanın aradıklarını eşleştiriyor, danışman hocaları ile bir araya geliyoruz. Öğrenci Halkalı'dan Şile yolu üzerindeki bir perakende firmasının genel merkezine gönderdik ancak öğrenci gitmek istemedi. Ama yıllar sonra öğrenci oradaki uygulamasında çok iyi performans sergiledi kendisi firmadan, firma ondan memnun

kaldı ve mezuniyet sonrasında orada işe başladı. Hatta aradan beş yıl geçtikten sonra üniversiteye geldi. Kariyer günlerinde eski mezunlarımızı çağırıyoruz. Söylediği şey şu; “Vallahi Sözer Hocam ben size içimden çok söylendim ama iyi ki de gitmişim”. Bazen öğrenci kendisi için neyin iyi olduğunu her zaman göremeyebiliyor. Yani o perdenin arkasında o tepenin arkasında kendisi ile ilgili katkı sağlayacak ne var onu göremeyebiliyor. O yüzden de öğrenci ile hocaların, kariyer merkezindeki sektörü tanıyan kişilerin birlikte, öğrencinin kariyeri ile alakalı kararlar vermeleri de çok önemlidir. Çünkü bir sonraki perdenin arkasında olduğunu bilemeyebiliyor. İlk etapta konfor alanı öğrenciye daha cazip gelebiliyor. Alan olması veya çok popüler olarak görünen kendi bölümü ile alakalı başka sektörde görev yapmayı öncelikli tercih edebiliyor ama her zaman en iyisi bu olmayabiliyor.

Yerinde uygulama kapsamında böyle bir desteğimiz bulunmaktadır. Mezun yerleştirme ve takip ile alakalı faaliyetlerimizden bahsedeyim. Çünkü meslek yüksekokullarının istihdamını, mezunların istihdamını konuşuyoruz. Biz ve diğer üniversitelerin kariyer merkezleri, mezunlarının istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmak üzere çeşitli çalışmalar yapıyor. Ben de İstanbul Aydın Üniversitesi’ndeki örneğimizden bahsetmek istiyorum.

Aslında bütün mezunlarımızı şuna benzetiyorum. Aktif iş arayabilmek kendisini donatabilmek noktasında farkındalığını arttırmalıyız ki kendileri kendi göbeklerini kesebilsinler. Açsınız, bir nehir kenarındasınız elinizde bir olta bekliyorsunuz, balık tutasınız ve karnınızı doyurasınız. Ama nehrin karşısında adamın teki var ve bir olta kurmuş dala bağlamış, bir olta daha kurmuş taşa bağlamış, bir olta daha kurmuş elinde tutuyor, beş tane oltası var adamın. Hangisinin daha fazla balık tutma ihtimali var? Tabiki beş oltayı birden kuranın. Biz de faaliyetlerimizi şuna benzetiyoruz, her öğrenci, her yeni mezun iş arayışında olacak. Kariyer merkezleri olarak onlar için bir olta da biz kuruyoruz. Faydamız, faktörümüzü bu şekilde açıklayabilirim. Biz ne yapıyoruz? Bir portalımız var ve bütün mezunlarımızın öz geçmişini havuzumuzda depoluyoruz. Bunları filtreleyebilecek bir yazılımımız var. Bölümüne göre, ilgi alanlarına göre, bildiği yabancı dile, bildiği bilgisayar programı, iş tecrübesine göre filtrelenebiliyor. Buradan çıkacak sonuç ve akıl yürütmede şu; sürekli firmalarla sürekli firmaların insan kaynakları yetkilileri ile temas halindeyiz. Bu firmaların aynı zamanda nitelikli iş gücüne de ihtiyaçları oluyor. Aradıkları pozisyonlarla alakalı kendi portalımız üzerinden iş ilanları yayınlıyoruz. Mezunlarımızla e-posta halinde iletişim kuruyoruz. Sosyal medya hesaplarımız üzerinden iletişime geçiyoruz. Hatta mezunun biraz daha dikkatini çeksün diye bizim kendi ekibimizden, grafikte çalışan öğrencilerimiz var. Onlara tasarımlarını yaptırıyoruz ve yayınlıyoruz. Mümkün mertebe mezunun gözüne bunları sokmaya çalışıyoruz ki iş başvurusu gerçekleştirsin. Çok fazla öğrencinin ve mezunun da inisiyatifine bırakmıyoruz. Mezunlarımızın, uygun olabilecek adaylarının öz geçmişlerini filtreliyoruz ve filtrelediğimiz mezunları arıyoruz. Ve “bir iş pozisyonu var bu iş pozisyonuyla ilgileniyor musun?” diye soruyoruz. Günde aşağı yukarı 2-3 ilan yayınlıyoruz. Her pozisyon için yapmamız mümkün değil. Ama pek çok mezunumuz için bunu yapmaya çalışıyoruz. Aslında burada referans aldığımız bir kaynak daha var. Mezuniyeti takip eden yılı özellikle çok önemsiyoruz. Çünkü yeni mezunun en sancılı dönemi

mezun olduktan sonraki bir yıl ilk işe giriş dönemidir. Üniversite okumuştur, kendince yetkinlikleri ziyadesiyle vardır ama piyasaya çıktığı zaman tecrübesiz iş bilmeyen kişi gibidir. İş arar, iş başvurusu yapar iş başvurusundan olumsuz veya olumlu dönülmediği sürece morali bozulur. Hele ki bir de sağından solundan arkadaşları, eşi dostu teyzesinin oğlu işe girdiği zaman demoralize olur. O noktada öğrenciye hem psikolojik destek hem de yanında olduğumuzu hissettirmeye çalışıyoruz. Yıl içinde mezuniyetini takip eden yıl içerisinde üç farklı dönemde mezunumuzu arar, çalışıp çalışmadığını, çalışıyorsa nerede çalıştığını, eğitimini devam ediyorsa hangi alanda nerede eğitimine devam ettiğini sorarız. Böylelikle hem istihdam edilmiş mezunlarımız ile alakalı bir istatistiki veri elde etmiş oluruz hem de aktif iş arayışı olan CV'sini daha önce yönlendirmemiz gereken mezunlarımızı tespit etmiş oluruz. Bu sebeple firmaya yönlendireceğimiz özgeçmişler, aramalar neticesinde aktif iş arayışı olduğunu belirten mezunlarımıza da öncelik vermeye çalışıyoruz. Hızlıca geçtim ama bu bahsettiğimiz bayağı mesai ihtiva eden bir konudur. Kariyer merkezimizde sırf yerleştirme ile ilgili görev yapan iki arkadaşımız var. Bu arkadaşlarımız sadece mezuniyeti takip eden yıl içinde mezunlarımızın yönlendirmeleri ve takipleri ile sorumlu değerli arkadaşlarımızdır.

Her yerde yapılan diğer faaliyetler gibi öğrencilerin farkındalığını arttırabilmek için, yine üniversitemiz içerisinde kariyer sohbetleri kariyer fuarları ve kariyer danışmanlığı hizmetleri vermeye çalışıyoruz.

Bunun yanı sıra özellikle bizi takip eden üniversitelerimiz için de üniversite olarak, üniversitelerdeki kariyer merkezleri olarak birbirimizle artık temas halinde olmaya çalışıyoruz. Her bölgede, her ilde İŞKUR meslek danışmanları var. Onlardan kariyer danışmanlığı kısmında destek alabiliyoruz.

2019 yılında Cumhurbaşkanlığı insan kaynakları ofisi bir rehber kitap da yayınladı. Değerli hocalarım, her üniversitede kariyer merkezinin kurulması ile alakalı bu çok detaylı ama direkt buna sadık kalmadan ama bunu referans alarak da etkin bir şekilde pek çok üniversitemiz kariyer merkezlerini etkili ve güçlü bir hale getirebilir. Yine Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi zaten üniversitelerin kariyer merkezleri ile sürekli dirsek teması hâlinde. Her türlü soru ve görüşleriniz ile alakalı şimdi ve sonrasında benimle temasa geçebilirsiniz.



Prof. Dr. Sibel AKSU YILDIRIM
Hacettepe Üniversitesi
YÖKAK Başkan Yardımcısı

Aslında sadece bizler değil bütün dünya bu konuyu konuşuyor. Özellikle sürdürülebilir kalkınma hedefleri içerisinde yer alan nitelikli eğitim, artık okul öncesinden doktora sonrasına kadar tüm öğrencilerin hakkıdır. Bu konu yalnızca ulusal hedeflerimizin değil, kurumsal hedeflerimizin içinde de yer alan bir boyut. Dolayısıyla; bir yükseköğretim kurumu, eğitim öğretim süreçlerinde kalite odaklı mekanizmalarını sürdürülebilir hale getirmek durumunda olduğu çıkarımını buradan rahatlıkla yapabiliyoruz. Çok somut şekliyle Yükseköğretimde Kalite Güvence Sistemi, aslında kurumun gelecek planlarını ve hedeflerini belirlemesini, sahip olunan kaynaklarını, yetkinliklerini bu hedefler ve aynı zamanda kurumsal değerler doğrultusunda yönetmesini ve ölçme izleme yoluyla da sürekli öğrenme ve iyileştirmenin benimsenmesini kapsıyor. Aslında Kalite Güvence Sistemi denilen şey veya bu sistemin amacı, kurumları sürekli iyileşen, dönüşen yapılar haline getirebilmektir. Tabi çok basit bir şekilde hep bahsettiğimiz çekirdek bir düşüncesi var. PUKÖ; planlamak, uygulamak, kontrol etmek ve önlem almak döngüsü olarak ifade ediyoruz. PUKÖ, bizim çekirdek düşüncemiz. Yükseköğretim kurumunun yürütmüş olduğu bütün süreçlerde bu çekirdek düşüncenin yerleştirilmesini, içselleştirilmesini ve uygulanmasını arzu ediyoruz. Aslında son derece basit bir olgu, yeni bir keşif değil. Ancak yükseköğretim alanında, özellikle ülkemizdeki çalışmaların güncelliğini sağlayabilmek bizi bu konularda sürekli tartışmaya, konuşmaya teşvik ediyor.

Yükseköğretim kurumumuzu bir ev olarak düşündüğümüzde bu evin temelinde kurumun değer ve kültürleri yer alıyor. Aslında kurum bunların üzerine yapılandırılıyor. Hemen bunun üzerinde ise tabanı güçlendiren kalite güvencesi kültürünü inşa ediyoruz. Biraz daha yukarı çıktığımızda girdi-süreç ve çıktı dediğimiz aslında yükseköğretim kurumlarımız için varoluş nedenlerini ifade eden odalar var. Girdiler nedir? Bu kurumun bir yönetimi, politikaları, personeli ve kaynakları var. Daha öncesinde bütün bu girdilerin, girdileri ile birlikte oluşturmuş olduğu bir misyonu ve vizyonu var. Gitmek istediği yolu biliyor. Bunun için amaç ve hedefler belirlenmiş. Bu amaç ve hedefler ulusal ve uluslararası ihtiyaçlarla ölçülendirilmiş. Kurumun girdileri bütün bunlar doğrultusunda şekilleniyor, süreç içerisinde yönetilmeye başlanıyor. Daha sonra da bu girdiler, çıktı dediğimiz nitelikli mezunlar, Ar-Ge faaliyetleri

ve toplumsal katkı gibi unsurlara dönüşüyor. Eğer bu kurumda bir iç kalite güvence sisteminden bahsedecek olursak bütün bu çalışmalar, yani bu sürecin yönetimi ve çıktılar, sürekli izleme ve iyileştirme ile ölçülüyor. Nitelikli çıktılara ulaşabilmek için bir kısmı hızlı, bir kısmı da zamana yayılmış iyileştirmeler gerçekleştiriliyor. Bu şekilde misyonun gerçekleşmesi, rekabet gücünün artması, toplumsal etkiler ve paydaş memnuniyeti dediğiniz bu sistemin kazanımları ortaya çıkıyor. Şimdi bu evde ölçme değerlendirmeye dikkat ederseniz, bütün evin etrafını yalıtım malzemesi gibi sarmış olduğunu görürsünüz ki bu durum da sürekliliği arz ediyor. Yani izleyip ölçmediğiniz bir şeyi iyileştiremezsiniz. Dolayısıyla bu mekanizma kurumu sarmış olmalıdır. Her an sürecin niteliğini, paydaşların görüşlerini ölçüyor ve izliyor olmalısınız. Nihai olarak bütün bu sistem, bir çatı düzeyinde liderlik ve yönetsel bir bakışla idare edilen bir süreç haline geliyor. Ve buna iç kalite güvence sistemi diyoruz. Eğer bu mekanizmalar kurulmuş, tabanda ciddi bir kültür ile desteklenmiş, çatısında iyi bir liderlik ile yönetiliyorsa bu iç kalite güvence sisteminin, dumanının kalite kokan kurumlardan biri olduğundan bahsedebiliriz.

Bu durumun, yani bu sistemin dışarıdan bir gözle fotoğraflanmasına da dış kalite güvence sistemi adını veriyoruz. O halde çok net bir şey var. Bir iç kalite güvence sistemi olmaksızın dış kalite güvence sisteminden de bahsetmemiz mümkün değildir. İç kalite güvence sistemi dediğimiz şey, program düzeyinde, kurumsal düzeyde veya tematik düzeyde olabilir. Program düzeyi, ön lisans eğitimi gibi konularda önce bir iç sistem ardından dış kalite güvence sistemini yapılandırmayı hedefliyor. Tabi ki burada bir kalite güvence sistemi yoksa YÖKAK'ın ya da herhangi bir program akreditasyon kuruluşunun ya da EOA'nın, MÜDEK'in, ABET'in herhangi bir değerlendirme yapmasının bir katkısı da olmayacaktır. Çünkü bu, sistemin olgunluk düzeyi ile ilişkilidir. Bu sistem ise sistemin iyileştirilmesine yönelik bir dış göz devreye girdiği için katkı sunmaktadır. Eğer bir sistem yoksa dışarıdan gelen katkıda sınırlı olacaktır. Kalite güvence sistemlerini daha çok yükseköğretim sistemlerinin mimari yapısına göre kuruyoruz. Daha doğrusu, bugün Estonya'da 8 tane yükseköğretim kurumu var. Bizde ise 207 tane kurum var. Yani bu iki ülke arasında ulusal kalite güvence sisteminin yapılandırılması farklı stratejiler ile mümkün olacaktır. Dolayısıyla biz bunu kendi Yükseköğretim sistemimiz içinde yorumlayarak yola çıkmalıyız ve öyle de oldu. Aşağı yukarı güncel sayılarla 38 bini geçmiş programımız var. 175429 öğretim elemanı bu programlarda ders vermeye çalışıyor. 8 milyona yakın öğrencimiz var. Toplam 207 yükseköğretim kurumumuz var. Bu, devasa bir sistem. Rusya dâhil edildiğinde ikinci sıradayız. Rusya'nın dâhil olmadığı sıralamalarda da şampiyonluğu ele almış görünüyoruz. Bunların içerisinde ciddi bir rakamı da Meslek Yüksekokulu sayıları işgal ediyor. Yine şu anda aşağı yukarı aktif olan binin üzerinde Meslek Yüksekokulumuz var. Biliyorsunuz vakıf Meslek Yüksekokulu kategorisinde bir yükseköğretim kurumumuz var. Vakıflarda, devlet üniversitelerinde ön lisans programları var. Bunları birlikte ele aldığımızda binli rakamları buluyor. Öğretim elemanı sayılarının dağılımına bakıldığında daha çok öğretim görevlisi pozisyonunun fazla olduğunu görüyoruz. Araştırma görevlisi ve profesör pozisyonlarının ise azınlıkta olduğu görünüyor. İşte bir piramit de her

iki tarafta uçları oluşturuyor. Program sayısı olarak, öğretim elemanlarının sayısının görece az olduğunu rahatlıkla izleyebiliyoruz. Toplam öğrenci sayısının neredeyse önemli bir bölümünü ön lisans programları işgal etmeye başladı. Bir milyona yakın ön lisans öğrencisi olduğunu biliyoruz. Mevcut programların neredeyse %40'ı ön lisans programlarından oluşuyor. Bunların bir kısmı aktif bir kısmı ise pasif. Yükseköğretim kurumlarında ön lisans eğitimi alan öğrencilerin hedeflediğimiz yeterliliklere ulaşmasını güvence altına almak istiyoruz. Aslında bizim nihai olarak bir kalite güvence sisteminde en önemli hedefimiz budur. Bırakın diğer araştırma, toplumsal katkı, kurumun diğer süreçlerini birincil olarak eğitim-öğretimi de işin kalbine koyarsak diyoruz ki; program yeterliliklerini karşıladığımızdan emin olalım. Biz az önceki program sayılarında ve öğrenci sayılarında böyle bir mekanizma arıyoruz. Kalite güvence sistemi dediğim gibi yeni bir olgu değil. 2000'li yıllardan itibaren birçok adım atıldı. En son YÖKAK'ın kurulmasıyla birlikte biraz daha uluslararası akranlar ile örnek çalışmalar, benzer çalışmalar hayata geçti. Biz öncelikle, kendi yükseköğretim kurumumuzun içerisindeki yapılandırmayı ve ulusal ihtiyaçlarımızı merkeze alarak uluslararası birtakım eğilimlerle birlikte süreci yürütmeye çalıştık.

Şu anda YÖKAK ENQA, INQAAHE ve APQN üyesi ve CHEA ile yakın iletişimde, iş birliği hâlinde çalışıyoruz. Kalite güvence sistemini hem dış değerlendirme süreçleriyle hem de akreditasyon kuruluşlarının, tam akreditasyon kuruluşlarının tanınması ve yetkilendirilmesi süreçleriyle yürütüyoruz. Tabi bu iki fonksiyonu gerçekleştirirken de ülkemizde, kalite güvence sisteminin yaygınlaştırılması adına çeşitli çalışmalar yapılıyor. Malumunuz değerlendirme süreçlerimiz 5 başlık altındaki ölçülerimiz aracılığıyla gerçekleştiriliyor.

Önceki konuya dönersek, dış değerlendirme fonksiyonumuz ile elde ettiğimiz çok önemli bir veri var. Bunu da paylaşmadan geçmek istemiyorum. Eğitim-öğretim alanında en çok hangi alanımız iyileşmeye açık diye baktığımız zaman programlarımızın izlenmesi ve güncellenmesi kısımlarının yeterince uygulanmadığını gözlütüyoruz. Yani kurumlar program sonuçlarını izlemiyorlar. Az önce dedik ki öğrencilerimiz acaba hedeflenen yetkinliklere ulaştılar mı? Bunu bilmiyorlar. Bilinmeyen bir şeyin de iyileştirilmesi mümkün değildir. Akreditasyonu olan kurumlarımız bunu yapıyor. Bildiğiniz üzere bunlar, ulusal kuruluşlar tarafından yürütülen süreçler.

Toplamda kaç programımız vardı, 38000. Bu 38000 programın lisans düzeyleri, bu kuruluşlarımız tarafından oluyor. Bunların tamamlayamadıklarını birkaç uluslararası kuruluş devreye girip yapmaya çalışıyor. Bunlar da bizim tanıdıklarımız. Bizim tanımamız neyi değiştiriyor? YÖKAK tarafından tanınan kuruluşların kılavuzunda akredite programı olarak yıldız ile işaretleyebiliyoruz. Şimdi program akreditasyonu iyi bir kalite güvence sistemi aracılığıyla olabilir. Ama ülkemizdeki durum bugün 796 tane -2020 itibari ile- program akredite ve maalesef 10 buçuğun üzerine çok zor çıkıyoruz. Bu sene 11-12 bekliyoruz. O halde söylemek istediğimiz en önemli mesaj; programları izleyip iyileştirmekle beraber kalite güvence sistemini tahsis ettiğine inandığımız başka araçlara da ihtiyacımız olduğudur.

Yükseköğretimde ön lisans yeterlikleri kalite güvencesine ilişkin biliyorsunuz ki Türkiye Yeterlikler Çerçevesinin (TYÇ) de bazı çalışmaları var. 25 Mart 2018'de yayımlanan bir yönetmelikle deniliyor ki: “Ön lisans yeterliliklerinin kalite güvencesi sağlanmış olanları TYÇ’ ye yerleştirilir”. Burada, Kalite Kurulu ve YÖK ile yaptığımız çalışmada yükseköğretimde bütün diploma programlarının içlerinde ön lisanslarda var, kalite güvencesinin sağlanmasına ilişkin bir rehber hazırladık. Ve burada bir takım usul ve esasları belirledik. Şimdi bu aslında her ön lisans programının kalite güvence sistemini sağladığını ispat etmek zorunda olduğunu ifade etmektedir. Ne tür sistem araçları var? Biraz önce söylediğim program akreditasyonu maalesef ki ön lisans programlarında yeterli sayıda değil, hatta bir iki tane diyebileceğimiz kadar az sayıda programın akreditasyonu var. Turizm Ajansı TURAK şu anda ön lisans akreditasyonu verdi (1 adet). Bunun dışında dış değerlendirme ve akreditasyon programlarında biz kurumsal olarak ön lisans programlarını değerlendiriyor görünüyoruz. Ancak çok ön lisans programına özel değil. Yine uluslararası değerlendirme kuruluşlarından bazılarında ön lisans programı var. Sınırlı sayıda birimde de bazı üniversitelerimizin tercihiyle birlikte ön lisans akreditasyon çalışmaları yapılıyor. Bunlar, şu anda ülkemizde bulunan araçlar olarak görülüyor. Sadece program akreditasyonu değil başka yaklaşımlara da ihtiyaç bulunuyor. Yükseköğretim kalite güvence sisteminin tabi birçok farklı kazanımları da var. Ön lisans düzeyinde bu kazanımların hızlıca ulusal boyutta kazandırılması gerektiği kanaatindeyim.

Çok teşekkür ediyorum.



Prof. Dr. Neslihan BOYAN
Çukurova Üniversitesi SBF Dekanı

SAHİDAD Başkanı

Değerli katılımcılar, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları (SHMYO) özelinde:

- Kalite ile ilgili neler yapıldı?
- Sorunlarımız nedir? Nasıl belirledik?
- Bunlara yönelik şu ana kadar neler yapıldı?
- SHMYO'lar özelinde eğitim-öğretim süreçlerini nasıl yürütebiliriz?
- Uygulamalı eğitimde ölçme ve değerlendirme nasıl yapılır?

Elimden geldiğince bu konuları açıklamaya çalışacağım.

Öncelikle SHMYO'lar olarak 2006-2015 yılları arasında üç kez sempozyum düzenlenmiş, müdürler toplantılar yaparak sorunları belirlemeye çalışmışlar. Ancak Türkiye genelinde yapılan bu çalışmalarda 2008 yılından 2015 yılına kadar bir dönem kopukluk olmuş. Ben de bu sürece 2015 yılında Atatürk Üniversitesinin Erzurum'da yaptığı bir müdürler toplantısına katılarak dahil oldum. Benim için de SHMYO'ların kalite süreçleri için de bu toplantı gerçekten bir mihenk taşı oldu ve bizler için önemli bir dönüm noktası oldu diyebilirim. Bu toplantının çıktılarında önemli olan sorunları ana başlıklar halinde belirleyip bunlar için toplantının çıktısı olarak üniversitelere görevler verildi.

Başkent Üniversitesinde yapılan bir toplantıda bu sorunların nasıl üstesinden gelebileceğimizi kararlaştırırken bir koordinasyon kurulunun olması gerektiğine inandık ve kendi içimizde böyle bir kurul oluşturduk. Kendi içimizde kurduğumuz bu kurulu Yükseköğretim Kurulu Başkan Vekilimiz ile başlattığımız görüşmelerde tanıttık. Elimizi taşın altına koyduğumuz için teşekkürlerini sunarak çalışmalarımıza hızla devam etmemizi ve üzerlerine düşen herhangi bir şeyde desteklerini sunacaklarını ifade ettiler. Hocamızın motive edici konuşmaları ile koordinasyon kurulu olarak yoğun bir çalışma temposuna başlamış olduk. Daha sonra Şanlıurfa'da SHMYO'larda uygulanan eğitim programlarının güncellenmesi ve eğitim standartlarının belirlenmesi üzerine bir çalıştay organizasyonu yaptık.

2015 ve 2016 yılında yapılmış olan çalışmalarını Millî Eğitim Bakanlığı'nın Antalya'da düzenlemiş olduğu II. Eğitim Kongresi'nde (Eğitimden Üretime Sektörle İşbirliğine Temalı) SHMYO'ların güncel sorunları ve çözüm önerilerini toparlayıp bir sunum halinde sunma fırsatı buldum. Bu organizasyonu hazırlayan Millî Eğitim Bakanlığı'nın değerli üyelerine de çok teşekkür ediyorum. Bunun ardından bizim eğitim programlarımızı değerlendirebilmemiz için programların bulunduğu durum ve müfredatları ile ilgili bir Çekirdek Eğitim Programı (ÇEP) çalışması yapılması gerektiğini düşündük. İlk olarak Bezmialem Vakıf Üniversitesi'nde bir ÇEP çalıştayı düzenledik. Çukurova Üniversitesi olarak ben de fizyoterapist olduğumdan dolayı birçok paydaşımızdan da destek alarak öncelikle Fizyoterapi ön lisans Çekirdek Eğitim Programı'nı örnek olarak hazırladık. Hemen ardından Anestezi Programının ÇEP'ini de taslak olarak hazırladık. Bezmialem Üniversitesindeki organizasyonda 37 adet ön lisans programının ÇEP'inin hazırlanabilmesi için bunları örnek ÇEP olarak sunduk. Diğer programlar için ÇEP çalışmalarının da kimler tarafından yürütülebileceğinin kararını verdik. ÇEP hazırlıkları yapılırken 200'ün üzerinde akademik personelin dahil olduğu bir intranet sanal platform oluşturularak 37 adet ÇEP'in ayrı ayrı tartışılacağı odacıklar oluşturduk. Herkes oluşturduğu ÇEP'i o odacıklara yükledi. Kendi içerisinde soru-cevaplar ve ek öneriler ile ÇEP'in olgunlaşması sağlandı. YÖK Başkan Vekilimize sunum gerçekleştirdik. Bu şekilde yolumuza devam ettik.

2017 yılında Çukurova Üniversitesinin ev sahipliğinde 37 ÇEP'in tartışıldığı çalıştay düzenledik. Bu çalıştayda her bir ÇEP için ayrı bir masa oluşturup ayrı ayrı tartışılmasını, sunumlar şeklinde tekrar olgunlaştırılmasını sağladık. Bir yandan da Bezmialem Üniversitesi'nde eğitim müfredatının oturtulmasında önemli bir yeri olduğunu bildiğimiz ölçme ve değerlendirme konularında başka bir çalıştay yaparak bu konuyu ele aldık. Bu arada sempozyumlarımıza da devam ettik ve 2017 yılında Marmara Üniversitesi ev sahipliğinde 4. Ulusal Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Sempozyumu yaptık. ÇEP'lerin oluşturulmasının yanı sıra 2018 yılında program açma kriterlerini konuştuğumuz bir çalıştay düzenledik. Tüm Meslek Yüksekokullarında olduğu gibi SHMYO'larda da çok önemli olduğunun farkına vardık. Öyle yerlere SHMYO açılmış ki hastanesi dahi yok. Belki 100 km ileride bir hastane var.

Öğrencilere sağlık eğitimi verebilmek için uygulama alanlarının belli kriterlere sahip olması, öğretim elemanlarının belli yetkinlikte olması gibi birçok açma kriterlerini 2018 yılında Gaziantep'te düzenlediğimiz bir çalıştayda ele aldık. 2019 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi ev sahipliğinde SHMYO'ların kalite süreçleri ve akreditasyon konulu bir toplantı gerçekleştirildi. Bu toplantıda SAHİDAD'da kurulmuş oldu. Resmi kuruluşumuz ise 15 Mart 2019 tarihinde gerçekleşti. Kurulduktan sonraki ilk toplantımız da İzmir Ekonomi Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirildi. SAHİDAD ve İzmir Ekonomi Üniversitesi iş birliği ile gerçekleştirilen bu toplantıda ÇEP'lerin (üzerinde çok fazla çalışılmış olsa da) konularının çok olması nedeniyle ve içeriklerinin biraz daha geliştirilmesi gerektiğine inandığımız için her bir programı uluslararası çerçevede ele aldık. ÇEP'lerin zenginleştirilmesi için uluslararası çerçevede de SHMYO ön lisans programlarındaki gelişmeler konuşuldu. Çalışmalar ile

ilgili sonuç bildirgeleri oluşturuldu. Bundan sonra ÇEP'lerin son hallerini en olgun olanlarından başlayarak YÖK'e sunacağımızı ve onay alınması için gerekli girişimlerde bulunacağımızı buradan beyan etmek isterim.

Bugün konuşmamız gereken diğer konu da SHMYO'larda eğitim süreçleri ile ölçme ve değerlendirmenin nasıl yapılması gerektiğidir. Bundan sonraki kısımda SHMYO'lardaki eğitim öğretim süreçlerinin nasıl olması gerektiği ile ilgili konuşmak istiyorum.

SHMYOlar'da, özellikle klinik beceri gerektiren, görüntüleme, laboratuvar vb. alanlarda, mesleğe uygun yani uygulama eğitimine yönelik öğrenci merkezli eğitim vermemiz gerekmektedir. Bu arada eğitim modelimiz daha çok problem çözücü, bütünlük sistemde aktif eğitim verebileceğimiz seçmeli müfredatın olduğu, usta çırak ilişkisi yerine ölçme değerlendirmesinin sistematik hale getirildiği öğrenci merkezli ve problem çözücü bir hal almasını sağlamamız gerektiğine inanıyorum.

Güncel eğitimin aktif öğrenmeyi sağlaması gerekmektedir. Entegrasyon sağlanmalıdır. Özellikle son sınıf öğrencilerinin daha çok klinik eğitim ortamında ve kliniğin içinde bulunması, topluma dayalı bir eğitim verebiliyor olmamız ve öğretim modellerimiz ile ölçme değerlendirme modellerimizin ilişkili olmasını sağlamamız gerekmektedir.

Tüm bunları sağlayabilmemiz için de öncelikle onaylanmış bir ÇEP olması ve dersleri ÇEP merkezine alarak genişletilmiş eğitim programları (GEP) oluşturulmalı, müfredat yoğunluğunun aşırı yükleri önlenerek programların gerçek AKTS yükleri ile iş yükleri hesaplanmalıdır. Bugün birçok müfredata bakıldığında AKTS yükleri belirlenmiş ancak gerçek iş yüklerine göre mi belirlenmiş? Bunu da sorgulamamız gerekmektedir. Bilimsel bir program değerlendirme aracı kullanılarak program değerlendirilmiş mi? Bu programlar verilirken gerçekten amacına ulaşılmış mı? Program güncelleneceği zaman neye göre güncelleyeceğiz? Bunları da sorgulayan bir yapıda olmamız gerekmektedir.

Tabii ki geri bildirimlerimiz olmazsa olmazlarımızdır. Paydaşlardan alacağımız anketler, öğretim elemanları görüşleri, öğrenciler ile iletişim toplantıları, öğrenci başarılarının değerlendirilmesi gibi tüm paydaşlarımızı ve dış değerlendirme süreçlerini de sürece dâhil ederek bir program değerlendirmesi yapılması gerektiğine inanıyorum.

Burada eğitim öğretim süreçlerini uygun şekilde yürütebilmek için de eğiticinin önemli rolleri bulunmaktadır. Meslek Yüksekokullarındaki öğretim elemanlarının profillerine bakıldığında büyük kısmının öğretim görevlisi düzeyinde olduğu ve pek çoğunun eğiticilerin eğitimi gibi eğitim programlarını henüz almadıkları, ölçme değerlendirme ve program güncelleme gibi pek çok eğitimin eksik olduğunun da farkındayız. Bu anlamda baktığımızda aslında eğiticilerin de önemli rolleri vardır.

Öğrencilere problem çözme, sav oluşturma, sentez ve yorum becerilerini geliştirme, bilgiye nasıl ulaşabileceklerini gösterme, iletişim becerileri, farkındalık yaratma, ekip çalışması (sağlık hizmetlerinde ekip çalışması gerçekten çok önemlidir. Bir sağlık teknikeri diğer sağlık ekibi üyeleri ile uyum içerisinde

çalışabilmeli bu bakımdan iletişim becerileri ve ekip çalışması yetenekleri son derece önemlidir) gibi konular da son derece önemlidir. Öğretim elemanlarının beceriye yönelik yeni eğitim modelleri, ölçme değerlendirme yöntemleri ve gelişen teknolojiyi kullanabilir hale gelmesi gerekmektedir. Uzaktan eğitim süreci bize birçok şey öğretti. Aslında birçok şeye hızla uyum sağlayabilecek kapasiteye sahibiz. Biz de hızla uyum sağladık. Üniversitelerimizin hemen hemen hepsi uzaktan eğitimde senkron eğitim verebilir hale geldi. Hatta birçok uygulamalı eğitimi bile gösterebilecek düzeyde eğitim altyapısını hızla oluşturabildik. Bu nedenle gücümüzün yüksek olduğunun farkına varıp teknolojiyi de iyi kullanarak eğitim yöntemlerimizi ve kazanımları, uygun sınav yöntemlerini bir arada yürütebileceğimiz bir eğitim sistemi oluşturabilmemiz gerekmektedir.

Tabii sağlıklı bir kimliğim olması sebebiyle SHMYO'lar özelinde konuşuyorum. Ama burada gösterdiğim genel beceri düzeyleridir. Bu şemada algılamayı en alt basamak olarak düşünürsek en üst basamak yaratmak, yaratıcı bir rol alabilecek düzeye kadar öğrencimizi eğitebilmemiz için birtakım basamaklar olduğunu düşünüyorum. Vereceğim örnekler sağlık ile ilgili olabilir ama sonuçta her meslek için bunu uygulayabiliriz. Örneğin; bir sağlık personeli yara bakımı ile ilgili basamakları algılama düzeyinden yaratma düzeyine kadar yapabiliyor ise, geliştirebiliyor ise aynı şekilde bir elektrik teknikerliği bir otomotiv teknikerliği alanında eğitim gören öğrencinin de kendi alanıyla ilgili benzer uygulamaları yapabileceğine inanıyorum. Algılama düzeyi en alt ve ipucu düzeyinde bilginin kullanılabilirdiği, düzeydir, basamakları ilerlettikçe mekanikleşme düzeyi ki aslında bu düzey orta sınıf olarak düşünebildiğimiz bir düzeydir. Öğrenilen beceriler de alışkanlık haline gelen ve hareketlerin daha profesyonel biçimde yapılabilirdiği düzeydir. Basamağı biraz daha yukarı taşıdığımızda eğer öğrencimize yapacağı işlemi (bu bir tansiyon ölçme olabilir, el yıkama, eldiven giyme, EKG cihazının yerleştirilmesi, sütür atma ya da intramuskuler enjeksiyon becerileri gibi) bu basamaklarda yapabiliyor olması gerekmektedir.

Mekanikleşmenin bir üst basamağı ise dışa vuruk etkinlik düzeyidir. Artık hareketler otomatikleşmiştir. Düşünerek ya da herhangi bir kılavuza bakarak yapılmaz. Gelişen el becerisi ile hızla yapabilir. Bir üstü uyarlama basamağıdır. Bu basamakta öğrenci artık bir problem çıktığında onu hemen çözebilir hale gelmiştir. En üst basamak ise yaratma dediğimiz ve özel durumlarda yaratıcılığını kullanarak daha profesyonelleşmiş düzeydir.

Beceri sınıflandırması aslında sürekli bildiğimiz, gördüğümüz bir piramittir. Üç boyutlu halleri de olabilir ancak daha uzun konuşmalarda ya da sonrasında yapılabilecek toplantılarda kullanılabilir. Burada söylemek istediğim, öğrencinin en alttaki "Bilgi" düzeyinden "Beceri" düzeyine kadar gitmesidir.

Örneğin; İnamuskuler enjeksiyon eğitim becerisi verilirken intramuskuler enjeksiyonun nasıl yapıldığını biliyor ise ilk basamaklarda bunları anlatabiliyor ya da yazılı metin olarak yazabiliyordur. İnamuskuler enjeksiyonu bir model üzerinde gösterebiliyor olması gerekmektedir. Ama bizim

istediğimiz bu da değil. Öğrencinin bilgi, beceri ve tutum haline getirebileceği bu beceriyi gerçek ortamda uygulayabiliyor olabilmesi gerekmektedir. Dediğim gibi bunun örnekleri çeşitlendirilebilir. Tansiyon ölçmek, sütür atmak, EKG çekimi de olabilir, başka alanlara da uyarlanabilir. Peki bunları anlatırken bu şekilde anlatıyorsak, sınavını nasıl uygulamalıyız? Sınavlarda da bunlara uygun bir yöntem uygulamamız gerekmektedir. Eğer sadece bilgi düzeyinde bir eğitim vermişsek bunun bilgi düzeyindeki eğitimi sorgulayabilmek adına yazılı, sözlü, çoktan seçmeli, eşleştirmeli sınavlar yapabiliriz. Ancak simule ortamda bir eğitim verilmiş ise bunun da sınavını simule ortamda, objektif yapılandırılmış sınav ile yapmamız gerekir. Bunun bir üstüne çıkıp öğrenciyi kliniğe götürmüş ve hasta ile buluşturup hastada birtakım işlemler yapmasını gösterebildiğimiz durumda buna uygun sınav ve değerlendirme yöntemleri ile değerlendirmemiz gerekecektir.

Çukurova Üniversitesi'nden kısa bir örnek vererek sunumumu tamamlamak istiyorum. Mesela yara bakımı becerisini ölçmek için bir kılavuzumuz var. Öğrencinin takip etmesi gereken işlemler bu kılavuza göre basamaklandırılmış durumdadır. Kılavuzda gösterilen basamaklar daha da arttırılabilir. Örneğin masa etrafına sekiz öğrenciyi aldım. Yara bakımının nasıl olduğunu anlatıyorum. Anlatmadan önce bir videoda da izletilebilir. Bu şekilde akılda kalıcılığı da artacak, öğrenci istediğinde tekrar izleme imkânı da bulacaktır. Daha sonra bir yara bakımı maketi üzerinde bu işlemin nasıl yapılacağı anlatılır. Yani “koçluk” sistemi kullanılır. Bu şekilde işlemler demonstrasyon şeklinde öğrenciye aktarılır. Sonrasında sekiz öğrencinin işlemi tek tek yapmasını ve birbirlerini değerlendirmesini de işin içine katabiliriz, hatta diğer öğrencilerin de bunu izlemesini ve değerlendirmesini de talep edebiliriz. Burada önemli olan öğrencinin bu basamakları eksiksiz ve tam yapabiliyor olmasıdır. Daha önce de bahsettiğim gibi öğrenci bir kılavuz kullanarak bu işlemleri yapabiliyorsa kılavuzla yapma aşamasındadır. Daha üst basamaklara çıkarabilmek için öğrencinin kendisinin de işlemleri sık aralıklarla tekrarlayabilmesi için uygun ortamın sağlanması gerekmektedir. Öğrencinin istediğinde beceri laboratuvarına gelerek serbest çalışmalarla ekstra çalışmalar yapmasını da sağlamamız gerekmektedir.

Peki değerlendirirken ne yapılması gerekmektedir? Bu basamakları sırasıyla yapmasını isteyeceğiz. Puanlama istenildiği gibi yapılabilir. Örneğin; öğrenci uygulamaya başladı. Ellerini yıkadı, steril eldiven giymeye başladı ama steril eldiven giyme yöntemini karıştırdı ve bir şekilde sterilizasyonu bozdu. Yani kontramine etti. Kontramine etmiş, sterilizasyonu bozmuş birinin yara bakımına devam etmesinin bir faydası var mı? Yok. O zaman bu aşamada öğrencinin başa dönmesi ve tekrar başlaması istenebilir. Öğrencinin başında, öğrenene kadar, birebir uygulamaya katılacağız.

Sınav aşamasında, objektif yapılandırılmış sınav kısmına gelindiğinde de on bir basamağın tamamını değerlendirmemiz zor olabilmektedir. Bu durumda olmazsa olmaz basamakları değerlendirme formuna koyup bunlara puan verilebilir. Her biri eşit puan olmak zorunda değil, önem derecesine göre farklı da puanlandırılabilir. Önemli olan, sınavı her öğrenci için aynı yöntemle ve objektif yapabiliyor, değerlendirebiliyor ve hakkaniyetli olarak bir puan sistemi verebiliyor olabilmektir.

Bunu da yine Çukurova Üniversitesi'nde yaptığımız bir uygulamadan örneklendiriyorum. Çok güzel klinik beceri simülasyon ortamlarımız olmayabilir. Biz toplantı salonumuzu, interaktif eğitim salonumuzu sınav salonuna çevirdik. Salonun birini bekleme salonu yaptık. Öğrenciyi eş zamanlı olarak bekleme salonundan karşıdaki sınav salonuna alıyoruz. Kurulan üç istasyondan birincisine gelip mesela sütür atma becerisini yapıyor. Belli bir süre sonra ikinci istasyona, belirli bir süre sonra da üçüncü istasyona geçerek istenilen klinik becerileri yapması bekleniyor. Bu şekilde rotasyonel olarak tüm öğrencileri sınava alma durumumuz oluşmaktadır. Burada söylemek istediğim öğretim ile ölçme ve değerlendirme yöntemlerimizin mutlaka birbiri ile örtüşüyor olması ve tabii ki biraz emek sarf ederek bunları sadece teorik olarak anlatmak değil, öğrencinin mutlaka önce bir model üzerinde ardından klinik ortamda uygulamasını sağlamanın mesleki eğitimde şart olduğudur.

Konuşmamı daha nitelikli sağlık hizmetleri eğitimi dileyerek sonlandırmak istiyorum. Çok teşekkür ediyorum. Sağ olun.



Prof. Dr. Ali SINAĞ
Ankara Üniversitesi

Akreditasyon Akademik Değerlendirme ve Kalite
Koordinatörü

Ben de konuşmama ülkemizdeki en büyük sıkıntılardan birisinin kurumların öz değerlendirme ya da iç değerlendirme noktasındaki hassasiyetlerinin biraz daha düşük olması noktasını vurgulayarak başlamak istiyorum. Ülkemizde akredite program sayısı %10 seviyelerindedir. Bu sayının artırılmasına yönelik Ankara Üniversitesi olarak çalışmalarımıza da değinmek istiyorum. Ancak her şeyden önce meslek yüksekokullarının çok kritik bir öneme sahip olduğunu ve sanki fakültelerin ve diğer yapıların yanında biraz daha yalnız durumdalarmış gibi olduklarını görüyoruz. Hele Anadolu'daki merkezden uzak konumda olan meslek yüksekokullarının daha da özel bir ilgiyi hak ettiklerini düşündüğümü de belirterek konuşmama başlamak istiyorum.

Yükseköğretim kalite kurulunun kuruluşundan bu yana 5,5 yıl gibi bir süre geçmiş, bu sürede yükseköğretimin yapısı da değişmiştir. Artık yükseköğretim girdi değil çıktı odaklı bir hal almıştır. Bu durum meslek yüksekokullarında çok daha kritik bir öneme sahiptir. Çünkü mesleki yetkinliği verebilme dereceniz ile mezunların iş bulma şansı yani istihdamı doğru orantılıdır. Dolayısıyla bu süreç, eğitim için bakıldığında meslek yüksekokullarından ziyade eğitimin kalitesinin izlendiği bir süreçtir. Yani derslerin kazanımlarının karşılanıp karşılanmadığını ya da ne ölçüde karşılandığını artık kurumlar düşünmek zorundadır. Kurumlar artık araştırmalarda ya da laboratuvarlarda yürütülen bir çalışmanın ürüne dönüşüp dönüşmediğini sorgulamak durumundadır. Çünkü önceden patentler bu kadar yoğun konuşulmuyordu. Artık patentler gündemimizde olup, başvuru ve tescil sayısını artırmaktan ziyade bu patentler lisanslanarak nasıl ürüne dönüştürülebilir konusu önem kazanmıştır. Yani çıktı odaklı bir durum söz konusu olup, yeni yapılanmada yükseköğretim kurumlarının taşıdığı çok önemli bir misyon olan araştırma ya da atıfta bulunmaktadır. Tabi burada YÖKAK'ın çok önemli bir işlevi kalite güvence bilincini 207 üniversitede yaygınlaştırma ve oturtma çabasıdır. Yapılan bu dış değerlendirmeler, kurumların gelişimine ciddi katkılar sunmaktadır ki biz bu katkıları, süreçleri yaşarken çok net gördük. Ankara Üniversitesi olarak Kasım 2017' de YÖKAK takımı tarafından bir dış değerlendirme geçirdik. Yapılan bu dış değerlendirme sonucunda YÖKAK tarafından geri bildirimde bulunan konu, üniversitemizin yapısının çok büyük olmasıydı. Bu yapıda kalite kültürünü yaygınlaştırmak için mutlaka

bir mekanizma hayata geçirmemiz gerektiği belirtildi. Bu bize sunulan geri bildirim raporundaki geliştirmeye açık yönlerimizden bir tanesiydi. Gerçekten biz bu geri bildirimini çok önemsedik ve bu yapıda ancak bir öz değerlendirme ile işin içinden çıkabileceğimizi düşündük. Bununla ilgili bir çalışma ortaya koyduk.

Bu noktada PUKÖ döngüsünün kurumlar tarafından algılanmasında, hayata geçirilmesinde sanki biraz eksiklikler, bazı geliştirilmeye açık yönler devam ediyor gibi görünmektedir. Bu durum zaten YÖKAK'ın raporlarında da görülmektedir. Gerçekten o genel değerlendirme raporları aslında her yöneticiye bir kılavuz niteliğindedir. Çünkü YÖKAK tarafından yapılan değerlendirme raporları Türkiye'deki yükseköğretimin fotoğrafını çekmektedir. Örneğin; üniversitelerimiz operasyonel süreç dediğimiz eğitim, araştırma ve topluma hizmet aşamalarında yer alan planlama ve uygulamayı gayet güzel gerçekleştirebilirken, izleme ve iyileştirme dediğimiz kontrol etme ve önlem alma noktalarında aynı başarıyı gösterememektedir. Bu durum özellikle mezun veren üniversitelerimiz için geçerlidir.

2017 YÖKAK durum raporlarına bakıldığında, kalite güvence sistemini benimseme noktasında yükseköğretim camiası olarak maalesef başarısız bir görüntü çizmekteyiz. Aynı durum kalite güvence politikasının standartlara uygunluğu noktasında da geçerlidir. Yani politikalar çok güzel yazılmakta ancak yazıldığı gibi uygulanmamaktadır. Uygulamada başarılı olunuyorsa uygulanan politikanın aynı şekilde yazılması ve kamuoyuyla paylaşılması önem taşımaktadır.

Burada özellikle Ankara Üniversitesi gibi büyük yapılarda kalite kültürünü yaygınlaştırmak için bir mekanizma gerekmektedir. Ancak bahsi geçen bu mekanizmanın da yönetimler tarafından tanımı çok iyi irdelenmelidir. 2017 yılında üniversitelerin %10'unun beklentileri karşıladığı görülmektedir. Son döneme bakıldığında ise, durum biraz iyileşmiş gibi görünmesine rağmen halen tatmin edici bir düzeyde değildir.

Yine 2017 yılı için PUKÖ döngüsünü uygulama düzeyine bakıldığında, planlama ve uygulamayı yeterince karşılamakta iken iyileştirme ve izlemede sıkıntılar bulunmaktadır.

Bu sorunlara madde madde bakacak olursak:

- İç kalite güvence sisteminden uzak bir kalite sistemi yapısı var olduğu görülmektedir. Tabiri yerinde ise “-miş gibi” yapma durumu söz konusudur. Sanki kalite güvence sistemi kurulmuş gibi bir tablo çizilmekte olup, gereklilikten dolayı bunun altının doldurulmaya çalışıldığı görülmektedir.
- Dış değerlendirme bir denetim gibi algılanmaktadır. Bu algı da halen geçerliliğini korumaktadır.
- Kalite kültürünün içselleştirilmesinde ve yaygınlaştırılmasında mekanizma eksikliği vardır.
- Veri toplamanın PUKÖ çevrimini kapattığı yanlışlığı bulunmaktadır. Bir veri toplama furyası bulunmaktadır. Bilindiği üzere YÖK artık kurumları izlemektedir, YÖKAK izlemektedir ve kurumlardan performans göstergeleri talep edilmektedir. Ayrıca dış kurumlarda yükseköğretim

kurumlarını izlemektedir. Sıralama kuruluşlarının da burada çok ciddi bir veri talebi bulunmaktadır. Ve bu konuda büyük bir farkındalık söz konusudur. Bakıldığında burada da üniversiteler tarafından PUKÖ çevriminin izleme ve iyileştirme adımlarının sanki bu veri toplama ile kapanmış olduğu hissi söz konusudur.

- Kalıcı bir kurumsal kalite yapısı kurgulanmadığı için yönetim değişikliklerinde üst yönetimin kaliteye bakışının değişkenlik göstermesi. Bu durum üst yönetimin çabası ile olabilecek bir konu olup bunun kurgulanmaması ciddi bir eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır.
- Ulusal ve uluslararası sıralamalar nedeniyle üniversitelerin performans göstergelerini artırma yarışında olmaları. Sıralama sistemlerinin üniversiteler açısından yararlı mı yoksa zararlı mı olduğunun iyi anlaşılması gerekmektedir. Üniversiteler bu sıralamaları bir amaç gibi görmeye başlamışlardır. Veya bu sıralamalarda ilk 500, ilk 100'de olmanın kalite güvence sisteminde de artık işlerin yoluna girdiği gibi yanlış bir algıya yol açtığı görülmektedir. Söz konusu sıralamalar aslında %30 araştırma, %30 eğitim ve tanınırlık anketleri yapılan bir çalışmadır. Bu nedenle bu sıralamaların kalite güvence sistemi sıralamalarından sonra gelen bir husus olması gerekmektedir.
- Kalite süreçlerindeki koordinatörlüklerin farklı farklı isimlerde oluşturulduğu görülmektedir. Koordinatörlüklerin organizasyonel yapıdaki yeri net olarak belirli değildir. Söz konusu kalite birimlerinin isimleri koordinatörlük olabilir, danışmanlık olabilir, akreditasyon ile ilgili bir birim olabilir. Ancak bu birimlerin organizasyon içerisinde henüz kurumsal bir kimliğe sahip olmadığı görülmektedir. Kurumsal bir kimliğe sahip olunmaması nedeni ile paydaşlarda o birimin tanınırlığının gerçekleşmesi konusunda ciddi sıkıntılar meydana gelmektedir. Bu durum ise kurumun kalite kültürünün yaygınlaşmasının önünde ciddi bir engel teşkil etmektedir.
- Süreçlerde iç ve dış paydaş katılımının yeterli olmaması ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, tüm üniversitelerimiz için geçerli bir sorundur. Dış paydaşların süreçlere katılımı iç paydaşlar kadar kritik bir unsurdur.
- Kalite süreçlerinin paydaşlar ve kamuoyuyla yeterince paylaşılmaması ya da yeterince şeffaf olunmaması. Burada özellikle kalite süreçleri bağlamında yürütülen çalışmalar konusunda şeffaf olunmaması ciddi bir sıkıntı yaratmaktadır. Yani, üniversitede yapılan çalışmalardan kamuoyu nezdinde bir farkındalık oluşmamaktadır.
- Toplam Kalite Yönetimi ile Kalite Güvence Sisteminin terminolojisinin farklı algılanması. Bilindiği üzere ISO 9001 kalite yönetim sistemi, bir ürünün son kullanıcı tarafından memnuniyetini ele almaktadır. Yani ISO 9001 kalite yönetim sistemi üniversiteler için bir amaç değil bir araçtır. Bu noktada üniversitelerin müşterileri öğrencidir. Dolayısıyla kalite güvence sistemi kapsamında üniversitelerin öğrencilere verdiği hizmetin kalitesini öncelemesi gerekmektedir. Yani yükseköğretim kurumlarında toplam kalite yönetimi ile kalite güvence sistemi terminolojisinin birbirine karıştırılması da bir başka sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

“Kalite güvence sisteminin temel prensipleri nedir?” sorusuna cevap verilecek olursa;

- Üniversite bünyesinde kalite güvence kültürü yaygın hale getirilmelidir.
- Üniversite bünyesindeki kalite politikası tüm politikalarda olduğu gibi gerçek anlamı ile uygulanmalıdır. Araştırma politikası, eğitim-öğretim politikası, uluslararasılaşma politikası gibi politikaların yazılırken tüm paydaşların görüşlerinin alınabilmesi için belirli bir süre askıda bekletilmesi gerekmektedir. Tüm paydaşların görüşleri alındıktan ve ilgili politika olgunlaştıktan sonra kurumun politikalarının kamuoyuna sunulması gerekmektedir. Bu çok önemli bir husustur. Bu noktada ikinci bir husus, YÖKAK raporlarında kurumun anayasası niteliğindeki stratejik planın hedef ve amaçlarının politikaya yansıtılmadığı görülmektedir. Bu durumda yine politikalar ile ilgili çok temel bir husustur.
- Üniversite içinde öğretim elemanlarının akademik konularda, idari personelin ise yönetsel konulardan kalite süreçlerini sahiplenmesi ve temel görevlerinden birisi olarak görmesi gerekmektedir. Ancak mevcut durumda kalite güvence sistemi kapsamında yürütülmesi gereken faaliyetlerin sanki bir rutin gibi görülmesi, her yıl belirli bir kaideye uygun şekilde yazılması amacı ile kalite komisyonu üyelerinin bir araya gelmesi ve daha sonra alt birimlerle veya kamuoyuyla kalite komisyonlarının faal olmadığı görülmektedir. Ancak kalite komisyonları bu evin bel kemiği durumundadır. Ama maalesef bu evi taşıyan bel kemiği erozyona uğramış, yani erimiş durumda görünmektedir.
- Yükseköğretim kurumlarının ölçme konusunda da zayıf kaldığı görülmektedir. Ölçme konusu gelişmeye açık husulardan bir tanesidir. Tüm faaliyetlerin planlaması, plana uygun olarak uygulanması, uygulama neticelerinin görülmesi için ölçme işlemlerinin gerçekleştirilmesi ve ölçme neticelerine göre geliştirilmesi gereken alanlar tespit edilerek geliştirme çalışmalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Yani eğitimin ve araştırmanın çıktılarının ölçülmesi gerekmektedir. Örneğin; performans göstergelerini bize aktaran bir yazılımla sanki her şeyin bittiği ve PUKÖ döngüsünün kapandığı şeklinde yanlış bir algının hâkim olduğu görülmektedir. Hâlbuki ölçme sonucunda elde edilen çıktılar çok iyi bir iyileştirme enstrümanıdır. Elde edilen çıktılarla hareket edilerek kurumun eksik ve geliştirmeye açık yönlerini ortaya konulması ve çıktılarının bir araç olarak kullanılması gerekmektedir. Tıpkı ISO 9001 ya da toplam kalite yönetiminde olduğu gibi.
- Üniversite içindeki tüm süreçlerin ilkeler ve görev tanımlarının yazılı hale getirilmesi ve yazıldığı gibi uygulanması gerekmektedir.

“Kalite güvence sistemi nedir?” diye bakıldığında eğer kurumda bir iç kalite güvence sistemi yani öz değerlendirme bulunmuyorsa, bir izleme yapılmıyorsa, bu durumda o kurumun bunu bir dış kalite güvencesi şeklinde de gelin kurumumuzu değerlendirin şeklinde çözmesi de mümkün olamamaktadır. Ama tam tersi durumda, yani kurumun iç kalite güvence sistemi oluşturulmuş ve tatminkâr bir seviyeye getirilmişse, kurumun kendine güveni oluşacak olup dış değerlendirme bir anlam kazanacaktır. Tabii ki

dış kalite güvence değerlendirmesinden kurumun iyileştirmeye açık yönleri de bulunacaktır. Ama bu sürecin sonunda ise kurum akreditasyon yeteneğini kazanacaktır.

Kalite süreçlerinin Ankara Üniversitesi'nde izlediği yola bakılacak olursa; öncelikle üniversitede kalite ve akreditasyon ile ilgili kurulların köklü olmasıyla kalite kültürünün yerleşmiş ve yaygınlaşmış olması arasında bir doğru orantı olduğunu belirtmek gerekiyor. Ama bu durum akreditasyon ile sınırlıdır. Aynı VEDEK' te (Ankara Üniv. Veteriner fakültesi) olduğu gibi, tıpta, eczacılıkta, MÜDEK'in etkisiyle mühendislik fakültesinde akreditasyon konusunda bir geçmişin olduğu görülmektedir. Ankara Üniversitesi bünyesinde 2015 Şubat ayında kalite koordinatörlüğü kurulmuştur. Güzel bir tesadüfle hemen akabinde de 2015 Temmuz ayında da YÖKAK kurulmuştur. Bu kapsamda Koordinatörlüğümüz ilk olarak idari birimlerin ISO 9001 belgelenmesi çalışmasını yürütmüştür. ISO 9001 için yapılan çalışmalar, idari birimlerin süreçlerini tanımlaması, iş paketlerinde gerekli personeli görevlendirmesi ve kalite kültürünün yaygınlaşması noktasında bir enstrüman olarak kullanılabilir. 2017 Kasım ayında üniversitemiz için çok değerli olduğunu düşündüğümüz ve bize çok fazla katkısı olan kalite kurulu dış değerlendirmesi gerçekleşmiştir. Üniversitemiz şu anda bu süreçlerin bir sonucu olarak kurumsal akreditasyon sürecini yaşamaktadır. 2017'de gerçekleşen bu değerlendirme süreçleri sonucunda elde edilen geri bildirimler kalite kültürünün yaygınlaştırılması gerektiğini belirtmiştir. Bu geri bildirimlere istinaden kalite kültürünün yaygınlaştırılması için birim öz değerlendirme süreçleri başlatılmıştır. ISO 9001 çalışması idari birimlerin yanı sıra mevcut 19 fakültede (2017'de sayı 17 idi) ve 11 MYO'da da başlatılmıştır. Ayrıca bölümler bazında da bölümler birbirlerine değerlendirilerek kalite kültürü yaygınlaştırılmaya çalışılmıştır.

Öz değerlendirme sürecinin nasıl işlediğine bakılacak olursa; öncelikle sağlık, fen ve sosyal alanlarında toplam 3 pilot fakülte seçilmiştir. Seçilen fakültelerde takımlar oluşturulmuştur. Bu işlemler gerçekleştirilirken YÖKAK'ın izlemiş olduğu süreçler rehber olarak kullanılmıştır. Ancak Ankara Üniversitesi olarak avantajlı olunan bir nokta vardır ki o da insan kaynağı noktasında kalite kültürüne aşina bir yapıya sahip olunmasıdır. Çünkü üniversitede VEDEK, SABAK, ZİDEK gibi akreditasyon derneklerinde yöneticilik görevi yapmakta olan yetkin insan kaynağı bulunmaktadır. Söz konusu bu kişiler pilot çalışmada takım başkanları olarak belirlenmiştir. Tabii öncelikle kendilerine YÖKAK'ın süreçleri ve terminolojisi çok farklı olduğu için bir eğitim verilmiştir. Ancak eğitime katılanlar bu konuda çok deneyimli oldukları için bu süreçler hızlı geçilmiştir. Daha sonra bu model çalışma tüm fakültelere uygulanmış olup kalite komisyonuna sunulan bir geri bildirim raporu ile her fakülte halen bu süreci devam ettirmektedir. Bu süreç bugüne kadar üç kez gerçekleştirilmiştir. Yani sistematik bir takvime bağlı olarak bu çalışma gerçekleştirilmektedir. Fakültelerde de bu süreç üç kez yapılmıştır. 2017, 2018, 2019'da yapılmış olup 2020'de de YÖKAK'ın yazılımıyla uzaktan bir deneme gerçekleştirilmiştir.

Süreç sonunda Üniversite genelinde Planlamada %68 oranında bir farkındalık varken bu %90'lara ulaşmıştır. Yine uygulamada da aynı şekilde bir artış söz konusudur. İzlemede yani kontrolde %55'lerde iken %90'lara, önlem almada ise %55'ten %90'lara yine (%92) bir farkındalık oluşmuştur. Bu oranlar bir başta ve bir sonda olmak üzere istatistiksel olarak ölçülmüştür. Ve bakıldığında bu süreç kalite kültürünün yaygınlaştırılması noktasında üniversitenin elini güçlendiren bir öz değerlendirme ya da bir enstrüman olarak ortaya çıkmıştır.

Akreditasyon hazırlık seviyesi çalışması üniversiteye çok şey katmıştır. Bunu da mutlaka vurgulamak gerekir. Programların akreditasyon hazırlık seviyesine dair birimlerden bir rapor istenilmiştir.

Burada da FEDEK, MÜDEK gibi kurulların sayısının arttığını söylemek gerekmektedir. Değerlendirme ölçütleri harmanlanarak bir eksiklik için "E", zayıflık için "Z", yeterli için "Y" olarak değerlendirmede verilecek bir ölçütler formu oluşturulmuştur. Bu forma göre birimlerin öncelikle kendilerini değerlendirmeleri istenilmiştir.

Ve bakıldığında akreditasyonda yeterli olarak değerlendirilen kriterler oldukça önemlidir. Bunun sonucunda birimlerin akreditasyon hazırlık durumunu ortaya koyabilmek için yeterli kriter sayısının toplam kriter sayısına oranlanması gerekmektedir. Böylece her bir birimin durumu ortaya çıkmış olacaktır.

Yani hazır olan birimlerin %60-%100 aralığında, gelişme aşamasında olan birimlerin %30-%60, başlangıç aşamasında olan birimlerin ise 0-%30 aralığında yer aldığı görülmektedir.

Akredite program sayısında Türkiye ortalaması %10'dur. Dolayısıyla Ankara Üniversitesi'nde bu oran %30'a çıkarılması ilk hedefdir. Daha sonra Ankara Üniversitesi olarak hedef 2023'te belki % 70'li rakamlara ulaşmaktır. Şu anda kendisini akreditasyona hazır hisseden 32 birimin akreditasyon için başvurmayı beklemektedir. Beklenilmesinin nedeni de dernekler ve ajansların kurulumundaki sıkıntılardır. Örneğin ZİDEK artık faaliyete geçmiştir ve YÖKAK'tan tescil almıştır. Dolayısıyla ziraat fakültesi bu hazır 32'nin içinde yer almaktadır. Şimdi bunların tamamı hemen ZİDEK için hazırlıklara başlamıştır.

Ankara Üniversitesi olarak program akreditasyonunda şu anda sağlık bilimlerinin netleşmesi beklenilmektedir. İlahiyat fakültesi, ziraat fakültesi, diş hekimliği fakültesi ve dil, tarih, coğrafya fakülteleri de bu süreçlerin içerisinde. Ankara Üniversitesi için Dil ve Tarih, Coğrafya Fakültesi ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü bünyesinde 42 program barındırmaktadır. Yani toplam 110'nun 42'si Dil ve Tarih, coğrafya fakültesindedir. DTCF'den 15-20 programın bu sürece dâhil edilebilmesi kurumun büyük bir kazanımı olacaktır. Akreditasyon niyet beyanı sunulmuştur.

Çalıştay Çıktıları

Meslek Yüksekokullarında Uygulamalı Eğitim

1. Hem meslek yüksekokulları hem de sektör için ana kaynak insan kaynağıdır. Bu yüzden, meslek yüksekokulları açısından öğrencilerin eğitim süreç ve içerikleri öncelikli konudur.
2. Eğitim süreç ve içeriklerinin, tüm paydaşların etkin rol oynadığı geniş katılımlı etkinlikler ile tasarlanması gereklidir.
3. Meslek yüksekokulu öğrencilerinin teorik bilgi anlamında bir eksiği bulunmamakla beraber, uygulama becerilerini geliştirilmeye ihtiyacı vardır. Eğitim sisteminin uygulama ağırlığı artırdıkça bilginin hatırlanma ve pratikleşme oranı da artmaktadır.
4. Eğitim süreçleri, öğrencilere bilgi ve becerinin yanında olumlu davranış ve iş görme alışkanlığı da kazandırmalıdır. Meslek yüksekokullarının bu yönde gelişen piyasa taleplerine cevap verebilmesi gerekir.
5. Bugüne kadar uygulanan uygulamalı ders/Laboratuvar/atölye ve staj modeli kısa süreli ve kesikli olduğu için verimsizdir.
6. Kısa süreli stajlar ile iş dünyasına uyum sürecini tamamlayamayan öğrenciye sektör ilgi göstermemektedir.
7. Öğrencinin iş yeri alışkanlıklarını kazanabilmesi için staj süreleri 40 iş günü ve mümkünse iki periyot halinde uygulanmalıdır.
8. Hem eğitim bilimleri hem de sektör dönütleri, yaparak ve yaşayarak öğrenmeyi yani uygulamalı eğitimi en uygun eğitim modeli olarak görmektedir.
9. Öncelikli hedefi “Aranan Eleman” yetiştirmek olan meslek yüksekokulları, eğitim programlarında sanayi iş birliğini geliştirmek durumundadır. Uygulamalı eğitimi iş hayatındaki gerçek ekipman ile yapabilmek önemlidir.
10. Uygulamalı eğitim ve staj aynı kavramlar değildir. Uygulamalı eğitim, öğrencinin uygulama ile yeni yetkinlik ve beceriler kazanmasını amaçlarken, staj var olan bir becerinin pekiştirilmesi, geliştirilmesidir.
11. 3+1 eğitim modeli, üniversiteye, topluma, iş dünyasına ve öğrencilere fayda sağlayarak yükseköğretimin tüm çıktıklarına yönelik katma değer sağlamaktadır.

12. Uygulamalı eğitim kapsamında iş yeri uygulaması yapan öğrencilerin iş yerleri için ek maliyet unsuru oluşturmadığı ve konu ile ilgili yeterli devlet desteğinin olduğunun sektör temsilcilerine anlatılması, uygulamalı eğitime sektör ilgisini artıracaktır.
13. 3+1 eğitim modeli gerekli program ve etkinlikler ile desteklendiğinde, öğrencilerin akademik ve mesleki motivasyonlarını artırmaktadır. Uygulamada etkinliğin ve verimliliğin sağlanabilmesi için sektör desteği olmazsa olmaz bir konudur. Sektörün konuya ilgi göstermesi ve aidiyet hissi oluşturması için üniversiteler, sürekli ve bütünleşik bir yaklaşım sergilemelidir.
14. Yükseköğretimi ve uygulamalı eğitimi olumsuz etkileyen öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı vb. yapısal etkenler de mevcuttur.
15. Yeni eğitim programlarının açılması konusunda sektör ile ortak çalışılmalıdır.
16. Yükseköğrenim ve 3+1 eğitim modelinin verimliliğinin sağlanması için en büyük engeli uygun olmayan bölgelerde kurulmuş meslek yüksekokullarıdır.

Meslek Yüksekokullarında Öğrenci Kariyer Süreçleri

1. Öğrencilerin uygulamalı eğitim sistemi ile elde ettikleri kazanımlar, girişimcilik kabiliyetlerini de olumlu yönde etkileyecektir.
2. İş yerleri için mesleki yeterlilik belgesinin zorunlu olması ve mezunlarının bu belgeden muaf tutulması meslek yüksekokulları önemini daha da artırmıştır. Üniversiteler, seviye 5 mesleki yeterliliklerin daha fazla iş kolu için tanımlanması adına gerekli girişimleri artırmalıdır.
3. Üniversiteler tercih edilebilirliğini artırmak için mezun takip ve yerleştirme sistemine sahip olmalıdır. Bu sistem, işe en uygun elemanın bulunması amacı ile hareket eden sektör açısından da avantajlar yaratmaktadır.
4. Öğrencinin her yönüyle, bir bütün olarak çalışma hayatına hazırlanması hem öğrenci hem de üniversite açısından rekabet üstünlüğü sağlayacaktır.

Meslek Yüksekokullarında Kalite Süreçleri

1. Üniversitelerde kalite süreçlerinin başarısı, öncelikli olarak kalitenin kurumsal değer ve kültür olarak yerleşmesine bağlıdır.
2. Ulusal akreditasyonlar uluslararası geçerlilik anlamına da geldiğinden görünenin ötesinde bir değer sunmaktadır.

3. Ön lisans programlarının Ön Lisans Yeterlilikleri Kalite Güvencesi 'ne akreditasyonu yok denilebilecek seviyededir. Üniversitelerin konuya ilgi göstermesi gerekmektedir.
4. Kalite güvence sistemlerine akreditasyonda program akreditasyonundan başka yaklaşımlara da ihtiyaç vardır.
5. Kalite süreçleri, eğitim programlarının açılması için gerekli koşullardan eğitim öğretim süreçlerinin niteliğine, ders içeriklerine, değerlendirme süreçlerine ve ders yürüten öğretim elemanlarının niteliğine kadar geniş bir perspektifte değerlendirilmelidir.
6. Üniversiteler PUKÖ döngüsü açısından incelendiğinde kontrol ve önlem alma basamaklarında sorunlar yaşandığı görülmektedir. Kalite çalışmalarında bu konular özelinde önlemler alınmalıdır.
7. Kalite sistemlerinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için üniversitelerin öz değerlendirme sistemlerinin olması, dış değerlendirme kadar önemlidir.