



MARKA
DOĞU MARMARA
KALKINMA AJANSI

Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu

Ekim, 2017



MARKA
DOĞU MARMARA
KALKINMA AJANSI

Mesleki ve Teknik Eğitim Raporu

Hazırlayanlar

Merve ÇALHAN

Fatma AVŐAR

Ekim, 2017

Türkiye 'de Mesleki ve Teknik Eğitim.....	4
Ortaöğretim.....	7
Yükseköğretim	11
Mesleki Eğitim Perspektifinden Türkiye 'deki İstihdam Piyasası	15
a) İşletmelerde Mesleki Eğitim ve Staj Uygulamaları.....	15
b) Mesleki Eğitim Mezunlarının İstihdam Piyasasına Erişimlerinin Değerlendirilmesi	16
Mesleki ve Teknik Eğitimde Sorun Analizi.....	22
Mesleki ve Teknik Eğitim 'de Uygulama Örnekleri	24
a) Almanya Modeli.....	24
b) Güney Kore Modeli.....	26
İdeal Mesleki Eğitim Model Önerileri.....	32
Model Önerisi 1.....	32
Model Önerisi 2.....	32
Model Önerisi 3.....	33
Kaynakça	34
Ek 1- Milli İstihdam Seferberliği.....	37
Seferberlik Çerçevesi, Süreci ve MARKA Çalışmaları	37
Kocaeli Bulguları.....	40
Ek 2- MEM/MYO Anketleri	42
a) MEM Anketleri Analizi	42
b) Meslek Yüksekokulu (MYO) Anket Döküm ve Analizi	43
Ek 3- KOİF' 17 Anket ve Bulguları	49

Tablo Listesi

Tablo 1. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları	8
Tablo 2. Doğu Marmara Bölgesi MYO'lar	12
Tablo 3. MYO Öğrenci Sayıları	14
Tablo 4. Genel Lise ve Mesleki Liselerden Mezun Olanların İşgücüne Katılma ve İstihdam Oranları (%).....	18
Tablo 5. Almanya Eğitim Sistemi	25
Tablo 6. Güney Kore ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Karşılaştırması.....	28
Tablo 7. Anket Çalışmasına Katılan MYO'lar	43

Şekil Listesi

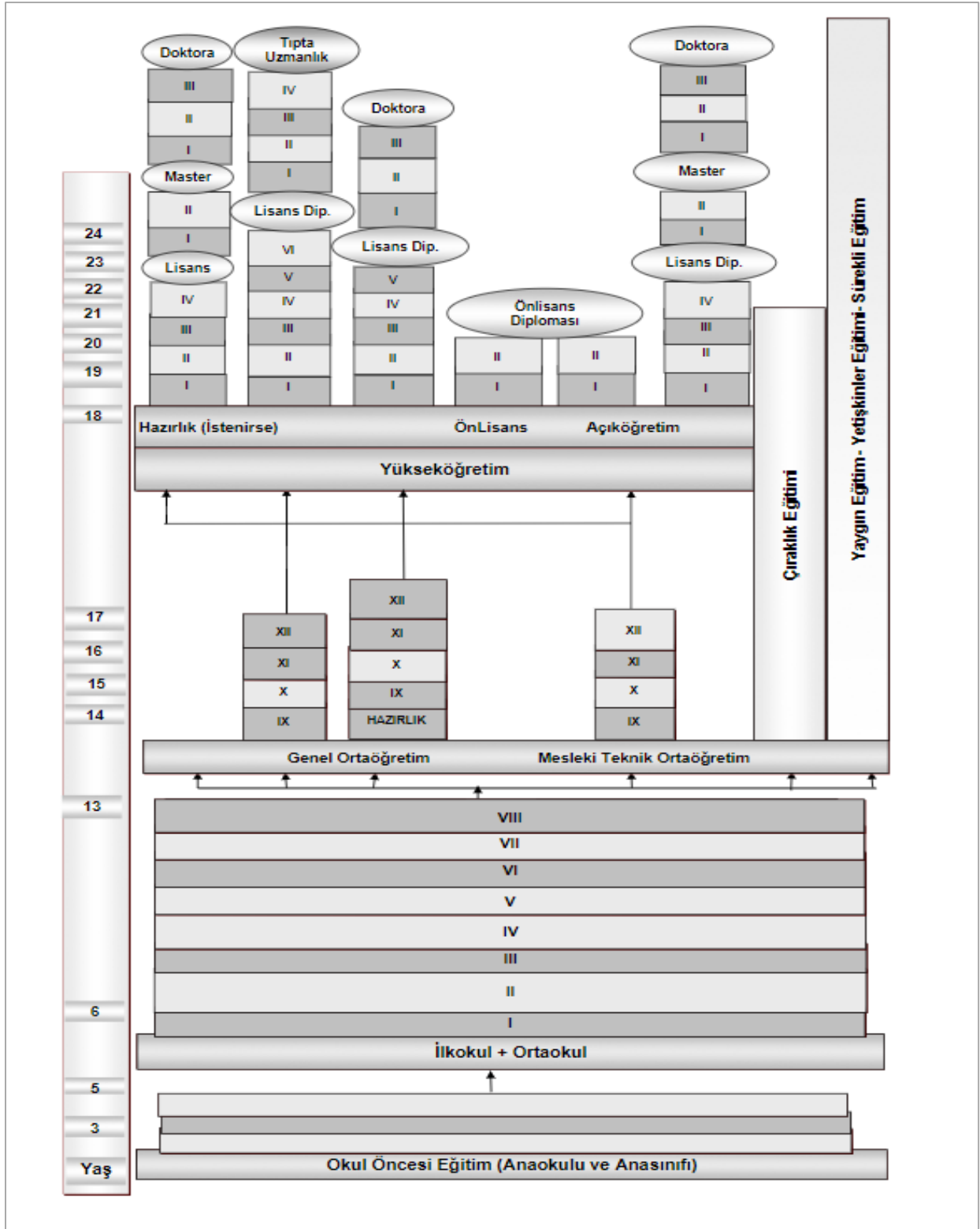
Şekil 1: Türkiye'de Milli Eğitim Sistemi.....	6
Şekil 2. Genel ve Mesleki/Teknik Ortaöğretimde Öğrenci Sayıları (Türkiye).....	17
Şekil 3. 15+ Lise ve Dengi Mesleki Okullardan Mezun Olanların İşsizlik Oranları (%).....	18
Şekil 4. Mesleki ve Teknik Lise Mezunlarının İşgücüne Katılım Oranı Gelecek Tahmini (%)	19
Şekil 5. Mesleki ve Teknik Lise Mezunlarının İşsizlik Oranları Gelecek Tahmini (%)	19
Şekil 6. Mesleki ve Genel Lise Mezunlarının Hizmetler Sektöründeki İstihdam Payı (%).....	20
Şekil 7. Mesleki ve Genel Lise Mezunlarının Tarım Sektöründeki İstihdam Payı (%)	20
Şekil 8. Mesleki ve Genel Lise Mezunlarının Sanayi Sektöründeki İstihdam Payı (%).....	21
Şekil 9. Mesleki ve Genel Lise Mezunlarının İnşaat Sektöründeki İstihdam Payları (%)	21
Şekil 10. Mesleki ve Teknik Eğitimin Ortaöğretim ve Yükseköğretimde Kesişen Sorun Alanları	23
Şekil 12. MYO Bölüm Sayıları	44
Şekil 13. MYO Bölümlerine Göre Kontenjan Oranları	44
Şekil 14. MYO'ların Teknik Bölümlerinin En Önemli Üç Sorunu	45
Şekil 15. MYO'ların Sosyal Bölümlerinin En Önemli 3 Sorunu.....	45
Şekil 16. Teknik Bölümlerden Mezun Sayılarına Göre Sorun Alanları	46
Şekil 17. Sosyal Bölümlerden Mezun Sayılarına Göre Sorun Alanları.....	47

Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim

Türkiye'de milli eğitim sistemi, 1739 sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu”na göre örgün ve yaygın eğitim iki ana başlıkta planlıdır. Örgün eğitim; belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitimidir. Örgün eğitim; okul öncesi, ilkokul, ortaokul, ***ortaöğretim*** ve ***yükseköğretim*** kurumlarını kapsamaktadır. Mesleki ve teknik ortaöğretim, ilköğretime dayalı en az dört yıllık zorunlu eğitimle öğrencilere genel kültür kazandırmanın yanı sıra, ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda yükseköğretim yanında hem mesleğe hem de geleceğe ve iş alanlarına hazırlayan eğitim öğretim sürecidir (Türk Eğitim Sistemi ve Ortaöğretim, MEB, 2015).

Ülkemizde, mesleki ve teknik eğitim süreci, 4+4 zorunlu ilköğretim eğitiminden sonra kişinin yetenek, ilgi ve tercihleri doğrultusunda ortaöğretim sürecinde mesleki ve teknik ortaöğretim kapsamında herhangi bir örgün veya yaygın eğitime entegrasyonu süreci ile başlamakta ve yine istek ve gerekliliklerin karşılanması halinde yükseköğretim süreci ile devam etmektedir. Aşağıda şekil 1’de Milli Eğitim Sistemi şemasından görülebileceği üzere, 14+ yaş grubu ile ve mesleki ve teknik ortaöğretim düzeyinde “Tematik Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri” 4 yıl veya yine örgün öğretim kapsamına alınan çıraklık eğitimi olarak bölümlendirilen Mesleki ve Eğitim Merkezleri(MEM) veya yaygın eğitim kapsamında uygun herhangi bir eğitim programı kapsamında eğitim sürecine dâhil olunabileceği şematize edilmiştir.

Şekil 1: Türkiye’de Milli Eğitim Sistemi



Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim, 2016/’17

Mesleki ve teknik eğitimin temel amacı, bilgi edinme ortamı oluşturarak istenilen davranışları geliştirmek, kuramsal ve uygulamalı alanlarda lazım olan becerileri arttırmaktır. Verimli olabilmesi iş ile birey arasındaki uyuma bağlı olan mesleki eğitim bu bağlamda, kişinin çalışma hayatında geçerliliği ve sürekliliği olan bir işe sahip olabildiğini ve bu işte ilerleyebilmesini amaçlar (Alkan, Doğan, & Sezgin, 1998). Bunun yanında mesleki eğitimin sektöre vasıflı işgücü yetiştirmek ve istihdamda var olan işgücünün beceri ve yetkinliklerinin artırılması amacı güttüğü de vurgulanmalıdır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2014, s. 12).

Bir ülkede mesleki eğitim sisteminin kurulmasında etkili olan çeşitli faktörler vardır. Bu faktörlerden başlıcaları, “eğitim felsefesi, ekonomik ve teknolojik gelişmişlik düzeyi, bilgi ve tecrübe birikimi, eğitim sisteminin özelliği ve yönetim şeklidir” (Ekin, 1997, s. 125). Sistem ne kadar iyi kurulmuşsa o kadar güçlü olacaktır. Mesleki ve teknik eğitim,

- Toplumun sosyo - ekonomik ve kültürel yönden kalkınmasını,
- Kişilerin mevcut vasıf ve potansiyellerini daha da artırarak onların toplumsal yaşama aktif olarak katılmalarını,
- Günümüzde hızlı bir şekilde yaşanan teknolojik ve bilimsel değişimin her türlü etki ve sonucunu eleştirel bir düşünceyle inceleyerek modernleşmenin teknolojik ve bilimsel yönlerinin anlaşılmasını sağlar.

Diğer yandan mesleki eğitim toplumların ve işgücünün eğitim seviyesi ekonomik, sosyal gelişmenin ve verimlilik artışının en kayda değer faktörü olması açısından hayati öneme sahiptir (Millî Eğitim Bakanlığı, 2014, s. 11). İfade edilen özellikleri itibarıyla günümüzde mesleki eğitim, “özellikle sanayi sektörünün en önemli ihtiyacı ve güvencesi” olarak vurgulanmaktadır (Alkan T. , 2013, s. 30).

Mesleki ve teknik alanda iş piyasasında denetim organı olan Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi de belirtilmesi gereken bir yapıdır. **Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi** teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve bu standartları temel alan yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin yetkilendirme denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişki kural ve faaliyetler, Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin bütünüdür (5544 sayılı MYK Kanunu).

Ortaöğretim

Ortaöğretim; ilköğretime dayalı dört yıllık zorunlu örgün veya yaygın öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumları ile mesleki eğitim merkezlerinin tümünü kapsar. Bu okul ve kurumları bitirenlere, bitirdikleri programın özelliğine göre diploma verilmektedir. Ortaöğretim düzeyinde örgün eğitim veren mesleki ve teknik eğitim kurumları Tematik mesleki ve teknik Anadolu liseleri ve mesleki eğitim merkezleri (MEM) olarak iki kategoride değerlendirilmektedir.

a) Tematik Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri

Türkiye’de mesleki ve teknik ortaöğretim, “Ortaöğretim Kurumları Mevzuatı”na dayanmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim öğrencileri esnek bir yapı içinde ilgi ve yetenekleri doğrultusunda ortak bir

genel kültür verilerek bir üst öğrenime veya iş hayatına hazırlamayı amaçlamaktadır. Mesleki ve teknik ortaöğretim çeşitli programlar uygulayan mesleki ve teknik liselerden oluşmaktadır.

Tablo 1. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları

Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	Kız Teknik ve Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Çok Programlı Lise
Anadolu Teknik Lisesi	Anadolu Kız Teknik Lisesi	Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Ticaret Meslek Lisesi	Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	Lise Programı
Anadolu Meslek Lisesi	Anadolu Kız Meslek Lisesi	Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	Anadolu Ticaret Meslek Lisesi	Sağlık Meslek Lisesi		Meslek Lisesi Programı
Teknik Lise	Kız Teknik Lisesi		Adalet Meslek Lisesi			İmam-Hatip Lisesi Programı
Endüstri Meslek Lisesi	Kız Meslek Lisesi		Anadolu İletişim Meslek Lisesi			
Denizcilik Meslek Lisesi						
Denizcilik Anadolu Meslek Lisesi						
Tarım Meslek Lisesi						
Tarım Anadolu Meslek Lisesi						
Tapu Kadastro Meslek Lisesi						

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, 2014

Örgün mesleki ve teknik eğitimde 9.sınıf, Anadolu Sağlık Meslek Liseleri dışındaki okul türlerinde ortaktır ve 9. sınıfı bitiren öğrenciler alan tercihi yapmaktadırlar. Meslek lisesi ve teknik liselerin 10. sınıf öğrencileri meslek alanlarında, 11. ve 12. sınıf öğrencileri ise öğrenim gördükleri alanın tercih ettikleri dalında eğitimlerine devam etmektedirler.

Meslek liselerine öğrenci kabulleri okul türüne, seçilecek alan ve dallara göre farklılıklar gösterebilmektedir. Öğrencilerin, okul türü ve programlar arasındaki geçişleri ile okullar arasındaki nakiller belirli şartlar altında yapılabilmektedir. Öğrencilere öğrenimlerini tamamladıkları okul türü, program, alan ve dala göre diploma düzenlenmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014, s. 18).

b) Mesleki Eğitim Merkezleri (MEM)

Yaygın eğitim sistemi içinde yer alan çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitiminden sorumlu mesleki eğitim merkezlerinin görev ve yetkileri 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile düzenlenmiştir. Mesleki eğitim merkezlerinde aday çırak ve kalfalık öğrencilerinin eğitimleri verilmektedir. Ayrıca bu merkezlerde usta öğreticilik ve meslek kursları düzenlenmekte olup toplumun ihtiyaçları doğrultusunda kişilerin kendi tercihleriyle meslek edinmeleri amaçlanmaktadır. 3308 sayılı kanunun 10. Maddesi'ndeki "Mesleki Eğitim Kanunu"na göre çıraklık eğitimine on dört yaşını doldurmuş ve on dokuz yaşından gün almamış olan kişiler alınmaktaydı. Ancak 6764 Sayılı "Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun "a göre 3308 sayılı Kanunun 10'uncu Maddesi'nin birinci fıkrasının (a) bendi yürürlükten kaldırılmış ve (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. Buna göre, çıraklık eğitimi için bir önceki kanunda belirlenen yaş kriteri kaldırılmış ve "en az ortaokul veya imam-hatip ortaokulu mezunu olmak" şartı konulmuştur (Mesleki Eğitim Kanunu 2016, Madde 9).

09.12.2016 tarihli ve 29913 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6764 Sayılı Kanuna göre; çıraklık eğitimi zorunlu eğitim kapsamına alınmış buna ilişkin görev hizmetler Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde yürütülmeye başlanmıştır (6764 Sayılı Kanun, 2016, Madde 23). Bu değişiklikler kapsamında;

- Mesleki eğitim merkezlerine kayıt yaptıran öğrenciler diploma alabilmek için Bakanlıkça belirlenen fark derslerini öğrenimleri süresince alabilecekleri gibi ustalık belgesini aldıktan sonra açıköğretim kurumları yoluyla da tamamlayabileceklerdir.
- Staj yapan öğrencilere de işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler gibi ücret ödenecek ve staj bitiminde yılsonu beceri sınavı esaslarına göre staj bitirme sınavı yapılacaktır.
- 2016-2017 eğitim ve öğretim yılı sonuna kadar uygulanmak üzere aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere, asgari ücretin net tutarının yüzde otuzundan az olmamak üzere ücret ödenecektir.

Yeni sistemde, 4 yıl MEM'lerde eğitimini tamamlayan öğrenciler, eğer yükseköğretime devam etme talepleri varsa fark derslerini açık lise sisteminden alarak meslek lisesi diploması ve ustalık belgesi alabileceklerdir. Mevcut sistemde, MEM'lerde okuyanlar iş yerlerinde haftada 4-5 gün çalışarak güncel teknolojiye uygun meslekleri öğrenebilmektedirler. Ancak, mesleki ve teknik eğitim mezunları sadece 12. sınıfta 3 gün süreyle işletmeye gidebildikleri için istihdam piyasasına uyum problemleri yaşamaktadırlar. Diğer karşılaşılan önemli sorunlardan biri de mesleki ve teknik eğitim mezunlarının öğrenim gördükleri alanlarda çalışmamalarıdır.

Çıraklar, haftada beş iş günü iş yerlerinde pratik uygulama yapmakta; bir iş günü ise mesleki eğitim merkezlerinde teorik eğitimlere katılmaktadırlar. Çıraklık eğitimi sonunda kalfalık sınavından başarılı olanlar kalfalık belgesi almaktadırlar. Kalfalık yeterliğini kazanmış olanların mesleki yönden gelişmelerini ve bağımsız iş yeri açabilmelerini temin için gerekli yeterlikleri kazandırmak amacıyla Bakanlıkça ustalık eğitimi kursları düzenlenmektedir. Kalfalık yeterliğini kazanmış olup mesleklerinde en az beş yıl çalışmış olanlar ustalık sınavlarına doğrudan katılabilmektedirler. Bu sınavlarda başarılı olanlara ustalık belgesi verilmektedir.

MEM'lerde eğitim görenler haftada 1 gün teorik; 4 gün iş başı eğitimi almaktadırlar (30019 Sayılı Yönetmelik, 2017). MEM'lerde 28 alan 142 dal bulunmaktadır ve alanlar imalat ve hizmetler sektörünün içinde yer almaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, 2017).



MEM'LERİN AVANTAJLARI:

- MEM mezunları çoğunlukla faaliyet alanı elektrik-elektronik olan mikro işletmelerde ve daha düşük oranda büyük ölçekli işletmelerin bir kısmında istihdam edilebilmektedirler. MEM'lerin en önemli avantajı, mezunlarının eğitim merkezine girmeleriyle birlikte kendi alanlarına yönelik pratik eğitimin içinde yer almalarıdır.

ÖNERİLER:

- Mesleki eğitim merkezlerinin OSB'lerin içinde kurulmaları; öğrencilerin pratik ağırlıklı bir eğitim sistemi içinde yer aldıkları için daha avantajlıdır. MEM'ler işletme içinde derslik açabilmektedir. Bu aynı zamanda makine ve teçhizat maliyetini de azaltacağı için daha optimal bir çözüm olarak değerlendirilebilir.
- MEM'lerin değişen yeni yapısının iyi tanıtılması gerekmektedir. Özellikle de 8. sınıflarda veli ve öğrencilere yönelik toplantılarla yeni modelin en doğru şekilde aktarılması gerekmektedir.

Yükseköğretim

Yükseköğretim, milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim-öğretimin tümüdür (2547 Yükseköğretim Kanunu).

Yükseköğretimde mesleki ve teknik eğitim alanında meslek yüksekokulları eğitim veren organlardır.

Meslek Yüksekokulları (MYO'lar)

Meslek Yüksekokulu, belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren ve önlisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu).

Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve KHK'larda değişiklik yapılmasına dair kanunda;

“Organize sanayi bölgelerinde kurulan meslek yüksekokulları için öğrenci başına ilgili yükseköğretim kurumlarına, Yükseköğretim Kurulu bütçesine bu amaçla tahsis edilen ödenekten eğitim desteği yapılabilir. Eğitim desteğinin tutarı ve kullanımı ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir” (Ek: 18/6/2017-7033/15 md.) hükmüne yer verilmiştir.

Aynı kanununun 18. Maddesi “Meslek Yüksekokulları Koordinasyon Kurulu” ve bu kurulun yapısını aşağıdaki gibi belirtmiştir:

Meslek Yüksekokulları Koordinasyon Kurulu; Yükseköğretim Kurulu 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 en az genel müdür seviyesinde görevlendirilen üyelerden oluşur.

Meslek yüksekokulları koordinasyon kurulu; meslek yüksekokulları ve programların açılmasına yönelik standartların belirlenmesi, mevcut programların geliştirilmesi, izlenmesi, mezunların istihdamı ile lisans tamamlama süreçlerine ilişkin görüş ve önerilerde bulunur. Meslek Yüksekokulları Koordinasyon Kurulunun çalışma usul ve esasları ile üyelerde aranacak şartlar, Yükseköğretim Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir (Ek: 37- 18/6/2017-7033/18 md.).

Ekim 2017 itibariyle, Türkiye’de 858 devlet, 103 vakıf olmak üzere toplamda 961 Meslek Yüksekokulu (MYO) bulunmaktadır. Doğu Marmara Bölgesi’nde bulunan 5 il devlet üniversitesinde toplamda 60 adet MYO bulunmaktadır.

Tablo 2. Doğu Marmara Bölgesi MYO'lar

İl	Üniversite Adı	Birim Adı
Bolu	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Bolu MYO
		Gerede MYO
		Mehmet Tanrikulu Sağlık Hizmetleri MYO
		Mengen MYO
		Mudurnu Süreyya Astarıcı MYO
		Seben İzzet Baysal MYO
		Yeniçağa Yaşar Çelik MYO
Düzce	Düzce Üniversitesi	Akçakoca MYO
		Cumayeri MYO
		Çilimli MYO
		Dr. Engin Pak Cumayeri MYO
		Gölyaka MYO
		Gümüşova MYO
		Kaynaşlı MYO
		MYO
		Ormancılık MYO
		Sağlık Hizmetleri MYO
		Sosyal Bilimler MYO
Kocaeli	Kocaeli Üniversitesi	Adalet MYO
		Ali Rıza Veziroğlu MYO
		Arslanbey MYO
		Asım Kocabıyık MYO
		Değirmendere Ali Özbay MYO
		Derince MYO
		Ford Otosan İhsaniye Otomotiv MYO
		Gazanfer Bilge MYO
		Gıda Ve Tarım MYO
		Gölcük MYO
		Hereke MYO
		Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO
		İzmit MYO
		Kandıra MYO
		Karamürsel MYO
		Kartepe Atçılık MYO
		Kartepe Turizm MYO
Kocaeli MYO		

		Kocaeli Sağlık Hizmetleri MYO
		Köseköy MYO
		Uzunçiftlik Nuh Çimento MYO
		Yahya Kaptan MYO
Sakarya	Sakarya Üniversitesi	Adapazarı MYO
		Akyazı MYO
		Ali Fuat Cebesoy MYO
		Arifiye MYO
		Ferizli MYO
		Geyve MYO
		Hendek MYO
		Karasu MYO
		Kaynarca Seyfettin Selim MYO
		Kırkpınar Turizm MYO
		Kocaeli MYO
		Pamukova MYO
		Sakarya MYO
		Sakarya Sağlık Hizmetleri MYO
		Sapanca MYO
Yalova	Yalova Üniversitesi	Armutlu MYO
		Çınarcık MYO
		MYO
		Termal MYO
		Yalova MYO

Kaynak: YÖK, Ekim 2017

Meslek yüksekokulları öğrenci sayıları incelendiğinde Doğu Marmara Bölgesi'nde yükseköğretimde okuyan 241.596 öğrencinin %38,2'si MYO'lardadır. Türkiye'de ise toplam 7.198.987 öğrencinin %35,5'i MYO'larda eğitim görmektedir. İller bazında incelendiğinde, Doğu Marmara Bölgesi'nde sırasıyla Kocaeli ve Yalova %44,3 ve %44,1 ile en yüksek oranda MYO öğrencisi bulunan illerdir. Ülkemizde toplam öğrenci sayısı içerisinde MYO'larda bulunan öğrenci sayıları oranı incelendiğinde son yıllarda bu oranın artmakta olduğunu belirtilebilir. Örneğin 2011-2012 eğitim-öğretim yılında yükseköğretim kurumlarına kayıtlı toplam öğrenci sayısı 4.112.687'dir. Buna göre toplam öğrenci sayısı içerisinde MYO öğrencilerinin oranı % 16,6'dır. Gerek güncel çalışmalar, gerekse sahada paydaşlardan alınan geri dönüşler dikkate alındığında, bu niceliksel göstergelerin, mesleki eğitim genel çerçevesine niteliksel olarak yansımadağı ve ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve yeteneğe haiz teknik eleman bulamama sorununun geçmiş yıllarda olduğu üzere güncelliğini koruduğu belirtilmelidir.

Tablo 3. MYO Öğrenci Sayıları

	MYO (Önlisans)			Toplam Okuyan			MYO/Toplam Öğrenci
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	
Kocaeli	23.451	11.993	35.444	49.259	31.085	80.344	44,1%
Sakarya	19.796	10.116	29.912	53.636	35.944	89.580	33,4%
Düzce	7.573	3.497	11.070	16.549	10.698	27.247	40,6%
Bolu	6.222	3.309	9.531	15.031	15.210	30.241	31,5%
Yalova	3.418	2.862	6.280	7.709	6.475	14.184	44,3%
Doğu Marmara Bölgesi	60.460	31.777	92.237	142.184	99.412	241.596	38,2%
Türkiye	1.335.771	1.220.155	2.555.926	3.886.107	3.312.880	7.198.987	35,5%
Doğu Marmara Bölgesi/ Türkiye	4,5%	2,6%	3,6%	3,7%	3,0%	3,4%	

Kaynak: YÖK, Ekim 2017



Tespitler

- 1999 yılında yükseköğretime geçiş sürecinde ek bir kriter olarak ağırlıklı ortaöğretim puanı uygulaması getirilmiştir. Bu uygulama ile mesleki ve teknik eğitim veren lise mezunlarına yükseköğretime geçişte daha düşük katsayı uygulanmış ve bu mezunların yükseköğretime geçiş sürecini zorlaştırmıştır. Bu süreç, bir dönüm noktası olarak, ortaöğretim düzeyinde nitelikli öğrencilerin mesleki ve teknik eğitim veren kurumları tercih etmeleri önünde bir engel oluşturmuştur. Diğer bir dönüm noktası, 2002-2003 eğitim öğretim döneminde MYO'lara sınavsız geçiş uygulaması sürecidir. Bu dönemler mesleki ve teknik eğitim verilen liselerin hem tercih edilme oranını düşürmüş hem de kalite algısında azalmaya sebep olmuştur. Bu da gerek niceliksel olarak öğrenci sayısına gerekse de niteliksel olarak öğrenci kalitesine olumsuz olarak yansımıştır.
- Türkiye Yükseköğretim Yeterlilik Çerçevesi eğitim seviyesi ve alanlarına göre eğitim programları sınıflandırmasında kullanılan ISCED (International Standard Classification of Education) kodları, Sosyal Güvenlik Kurumu Meslek kodları, Ulusal Meslek Standartları ve mesleki ve teknik eğitim kurumları meslek alanları (MEB) örtüşmemektedir. Benzer şekilde, MYO müfredatları, Ulusal Meslek Standartları niteliklerine uygun personel kriterlerini tam olarak karşılayamamaktadır. Sanayicinin de bu yönde talebi yeterli düzeyde karşılanmamaktadır.
- Mesleki ve teknik eğitim alan yükseköğretim mezunlarına işgücü piyasası içinde herhangi bir ayrıcalık tanınmamaktadır.
- MYO öğretim elemanlarının, teknik donanımlarının ilgili programın gerekliliklerine

tam olarak karşılamamaktadır.

Öneriler

- *MYO'larda bölüm/üniversite bazlı kalite standardizasyonu sağlanmalıdır.*
- *Bölüm-kontenjan envanterine göre, programlar yeniden tasnif edilmelidir. Ulusal meslek standartlarına göre eğitim programları güncellenmeli ve uyumlaştırılmalıdır.*
- *Mesleki ve teknik eğitim ile ilgili **prestij-algı** çalışması yapılmalıdır. (Kalite algısı)*
- *Ailelerin çocuklarını mesleki eğitime yönlendirmeleri için bilgilendirme ve teşvik çalışmaları yapılmalıdır.*
- *Teknik personel kadrosunda istihdam edilen çalışanların özlük bakları iyileştirilmelidir.*
- *MYO'larda açılan bölümler kontenjan ve öğrenci talebine uyumlu olarak ve programların doluluk oranları gözönünde bulundurularak yeniden planlanmalıdır.*
- *Mesleki ve teknik orta öğretim programları ile yük.sek.öğretim programlarında bütünsellik sağlanmalı ve ortak planlama yapılmalıdır.*

Mesleki Eğitim Perspektifinden Türkiye'deki İstihdam Piyasası

a) İşletmelerde Mesleki Eğitim ve Staj Uygulamaları

Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını okulda yapan öğrenciler, öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, sektörü tanımalarını, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla staj çalışması yapar (30019 Sayılı Yönetmelik, 2017). Staj işletmelerde yaptırılır. Ancak sağlık ve engel durumu gibi nedenlerle okulda staj yapması gerekli görülenlerle yeterli özellik ve sayıda işletmenin bulunmaması durumunda staj, bir programa göre ilgili alan öğretmenlerinin gözetim ve denetiminde okulda da yaptırılabilir (30019 Sayılı Yönetmelik, 2017). Okulda yapılacak staj, tam gün tam yıl eğitim uygulaması kapsamında, hafta sonu, yarıyıl ve yaz tatillerinde yapılabilir (29118 Sayılı Yönetmelik, 2014). Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları öğrencilerinin staj süresi 40 iş günüdür. Stajın 15 iş gününe kadar olan kısmı 10 uncu sınıfın sonunda yapılabilir (29871 Sayılı Yönetmelik, 2016). Her yıl Nisan ayının ilk haftasında okul müdürü veya koordinatör müdür yardımcısının başkanlığında alan/bölüm şefleri, ilgili meslek alanından en az bir atölye ve laboratuvar öğretmeni toplanarak öğrencilerin staj yapabilecekleri resmî ve özel kurum ve kuruluşlarını belirler. Yapılan planlama dışında,

uygun işletme bulunduğunda daha sonra bu işletmelere de öğrenci gönderilebilir (29871 Sayılı Yönetmelik, 2016).

Mesleki ve teknik yükseköğretim kurumlarında, staj programları, üniversitelerin senato kararı ile kabul edilen staj yönergelerine göre uygulanır. 2. yarıyıl itibarıyla başlayan staj dönemleri asgari 30 iş günü olup program türlerine göre değişmektedir.



ÖNERİLER:

- *Büyük ölçekli işletmelerin okullara hamilik yapması ve bu okullarda okuyan öğrencilere istihdam garantisi sunması halinde mesleki eğitim sonrası sanayide çalışmayı tercih eden öğrenci sayısının artışına katkı sağlayacaktır.*
- *Meslek lisesi bitirme projelerinin daha fazla uygulamaya dönük projeler yapılması, mezunların istihdam piyasasının taleplerini karşılayacak kalifikasyonlar kazanmalarını sağlayacaktır.*
- *OSB'lerin bünyelerinde istihdam otoriteleri ile işbirliğinde "İnsan Kaynakları Komiteleri" kurulabilir (Örnek: TOSB'da yer alan insan kaynakları komitesi).*
- *Mesleki ve teknik eğitim gören öğrencilerin işletmelerdeki staj sürelerinin uzatılmalıdır.*
- *Müfredatta %50 oranında yer alan meslek dersleri oranı artırılabilir.*
- *Meslek Liselerine sınavla öğrenci alınması sistemine geçilmelidir.*
- *Eğitim görülen atölyeler için modernizasyon çalışmaları yapılmalıdır.*

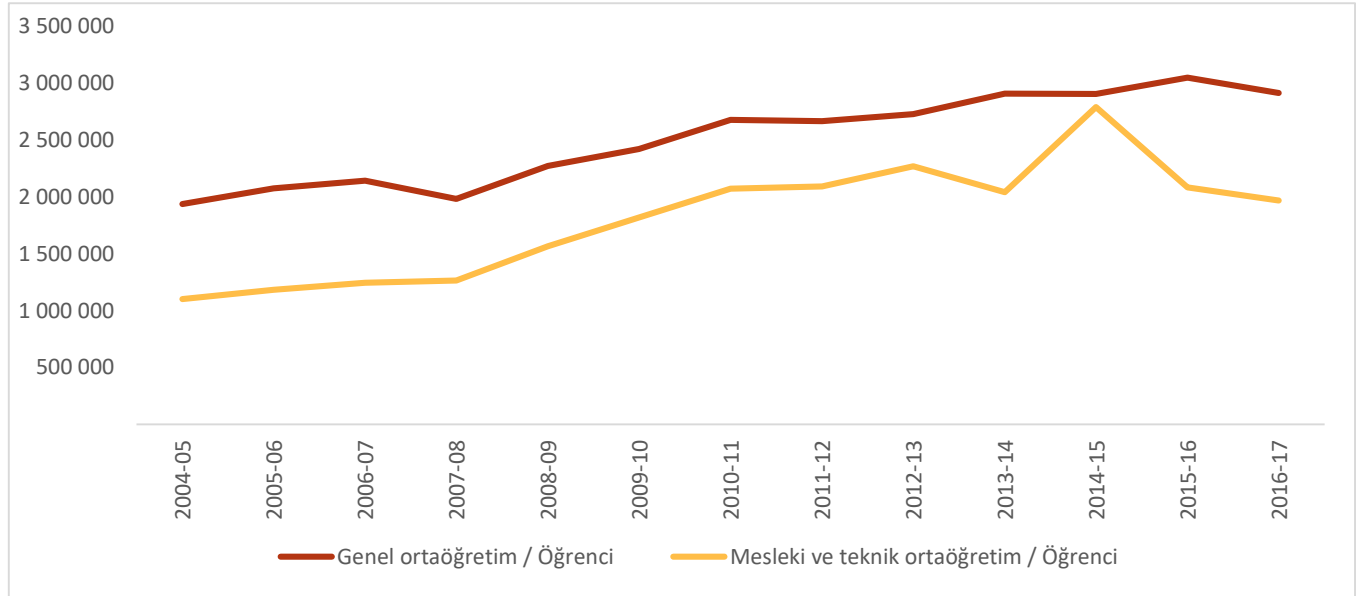
b) Mesleki Eğitim Mezunlarının İstihdam Piyasasına Erişimlerinin Değerlendirilmesi

2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planında yer alan öncelikli dönüşüm programlarından "Temel ve Mesleki Becerilerin Geliştirilmesi Programı" mesleki eğitim mezunlarının istihdam piyasasına erişimlerinin artırılması çerçevesinde oluşturulmuştur. Söz konusu programda bireylerin, mesleki becerilerinin yanı sıra, iş yaşamının gerektirdiği temel becerilere sahip olması, eğitim sistemi ile çalışma hayatı arasındaki ilişkinin güçlendirilmesinin ülkemizdeki insan kaynağının gelişimi açısından önemi vurgulanmıştır. Ayrıca bu programla bireylerin, çalışma hayatının gerektirdiği bilgi ve iletişim teknolojileri, yabancı dil, finansal okuryazarlık, problem çözme, eleştirel düşünme, iletişim, liderlik, kariyer planlama ve iş arama gibi temel beceriler ile sanatsal ve sportif becerilere sahip olması amaçlanmaktadır.

İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı'nda (İMEİGEP) yer alan, iş piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak mesleki ve teknik eğitimin verilmesi, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, aktif iş gücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek iş gücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması doğrultusunda bazı OSB'lerde bulunan mesleki eğitim okul ve kurumlarının kapasitelerinin geliştirilmesi ve/veya yeni meslek liselerinin kurulmasının hızla yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. 6 Ekim 2012 tarihinde, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (BSTB) ile Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) arasında "Organize Sanayi Bölgelerinde Mesleki ve Teknik Eğitimin Güçlendirilmesi Protokolü" imzalanmıştır. Bu protokol ile OSB'lerde yeni meslek liselerinin açılması, öğrenci başına teşvik verilerek gerekli olan nitelikli eleman ihtiyacının karşılanması ve istihdamın artırılması hedeflenmektedir.

Protokol kapsamında; elektrik-elektronik, endüstriyel otomasyon, gıda, kimya, makine, metal, mobilya ve iç mekân tasarımı, motorlu araçlar, plastik, tekstil, tesisat teknolojisi ve iklimlendirme, yenilenebilir enerji teknolojileri alanları ile 9. Sınıf öğrencilerinin resmi bütçeden aktarılan paydan öğrenci birim maliyeti belirlenmiş ve Maliye Bakanlığı ile ortak olarak hazırlanan tebliğ güncellenerek 07 Eylül 2013 tarihli 28758 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2014, s. 31).

Şekil 2. Genel ve Mesleki/Teknik Ortaöğretimde Öğrenci Sayıları (Türkiye)



Kaynak: TÜİK

Yukarıda Şekil 2'de Türkiye'de genel ve mesleki/teknik ortaöğretimdeki öğrenci sayıları verilmiştir. Buna göre, genel ortaöğretimdeki öğrenci sayısı; mesleki/teknik ortaöğretimdeki öğrenci sayısından her dönem fazladır. Mesleki ve teknik ortaöğretimdeki öğrenci sayısı 2014-2015 yılında artmış ancak 2016-2017 yıllarında yeniden düşmüştür.

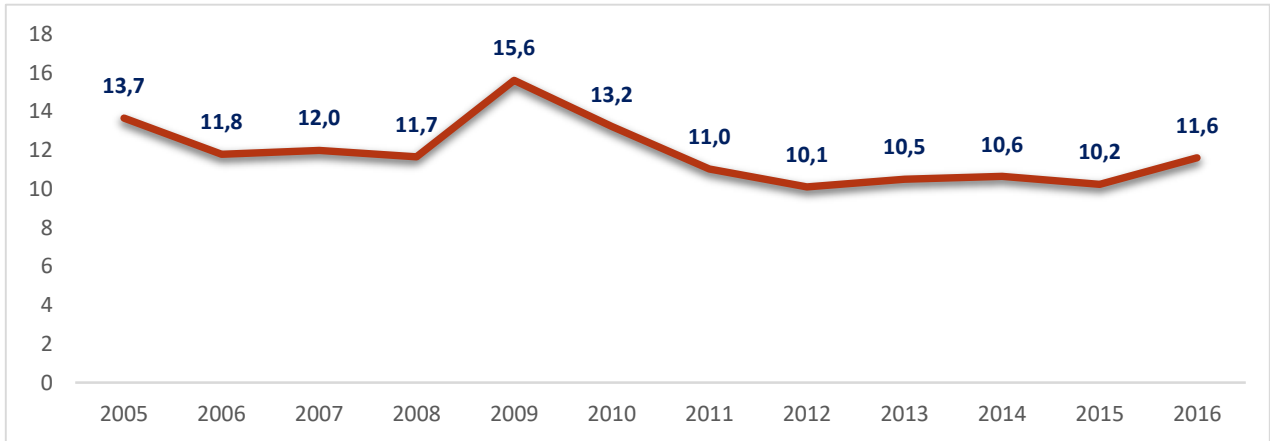
Tablo 4. Genel Lise ve Mesleki Liselerden Mezun Olanların İşgücüne Katılma ve İstihdam Oranları (%)

	Genel Lise			Meslek Lisesi		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
İşgücüne Katılma Oranı (%)	53,5	54,1	54,4	65	65,4	65,9
İstihdam Oranı (%)	47,1	47,3	47,2	58,1	58,7	58,2
İşsizlik Oranı (%)	11,9	12,4	13,4	10,6	10,2	11,6

Kaynak: TÜİK

TÜİK verileri referansında, mesleki ve teknik eğitim veren liselerden mezun olanların hem işgücüne katılma hem de istihdam oranları genel liselerden mezun olanlara göre daha yüksektir. Ancak, mesleki liselerden mezun olanların istihdam oranları 2016 yılında, bir önceki yıla göre düşmüştür. İşsizlik oranları incelendiğinde, 2016 yılında meslek lisesi mezunlarında işsizlik oranı %11,6 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 3. 15+ Lise ve Dengi Mesleki Okullardan Mezun Olanların İşsizlik Oranları (%)

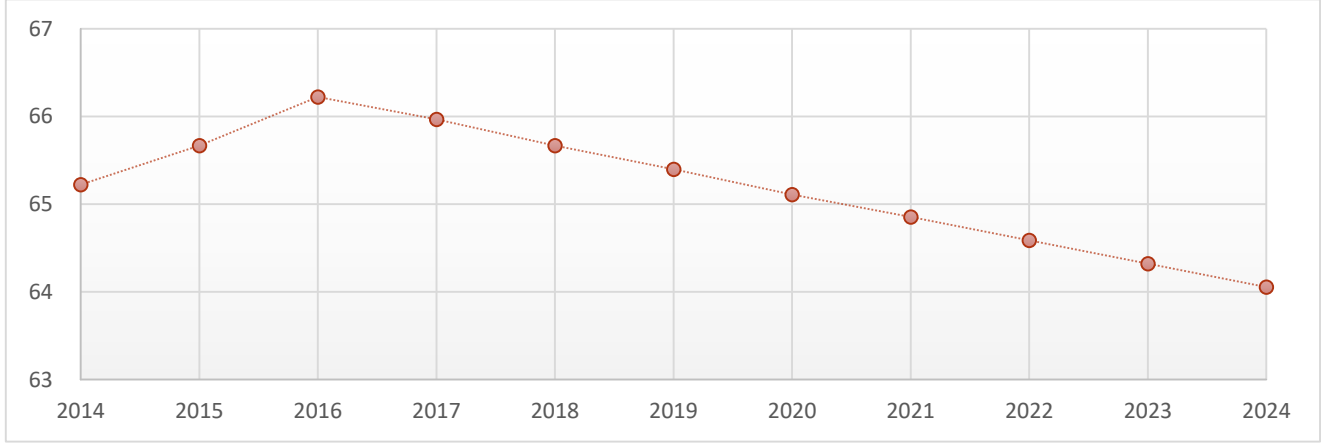


Kaynak: TÜİK

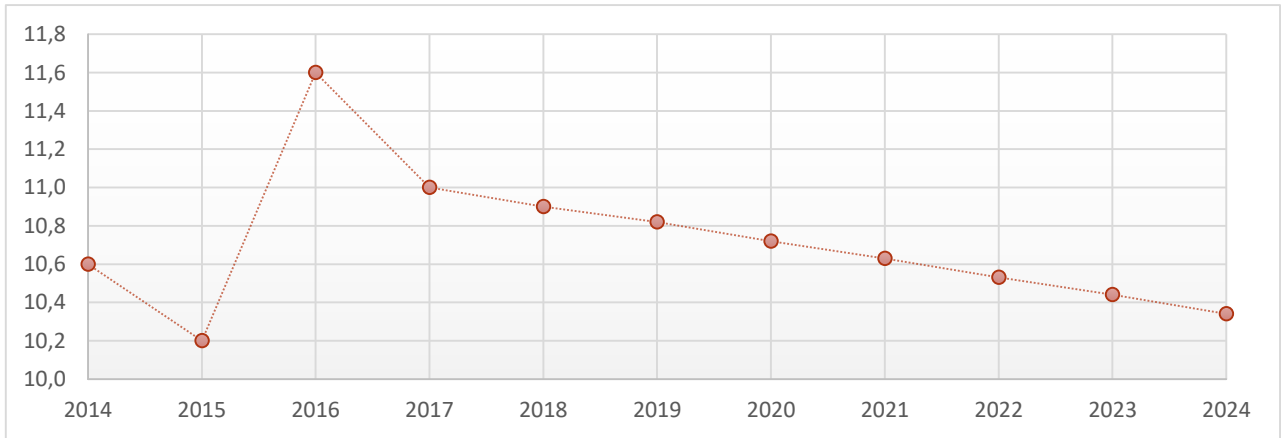
c) Türkiye’de Mesleki ve Teknik Lise Mezunlarının İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranlarının Projeksiyonları

Tramo SEATS programı aracılığıyla TÜİK’ten temin edilen, son 29 yılın mesleki ve teknik lise mezunları işgücüne katılım ve istihdam verileri kullanılarak; mesleki ve teknik lise mezunlarının işgücüne katılma ve işsizlik oranlarının 2017-2024 arasındaki tahminleri aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir. Buna göre, 2016’da işgücüne katılım oranlarının artışına paralel işsizlik oranlarındaki artış dikkat çekmektedir. Mevsim etkilerinden arındırılmış olarak analiz yapan programın verdiği tahminlere göre, mesleki ve teknik lise mezunlarının işgücüne katılım ve istihdam oranlarının 2024’e kadar düşüş eğilimi sergileyeceği tespit edilmiştir.

Şekil 4. Mesleki ve Teknik Lise Mezunlarının İşgücüne Katılım Oranı Gelecek Tahmini (%)



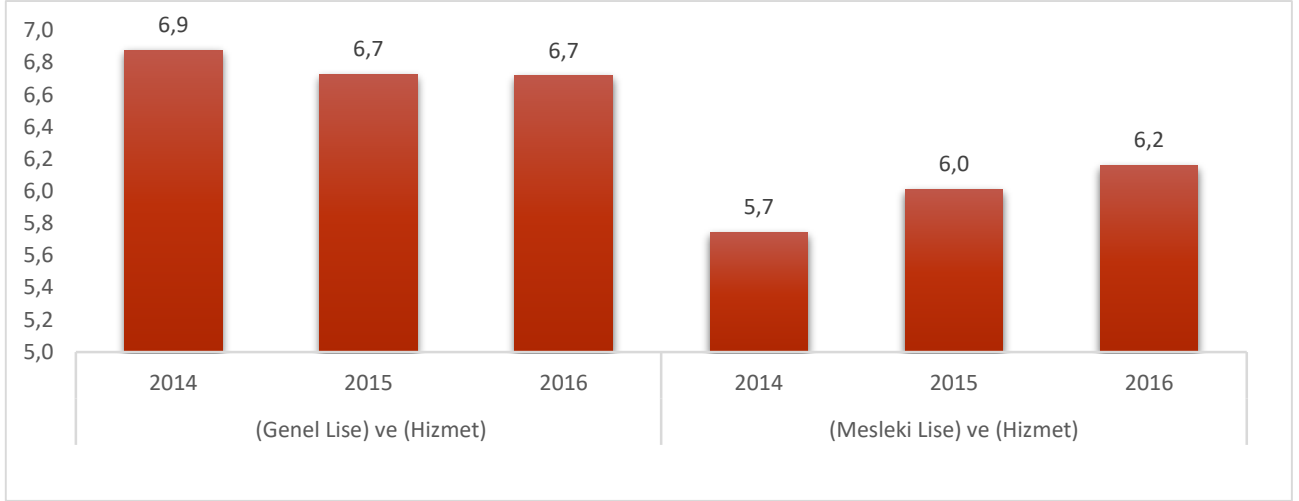
Şekil 5. Mesleki ve Teknik Lise Mezunlarının İşsizlik Oranları Gelecek Tahmini (%)



d) Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimden Mezunların İstihdam Edilmelerinde Sektörel Değerlendirmeler

Mesleki ve teknik eğitimde mezunların iş piyasasına geçişlerinde yaşadıkları sorunlar ve zorlukların tespit edilebilmesi önemlidir. Ancak konuyla ilgili TÜİK’te herhangi bir veri olmadığından dolayı sadece mezunların sektörel kırılımlar bazında nerede istihdam edildikleri bilgisine ulaşılabilmektedir.

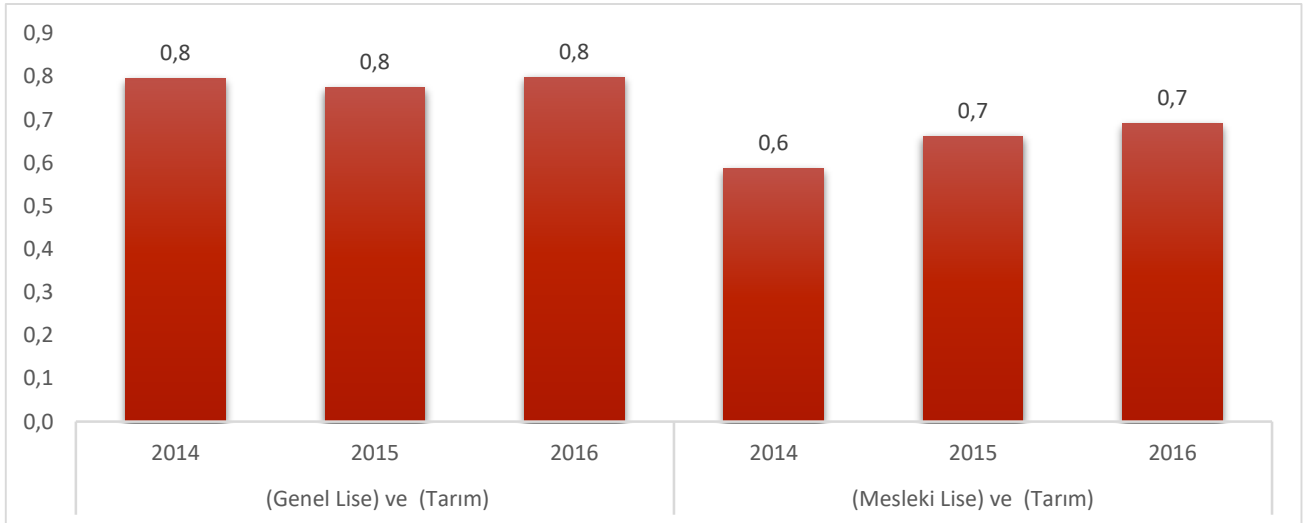
Şekil 6. Mesleki ve Genel Lise Mezunlarının Hizmetler Sektöründeki İstihdam Payı (%)



Kaynak: TÜİK

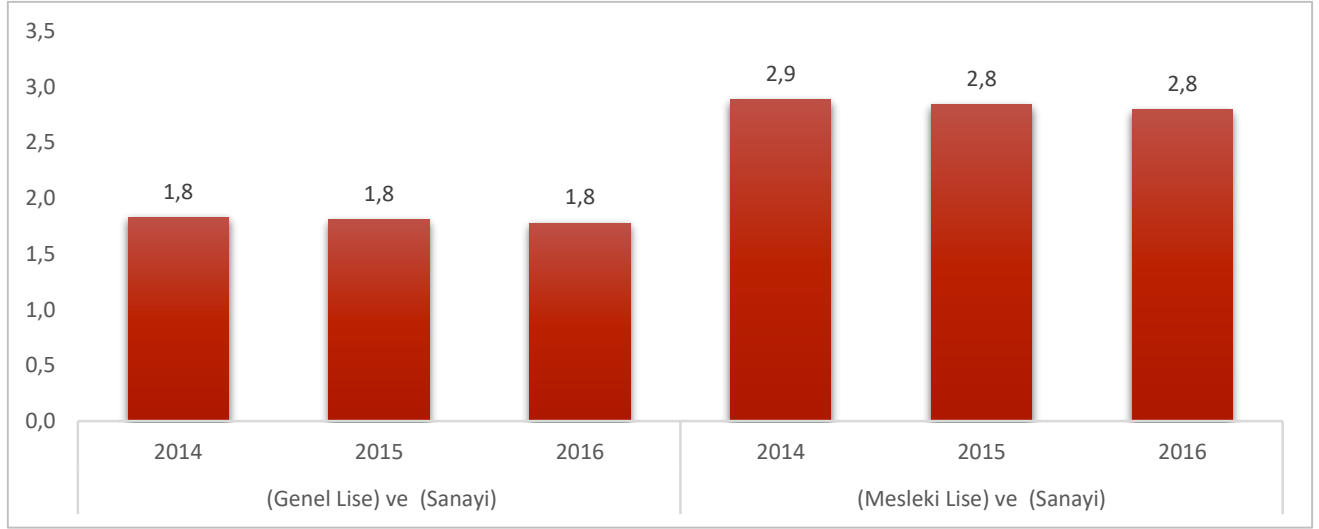
Tablolara göre, meslek lisesi mezunları en çok sanayi sektöründe istihdam edilirken; hizmetler sektöründeki istihdam oranları artış eğilimindedir. Tarım ve inşaat sektörlerinde ise genel lise ve meslek lisesi ayrımı bazında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Şekil 7. Mesleki ve Genel Lise Mezunlarının Tarım Sektöründeki İstihdam Payı (%)



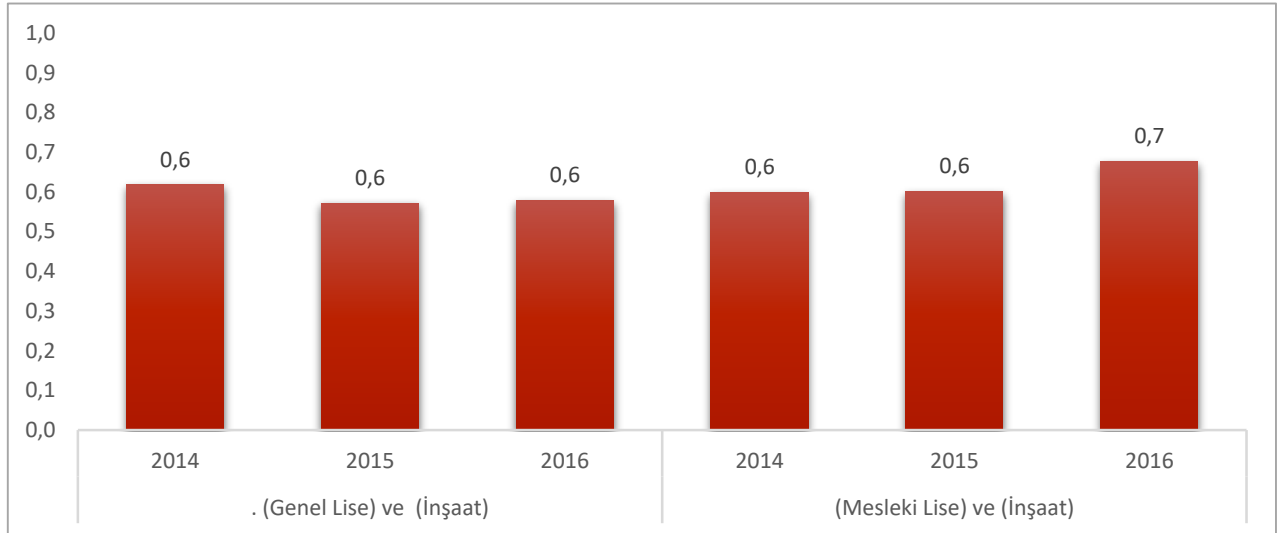
Kaynak: TÜİK

Şekil 8. Mesleki ve Genel Lise Mezunlarının Sanayi Sektöründeki İstihdam Payı (%)



Kaynak: TÜİK

Şekil 9. Mesleki ve Genel Lise Mezunlarının İnşaat Sektöründeki İstihdam Payları (%)



Kaynak: TÜİK

Türkiye’de genel olarak eğitim-istihdam ilişkisi zayıf olup benzer biçimde, mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında fonksiyonel ilişki de oldukça zayıftır. Bu durum, bilişsel yetenekleri yüksek öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmemesi, mesleki eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olmaması, mevcut mesleki eğitim programlarının ilgili tüm taraflarla yeterince işbirliği içinde güncellenmemesi, donanım eksikliği ve eğitim personelinin yeterince sektör tecrübesinin olmaması gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (MEB, 2012: 46).

Mesleki ve Teknik Eğitimde Sorun Analizi

AB politikalarında ve kurumsal yapılanmasında, mesleki ve teknik eğitim, belirli çatı kurum/kuruluşlar eliyle ve bütünsel bir yaklaşımla programlanırken, ülkemizde mesleki ve teknik eğitimde ortaöğretim MEB; yükseköğretim ise YÖK eliyle yürütülmekte olup, ayrık (parçalı) bir yapılanma vardır.

AB tarafından geliştirilen strateji ve politikalar incelendiğinde; mesleki eğitim ve öğretimde öğrenme kazanımları, yeterliliklerin tanınması ve transfer edilebilmesini kolaylaştırmak üzere ortak araçlar belirlenmiştir. Bunlar; Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (EQF), Mesleki Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kredi Sistemi (ECVET), Mesleki Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kalite Güvencesi (EQAVET) ve EUROPASS’dır (2014-2018 Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı).

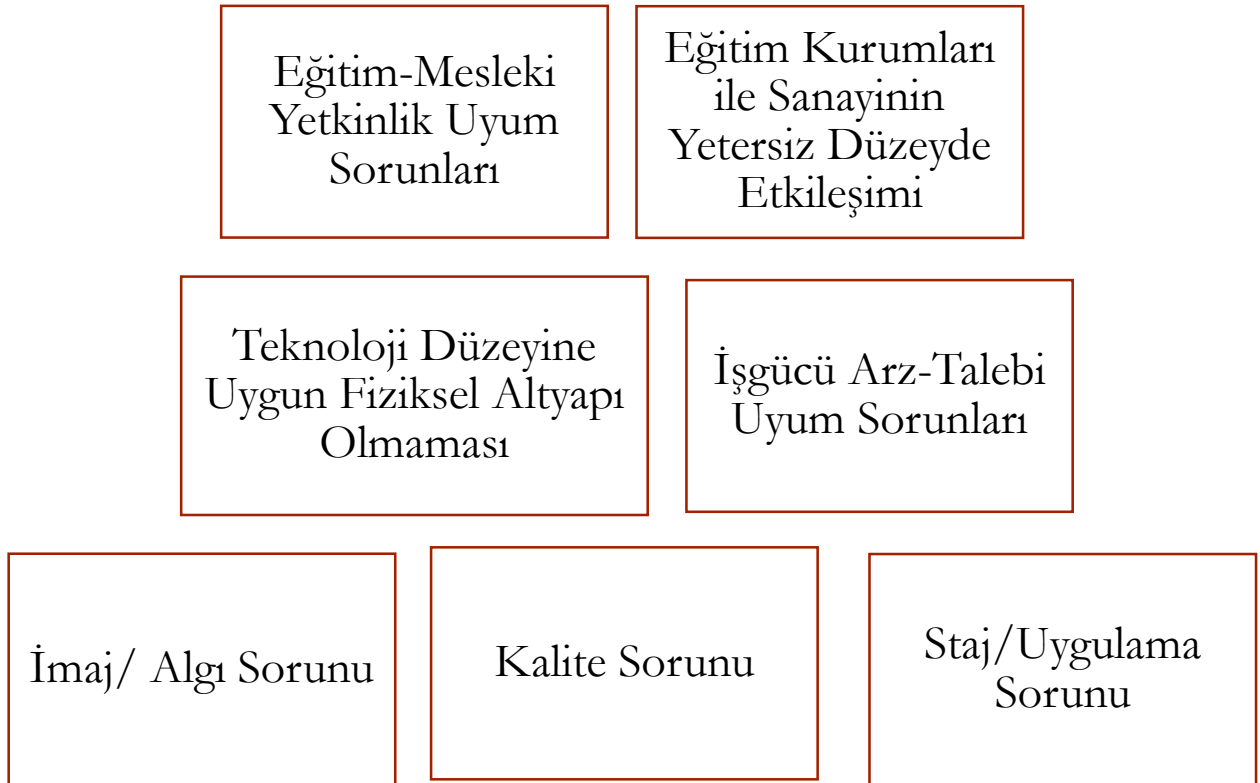
AB’de genel eğitim, farklı eğitim sistemleri arasındaki ilişkilerin daha kolay kurulabilmesi amacıyla, mesleki ve teknik eğitim ve yükseköğretim dâhil olmak üzere, her düzeyde edinilen yeterliliklere uygulanabilen Avrupa Yeterlilik Çerçevesi’ne (AYÇ) odaklanmaktadır. Burada öğrenme girdileri (öğrenimin süresi, kurum tipi vb.) değil, öğrenme çıktıları (bireyin öğrenme süreci sonunda bildikleri, anladıkları ve yapabildikleri) gözönünde bulundurulmaktadır. AYÇ’nin doğal tamamlayıcısı olan “Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kredi Transfer Sistemi (ECVET)” ise, farklı ulusal ve/veya sektörel mesleki yeterlilik sistemlerinin ortak bir tabanda birbirleriyle iletişim kurabilmelerini sağlamak için geliştirilen bir araçtır (Kılıç, 2011).

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Kuruluşu’nun (OECD) her yıl 35 ülkenin performanslarını inceleyerek hazırladığı “Eğitime Bakış” raporu en güncel 2017 yılı için yayımlanmıştır. Bu raporda, *mesleki ve teknik eğitimin önemi ve ülkelerin rekabet edebilirliğinde belirleyici bir unsur olduğu* belirtilmektedir. Ayrıca mesleki eğitimde hem okul (teorik) hem de işyeri merkezli ikili sistemin etkinliği sözkonusudur. Sözkonusu raporda, işyeri tabanlı eğitimin, çalışma hayatının gereklilikleri doğrultusunda öğrencinin becerilerini geliştirdiği; kamu-özel işbirliğinin gelişmesine katkı sağladığı ve de sosyal partnerlerin ve çalışanların mesleki eğitiminin geliştirilmesi sürecine dâhil oldukları şeklinde avantajlar vurgulanmıştır. Bu sistemin iyi uygulama örnekleri olarak Avusturya, Çekya, Danimarka, Almanya, Macaristan, Hollanda, Slovenya ve İsviçre belirtilmiştir. Birçok uluslararası sıralamada ülkemiz eğitim göstergelerinde geri sıralardadır. Türkiye’de mesleki eğitim anlamında genç yetişkinlerin mesleki eğitim alma oranının son yıllarda arttığı ve 2015 yılında %35 olduğu ancak OECD ortalamasının (%36) altında olduğu görülmektedir (Education at A Glance OECD, 2016). Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı(PISA) 15 yaş

grubu olan öğrencilerin okulda öğrendikleri bilgi ve becerileri günlük yaşamda kullanabilme kabiliyetlerini ölçmeye dayanmaktadır. PISA 2015 sonuçlarına göre, Türkiye fen okuryazarlığında 72 ülke arasında ortalama 425 puan ile 54. sırada olup geçmiş yıllara göre gerilemiştir (Tüm ülkeler ortalama:465; Türkiye 2013 yılında 65 ülke arasında 43. sırada yer almıştır). Matematik okuryazarlığında 420 puanla 50. sıradadır (2012 yılında 44. sıradır). Mesleki ve teknik eğitim liseleri bu alanda 391 puanla, türlerine göre genel liseler kategorisinde geri sıradadırlar. Okuma becerileri alanında da Türkiye 428 ortalama puanla 50. sırada olup, mesleki ve teknik anadolu liselerin ortalama puanı 396 ile ülke ortalamasının gerisindedir.

Mesleki ve teknik eğitim birçok farklı boyuttaki araştırmanın odak konusu olup, bu çalışmalar referansında, ortaöğretim ve yükseköğretim (MYO) ayrımı yapmaksızın bütünsel değerlendirildiğinde, yatay ekseninde *kesişen sorun alanları* belirtilebilir. EK 1-2-3'te belirtilen Milli İstihdam Seferberliği kapsamında Kocaeli ilinde gerçekleştirilen çalışmalar, uygulanan anketler ve tüm çalışma çıktıları da aşağıdaki tespitlere referans olarak belirtilebilir (Ayrıca bakınız: Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018).

Şekil 10. Mesleki ve Teknik Eğitimin Ortaöğretim ve Yükseköğretimde Kesişen Sorun Alanları



Türkiye’de 2007 yılında başlayan, “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları Mezunlarının İzlenmesi Projesi” uygulanmaktadır. Proje kapsamında <https://emezun.meb.gov.tr> internet adresi üzerinden de web sitesi/portal hazırlanmıştır. Proje ile mesleki ve teknik ortaöğretim mezunlarının mezuniyet sonrası takibi ve iş bulma olanaklarını arttırmak amaçlanmaktadır. Ancak kayıt ve gönüllülük esasına dayanan projede etkin bir izleme sistematığı oluşturulamamıştır. Hâlihazırda gerek ortaöğretim gerekse yükseköğretimde, genel itibariyle etkin bir mezun takip/izleme sistemi kurgulanamamıştır. YÖK’ün ilgili kurumlarla yapacağı protokoller çerçevesinde YÖKSİS aracılığıyla mezun takip sistemi oluşturma çalışmaları devam etmektedir.

Mesleki ve Teknik Eğitim’de Uygulama Örnekleri

a) Almanya Modeli

Federal Almanya Cumhuriyeti 82,67 milyon nüfusu (2016), 357 bin km² yüzölçümü, 41.936 \$ (2016) kişi başı GSYİH değeri,%5,6 işsizlik oranı (Eylül 2017) ile Avrupa’nın üretim üssü ve lokomotif konumundadır. Eyaletlere göre değişen eğitim sisteminde 9-12 yıl arası zorunlu eğitim sistemi bulunmaktadır. Eğitim sisteminde 1. ve 2. sınıflarda not sistemi olmadığı gibi kişi kabiliyetleri doğrultusunda ortaokula yönlendirilmektedir. Almanya’da mesleki eğitim, ülkenin reel sektör hakimiyeti de baz alındığında, kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak değerlendirilmekte ve planlanmaktadır.

19. Yüzyılın başında Almanya’nın eyaletlerinde meslek okulları açılmış, meslek eğitimindeki ikili (dual) sistem 1969 yılında yürürlüğe giren Meslek Eğitim Yasası ile bugünkü meslek eğitim sistemi oluşturulmuş; devletin, işverenin ve işçinin görev ve sorumlulukları belirlenmiştir.

Zorunlu eğitimini bitiren öğrenciler ikili mesleki eğitim sistemine veya tam zamanlı bir meslek okuluna devam edebilmektedir. Almanya’da nitelikli personel elde etmenin en iyi yolunu mesleki eğitim olarak gören şirketler, okuldan ayrılan kişilerin yaklaşık %50’sine mesleki eğitim imkânı sağlamaktadırlar. (Federal Almanya Cumhuriyeti Eğitim ve Araştırma Bakanlığı, 2016).

İşletme içi eğitimle, bir meslek okulunda haftada 2-3 gün süreli teorik eğitimin birlikte yürütüldüğü İkili Sistem, daha sonra sürdürülecek olan mesleğe yönelik deneyim sağlamak ve bu tür eğitim alan gençler açısından istihdam imkânlarını arttırmaktadır (Federal Almanya İşçi ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı, 2017: 3-4).

Tablo 5. Almanya Eğitim Sistemi

<i>Almanya</i>
<ul style="list-style-type: none">○ Federal Eğitim Sistemi vardır, icrai alt mekânsal birimler eyaletlerdir (16 Eyalet).
<ul style="list-style-type: none">○ Mesleki eğitim federal hükümet ve eyaletlerin denetiminde yapılmaktadır.○ Mesleki eğitim finansmanı işyerleri ve devlet işbirliğinde sağlanmaktadır.
<ul style="list-style-type: none">○ Genel Alman eğitim sistemi Okul Önce, İlköğretim, Ortaöğretim I-II ve Yükseköğretim olmak üzere 5 aşamalı bir yapıdan oluşmaktadır.
<ul style="list-style-type: none">○ Almanya eğitim sisteminde, öğrenci 4. sınıftan sonra (bazı eyaletlerde 6 yıl) ilköğretim başarı düzeyi ve yetkinliklerine göre öğretmen yönlendirmesi de olarak ortaöğretim eğitimine devam eder. Ortaöğretim iki aşamalıdır:<ul style="list-style-type: none">✓ İlk aşaması, ortaöğretim I (Sekundarstufe I) 2 yıl oryantasyon olmak üzere 6 yıldır. Ortaöğretim I. aşaması okul türleri Gynasium, Realschule, Hauptschule, Gesampschule ve MittelShule'dir. 5. ve 6. sınıflar genel olarak oryantasyon sınıflarıdır ve kriterlerin sağlanması durumunda bazı okul türleri arasında geçiş yapılabilmektedir. RealSchule ve HauptSchule (temel eğitim okulu) belirli bir mesleğe yönelimi sağlayan ortaöğretim düzeyi okul türleridir. HauptSchule pratik meslek bilgilerine dayalı çıraklık eğitimi olup eğitim süresi 5 yıldır. RealSchule daha kapsamlı genel eğitim veren mesleki eğitim kurumu olup teknik okul, teknik lise veya ileri liseye geçiş imkânı sunmaktadır.✓ Ortaöğretimin 2. aşaması (SekundarstufeII) 3 yıldır ve 11. ve 13. sınıflararası dönemi kapsamaktadır. Bu aşamada mesleki eğitim; tam zamanlı mesleki okul (Berufsoberschule), teknik ortaöğretim okulu (Fachoberschule), tam zamanlı mesleki nitelikli gymnasiumun üst seviyesi (Berufliches Gymnasium) ve ikili sistem (yarı zamanlı mesleki okul ve yarı zamanlı işbaşı öğretim) türlerinde verilmektedir.
<ul style="list-style-type: none">○ İkili sistemin temel ayırdedici özelliği okul ve iş dünyası işbirliğine dayanmasından kaynaklanmaktadır. Temel okulu (Hauptschule) veya diğer okulların 10. sınıfını bitiren öğrenciler, üç yıl boyunca haftada üç gün bir işletmede uygulama, iki gün meslek okulunda teorik eğitim görmektedirler.
<ul style="list-style-type: none">○ İkili mesleki eğitim, ekonominin her alanında onaylanmış 350 meslekte, genelde 3 yıl olmak üzere, 3-5 yıl arası sürmektedir. Belirlenen çıraklık eğitimlerinde standardizasyon olduğu için belirli bir sertifika sahibi çırağın yetkinliği tüm şirketler nezdinde eşit kabul edilmektedir.

Almanya mesleki eğitiminde öne çıkan kritik hususlardan biri, finansmanın kamu ve özel sektör iş birliğinde yapılmasıdır. Bu süreçte işveren istihdam edeceği teknik personelin yetkinlik ve donanımının belirlenmesinde etkin rol oynamaktadır. Dolayısıyla, insan kaynağı verimliliğini minimum maliyet ile önceden planlamış olmaktadır.

b) Güney Kore Modeli

Güney Kore Eğitim Modelinin Tarihçesi ve Sosyolojik Kökenleri

Kore'nin ekonomik mucizesinin temelinde büyük ölçüde eğitime verdiği önem yatmaktadır. Bu doğrultuda kalifiye insan kaynağı ülkenin kalkınmasında en önemli faktörlerden biri olarak gösterilmektedir. Kore Hükümeti, mesleki eğitimde beceri geliştirme sistemini kurmasının yanında, işverenlerin mesleki eğitim vermesi karşılığında onlara ciddi sübvansiyonlar vermektedir. Dolayısıyla sistemin işgücü piyasalarında olumlu sonuç vermesi büyük ölçüde devletin mesleki eğitim politikalarında öncü olması ve firmalara sağladığı maddi destekler sayesinde gerçekleşmiştir (Çevik, 2015, s. 70).

Kore'de 1970'lerden itibaren kimya sanayinin büyümesi işgücü piyasasının yapısında sosyolojik bir dönüşüme neden olmuştur. Sanayinin gelişmesiyle nitelikli işgücü talebi artmış ve Kore hükümeti işçilerin kalifikasyonlarının geliştirilmesinde aktif rol üstlenmiştir. 1967'de mesleki eğitim yasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte, Kore'nin mesleki eğitim politikası resmiyet kazanmıştır. 1976 yılında çalışanlarına mesleki eğitim vermek işverenlere zorunlu tutulmuştur. Bu zorunlu mesleki eğitimin amacı, kalifiye işgücü ile sanayileşmeyi sağlamak olarak belirtilmektedir (Çevik, 2015, s. 73).

1974 yılında maden, sanayi, elektrik, gaz ve su tedariki, inşaat, ulaşım, iletişim ve belli hizmet alanlarında faaliyet gösteren 500 veya daha fazla çalışanı olan işyerleri için fabrika içi zorunlu staj sistemine geçilmiştir. Kısmen Alman dual eğitim modelini baz almış bir çıracılık sistemine dayalı olan staj programlarına katılacak çalışanların sayısı, sektörlerin nitelikli eleman talepleri göz önünde bulundurularak her endüstri için yıllık olarak devlet tarafından belirlenmektedir. Kısacası, nitelikli eleman yetiştirme noktasında fabrika içi staj sistemi ilk yıllarından itibaren, kamunun mesleki eğitim faaliyetlerinden daha fazla rol oynamıştır. Sistemin en büyük avantajı, işletmenin kendi ihtiyaçları neticesinde kendi çalışanını eğitebilmesi imkânının tanınmasıdır. Mevcut üretim tesisleri ve ekipmanların kullanılıyor olması, eğitimin maliyetinin de iş dışında verilecek eğitimlere kıyasla düşük olmasını sağlamıştır. Sistemin ilk yıllarında işletmelere iki seçenek arasında seçme şansı tanınmıştır. Buna göre, işletmeler ya fabrika içi mesleki eğitim verecekler ya da mesleki eğitim vergisi ödeyeceklerdir. 1978 yılı itibarıyla, fabrika içi zorunlu staj yükümlülüğü olan işletmelerin %70'i eğitim vermeyi, %30'u ise mesleki eğitim vergisi ödemeyi tercih etmiştir.

1980'lerin ortalarında Kore işgücü piyasasında önemli yapısal değişiklikler ortaya çıkmıştır. Bu yıllarda küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) çok ciddi bir işgücü açığı problemi ile karşılaşmışlardır. Ayrıca, genç ve yüksek eğitilmiş kadın istihdamı durgunlaşmış ve son olarak 1987'den sonra hizmet sektörü ve bilgiye dayalı endüstrilerin önem kazanmasıyla birlikte imalat sanayisindeki istihdam azalmaya

başlamıştır. İşgücü piyasasının değişen şartlarına uyum sağlayabilmek için 1982 yılında kamunun mesleki eğitim faaliyetlerini güçlendirmek istemesi amacıyla kamuya ait 24 mesleki eğitim ve araştırma enstitüsünün bir araya getirilmesiyle “**Kore Mesleki Eğitim Yönetim Bürosu**” kurulmuştur. Bu büronun içeriğinde bulunan farklı bakanlık ve kurumlara bağlı kuruluşların örgütleri olan 24 eğitim ve araştırma enstitüsünün bir araya getirilmesiyle merkezi ve standart bir eğitim, ölçme ve değerlendirme sistemi oluşturulmuştur (Çevik, 2015, s. 74- 75).

1987 yılında hükümetin temel mesleki eğitim yasasını revize etmesiyle birlikte işverenlerin zorunlu eğitim yükümlülüklerinde bir takım değişikliklere gidilmiştir. Reformla birlikte, işletmelerin zorunlu eğitim bütçeleri ile yapabilecekleri aktivitelerin kapsamı genişletilmiştir. Buna göre işletmeler, eğitim verme faaliyetinin yanı sıra, tesisler kurma, ekipmanlar oluşturma ve benzeri altyapı kurma faaliyetlerini de eğitim bütçeleri ile gerçekleştirebileceklerdir. Eğitim faaliyetlerini sisteme uygun gerçekleştiremeyen işletmeler ise eğitim vergisi ödemek zorunda kalmışlardır (Çevik, 2015, s. 76).

İstihdam Sigortası Yasası'nın 1990'da yürürlüğe girmesiyle mesleki eğitim sistemi aktif işgücü piyasası politikası olarak kurgulanmıştır. Kore İstihdam Sigortası Yasası işsizlik parası, istikrarlı istihdam projesi (ücret ve sübvansiyon desteği) ve mesleki beceri geliştirme projesi şeklinde üç kısımdan oluşmaktadır. 1987-1997 yılları arasında Kore işgücü piyasalarında yıllık %2,4 işsizlik oranı ile neredeyse tam istihdam sağlanmıştır. Bu dönemde işgücü arzını ağırlıklı, yüksek eğitimli gençler ve istihdam piyasasına giren kadınlar oluşturmuştur. Geçmişte işletmelerin fabrika içi eğitim ve vergi ödemeleri zorunlu iken, istihdam sigortası yasasından sonra hükümet, gönüllü mesleki eğitim programı düzenleyen işletmelerin eğitim maliyetlerini karşılamaya başlamıştır. Bu teşvik işletmelerin mesleki eğitim programlarına gönüllü katılımı noktasında kesin bir şekilde teşvik edici olmuştur. 1994 yılında işletmelerin %22,5'i zorunlu mesleki eğitim sağlarken 2002 yılına gelindiğinde bu oran %63'e yükselmiştir. Yeni sistem önceki vergileme sisteminden daha olumlu sonuçlar ortaya koymuştur. Dolayısıyla beceri geliştirme sistemi reformunun ana teması, zorunlu eğitim politikalarını azaltarak firmaların başta kendi çalışanlarına olmak üzere gönüllülük temelinde yaşam boyu eğitim adı altında bir takım eğitimler vermesi olmuştur (Çevik, 2015, s. 77).

Kore'de mevcut durumda uygulanan eğitim sistemi 1949 yılında yürürlüğe giren eğitim yasasına göre yapılandırılmıştır. Eğitim basamakları 6-3-3-4 şeklindedir (6 yıl ilköğretim, 3 yıl ortaokul, 3 yıl lise ve 4 yıl kolej ya da üniversite). Mesleki eğitim lise düzeyinde yapılandırılmıştır ve ülkedeki dört farklı lise türünden birisi durumundadır. Diğer liseler akademik lise, bilim lisesi ve özel liseler şeklindedir. Kore'de lise eğitimi sırasında öğrencilere akademik ya da mesleki eğitimi seçme şansı verilerek, öğrencilerin erken yaşlarda uzmanlaşmaya yönelmeleri sağlanmaktadır.

Kore'de mesleki eğitim politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında sorumlu kuruluş *Çalışma Bakanlığı*'dir. Mesleki eğitim yasa ve yönetmeliklerini gözden geçirmek ve yenilikler ışığında revize etmek, eğitim tesislerini belirlemek, belgelendirme ve eğitim kurslarını tayin etmek, eğitim maliyetlerini sübvansiyon etmek ve eğitim ödeneklerinin sağlanması bakanlığın görev alanı içerisindedir. 1995 yılından itibaren mesleki eğitim, mesleki beceri geliştirme projesi adıyla istihdam sigortası yasası altında yürütülmektedir (Çevik, 2015, s. 80).

Kore'deki meslek liseleri tarım, teknoloji, ticaret, balıkçılık ve okyanus bilimi, endüstri ve ev ekonomisi alanlarında mesleki eğitim vermenin yanında ileri bir genel eğitim de sağlamaktadır. Kore eğitim sistemi içinde yer alan meslek liseleri altı kategoridedir. Bunlar, *Tarım Meslek Liseleri, Teknik Meslek Liseleri, Ticaret Meslek Liseleri, Balıkçılık ve Okyanus Bilimi Meslek Liseleri, Mesleki Liseler ve Kapsamlı Liseleri*'dir.

Özel sektörün en iyi eğitim sağlayıcıları fabrika içi eğitim veren işletmelerdir. Başlangıçta 3-6 ay arasında mesleki eğitim (staj) sağlanmaktadır¹. Bu eğitimlerde amaç, temel eğitim vermek ve görevdeki çalışanların eğitim düzeyini yükseltmektir. İşveren bir stajyere ya da görevdeki çalışana doğrudan ya da dolaylı olarak mesleki eğitim sağladığında eğitim maliyetlerine bağlı olarak yapılan masrafların tamamını ya da bir kısmını alabilmektedir.

Ekonomik gelişmenin her aşamasında mesleki beceri geliştirme finansman stratejisi değişiklik göstermiştir. Mesleki eğitim politikası geliştirilirken ilk önce, hükümet tarafından seçilmiş 16 büyük şirkete fabrika içi eğitim kapsamında sübvansiyon sağlanmış, bu teşvikler genel hesap bütçesi tarafından finanse edilmeye başlanmıştır. Bunun yanında mesleki eğitim vergileri ile oluşturulan fon önemli bir sübvansiyon kaynağı olmuştur. Mesleki eğitim vergileri ile oluşturulan fon fabrika içi eğitim vermeyen işletmelerden alınan vergiler sayesinde oluşturulmuştur (Çevik, 2015, s. 82).

Tablo 6. Güney Kore ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Karşılaştırması

GÜNEY KORE	TÜRKİYE
<ul style="list-style-type: none"> Güney Kore'de mesleki eğitim yönetimi altyapısının oluşturulmasında devlet öncü rolü üstlenmiştir. 	<ul style="list-style-type: none"> Türkiye'de mesleki eğitim yönetimi altyapısının oluşturulmasında devlet öncü rolü üstlenmiştir.
<ul style="list-style-type: none"> Güney Kore'nin mevcut eğitim sisteminin kökleri 1949 yılında yürürlüğe giren eğitim yasasına göre yapılandırılmıştır. 	<ul style="list-style-type: none"> Türkiye'de mevcut eğitim sisteminin kökleri 1961 yılında yürürlüğe giren 10705 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda düzenlenmiştir.
<ul style="list-style-type: none"> Eğitimli beyinlerden oluşan bir havuz sistemi oluşturulmuştur. 	-
<ul style="list-style-type: none"> Güney Kore'de Mesleki Eğitim Kanunu 1967'nin başında yürürlüğe girmiştir. 	<ul style="list-style-type: none"> Türkiye'de Mesleki Eğitim Kanunu 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
<ul style="list-style-type: none"> Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletlerin (BM) koordinasyonunda 	-

¹ Eğitim programlarında yer alan başlıca alanlar döküm, elektrik/elektronik, kaynakçılık, makine operatörlüğü, su tesisatçılığı, telekomünikasyon'dur (Çevik, 2015, s. 82).

<p>mesleki eğitim öğretmeni yetiştirmek için “Merkezi Mesleki Eğitim Merkezi” kurulmuştur.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 1970’lerde sanayinin gelişmesi paralelinde Güney Kore’de nitelikli işgücü talebi artmıştır. Hükümet, endüstriye vasıflı işgücü yetiştirmek için beceri geliştirme sistemi uygulamıştır. 	-
<ul style="list-style-type: none"> Zorunlu fabrika içi eğitim ve zorunlu staj uygulamaları sistemde yer almaktadır. Fabrika içi staj sistemi kamunun mesleki eğitim faaliyetlerinden daha fazla rol oynamıştır. Sistemin en büyük avantajı, işletmenin kendi ihtiyaçları neticesinde kendi çalışanını eğitebilmesi imkânının tanınması olarak belirtilmektedir. Bu sistemde işletmeler, ya fabrika içi mesleki eğitim verecekler ya da mesleki eğitim vergisi ödeyeceklerdir. 	<ul style="list-style-type: none"> 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda “staj” ve “tamamlayıcı eğitim” kavramları ayrı ayrı tanımlanmıştır. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ve MEM’lerde yer alan zorunlu staj süresi ve kontenjanları ‘Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde yer almaktadır. Ancak, fabrika içi staj sistemi her işletmede uygulanmamaktadır; Stajın zorunluluğu özel sektörün sorumluluğunda değildir. Dolayısıyla, söz konusu zorunluluk kanun ve yönetmelikler çerçevesinde eğitim sisteminde yer alan öğrencilerin tamamlaması gereken ve müfredat içinde yer alan bir uygulamadır.
<ul style="list-style-type: none"> 1982 yılında Mesleki Eğitim Yönetim Bürosu kurulmuştur. Bu büronun içinde farklı bakanlık ve kurumlara bağlı kuruluşların örgütleri olan 24 eğitim ve araştırma enstitüsü merkezi ve standart bir eğitim değerlendirme ve izleme sistemi kurmuşlardır. 	<ul style="list-style-type: none"> Türkiye’de 1986 yılında Mesleki Eğitim Kanunu içinde Mesleki ve teknik eğitim programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün, yaygın ve çaralık eğitimi, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin; planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında kararlar almak ve Bakanlığa görüş bildirmek üzere ‘Mesleki Eğitim Kurulu’ oluşturulmuştur. Kurulda, ilgili bakanlıkların müsteşar yardımcıları, mesleki eğitimle ilgili genel müdürlükler, konfederasyonlar odalar ve sendikalarından temsilciler bulunmaktadır. Kurul içinde herhangi bir araştırma enstitüsü yoktur. Kurul bürokrasinin merkeziyetçi yapısı etrafında şekillenmiştir.
<ul style="list-style-type: none"> 1990’lı yıllarda İstihdam Sigortası Yasası aktif bir işgücü programı olarak uygulanmıştır. Kore İstihdam Sigortası Yasası işsizlik parası, istikrarlı istihdam projesi (ücret ve sübvansiyon desteği) ve mesleki beceri geliştirme projesi şeklinde üç kısımdan oluşmaktadır. Ancak, 	<ul style="list-style-type: none"> Türkiye’de aktif istihdam politikalarının temel uygulayıcısı İŞKUR’dur. İŞKUR, 1988 yılından itibaren aktif işgücü programlarının yürütülmesinde rol oynamaya başlamıştır. Özellikle 1990’larda Dünya Bankası’ndan sağlanan kredi ile İŞKUR, aktif işgücü piyasası programlarına yeni bir ivme kazandırmış ve bu

<p><i>İstihdam Sigortası Yasası yürürlüğe girdikten sonra Kore’de, mesleki eğitimin odak noktası yeni bir işçi için başlangıç mesleki eğitimi vermekten hâlibazırda istihdam piyasası içinde yer alanların mesleki kalifikasyonlarını geliştirmeye odaklanmıştır (Çevik, 2015).</i></p>	<p><i>konuda etkinliği artmıştır (Varçın, 2004, s. 100). Bu kapsamda, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, mesleki eğitim kursları, engellilerin istihdamına yönelik programlar, iş başı eğitim programları, girişimcilik eğitimleri ve toplum yararına çalışma programları uygulanmıştır. Bu programlar kapsamında uygulanan aktif istihdam politikalarında daha çok dezavantajlı gruplar ve hali bazırda istihdamda yer alamayan ve kalifiye olmayan nüfus üzerine odaklanılmıştır.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Beceri Geliştirme Sistemi reformu uygulanarak mesleki eğitimde gönüllülük temelli bir yaklaşım oluşturulmuştur. Geçmişte şirketlerin fabrika içi eğitim ve vergi ödemeleri zorunlu iken İstihdam Sigortası Yasası’ndan sonra gönüllü mesleki eğitim faaliyeti düzenleyen işletmelerin eğitim maliyetleri devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır (Çevik, 2015).</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Türkiye’de mesleki eğitimde devletin özel sektörü gönüllülük temelli teşvik etmesi ile ilgili bir uygulama bulunmamaktadır. Bunun yerine, asgari ücret üzerinden sigorta primi destekleri, gençler ve kadınlar için sigorta primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanması, işsizlik ödeneği alan işçileri işe alan işverenlere prim desteği gibi teşvikler yürürlüğe girmiştir (Tekeli, Özgüler, Özdemir, & Biçerli, 2012, s. 161).</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>KOBİ’ler için ‘Eğitim Konsorsiyum’u oluşturulmuştur. Bu çerçevede KOBİ’ler çalışanlarına eğitim desteği vermek isterlerse tesis maliyetlerini karşılamak için her yıl düzenli destek alabilmektedirler (Çevik, 2015).</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Türkiye’de KOSGEB; KOBİ ve Girişimcilere Nitelikli Eleman İstihdam Desteği kapsamında istihdam edilecek her bir eleman için net ücret üzerinden ve her bir eleman için hibe desteği sağlamaktadır. Bu destek, işletmede son 12 (on iki) ay içinde istihdam edilmemiş; yükseköğretim kurumundan mezun ve işletmede tam zamanlı olarak çalışacak eleman için verilmektedir. Her bir elemana verilecek desteğin aylık üst limiti; 2 yıllık meslek yüksekokulu mezunları için 1.500 (binbeşyüz) TL, 4 yıllık yüksekokul veya fakülte mezunları için 2.000 (ikibin) TL, Yüksek Lisans ve üzeri dereceden mezunlar için 2.500 (ikibin beşyüz) TL’dir (KOSGEB, 2017, s. 14-15).</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>AR-GE ihtiyacının karşılanması için özellikle temel bilimlerde araştırma yapabilecek insan gücü yetiştirilmeye çalışılmaktadır. Bunun için devlet tüm üniversite ve yüksekokullara finansal destek sağlamaktadır.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Bu alanda istihdamı teşvik eden uygulama 12.03.2008 tarihli 5746 sayılı kanun ile başlatılmıştır. Teşvikin başlangıç tarihi 01.04.2008, bitiş tarihi ise 31.12.2023 olarak tespit edilmiştir. Finansmanı Maliye Bakanlığı tarafından yapılan teşvik ile AR-GE merkezlerinde teknoloji geliştirme projeleri gibi alanlarda çalışanların işveren sigorta prim hisselerinin yarısı 5 yıl süreyle Maliye Bakanlığı</i>

	<i>bütçesinden karşılanacaktır (Tekeli, Özgüler, Özdemir, & Biçerli, 2012).</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Güney Kore’de mesleki eğitim politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında sorumlu kuruluş Çalışma Bakanlığı’dır.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Türkiye’de mesleki eğitim politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında sorumlu kuruluş Milli Eğitim Bakanlığı’dır.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Güney Kore’de mesleki eğitim programları kamu ve özel sektör sağlayıcıları tarafından yürütülmektedir.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Türkiye’de mesleki eğitim programlarının büyük bir çoğunluğu kamu tarafından yürütülmektedir. Ancak nadir de olsa bazı işletmelerde kendi bünyelerinde mesleki eğitim vermektedir. Örneğin, Bosch Firması’nın Bursa’da bulunan fabrikasında mesleki eğitim faaliyeti özel sektör eliyle yürütülmektedir. Bu yapı içinde öğrenciler 3 yıl işletmede pratik eğitim alırken; her hafta sadece bir gün Mesleki Eğitim Merkezi’ne teorik eğitim için gitmektedirler.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mesleki eğitim vergileri ile oluşturulan fon mesleki eğitimde kullanılan en önemli sübvansiyon kaynağıdır.</i> 	-

İdeal Mesleki Eğitim Model Önerileri

Aşağıdaki model önerileri, raporun hazırlık sürecinde, Kocaeli ili özelinde saha çalışması ve mevcut analiz çalışmalarının taranması çerçevesinde şekillenmiştir. Üretilen model önerileri sentezlenerek, politika yapıcılar ve ilgili uzmanlar eliyle değerlendirilerek özgün ve idealize model önerilerine dayanak oluşturabilir. Son yıllarda KHK'lar eliyle "Mesleki Koordinasyon Kurulu" kurulması, staj olanaklarının artırılması için sanayinin teşvik edilmesi vb. konularda yapısal düzenlemeler getirilmiştir. Daha önce değinildiği üzere, yapısal değişikliklerle bütünsel bir mesleki eğitim sistemi altyapısının oturtulması ile topyekün bir iyileşme ancak sağlanabilecektir.

Aşağıda mevcut eğitim yapısındaki sorunlar ve ihtiyaca tam olarak cevap verebilme arayışına istinaden farklı çerçevelerde modeller önerilmektedir. Bu model önerileri yapısal değişiklikler gerektirmekte olup, alan uzmanları ile detaylı olarak çalışılarak en uygulanabilir formlarda nihai halini alacaktır.

Model Önerisi 1

Mesleki ve teknik eğitim veren tüm yapıların (MEM/ML/MYO), ilgili teknik alanda faaliyet gösteren firmalar, organize sanayi bölgeleri ve oda temsilcilerinden oluşan müteşebbis heyet konsorsiyumu eliyle yürütülebilir. Kurum finansmanı kamu eş-finansmanında bu müteşebbis heyet üzerinden sağlanabilir. Bu durumda her bir eğitim kurumu bir şirket kurgusunda faaliyet gösterecektir. Kurumun bölüm/program/müfredatı müteşebbis heyet eliyle belirlenecektir.

Model Önerisi 2

Mesleki ve teknik eğitimle ilgili tüm kurumların idaresi (ortaöğretim ve yükseköğretim kademeleri) mevzuat tasarımı, müfredat planlaması ve yürütülmesinden sorumlu olacağı tek bir merkezi kurum bünyesinde toplanabilir. Bu durumda, mesleki ve teknik eğitim kurum ve programları meslek yüksekokullarını besleyecek şekilde gözden geçirilmelidir. Ayrıca meslek yüksekokullarının yine iş piyasası analizleri doğrultusunda programlarını yeniden tasarlaması gerekecektir. Bu senaryoda, 8. sınıftan sonra mesleki ve teknik eğitime yönelen bir öğrenci bu alanda yetileri ve becerileri doğrultusunda ortaöğretime devam edecek ve ortaöğretimi tamamladığında teknisyen vasfı kazanacaktır. Devamında, istek ve yeterlilikleri doğrultusunda yükseköğretime (MYO) devam ederek tekniker vasfı kazanabilecektir. Mevcut sistemden farkı, tüm mesleki eğitim unsurları/ aktörleri ortak çatıda bileşecek ve planlanacaktır. Bu süreçte ortaöğretimde mesleki eğitime yönelen bir bireyin tüm eğitimi boyunca da iş piyasası ile dirsek teması olacaktır. Bu senaryo "İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi (İKMEP)" çıktıları incelenerek ve etki analizi değerlendirilerek geliştirilebilir.

Model Önerisi 3

Sektörün, ihtiyacına uygun olarak istihdam edeceği teknik personelin yetişmesinde söz sahibi ve de finansmana ortak olduğu; Kocaeli İhsaniye Meslek Yüksekokulu'nda uygulanan "Hamilik" örneği ideal bir model olarak benimsenebilir. Ayrıca Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün özgün proje çalışması olan ve "Hamilik Sistemi" adı verilen öneri proje de kaydedeğedir. Pilot olarak ortaöğretim alanında değerlendirildiğinde, Kocaeli'de bulunan 63 mesleki ve teknik eğitim lisesinin herbiri için bir organize sanayi bölgesi veya sanayi kuruluşunun himayesinde, müfredat planlama, finansmana erişim, fiziksel üstyapı gerekliliklerini tamamlama, mezunları alanlarında istihdam etme boyutları ile yetki, görev ve sorumlulukları bulunacaktır. Bu modelin pilot uygulamaları bölgesel ölçekte herhangi bir mevzuat değişikliği olmaksızın başlayabilir.

Sonuç: Mesleki ve teknik eğitim ortaöğretim ve yükseköğretim bir bütün olarak ele alınıp; bölgelerin iş ortamı karakteristiğine, bölgesel gelişmişlik farklarına ve sanayinin ihtiyaç analizine dayalı olarak planlamalıdır. Dolayısıyla, Türkiye'de mevcut eğitim sistemi kapsamında uygulanmakta olan mesleki ve teknik eğitim modeli, raporda incelenen iyi uygulama örnekleri ve mevcut işgücü piyasasının yapısal nitelikleri de göz önünde bulundurularak yeniden tasarlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Alkan, C., Doğan, H., & Sezgin, İ. (1998). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Alkan, T. (2013, Haziran). Mesleki Eğitime Teşvik Desteği. *İstanbul Sanayi Odası Dergisi*, s. 24-37.
- Almanya'da Zorunlu Eğitim, Genel Ve Mesleki Orta Öğretim, Temel Mesleki Eğitim Ve Yetişkin Eğitimi, <http://euroguidance.iskur.gov.tr/Portals/1/Kaynaklar/ulkeornekleri/almanya.pdf> , Erişim Tarihi: 27.10.2017
- Altın, Dr. Recep (2011), Almanya, Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, <http://urn.meb.gov.tr/ulkelerpdf/ALMANYA.pdf>, Erişim Tarihi:
- Çevik, Ö. C. (2015). Güney Kore Kalkınmasında Mesleki Eğitim Sisteminin Rolü. *İş ve Hayat*, 69-92.
- Ekin, N. (1997). *Küresel Bilgi Çağında Eğitim, Verimlilik ve İstihdam* . İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Genç İşsizliği Sorununun Almanya Ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi*, (2017), Ayşe Aydın. Germany Federal Ministry of Education and Research, 2016
- Education at A Glance* (2017), OECD.
- KOSGEB. (2017, Ekim 12). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme Dairesi Başkanlığı Genel Destek Programı Uygulama Esasları*. KOSGEB: [http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Genel%20Destek/17.01.2017_Genel_Destek_Program%C4%B1_UE-01-\(15\).pdf](http://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Genel%20Destek/17.01.2017_Genel_Destek_Program%C4%B1_UE-01-(15).pdf)
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). *Mesleki ve teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı*. Ankara
- Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü . (2017). *Meslekî Eğitim Kurulu 29. Toplantısı Kararları*.
- Milli Eğitim Bakanlığı Örgün Eğitim İstatistikleri (2016/'17).
- Sanal, M. E. (2013). *Aktif İstihdam Politikaları*. Trakya: Trakya Üniversitesi.
- Tekeli, S., Özgüler, V. C., Özdemir, M. Ç., & Biçerli, M. (2012). *İstihdam ve İşsizlik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Türk Eğitim Sistemi ve Ortaöğretim (Ocak 2015), MEB Ortaöğretim Genel Müdürlüğü.
- Özdemir Esin, Alman Milli Eğitim Sistemi Ve Türkiye İle Karşılaştırılması (2011).
- Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları* . Ankara: Siyasal Kitapevi.
- 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu. (1986). Mevzuat, 5 Haziran 1986.

Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 6764 Sayılı Kanun. (2016). T.C. Resmi Gazete, 29913, 9 Aralık 2016.

Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2017). T.C. Resmi Gazete, 30019, 26 Mart 2017.

Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2014). T.C. Resmi Gazete, 29118, 13 Eylül 2014.

Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2016). T.C. Resmi Gazete, 29871, 28 Ekim 2016.

Ek 1- Milli İstihdam Seferberliği

Seferberlik Çerçevesi, Süreci ve MARKA Çalışmaları

Milli Seferberliğin ekonomik ayağı olarak, 7 Şubat 2017’de TOBB Ekonomi Şurası’nda “Milli İstihdam Seferberliği” ilan edilmiştir, Kocaeli’de 14 Şubat 2017’de Kocaeli Valiliği himayesinde düzenlenen genel katılımlı toplantı ile Milli İstihdam Seferberliği başlamıştır. Bu çalışmalarda, Valilik talimatıyla Doğu Marmara Kalkınma Ajansı (MARKA) koordinasyonunda Kocaeli Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğu, Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğu ile çalışma grubu oluşturularak Kocaeli istihdam göstergeleri takip edilerek raporlanmış ve gelişmeler Valilik tarafından basın aracılığıyla mutabakat olarak kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Genel Katılımlı Toplantılar:

Başlangıç Toplantısı: 17 Şubat 2017 tarihinde ilki Kocaeli Valiliği Akçakoca Toplantı Salonu’nda gerçekteşen toplantıya; Kocaeli eski valisi Hasan Basri Güzeloğlu’nun yanı sıra Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanı İbrahim Karaosmanoğlu, Gebze Teknik Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Haluk Görgün, Vali Yardımcıları; Ahmet Büyükçelik ve Osman Sarı, ilçe kaymakamları, ilçe belediye başkanları, il kurum müdürleri, Kocaeli Sanayi Odası Başkanı Ayhan Zeytinoğlu, OSB yönetim kurulu başkanları, Kocaeli Ticaret Odası Başkanı Necmi Bulut, Körfez Ticaret Odası Başkanı Sibel Moralı, Gebze Ticaret Odası Meclis Başkanı Nejat Hasan Karaağaçlı ve Kocaeli Esnaf Odası Başkanı Kemal Kaya, Kocaeli’de bulunan OSB YK Başkanları, OSB Bölge Müdürleri, ISO ilk 500’de yer alan ve Kocaeli’de faaliyet gösteren büyük sanayi kuruluşlarının yönetim kurulu başkanları olmak üzere geniş yelpazeli katılım sağlanmıştır. Toplantıda Milli İstihdam Seferberliği ve Sanayi üssü olma kimliği ile ilgili Kocaeli ilinin öncü kimliği ve rolü vurgulanmıştır. Temsilcilerin sırasıyla talep ve sorunları dinlenmiş ve Sn. Vali tarafından temsilcilerden üç aylık ve yıl sonu itibariyle istihdam taahhütleri alınmıştır. Toplantı çerçevesinde Kocaeli’nin 2017 yılı sonu itibariyle istihdam artış hedefi 60.000 olarak belirlenmiştir.

Değerlendirme Toplantısı: 5 Mayıs 2017’de Kocaeli Valiliği himayelerinde, 14 Şubat’ta gerçekteştirilen toplantı hazirunu ile birlikte Milli İstihdam seferberliği değerlendirme toplantısı gerçekteştirilmiştir. Toplantıda, 14 Şubat 2017’de verilen taahhütlere istinaden kısa vadeli gerçekteşme oranları tek tek ilgilileri eliyle haziruna ilan edilmiş ve katedilen aşamalar sorun ve istihdam piyasası üzerine değerlendirmeler ile devam edilmiştir. Kocaeli Üniversitesi ve Gebze Teknik Üniversitesi Rektörleri üniversitelerin mesleki eğitime yönelik kapasite, öğrenci ve faaliyetleri hakkında bilgi vermiştir. Ayrıca Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğu, mesleki eğitime yönelik çıkarılan teşvikler ve planlanan çalışmalar hakkında

bilgi vermiştir. Toplantı Kocaeli Üniversitesi MYO'ları üzerine çalışma yapılması ve çalışmaların üniversite sekreterliği ve MARKA sekretaryasında yürütülmesi kararı alınmıştır.

Sanayi/ İşveren Bilgilendirme Toplantıları: Bu süreçte yine MARKA, SGK ve İŞKUR, Kocaeli Bilim, Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü aşağıdaki kurum kuruluşlarla Milli İstihdam Seferberliği Süreci ve bu kapsamda yayımlanan 687 sayılı KHK kapsamındaki teşvikler ile diğer istihdam piyasasına yönelik teşvikler kapsamında bilgilendirme toplantıları tertip edilmiştir.

- Kocaeli'de faaliyet gösteren 13 OSB Bölge Müdürlüğü Toplantısı-17 Şubat 2017
- Kocaeli Ticaret Odası Toplantısı - 17 Şubat 2017
- Kocaeli Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası Toplantısı- 20 Şubat 2017
- İŞKUR Kocaeli İş ve Meslek Danışmanları Toplantısı- 21 Şubat 2017
- Kocaeli Dilovası Köşeler Islah OSB Toplantısı (KIOSB)- 21 Şubat 2017
- Kocaeli-Gebze VI. Makina İhtisas OSB (İMES OSB) Toplantısı - 22 Şubat 2017
- Kocaeli-Gebze IV İstanbul Makine ve İmalat Sanayicileri OSB (Makine) Toplantısı - 22 Şubat 2017
- Kocaeli-Gebze V (KİMYA) İhtisas OSB (GEBKİM) Toplantısı - 22 Şubat 2017
- Kocaeli-Gebze Güzeller OSB - 23 Şubat 2017
- Gebze Plastikçiler OSB- 23 Şubat 2017
- Dilovası OSB (DOSB)- 24 Şubat 2017
- Kömürcüler İhtisas OSB- 24 Şubat 2017
- TOSB Otomotiv İhtisas Organize Sanayi Bölgesi- 27 Şubat 2017
- Gebze Organize Sanayi Bölgesi- 27 Şubat 2017

- Arslanbey Organize Sanayi Bölgesi -28 Şubat 2017
- Kocaeli Asım Kibar Organize Sanayi Bölgesi -28 Şubat 2017

Her bir toplantıda kurum temsilcileri bilgilendirmelerin yanı sıra istihdam piyasasında icrai kurumlar olan SGK, İŞKUR ve düzenlemelerle ilgili Kocaeli İl BTSB yöneticilerine sorunlarını ve sorularını iletmışlerdir. Sözkonusu toplantılar ve tüm bu süreçte yapılan faaliyetler çerçevesinde Kocaeli’de istihdam piyasasında arz yönlü sorun ve talepler belirlenmiştir. Bu rapor tespitlerine de bu saha çalışmalarının bulguları yansıtılmıştır.

Mesleki ve Teknik Eğitim İlgili Kurum/ Kuruluşlarla Çalışmalar

Merkezi Kurumlar:

- Yükseköğretim Kurulu eğitim ve Öğretim Daire Başkanı Sibel İRKEY ile Yükseköğretim Kurulu kanunu ve uygulamaları çerçevesinde MYO’lar Değerlendirme Toplantısı – 7 Haziran 2017, Ankara
- Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler İstihdam ve Çalışma Hayatı Daire Başkanlığı ile tecrübe paylaşımı toplantısı- 7 Haziran 2017

Tematik Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezleri:

- Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Kocaeli Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi ve Kocaeli Büyükşehir Belediyesi KOMER yetkilileri ile sorun analizi ve ortak planlama toplantısı gerçekleştirilmiştir.- Mayıs 2017
- Kocaeli’de bulunan yedi Mesleki Eğitim Merkezi Müdürü ile mesleki eğitim merkezlerinin mesleki ve teknik eğitimde rolleri, mevcut durumları, temel sorunları gündemli toplantı gerçekleştirilmiştir.- 6 Haziran 2017

Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksek Okulları ve Sürekli Eğitim Merkezi

- MARKA ve Kocaeli Üniversitesi Sekreterliği koordinasyonunda yirmibir Meslek Yüksekokulu Müdürü biraraya gelmiştir. Her bir Müdürlük kurumları hakkında bilgilendirmede bulunmuştur. -7 Temmuz 2017
- Kocaeli Valiliği himayelerinde, MARKA sekretaryasında, “Kocaeli’de İstihdam ve Mesleki Eğitim”, Kocaeli Üniversitesi Rektörlüğü, SGK, İŞKUR, Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü kurum amirleri ve de KOÜ MYO Müdürleri ile masaya yatırılmıştır.- 13 Haziran 2017

- Kocaeli Üniversitesi'nde düzenlenen "Kocaeli Üniversitesi Meslek Yüksekokulları ve Bölgemiz Kuruluşları Eğitim-Öğretim İşbirliği Toplantısı'na katılım sağlanmıştır.- 25 Temmuz 2017

Kocaeli Bulguları

Şubat 2017'de başlayan ve yukarıda kronolojik sıra ile verilen faaliyetler çerçevesinde, mesleki ve teknik eğitim çerçevesinde Kocaeli özelinde elde edilen bulgular aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir:

- Kocaeli, sanayi üssü kimliği ile büyük ölçekli firmaları ve kurumsal kimlikleri oturmuş organize sanayi bölgelerini kapsamaktadır. Herbir kuruluş/ bölge münferiden kendi ihtiyaçları ile örtüşen mesleki- teknik personel bulmaya yönelik faaliyetler geliştirmektedir. Örnek olarak;
 - ✓ Özel İK birimi kurularak İŞKUR ile işbirliğinde istihdam,
 - ✓ OSB ve Üniversite işbirliğinde teknik elemanlara yönelik MBA ve dil eğitimi programları,
 - ✓ OSB-MEB işbirliğinde firmaların istihdam projeksiyonlarının tespit edilmesi,
 - ✓ Meslek liselerinin ekipman ihtiyaçlarının karşılanmasına destek olunması,
 - ✓ Üniversite öğrencilerinin kariyer planlarına yöne verecek kariyer günleri etkinliklerinin düzenlenmesi verilebilir.
- Meslek Yüksekokulları Müdürlüklerinin herbirinin birer işletme veya pazarlama şirketi mantığı ile çalışarak, bölüm-öğrenci-mezun optimizasyonu yapması ve sanayi ile dirsek temasının arttırılması önemli bir gerekliliktir. Bu anlamda saha ekipleri kurulması ve yerinde ziyaretlerin etkin sonuçlar doğuracağı aşikârdır.
- Fiziksel üstyapı yetersizliği (teknik donanım, laboratuvar vd.) ve bununla ilgili sanayi işbirliğinde finansal çözümler-destekler üretilmesi önceliklidir.

- Eğitmenlerin gerek niceliksel azlığı önemli bir eksiklik olup, gerekse mevcut havuzdaki eğitmenlerin mesleki gerekliliklere haiz olma ve sürekli bilgi ve donanımlarını güncellemeleri konusunda takviye ihtiyacı vurgulanmıştır.
- Hâlihazırda varolan örnek sanayi-üniversite-ortaöğrenim işbirliklerinin yaygınlaştırılması gerekliliği vurgulanmıştır.
- Kocaeli Üniversitesi özelinde MYO programlarında bölüm- program tasnifi, aynı isimli bölümlerin koordinasyonlu planlanması gerekliliği ortaya çıkmıştır.
- Sanayinin mesleki eğitime yönelik taleplerinin karşılanması gerekliliği ve karşılanması mümkün taleplere yönelik öncelikli adımların atılması gerektiği belirtilmiştir.
- Staj uygulamalarının yetersizliği, sanayicinin öğrencileri bu konuda destekleme konusunda isteksizliği vurgulanmıştır.
- Belediye meslek edindirme kurslarının büyük çoğunluğunun hobi amaçlı ve istihdama yönelik olmaması tespitine istinaden, büyük bütçeli Belediye kurs hizmetlerinin istihdam aracı olarak daha etkin kullanılabilceği, bu konuda istihdam piyasası tüm tarafları ile katılımcı planlama yapılması vurgulanmıştır.
- Ülke genelinde bir sorun olan istihdam mesleki eğitim algı sorunu ve ailelerin çocuklarını mesleki eğitime yönlendirmemesi dolayısıyla öğrenci kalitesinin istenilen düzeyde olmaması önemli bir tespit olarak ortaya çıkmıştır.

Ek 2- MEM/MYO Anketleri

a) MEM Anketleri Analizi

Kocaeli’de bulunan 7 Mesleki Eğitim Merkezine yönelik, karşılaştıkları temel sorunlar ve ideal Mesleki eğitim kurgusunda MEM’lerin rolleri üzerine görüş ve önerilerini almak üzere anket tasarlanmış ve 6 Haziran 2017 tarihinde MARKA koordinasyonunda gerçekleştirilen Kocaeli MEM müdürleri ile toplantı esnasında yüzyüze uygulanmıştır. Bu çerçevede MEM yöneticilerinin anket cevaplarına göre aşağıdaki bilgi ve tespitler öne çıkmıştır;

i

- MEM’ler 12 yıllık zorunlu eğitimin içinde yer almaktadır. Dolayısıyla, 8. sınıfta MEM’e kayıt yaptıran bir genç 4 yıllık eğitim sürecinden sonra zorunlu eğitimlerini tamamlayarak mezun olmaktadır. Haftada 1 gün teorik; 4 gün iş başı eğitimi almaktadırlar. MEM mezunlarının %98’i eğitim gördükleri alanda istihdam edilmektedirler. MEM’lerde bulunan alanlar imalat ve hizmetler sektörünün içinde yer almaktadır.
- MEM öğrencilerinin önemli bir ekonomik avantajı; atölyelerde aldıkları pratik eğitimleri boyunca iş hayatında da yer almaları ve de ayda 1500-2500 TL arası net ücret kazanmakta olmalarıdır.
- MEM’lerin değişen yeni yapısının iyi tanıtılması gerektiği; özellikle de 8. sınıflarda veli ve öğrencilere yönelik toplantılarla yeni modelin en doğru şekilde aktarılması gerektiği vurgulanmıştır. Tanıtım ve yaygınlaştırma faaliyetlerinde, Bakanlık eliyle yapılan çalışmaların yanı sıra, MEM’lerin kendi inisiyatiflerinde de önemli roller almaları gerekliliği öne çıkmaktadır.
- MEM’lerin talebe istinaden işletme içinde ders açabilmesi esnekliğinin sanayi- okul işbirliğini güçlendirmede önemli bir argüman olarak kullanılabileceği ve bu avantajın doğru planlama ile teşvikinin yapılması gerekliliği vurgulanmıştır.
- MEM’lerde eğitim gören öğrencilerin ağırlıklı olarak mikro ve küçük ölçekli firmalarda istihdam edilmektedirler.

b) Meslek Yüksekokulu (MYO) Anket Döküm ve Analizi

Kocaeli İstihdam Seferberliği çalışmaları kapsamında Doğu Marmara Kalkınma Ajansı Planlama Birimi uzmanları tarafından Kocaeli’de bulunan 21 Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin istihdam piyasasına girişlerinde yaşadıkları problemleri tespit etmek, görüş ve önerileri değerlendirmek ve MYO’larda eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkileyen sorunları Kocaeli ili özelinde ortaya koymak için bir anket çalışması dizayn edilmiştir. Söz konusu anket Kocaeli’deki MYO müdürlerinin tamamına iletilmiş ve toplam 15 MYO’dan görüş alınmıştır.

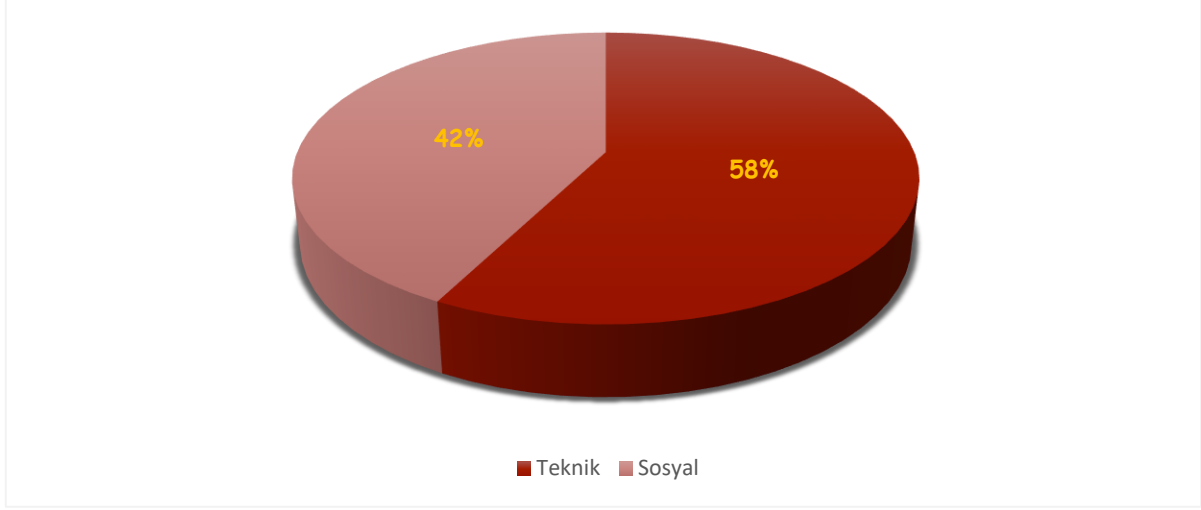
Anketler analiz edilirken öncelikle MYO’daki bölümler ‘sosyal’ ve ‘teknik’ bölümler olarak iki ayrı başlık altında Excel programında ayrıştırılmıştır ve gerçekleştirilen analiz MYO’lardaki teknik ve sosyal bölümlerin sorunlarının bölümler özelinde tespit edilmesini sağlamıştır. Aşağıdaki tablo, anketi dolduran MYO’ların isimleri yer almaktadır:

Tablo 7. Anket Çalışmasına Katılan MYO’lar

1	Gölcük MYO
2	Gıda ve Tarım MYO
3	Kartepe Atçılık MYO
4	Gazanfer Bilge MYO
5	Uzunçiftlik Nuh Çimento MYO
6	Kocaeli MYO
7	Karamürsel MYO
8	Hereke Ö.İsmet Uzunyol MYO
9	İzmit MYO
10	Arslanbey MYO
11	Asım Kocabıyık MYO
12	Hereke Ö. İsmet Uzunyol MYO
13	Kartepe Turizm MYO

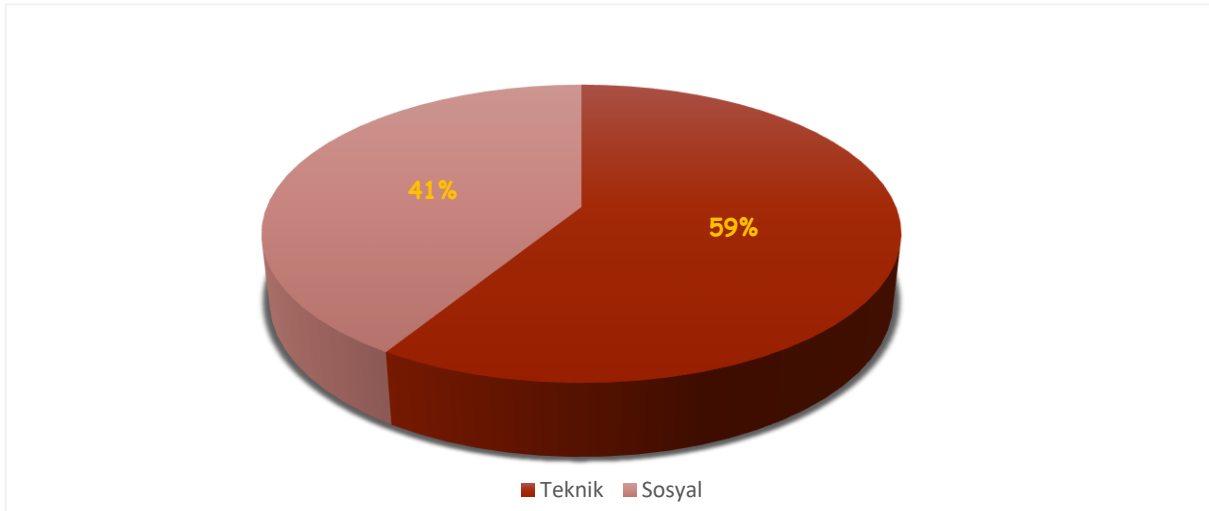
14	Değirmendere Ali Özbay MYO
15	FORD-OTOSAN İhsaniye Otomotiv Meslek Yüksek Okulu

Şekil 11. MYO Bölüm Sayıları



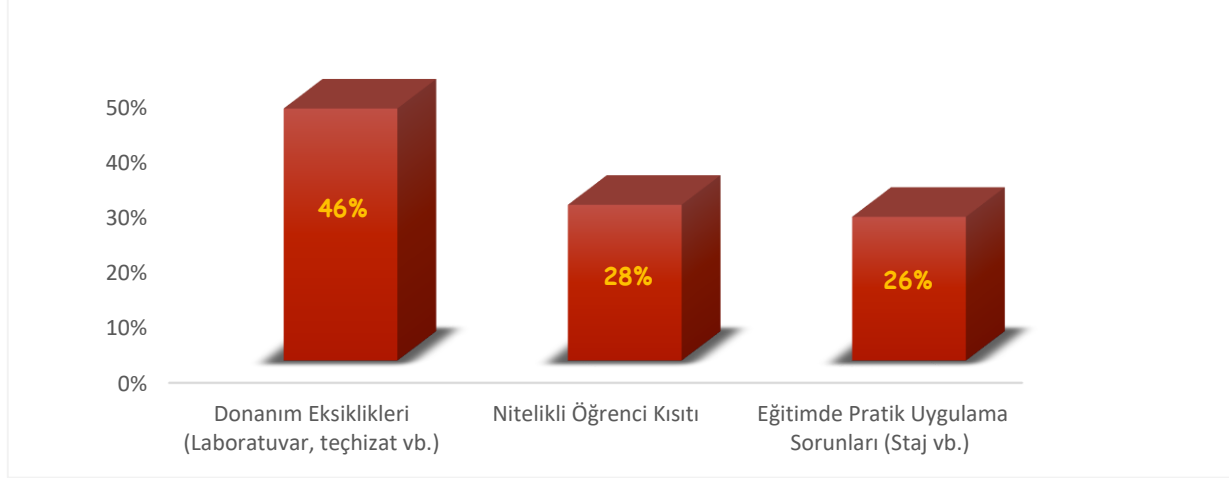
- Ankete katılım sağlayan MYO'ların %42'si 'sosyal'; %58'i 'teknik' bölümlerden oluşmaktadır.

Şekil 12. MYO Bölümlerine Göre Kontenjan Oranları



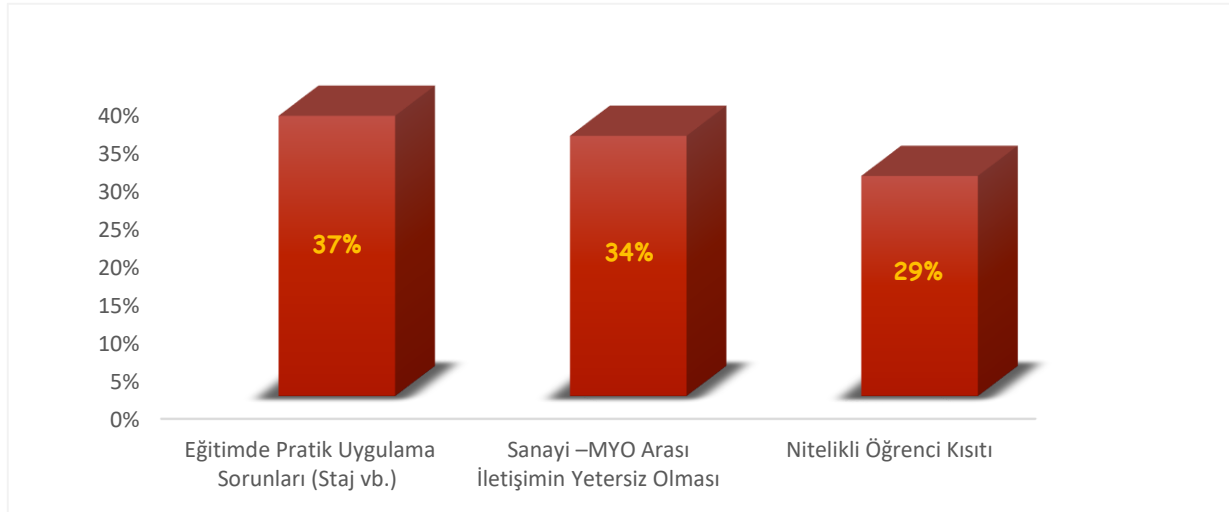
- Teknik bölümlerin kontenjanları sosyal bölümlerin kontenjanlarından fazladır. Dolayısıyla teknik bölümlerden mezun sayıları sosyal bölümlerden mezun olanlardan fazladır (Teknik bölümler:%56, sosyal bölümler: %44).

Şekil 13. MYO'ların Teknik Bölümlerinin En Önemli Üç Sorunu



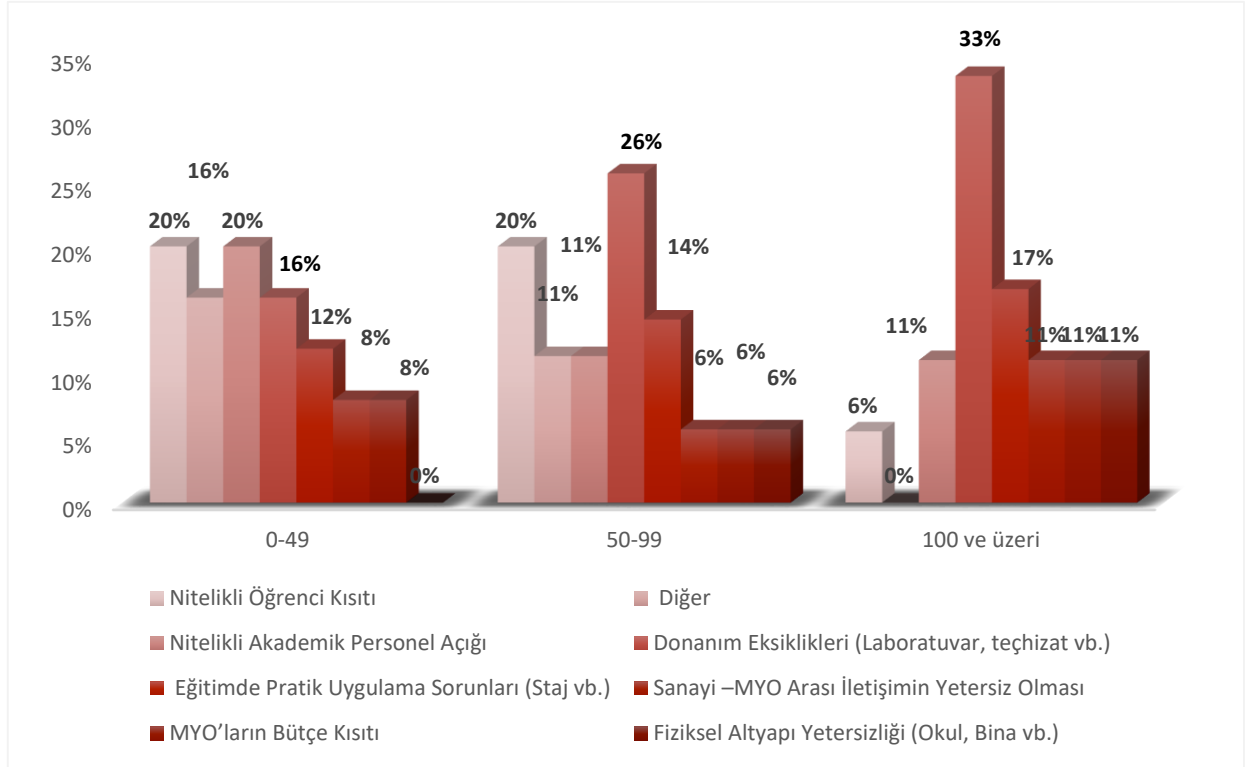
- MYO'ların teknik bölümlerinin en önemli üç sorunu “donanım eksiklikleri”, “nitelikli öğrenci kısıtı” ve “eğitimde pratik uygulama sorunları”dır.

Şekil 14. MYO'ların Sosyal Bölümlerinin En Önemli 3 Sorunu



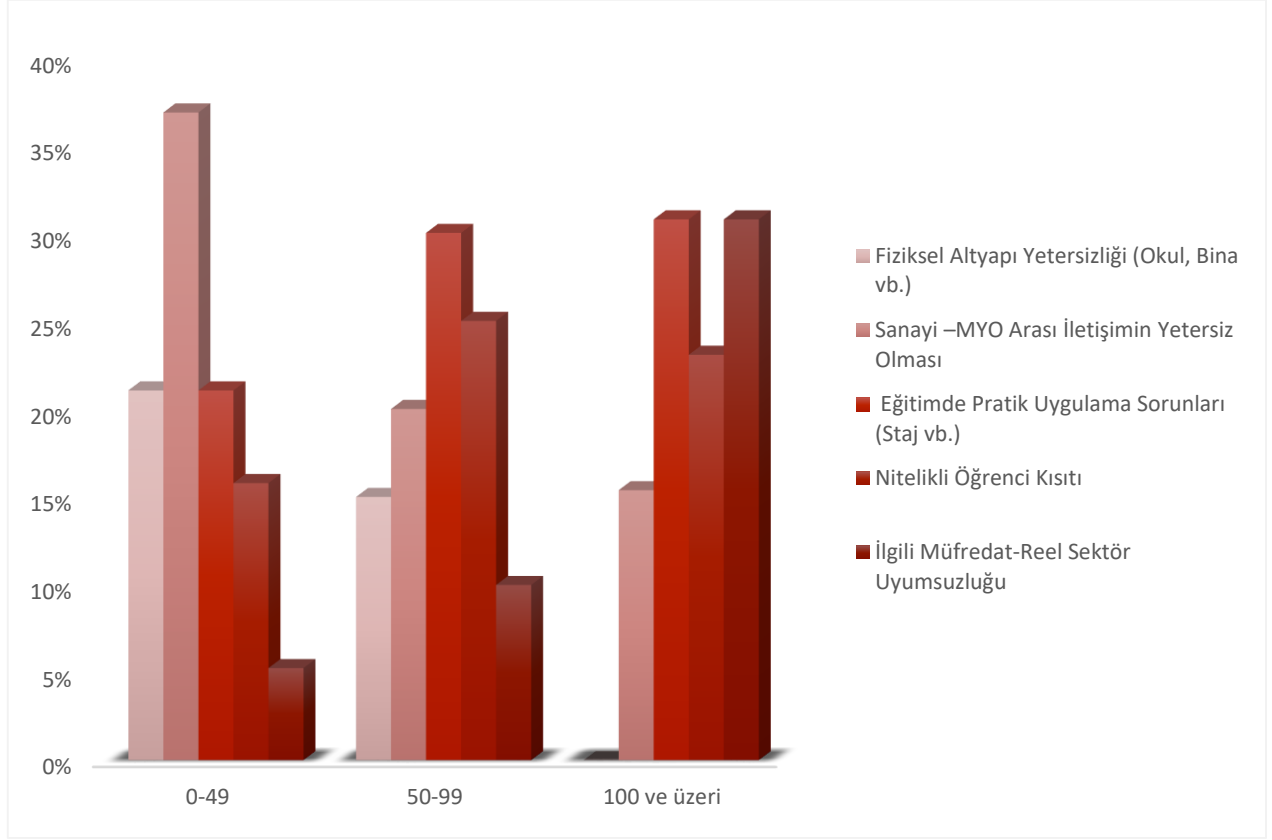
- MYO'ların sosyal bölümlerinin en önemli üç sorunu; teknik bölümlerin sorunları ile benzeşmektedir ancak sosyal bölümlerde yaşanan eğitimde pratik uygulama sorunlarının teknik bölümlerden mezunlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, firmalarla MYO'ların arasındaki iletişimin yetersiz olması sosyal bölümlerde öne çıkan sorunlardan biridir.

Şekil 15. Teknik Bölümlerden Mezun Sayılarına Göre Sorun Alanları



- Teknik ve sosyal bölümlerden mezun sayılarına göre sorun alanlarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre teknik bölümlerden daha fazla sayıda mezun verenlerin en önemli sorunları arasında “donanım eksiklikleri” ve “eğitimde pratik uygulama sorunları” öne çıkmıştır. Kontenjanları daha fazla olan bölümlerde sınıf mevcudu fazla olduğu için donanım eksiklikleri ve pratik uygulama sorunlarının öne çıktığı yorumu yapılabilir.

Şekil 16. Sosyal Bölümlerden Mezun Sayılarına Göre Sorun Alanları



- Sosyal bölümlerde eğitimde pratik uygulama sorunları, Sanayi-MYO arasındaki iletişimin yetersiz olması, fiziksel alt yapı yetersizlikleri ve nitelikli öğrenci kısıtları ön plana çıkmıştır. Eğitimde yaşanan pratik uygulama sorunları sosyal bölümlerde de fazladır. Ayrıca, sosyal bölümlerde yaşanan “ilgili müfredat-reel sektör uyumsuzluğu”nun teknik bölümlere nazaran daha fazla olduğu söylenebilir. Sosyal bölümlerin kontenjan sayılarına göre yaşanan sorunlarda anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

MYO Öğrencilerinin Yaşadıkları Sorunlar

- *Öğrencilerin İş başvuru kanalları hakkında bilgi eksikliklerinin olması,*
- *Öğrencinin mezun olduğu meslek yüksekokulu programı ile meslek lisesi programının farklı olması,*
- *Kurumsal firmalarda staj yapma olanaklarının kısıtlı olması (firmaların stajyer talep etmemeleri, niteliksiz staj, vb.),*
- *Mezunların istihdamı noktasında üniversite-sanayi işbirliğinin ve iletişiminin yetersiz olması,*
- *Sınıflardaki araç, teçhizat ve donanımların hızla gelişen teknolojiye yanıt verememesi,*
- *Müfredatın yerel, ulusal ve uluslararası iş piyasalarının ihtiyaçları dikkate alınarak, güncel ve teknolojiye uygun olacak şekilde gözden geçirilerek güncellenmemesi,*
- *Staj süresinin yetersiz olması,*
- *Meslek liselerinden gelen öğrencilerin MYO'lara 'sınırsız' kabul edilmesinden kaynaklanan sorunlar (öğrencilerin niteliklerinin yetersiz olması, vb.),*
- *Özel sektörün ücret politikaları,*
- *Mezunların işverenin aradığı vasıflara sahip olmaması (işverenin tecrübeli personel istihdam etme eğilimi, mezunların kalifikasyonlarının işin gerektirdiği pozisyonun şartlarına uymaması, vb.),*
- *Bölmelerin reel sektörün ihtiyaçlarına cevap verememesi (bölmelerin kontenjanlarının reel sektörün ihtiyaçlarına ve iş piyasasının yapısına göre belirlenememesi, sektörel daralmaların dikkate alınmaması, vb.),*
- *Öğretim elemanı sayısı ve niteliğinde eksiklikler,*
- *Sosyal bölmelerde yaşanan 'uygulama' eksiklikleri.*

Ek 3- KOİF'17 Anket ve Bulguları

i

6-8 Nisan tarihleri arasında Kocaeli Uluslararası Fuar Merkezi'nde gerçekleştirilen, Kocaeli İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri'nde (KOİF'17) MARKA 18 m² stant ile yer almıştır. Etkinlik kapsamında iş piyasasının arz ve talep ayağındaki aktörlere yönelik, talep ve beklentilerini ne kadar karşıladıklarını ve temel sorunları tespit etmek amacıyla anket uygulanmıştır. Anket çalışmasına 40 firma ve 90 ziyaretçi katılım sağlamıştır.

Anket çalışmasının temel bulguları;

- İş Arayanlardan ankete yanıt verenlerin 54'ü beyaz yaka, 36'sı mavi yakalıdır.
- İş Arayanların kabul ettiği en düşük ücret tutarı ile kendilerine daha önce teklif edilen en düşük ücret tutarları deneyim sürelerine göre farklılaştırılarak analiz edildiğinde 350-550 ₺ arası ortalama fark bulunmaktadır.
- Ankete katılım sağlayan işletmelerin %62'si imalat, %14'ü hizmet sektörü temsilcileridir.
- Ankete katılanlardan imalat sanayi temsilcilerine göre personel istihdamı için en önemli motivasyon kaynağı piyasa koşulları ve talepteki artış olarak belirtilmiştir. Hizmet sektörü temsilcilerine göre buna ek olarak teşvikler de öncelikli faktör olarak belirtilmiştir.
- İşverenler açısından istihdamın önündeki en önemli engeller olarak işin gerekliliklerine uygun niteliklerine göre eleman bulunmaması olarak belirtilmiştir.