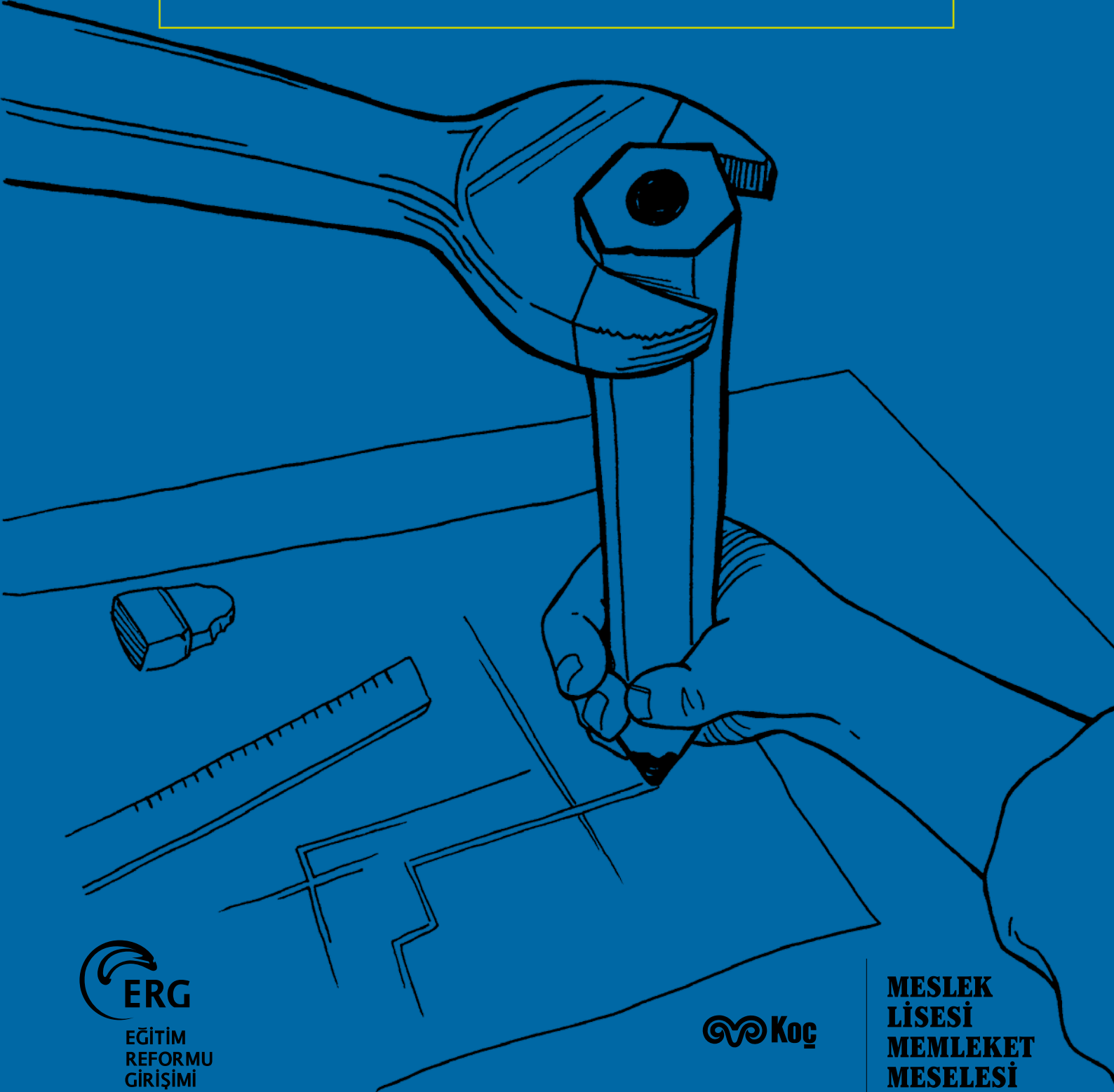


MESLEK EĞİTİMİNDE KALİTE İÇİN İŞBİRLİĞİ

MESLEK EĞİTİMİNDE NE ÇALIŞIYOR, NEDEN ÇALIŞIYOR?

OKUL-İŞLETME İŞBİRLİKLERİNE DAİR
POLİTİKA ÖNERİLERİ



YAYINA HAZIRLAYAN

İŞİL ORAL



**MESLEK
LİSESİ
MEMLEKET
MESELESİ**



Yapım **Myra**
Koordinasyon **Rauf Kösemen, Engin Doğan**
Kapak Tasarımı **Tülay Demircan**
Kapak İllüstrasyonu **Aksel Ceylan**
Yayın Kimliği Tasarımı **Banu Yılmaz Ocak**
Sayfa Uygulama **Serhan Baykara**
Baskı Öncesi Hazırlık Koordinasyonu **Nergis Korkmaz**

Baskı **İmak Ofset Basım Yayın San. ve Tic. Ltd. Şti.**
Atatürk Cad. Göl Sok. (İtfaiye karşısı) No: 1
Yenibosna-Bahçelievler / İSTANBUL
T **0212 656 49 97**
F **0212 656 29 26**

Aralık 2012

ISBN 978-605-4348-45-9

MESLEK EĞİTİMİNDE KALİTE İÇİN İŞBİRLİĞİ

**MESLEK EĞİTİMİNDE
NE ÇALIŞIYOR,
NEDEN ÇALIŞIYOR?**

**OKUL-İŞLETME İŞBİRLİKLERİNE DAİR
POLİTİKA ÖNERİLERİ**



MESLEK LİSESİ MEMLEKET MESELESİ

Meslek Lisesi Memleket Meselesi (MLMM) Projesi, Vehbi Koç Vakfı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Koç Holding'in işbirliğiyle, mesleki teknik eğitimin önemi konusunda toplumun her kesiminde farkındalık yaratmak ve bu konuda liderlik yaparak, devletle iş dünyası arasında işbirliği tohumları atmak amaçlarıyla 2006 yılında başlatıldı.

Projeye zaman içerisinde 264 meslek lisesi, 8.000 meslek lisesi öğrencisi, farklı ölçek ve sektörlerde 20 Koç Topluluğu şirketi ve 350'yi aşkın çalışan gönüllü olarak dahil oldu.

Proje kapsamında şirketler ile alanlarında eğitim veren meslek liseleri arasında eşleştirme sağlanarak, bir yandan gençlerin istihdam edilebilirliğinin artırılması, diğer yandan da işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine katkıda bulunulması amaçlandı.

Gerçekleştirilen eşleştirmeler, zaman içerisinde okullar ve işletmelerin ihtiyaç ve olanaklarına bağlı olarak meslek lisesi öğrencilerine burs, staj ve gönüllü koçluk desteği sağlanmasından, okullarda eğitimin altyapısı ve içeriğinin iyileştirilip günümüz teknolojileri ile uyumlu hale getirilmeleri için müfredat, malzeme ve laboratuvar desteğine kadar geniş bir alana yayıldı.

Zamanla, burs, müfredat, laboratuvar, staj, kişisel ve mesleki gelişim ve istihdam desteği gibi bileşenleri ile "Okul-İşletme Eşleştirme Modeli" adını alan bu yapılanmanın temelinde, mesleki eğitim veren okullar ile işletmeler arasında sektörel bazda işbirlikleri geliştirerek, eğitim ve iş dünyası arasında köprülerin kurulması yatmaktadır. Koç Holding, MLMM Projesi kapsamında söz konusu modelin kurumsal, sektörel ve politika düzeylerinde yaygınlaştırılması için çalışmalarını sürdürmektedir.



Eğitim Reformu Girişimi (ERG) çalışmalarını iki öncelikli amaç doğrultusunda sürdürüyor. Bunlardan ilki, kız ve erkek tüm çocukların hakları olan kaliteli eğitime erişimlerini güvence altına alacak ve Türkiye'nin toplumsal ve ekonomik gelişimini üst düzeylere taşıyacak eğitim politikaları oluşmasına katkıda bulunmaktadır. ERG'nin katkıda bulunduğu diğer başlıca alan ise eğitime ilişkin katılımcı, saydam ve yenilikçi politika üretme süreçlerinin yaygınlaşmasıdır.

2003 yılında Sabancı Üniversitesi bünyesinde yaşama geçen ERG, bu amaçlara yönelik araştırma, savunma ve eğitim çalışmalarını "herkes için kaliteli eğitim" vizyonu doğrultusunda sürdürüyor.

ERG meslek eğitiminin, gençlerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine katkıda bulunacak, işletmelerin gereksinimini karşılayacak ve uluslararası rekabette genç nüfusu ile ön plana çıkmak isteyen Türkiye'ye avantaj yaratacak biçimde yapılandırılması için çalışmalarını 2006 yılından bu yana sürdürüyor.

ERG, Anne Çocuk Eğitim Vakfı, Aydın Doğan Vakfı, Bahçeşehir Üniversitesi, Borusan Kocabıyık Vakfı, Enerji-Su, Enka Vakfı, Hedef Alliance, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Kadir Has Vakfı, Mehmet Zorlu Vakfı, MV Holding, Nafi Güral Eğitim Vakfı, Sabancı Üniversitesi, The Marmara Hotels and Residences, Tüm Özel Eğitim Kurumları Derneği, Türkiye Vodafone Vakfı, Vehbi Koç Vakfı ve Yapı Merkezi tarafından destekleniyor.

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ERG	Eğitim Reformu Girişimi
ILO	International Labour Organization (Uluslararası alışma Örgütü)
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MLMM	Meslek Lisesi Memleket Meselesi
NAF	National Academy Foundation (Ulusal Akademi Vakfı)
NON	Ne Okuyan Ne De alışan Oranı
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
STK	Sivil Toplum Kuruluđu

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	9
ARKA PLAN	11
TÜRKİYE'DE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE STRATEJİ	15
OKUL-İŞLETME İŞBİRLİKLERİ: DÜNYADAN VE TÜRKİYE'DEN ÖRNEKLER	17
TÜRKİYE'DE OKUL-İŞLETME İŞBİRLİKLERİNİ GÜÇLENDİRECEK ÖNERİLER	21
SONUÇ	29
KAYNAKÇA	31

ŞEKİLLER

ŞEKİL 1: ÇALIŞMA ÇAĞI NÜFUSUNUN (15-64) GENEL NÜFUSA ORANI ARTIŞ HIZINI SÜRDÜRMEKTEDİR	11
ŞEKİL 2: TÜRKİYE'NİN DEMOGRAFİK FIRSAT PENCERESİ: 25 YAŞ ALTI NÜFUSUN GENEL NÜFUSA ORANI, 2010-2050	11
ŞEKİL 3: GENÇ NÜFUS VE İŞSİZLİK: TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK ORANLARI (%), 2012	12
ŞEKİL 4: NE OKUYAN NE DE ÇALIŞAN (NONÇ) GENÇLERİN ORANI VE CİNSİYET DAĞILIMI (%), 2006-2011	13
ŞEKİL 5: ŞİRKETLERİN POZİSYON DOLDURMAKTA ZORLANMA SEBEPLERİ (%), 2012	15
ŞEKİL 6: OKUL-İŞLETME İŞBİRLİKLERİNDE KRİTİK BAŞARI FAKTÖRLERİ	22

KUTULAR

KUTU: NE OKUYAN NE DE ÇALIŞAN ORANI (NONÇ ORANI)	14
--	----

SUNUŞ

Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor? Okul-İşletme İşbirliklerine Dair Politika Önerileri çalışması, Koç Holding ve Eğitim Reformu Girişimi (ERG)'nin yaşama geçirdiği "Meslek Eğitiminde Kalite için İşbirliği" projesi çerçevesinde hazırlanmıştır. Bu çalışma ile, 2006'dan bu yana devam eden Meslek Lisesi Memleket Meselesi (MLMM) Projesi kapsamında elde edilen deneyim ve sonuçlar baz alınarak Koç Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen büyük ölçekli bir saha araştırmasının modülü olarak Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimde başarı sağlamanın en etkin yollarından biri olarak değerlendirilen okul-işletme işbirliklerine göz atarak başarılı uygulamaları inceledik.

Bu çalışma, saha araştırmasının bulgularına dayanarak, Türkiye'de beceri eğitimi veren kurumlar ile özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasındaki başarılı işbirliklerinin yaygınlaşmasına yönelik değerlendirme ve öneriler sunmak üzere hazırlanmıştır. Çalışmamızda bu işbirliklerinin getirilerini, mesleki ve teknik eğitim görmekte olan gençlere ihtiyaç duydukları güncel ve temel nitelikleri kazandırabilecek öneriler üzerinden sunmaya çalıştık. Böylelikle, gerçek örnekler kullanılarak tespit edilen yöntemler ve uygulamaların, ileride kurulması olası okul-işletme işbirliklerine ışık tutmasını da amaçladık.

Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor? Okul-İşletme İşbirliklerine Dair Politika Önerileri çalışmasına başta Koç Holding ve ERG ekipleri olmak üzere birçok kişi katkı sağladı. ERG'den Batuhan Aydagül, Nihan Köseleci ve Işıl Oral'a; Koç Holding'den gerek proje sürecinde, gerek bu çalışmanın kaleme alınmasında emeği geçen başta Aylin Gezgüç olmak üzere Burcu Gündüz ve Seçil Kınay'a; değerli görüşleriyle Meslek Eğitiminde Kalite için İşbirliği Projesi'ne katkı sunan Danışma Kurulu üyelerimiz Bayram Akbaş, Serdar Sayan, Ömer Açıkgöz, Necdet Kenar, Meltem Özturan ve Emre Görgün'e teşekkürü bir borç biliyoruz. Son olarak, bu çalışma için zemin teşkil eden saha araştırmasını gerçekleştiren ve arkaplan raporunu hazırlayan Prof. Dr. Zeynep Aycan, Yrd. Doç. Dr. Bülent Kılıç, Uzm. Endüstriyel Psikolog M. İtir Karataylıoğlu, Uzm. Klinik Psikolog A. Esra Tuncer, Duygu Biricik, E. Gözde İkizer ve Nur Soylu'dan oluşan Koç Üniversitesi ekibine de içten teşekkürlerimizi sunarız.

Bu öneri belgesi, "Meslek Eğitiminde Kalite için İşbirliği" projesi kapsamında yayınlanan *Hayat Boyu Öğrenme Çerçevesinde Mesleki Beceri Kazanımı, Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi, ve Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite:Strateji Belgesi* çalışmalarını tamamlayan ve onların doğal bir uzantısı olarak görülmesi gereken bir çalışmadır. Bu bağlamda, çalışmamızın mesleki ve teknik eğitimde gündemin farklı unsurlarına ilişkin araştırmaları teşvik etmesini ve bu yolla çözüm geliştirme sürecinin önemli bir adımı olmasını diliyor, süregelen çalışmaları ve tartışmaları zenginleştirmesini ümit ediyoruz.

Prof. Dr. Üstün Ergüder
Direktör
Eğitim Reformu Girişimi

Giriş

Türkiye'nin, büyük genç nüfusunun sunduğu gelişim potansiyelinden yararlanabilmesi için gençlere daha ciddi oranda yatırım yapması gerekmektedir. Türkiye daha yüksek gelirli ülkelere yaklaşma hedefini gerçekleştirmek istiyorsa; gençlerin, zorlu ve yüksek oranda rekabetin olduğu iş dünyasında yerlerini bulmaları gerekecektir. Bu tabloda, Türkiye'de genç işsizliğinin % 16¹ civarında olması ve gençlerin mezun oldukları okullarda piyasanın gerektirdiği temel ve sosyal becerileri kazanmakta zorlanmaları, uzun vadede çok ciddi bir toplumsal tehdidin habercisidir. İşverenlerin nitelikli eleman gereksiniminin karşılanamaması riski, mesleki ve teknik eğitimin önemini tekrar göz önüne sermektedir. Mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılarak, gençlerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine katkıda bulunacak, işletmelerin nitelikli eleman gereksinimini karşılayacak ve uluslararası rekabette genç nüfusu ile ön plana çıkmak isteyen Türkiye'ye avantaj sağlayacak duruma getirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda yapılacak çalışmalarda başarıyı yakalamanın önkoşulu, politika yapıcılarının ve araştırmacıların, özel sektörün gereksinimlerini dinlemesi ve anlaması, özel sektörün de mesleki eğitimi desteklemesi ve yönlendirmesidir.

Bu çerçevede Eğitim Reformu Girişimi (ERG) ve Koç Holding ortak bir bakış açısı ile, Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin kalitesini artırma amacıyla, Aralık 2010'da Meslek Eğitiminde Kalite için İşbirliği Projesi'ni başlatmıştır. Katılımcı ve veri temelli politika önerileri geliştirmeyi hedefleyen proje süresince hem mevcut yazından yararlanarak çalışmalar yürütülmüş hem de yeni araştırmalar yapılmıştır. Bu işbirliğine ve gerçekleştirilen araştırmalara 2006 yılında Vehbi Koç Vakfı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Koç Holding'in işbirliğiyle başlatılan Meslek Lisesi Memleket Meselesi (MLMM) Projesi önyak olmuştur. Projenin amacı, Koç Topluluğu tarafından Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği ile başlatılan "Mesleki-Teknik Eğitimi Özendirme Programı" çerçevesinde, olanakları kısıtlı olan başarılı ilköğretim mezunu gençlerin sanayi, bilişim ve hizmet sektörüne eleman yetiştiren meslek liselerine girmelerinin desteklenmesi; onlara staj olanağı sağlanarak, beceri ve yeterliliklerinin artırılması; böylelikle ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli teknik elemanların yetiştirilmesidir. MLMM projesi aynı zamanda mesleki ve teknik eğitimin Türkiye ekonomisi açısından önemi konusunda toplumda farkındalık yaratmayı, bu konuda liderlik yaparak kamu sektörü ve okullar ile iş dünyası arasında işbirliğinin tohumlarını atmayı ve gençleri meslek eğitimine özendirmeyi amaçlamaktadır.

Proje kapsamında, Koç Topluluğu şirketleri ile alanlarında eğitim veren meslek liseleri arasında eşleştirme sağlanmış; böylelikle bir yandan gençlerin istihdam edilebilirliğinin artırılması, diğer yandan da sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine katkıda bulunulması arzulanmıştır. Gerçekleştirilen eşleştirmeler, zaman içerisinde okullar ve işletmelerin ihtiyaç ve olanaklarına bağlı olarak meslek lisesi öğrencilerine burs, staj ve gönüllü koçluk desteği sağlanmasından, okullarda eğitimin altyapısı ve içeriğinin iyileştirilip günümüz teknolojileri ile uyumlu hale getirilmeleri için müfredat, malzeme ve laboratuvar desteğine kadar geniş bir alana yayılmıştır.

Zamanla "Okul-İşletme Eşleştirme Modeli" adını alan bu yapılanmanın temelinde, mesleki eğitim veren okullar ile işletmeler arasında sektörel bazda işbirlikleri geliştirerek, eğitim ve iş dünyası arasında köprülerin kurulması yatmaktadır. Aslında bu alandaki mevzuat ve Türkiye ile diğer ülkelerdeki iyi örnekler incelendiğinde temelde aynı mantığın işlediği görülmektedir. Bu bağlamda 7 senelik MLMM projesi; 81 ilde, 250 okulda, 8 bin meslek lisesi öğrencisine staj destekli eğitim bursu, istihdam önceliği ve koçluk sağlayarak hem eğitime hem de istihdama destek olmaktadır. Projenin başlaması (2006-2007 öğretim yılı) meslek liselerinin tercih edilme oranında artışlar kaydedilmesine katkıda bulunmuştur. 2007-2008 öğretim yılı içinde

meslek liselerine başvurularda % 30 artış olduğu görülmüş, ve projeye zaman içerisinde farklı ölçek ve sektörlerde 20 Koç Topluluğu şirketi ve 350'yi aşkın çalışan gönüllü olarak dahil olmuştur.² Koç Holding, MLMM Projesi kapsamında söz konusu modelin kurumsal, sektörel ve politika düzeylerinde yaygınlaştırılması için çalışmalarını sürdürmektedir.³

ERG ve Koç Holding, MLMM Projesi'nin deneyimlerinden yola çıkarak, benzer iyi örneklerin araştırılması ve bu örneklerin ülke çapında yaygınlaştırılmak üzere duyurulmasının, odağında "kalite" olan işbirlikleri için önemli bir katkı olacağını düşünmüştür. Böylelikle, Türkiye'deki okul-işletme işbirlikleri ile ilgili yapılan en kapsamlı akademik çalışmalardan biri olan ve Koç Üniversitesi'nden bir araştırma ekibi⁴ tarafından Meslek Eğitiminde Kalite için İşbirliği Projesi çerçevesinde hazırlanan, "Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor?" başlıklı saha araştırması ve raporu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmanın amacı, meslek eğitimi veren örgün eğitim kurumlarının (meslek liseleri ve meslek yüksekokulları) başta özel sektör olmak üzere, diğer kamu veya sivil toplum kuruluşlarıyla yaptığı işbirliklerini incelemek; bu işbirliklerinden eğitimin kalitesini artırmaya katkıda bulunan "başarılı"⁵ örnekleri saptamak; ve bu örneklerin ortak noktalarını belirlemektir. Araştırma, aynı zamanda, başarılı örneklerin yaygınlaştırılması ve toplumda meslek eğitimi veren kurumların daha pozitif bir biçimde algılanmasına katkıda bulunan yazında yer bulmayı amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularından yola çıkarak iki doküman oluşturulmuştur. Birincisi, benzer işbirliklerinin kurgulanabilmesi için gerekli adımları gösteren ve MLMM'den esinlenerek hazırlanan "Meslek Eğitiminde Okul-İşletme İşbirliği Rehberi"⁶ dir. İkincisi ise elinizdeki "Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor Neden Çalışıyor? Okul-İşletme İşbirliklerine Dair Politika Önerileri"⁷ dir.

Bu çalışma, saha araştırmasının⁷ bulgularına dayanarak, Türkiye'de beceri eğitimi veren kurumlar ile özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasındaki başarılı işbirliklerinin yaygınlaşmasına yönelik değerlendirme ve öneriler sunmak üzere hazırlanmıştır.

Altı bölümden oluşan bu çalışmanın ikinci bölümünde Türkiye'de meslek eğitimi ile ilgili arkaplan analizleri; üçüncü bölümde meslek eğitiminde okul-işletme işbirliklerinin uluslararası örnekleri; dördüncü bölümde Türkiye'de mesleki eğitiminin iyileştirilmesi için önerilen stratejinin özeti; beşinci bölümde "Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor?" raporunun bulgularına dayanarak hazırlanan öneriler; ve altıncı bölümde de sonuçlar yer almaktadır.

2 Meslek Lisesi Memleket Meselesi Sosyal Etki Raporu 2006-2010.

3 Tüpraş, Migros, Tofaş, Otokoç ve Ford Otosan okullarda kurdukları laboratuvarlar ve branş bölümleriyle projeye destek vermişlerdir. Diğer taraftan istihdam öncesi eğitim programlarıyla Tofaş ve Ford Otosan, ortaokul, düz lise ve endüstri meslek lisesi mezunlarını meslek sahibi yaparak istihdam etmek amacına yönelmiştir.

4 Bu çalışma Prof. Dr. Zeynep Aycan, Yrd. Doç. Dr. Bülent Kılıç, Uzm. Endüstriyel Psikolog M. İtir Karataylıoğlu, Uzm. Klinik Psikolog A. Esra Tuncer, Duygu Biricik, E. Gözde İkizer ve Nur Soylu'dan oluşan bir ekip tarafından hazırlanmıştır.

5 Bu araştırma 30 meslek lisesi ve meslek yüksekokulu ile 27 işletme ve kuruluş olmak üzere toplam 57 kurumun işbirliği örnekleri vaka çalışmalarıyla incelemiş ve başarılı işbirliklerinde hangi ortak koşulların bulunduğunu saptamıştır.

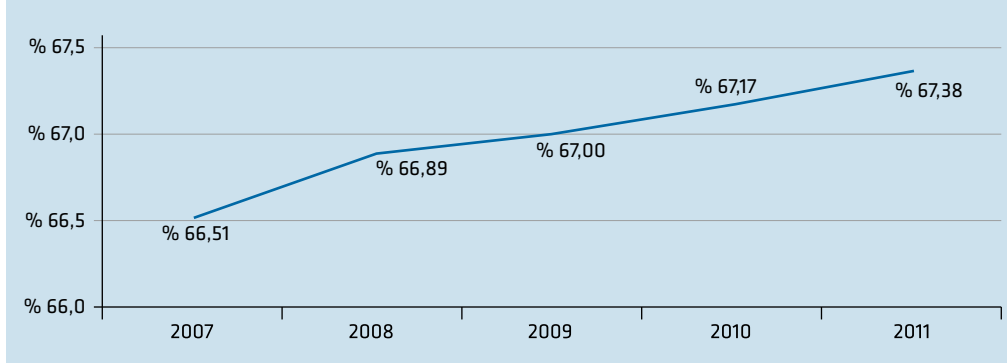
6 Bu rehber, Meslek Lisesi Memleket Meselesi projesinin web sitesinden (<http://www.mlmm.com.tr>) ulaşılabilir.

7 "Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor?" araştırması arkaplan raporuna, Eğitim Reformu Girişimi (<http://erg.sabanciuniv.edu>) web sitesinden ulaşılabilir.

ARKA PLAN

Türkiye, 25 yaş altı nüfusun genel nüfusa oranı açısından oldukça avantajlı bir durumdadır. Demografik anlamda çalışma çağındaki nüfusun artış hızını sürdürdüğü bir durum olarak da tanımlanan “fırsat penceresi” (Şekil 1), Türkiye’ye önümüzdeki 20 sene içerisinde ekonomik gelişimini ciddi oranda hızlandırma olanağı sunmaktadır.

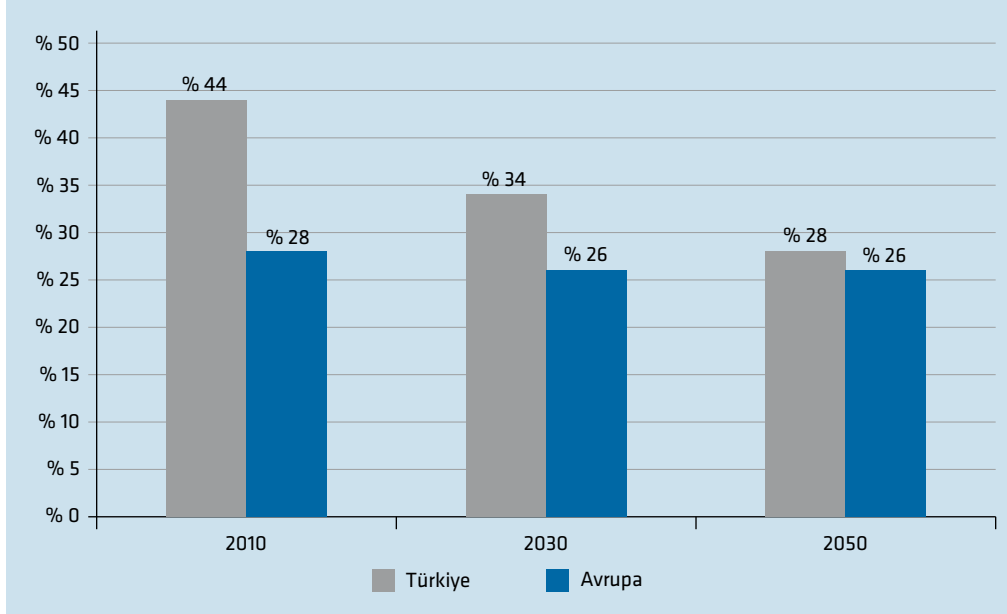
ŞEKİL 1: ÇALIŞMA ÇAĞI NÜFUSUNUN (15-64) GENEL NÜFUSA ORANI ARTIŞ HIZINI SÜRDÜRMEKTEDİR



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Veritabanı.

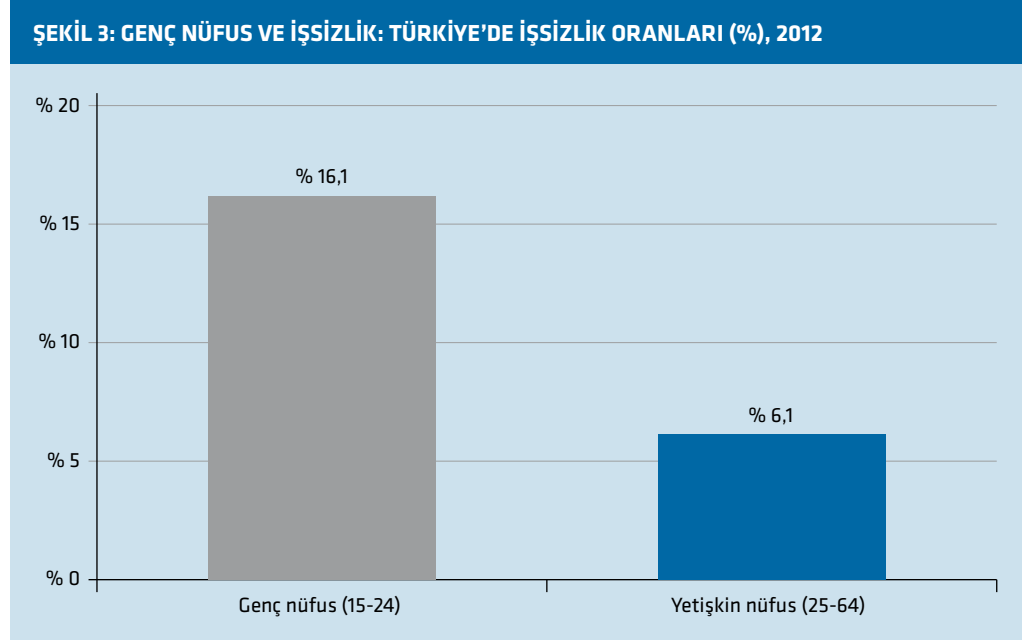
2010 itibariyle, Türkiye’de % 44’ü bulan genç nüfus oranı, nüfus artış hızında beklenen düşüşle beraber 2050 senesinde % 28’e kadar düşecek ve Avrupa ortalaması ile hemen hemen aynı seviyeye gelecektir (Şekil 2).

ŞEKİL 2: TÜRKİYE’NİN DEMOGRAFİK FIRSAT PENCERESİ: 25 YAŞ ALTI NÜFUSUN GENEL NÜFUSA ORANI, 2010-2050



Kaynak: Birleşmiş Milletler Nüfus Tahminleri, 2010.

Bununla beraber, Türkiye’de çalışma çağındaki genç nüfusun işsizlik oranı yetişkin nüfusun işsizlik oranının neredeyse üç katıdır ve % 20’ye yakındır (Şekil 3). Gençlerin okuldan işe geçişi başarı ile gerçekleştiremediği ve iş dünyasında gençlerin becerilerine ve tecrübelerine uygun işlerin yaratılmadığı bir ortamda, bu oran çok ciddi bir toplumsal tehdidin göstergesidir.



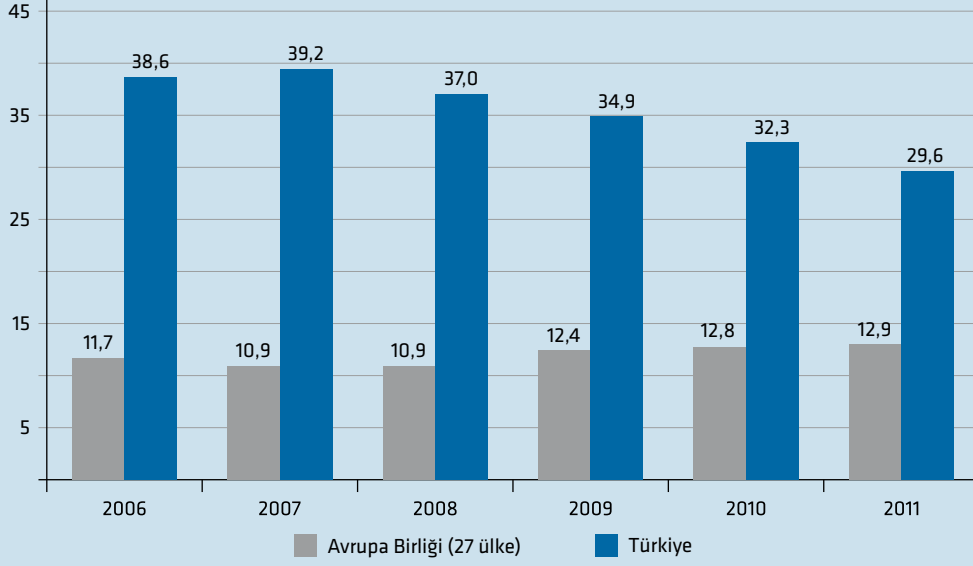
Kaynak: Uluslararası Çalışma Örgütü, 2012a

Not: Veriler 2012'nin 2. çeyreğine aittir.

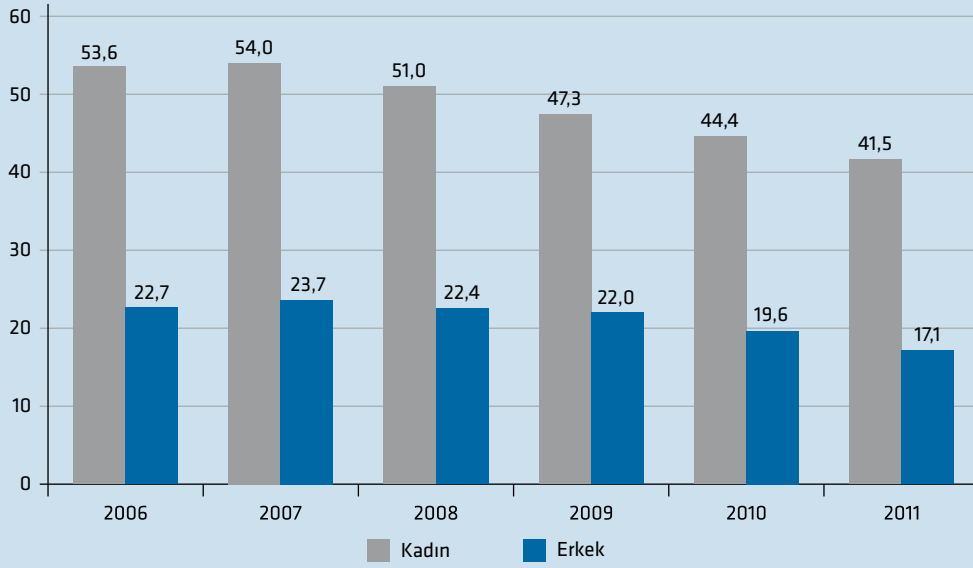
Bunun yanı sıra, 2011 Eurostat verilerine göre Türkiye’de çalışma çağında olan genç nüfusun (15-24 yaş arası) % 30’a yakını ne okuyor ne de çalışıyor durumdadır (NONÇ) (Şekil 4a). Bu oran 2011’de önceki yıllara nazaran daha düşük olsa da, Avrupa Birliği ortalamasının iki katından da daha yüksektir. NONÇ oranı özellikle genç kadınlar için % 40’ın üzerinde çok ciddi bir sorun teşkil etmektedir (Şekil 4b). Ne okuyan ne de çalışan oranı ile ilgili ayrıntılı bilgiyi Kutu 1’de bulabilirsiniz.

ŞEKİL 4: NE OKUYAN NE DE ÇALIŞAN (NONÇ) GENÇLERİN ORANI VE CİNSİYET DAĞILIMI (%), 2006-2011

a. Ne okuyan ne de çalışan gençlerin (15-24 yaş) çalışan nüfusa oranı



b. Ne okuyan ne de çalışan gençlerin (15-24 yaş) cinsiyet dağılımı



Kaynak: Eurostat, 2012.

KUTU 1: NE OKUYAN NE DE ÇALIŞAN ORANI (NONÇ ORANI)

Ne okuyan ne çalışan ne de herhangi bir eğitim alan gençleri tanımlarken kullanılan NONÇ oranı, çalışma veya öğrenim hayatı ile ilgisini kesmiş gençlerin (15-24 yaş) yüzdesini göstermektedir. Bu göstergenin pay hanesi çalışmayan (işsiz ya da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 'faal olmayan'⁸ tanımına uyan) ve yapılan anketin öncesindeki dört hafta boyunca okula gitmemiş ve hiçbir eğitim almamış olan kişilerden oluşmaktadır. Payda hanesi ise aynı yaş grubunda ve cinsiyette olan toplam nüfusu temsil etmektedir. Yani NONÇ oranı işsiz, iş bulma ümidi olmayan ve faal olmayan kişilerden oluşmaktadır.

Bu gösterge iş dünyası ve genç nüfusun ilişkisini ölçmek açısından önemlidir, çünkü bu gruba dahil olan gençler hem işgücü piyasasında hem de sosyal anlamda dışlanma riski altındadır. Bu durum gençler için yetişkinlere göre daha geçici bir durum olarak kabul edilse de İspanya, İtalya, Türkiye ve Yunanistan gibi bazı Avrupa ülkelerinde genç nüfusun belli bir kısmı uzun dönemler boyunca NONÇ durumunda kalmaktadır. 1997'yi takip eden beş yıl boyunca bu oran İtalya'da % 30, Yunanistan'da ise % 20 civarında seyretmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Gençler için Küresel İstihdam Eğilimleri 2012" raporuna göre dünyada NONÇ durumunda bulunan altı milyondan fazla insan vardır. (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2012b.)

Bu sayılar NONÇ'nin önemli bir gösterge olduğuna işaret etmektedir. Ancak göz önüne alınması gereken bir başka faktör okumayan ve çalışmayan bazı kişilerin kişisel tercih (örn. seyahat, boş zaman geçirme isteği, okula ara verme) ya da ekonomik olmayan sebepler (örn. askerlik) sonucunda NONÇ olma ihtimalleri olduğudur.

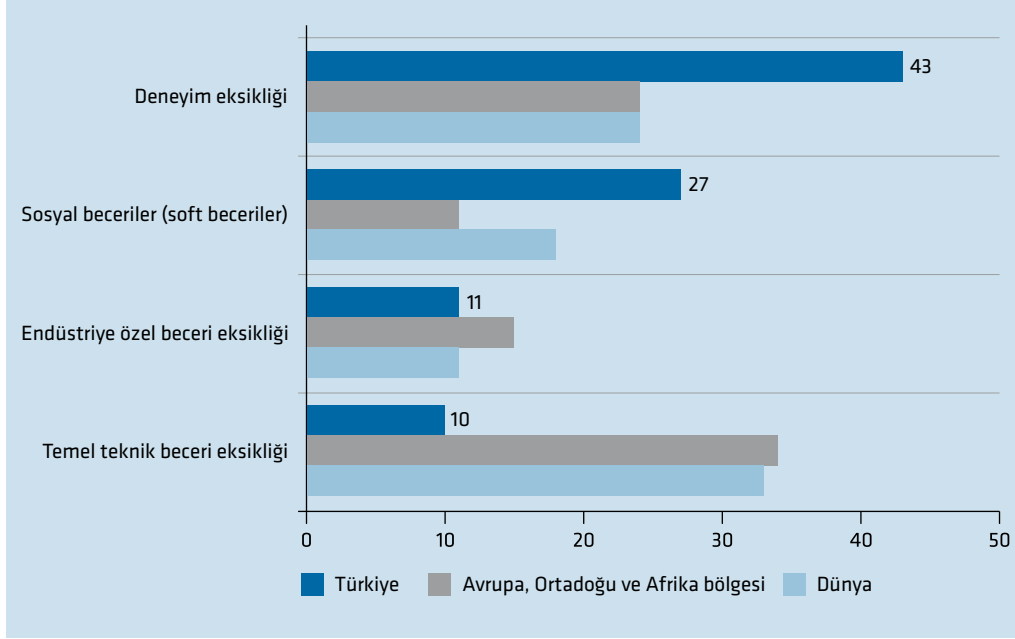
Kaynak: Eurostat, ILO, OECD

Genç nüfusun istihdam sorunlarının yanı sıra, Türkiye'deki işverenler de pozisyon doldurmakta zorlandıklarını ifade etmektedir. Bunun sebepleri Manpower Group'un 2012'de yedincisi gerçekleştirdiği Yetenek Açığı Araştırması⁹ ile irdelenmiştir. Bu araştırmaya göre, Türkiye'deki işverenlerin % 41'i işe eleman almakta zorluk çekmektedir. Küresel düzeyde işverenlerin neredeyse dörtte biri (% 24) **genel deneyim eksikliği**ni karşı karşıya kaldıkları yetenek açığının gerekçelerinden biri olduğunu belirtirken, bu oran Türkiye için % 43'tür. Genel **sosyal beceri eksikliği** de Türkiye'deki işverenlerin % 27'sinin işe alım sürecinde sorun yaşadığını belirttiği bir alandır. Endüstriye özel beceri eksikliği ve temel teknik beceri eksikliği de % 10 civarındaki oranlarıyla önemli sebepler arasındadır (Şekil 5). Mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarla, ilgili sektör arasında sistematik ve verimli bir ilişkinin olmaması, bu sorunun en temel sebeplerinden biridir.

8 'Faal olmayan nüfus' işsiz olan ve iş aramayan nüfustur.

9 İşgücü çözümleri alanındaki en kapsamlı araştırmalardan bazılarını yapan ManpowerGroup'un yedincisi gerçekleştirdiği Yetenek Açığı Araştırması 2012, 41 ülke ve bölgeden 38.077 işveren ile telefonda mülakat yöntemiyle gerçekleştirildi. Bu yıl yedincisi yapılan araştırma, dünyanın önde gelen ekonomilerinde işverenlerin hangi pozisyonları doldurmakta ne ölçüde zorlandıkları, hangi mesleklerin yetenekli işçi bulmak açısından en zor olduğu ve bunun nedenleri, paydaş etkisi ile ilgili endişelerin neler olduğu ve yetenek açığının üstesinden gelebilmek için işverenlerin ne gibi stratejiler izlediğini açıklıyor. Araştırma tüm iş kollarına bakıyor.

ŞEKİL 5: ŞİRKETLERİN POZİSYON DOLDURMAKTA ZORLANMA SEBEPLERİ (%), 2012



Kaynak: Manpower Group, 2012.

Türkiye'nin bahsi geçen fırsat penceresinden faydalanabilmesi için gençlerin eğitimde kazandığı beceriler ile iş dünyasının ihtiyacı olan becerileri birbirine mümkün olduğunca yakın hale getirmesi gerekmektedir. Bunun anlamı, hem politikaların hem de uygulamaların gözden geçirilmesi gerektiğidir. Bir yandan çalışma çağındaki bireylerin işgücüne katılması için gereken adımlar atılırken, diğer yandan işgücüne katılması öngörülen bu nüfusun işgücü piyasalarında iş bulabilmesi için gerekli becerilere sahip olmasına odaklı politikalar geliştirmek gerekmektedir.

TÜRKİYE'DE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE STRATEJİ

Mesleki ve teknik eğitimin, gençlere işletmelerin ihtiyaç duyacağı nitelikleri kazandırabilecek şekilde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Mesleki eğitim ile ilgili yapılan birçok çalışmada okul-işletme işbirliklerinin bu yeniden yapılandırmadaki kritik öneminin altı çizilmektedir. Türkiye için önemli olan, öncelikle bu yenilenmeye ışık tutacak bir mesleki eğitim stratejisi benimsemek; daha sonra da bu strateji ile paralel olarak, okul-işletme işbirlikleri gibi mesleki eğitimini hem verim, hem de saygınlık açısından ileriye götürecek yaratıcı çözümler aramak ve onları uygulamaya geçirmek olacaktır.

Bu bağlamda, Eğitim Reformu Girişimi'nin hazırlamış olduğu "Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite: Strateji Belgesi" (ERG, 2012), sözü edilen yol gösterici belgelerden biri olarak ele alınmalıdır. Bu belgenin hedefi, "Meslek Eğitiminde Kalite için İşbirliği" projesi kapsamında mesleki eğitim hakkında hazırlanmış tüm araştırmalar ve bilgi notları ile diğer paydaşlarca yayımlanan makale ve raporlara dayanarak mesleki ve teknik eğitimin kalitesini artırmak için bir strateji oluşturmaktır. Bu belge, bireylerin işgücü piyasasının gereksinim duyduğu beceri ve yeterlilikleri edinebileceği ve hayat boyu öğrenmeyi destekleyen örgün ve yaygın eğitim yapılarının gelişmesine veri temelli, kabul edilebilir, uygulanabilir ve sürdürülebilir politika önerileriyle katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Bu belgede dört temel hedefe yer verilmiş ve bunları gerçekleştirmek için kamuya, özel sektöre ve (vakıflar, dernekler, sendikalar ve meslek kuruluşları gibi) sivil toplum aktörlerine yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu dört hedef şöyle sıralanabilir:

Ortaöğretim düzeyindeki tüm öğrencilerin temel becerilere sahip hale gelmesi

Türkiye’de, mesleki ve teknik eğitim veren kurumların çoğu ortaöğretim sisteminde yer almaktadır. Sekiz yıllık ilköğretimi tamamladıktan sonra ortaöğretime başlayan gençler ya genel liselere ya da mesleki ve teknik eğitim veren okullara devam etmektedir. Ülkemizde, ortaöğretimdeki tüm öğrencilerin güçlü temel beceriler ve yeterliliklerle donatılması ve genel eğitim ile mesleki eğitim arasındaki keskin program farklılıklarının azaltılması amacıyla şu adımların atılması önerilmektedir:

- Mesleki ve teknik ortaöğretim programlarının öğrencilerin temel becerilerini geliştirecek biçimde düzenlenmesi
- Ortaöğretimde akademik ağırlıklı eğitim veren okullardaki öğrencilere de çeşitli alanlarda mesleki ve teknik dersler alma olanağı sağlanması
- Ortaöğretimde tüm öğrencilere uygulama deneyimi edinebilecekleri olanakların tanınması

Mesleki ve teknik eğitimin niteliğinin geliştirilmesi

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin, bireylerin potansiyellerine ulaşmalarına, tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin nitelikli eleman gereksiniminin karşılanmasına ve ülkenin rekabet gücünü artırmasına katkıda bulunacak nitelikte olması hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşılabilmesi için, mesleki ve teknik eğitimde kalitenin artırılmasına yönelik aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Öğretim programlarının yenilenmesi ve “eğitim-meslek-belge” bağlantısının kurulması
- Öğretmen ve yöneticilerin niteliğinin geliştirilmesi
- Rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin güçlendirilmesi
- Eğitim ortamlarının iyileştirilmesi
- Okul-işletme işbirliklerinin güçlendirilerek beceri eğitimi ve staj süreçlerinin etkililiğinin ve verimliliğinin artırılması

Mesleki ve teknik eğitim sistemine yönelik destek mekanizmalarının kurulması ve güçlendirilmesi

Mesleki ve teknik eğitimde istenen sonuçlara sadece eğitim kurumlarında ve/veya öğretim programlarında yapılan değişikliklerle ulaşılması oldukça zordur. Özellikle, mesleki ve teknik eğitim ve işgücü piyasası arasındaki “etkileşimin” güçlenmesi için eğitim sisteminin dışında kalan ve özellikle işgücü piyasalarıyla ilgili bazı destek mekanizmalarının da kurulması gerekmektedir. Bu mekanizmalar, yeterlilik çerçevelerini, etkin ölçme, değerlendirme ve belgelendirme sistemlerini ve mesleki ve teknik eğitim programlarını izleme-değerlendirme etkinliklerini kapsamaktadır. Bu destek mekanizmalarının geliştirilmesi amacıyla Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite Strateji Belgesi’nde iki politika önerisi sunulmaktadır:

- Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi’nin kurulması ve kalitesinin, sürdürülebilirliğinin ve güncelliğinin sağlanması
- Mesleki eğitim ve işgücü piyasalarına ilişkin istatistiki verilerin iyileştirilmesi ve etkin bir izleme-değerlendirme mekanizmasının kurulması

Mesleki ve teknik eğitimin toplumsal statüsünün iyileştirilmesi

Gerek ülkemizde gerekse OECD ve AB ülkelerinde, mesleki ve teknik eğitim kurumlarında önemli bir toplumsal statü sorunu ve itibar eksikliği gözlemlenmektedir. Genel (akademik) eğitim, mesleki ve teknik eğitimden daha çok itibar görmekte, öğrenciler ve/veya aileleri mesleki ve teknik eğitim kurumlarını son tercih olarak değerlendirmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin çekici hale getirilmesi, öğrencilerin ve ailelerinin, meslek eğitiminin bireylere gelir ve toplumsal statü sağlayacağına inanmalarıyla gerçekleşecektir. Türkiye’de de öğrenciler ve aileleri için mesleki ve teknik eğitimin daha çekici hale getirilmesi, bunun için de meslek eğitiminin statüsünün artırılması sürekli gündemde olan bir önceliktir. Bu yönde, üç temel politika önerisi geliştirilmiştir:

- Öğrencilere yatay ve dikey hareketlilik olanakları sunulması
- Zorunlu eğitim sonrasında hayat boyu öğrenme olanaklarının çeşitlendirilmesi
- Mesleki ve teknik eğitimin iletişim ve bilgilendirme kampanyalarıyla desteklenmesi.

Bu stratejik önerilerin bir bütün halinde ele alınması ve uygulanması, Türkiye için en olumlu sonuçları doğuracaktır. Burada önemli olan bir diğer nokta da, iş dünyası ve eğitim dünyasının, somut verilerin bilimsel analizinden hareketle, kendi sektörlerine en uygun önerileri Türkiye’nin potansiyelini göz önünde bulundurarak birlikte şekillendirmesi ve sahiplenmesidir.

Yukarıda özetlenen stratejiye paralel olarak, mesleki eğitim kapsamında başvurulabilecek en etkili yöntemlerden biri okul-sanayi işbirliklerinin artırılması olacaktır, çünkü iyi tasarlanan okul-işletme işbirlikleri, özünde, eğitim ve istihdam ilişkisindeki tüm paydaşların ihtiyaçlarını göz önüne almakta, tarafların etkileşimini artırmakta ve uygulamayı karşılıklı fayda temelinde daha etkili hale getirmektedir. Bu politika notu, okul-işletme işbirliklerindeki başarı faktörlerine vurgu yapacağı için, öncelikle bu uygulamanın önemli örneklerine göz atmak, Türkiye’deki mevcut durumu tartışma açısından faydalı olacaktır.

OKUL-İŞLETME İŞBİRLİKLERİ: DÜNYADAN VE TÜRKİYE’DEN ÖRNEKLER

Dünya geneline bakıldığında, Türkiye ile benzer olarak, işgücü piyasalarında gözlemlenen en temel sorunlardan biri ilgili sektöre uygun yeterli sayıda nitelikli eleman bulunamamasıdır. Bunun sonucu olarak birçok ülkede, mesleki ve teknik eğitim program ve uygulamalarının ilgili sektörlerdeki işletmelerin ihtiyaçları ile eşgüdümünü sağlayan bir işbirliği yaklaşımı geliştirilmesi bundan sonraki dönemde giderek daha da önem kazanacaktır. Bu bağlamda okul-işletme işbirlikleri farklı ülkelerde, değişik sistemler bünyesinde ve farklı biçimlerde gerçekleştirilmektedir. Bu farklı örneklerin arasında yer alan “iyi örnekler” ise, işgücü niteliği ihtiyaç ve arzının birbirini karşılamaında önemli kazanımlar sağlandığını göstermektedir.

Okul-işletme işbirlikleri: Uluslararası örnekler

ABD’de sanayi kuruluşlarının desteklediği bir sivil toplum kuruluşu olan Ulusal Akademi Vakfı (National Academy Foundation-NAF), işverenlerin meslek eğitimi alan öğrencilere istihdam desteği vermesinde etkili rol oynamış ve öğrenci ve öğretmenlerin iş ortamında nasıl gelişebilecekleri konusunda işverenlere rehberlik etmiştir. Bunun karşılığında işletmeler, işbirliğinin gelişmesine maddi katkı, öğrencilere staj olanakları ve yerel öğretmen ve eğitim yöneticilerine müfredat geliştirme çalışmaları konularında yardımcı olmuştur.

NAF tarafından yürütülen ve 192 işletmenin katıldığı bir araştırmada¹⁰ işbirliğine destek olan işverenlerin özellikleri, yerel eğitime olan katkıları ve onları işbirliğine özendirici ve caydırıcı unsurların neler olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılan kuruluşların büyük bir bölümü öğrencilere hem kendi firmalarında hem de bağlantılı oldukları firmalarda staj olanakları sağlamışlar; öğrenciler için kariyer günleri, firma ziyaretleri, işyerinde gözlem gibi faaliyetler düzenlemişler; okullara doğrudan mali yardımda, müfredat geliştirme ve program tasarlamada tavsiyelerde bulunmuşlardır. Firmalar lise son sınıfa geçen öğrencilere ücretli yaz stajı, özgeçmiş hazırlama semineri, iş mülakatı eğitimleri gibi olanaklar da sunmuştur. Öğrenciler, istihdama yönelik becerilerini geliştirmenin yanında, firmayı ve içinde bulunduğu sektörü de yakından tanıma fırsatı bulmuşlardır. Bu şekilde yaz stajı yapan öğrencilerin stajdan sonra da aynı firmada kaldıkları görülmüştür. İşverenlerin özellikle staj işbirliğine büyük önem verdikleri, staj kontenjanını artırmanın yanında, ödedikleri ücreti de -saati 5.15 dolardan 6.75'e- yükselttikleri anlaşılmıştır. Bu çalışmada yer alan firmaların eğitim kurumlarıyla işbirliğini bir kez gerçekleştirdikten sonra süreç içinde küçük pürüzler yaşasalar bile işbirliğini sürdürmekten yana bir tutum içinde oldukları görülmüştür. Firmalar için temel zorluğun işbirliğini zaman içinde sürdürmekten ziyade ilk adımların atılması ve işbirliğinin kendi çıkarları için de önemli olduğuna ikna olmalarını sağlamak olmuştur.

Kanada'nın Alberta eyaletinde mesleki eğitiminin, endüstrinin değişen ihtiyaçlarına ve taleplerine yanıt verecek şekilde değiştirilmesi süreci yaşanmıştır. Lehmann ve Taylor (2003) işverenlerin müfredat geliştirmeye katkıda bulunması, eğitimde yetkinlik bazlı modüler bir yaklaşımın benimsenmesi ve okuldan işe geçişte öğrencinin istihdam edilebilirliğini etkileyecek sorgulayıcı düşünme, yaşamboyu öğrenme ve iletişim becerileri gibi kritik becerilerin meslek eğitimini ne yönde etkilediğini araştırmıştır. Okuldan işe geçişin paydaşları olan kamu görevlileri, eğitimciler, işverenler ve sendika temsilcileriyle mülakatlar yapılarak veri toplanmıştır. Kanada'da meslek lisesi öğrencileri lise üçüncü sınıfta çıraklık/staj eğitimine başlamaktadır. Öğrencilerin kendi başlarına bir işveren bulmaları, çalışmaya başladıklarında minimum ücret almaları ve liseyi bitirene kadar da kısmi-zamanlı çalışmaları gerekmektedir. Bu noktada, öğrenciler, öğretmenler ve işverenlerle işbirliği yapan sivil toplum kuruluşları çıraklık eğitiminin gelişimine katkıda bulunan önemli paydaşlardır. Araştırma sonucunda işverenlerin eğitim kurumlarıyla işbirliği kurmak istemesinin sonuçlarından birisinin gençlerin kurumsal bir sosyalleşme sürecinden geçmesi ve takım çalışması, iş disiplini gibi çalıştıkları firmanın değerlerini benimsemesi olduğu bulunmuştur (Lehmann ve Taylor, 2003).

İngiltere'nin başkenti Londra, ülkede işsizliğin en yüksek olduğu şehirlerin başında gelmektedir; ancak yakın zamana kadar Londra'da çıraklık eğitimleri nadiren uygulanmıştır. Londra'nın ekonomisi hizmet sektörüne dayalıdır, yani çıraklık programlarının normalde desteklediği imalat sektöründeki istihdam oranı düşüktür. Son iki hükümet döneminde, Londra bunu değiştirip piyasaya daha uygun çıraklık programları geliştirmeye çalışmıştır. İşverenler beceri gelişim sisteminin liderleri haline gelmeye ve fonlar daha çok işverenlerin desteklediği ve bireylerin becerilerini artıran çıraklık programlarına yönlendirilmeye başlamıştır. Bu tip eğitimler için Londra'da Belediye Çıraklık Kampanyası adı altında üst ortaöğretimde çıraklık eğitimlerinin sayısını artırmaya, geleneksel olmayan (finans gibi) sektörlerde bu eğitimleri vermeye, ve kamu sektörü dışındaki aktörleri bu sürece dahil etmeye yönelik bir kampanya başlatılmış ve bu kampanyanın sonucunda son bir senede Londra'daki çıraklık programlarının sayısı iki katına çıkmıştır (2009-10 döneminde 20,000 iken 2010-11 döneminde 40,000 civarında program uygulanmıştır). Bu sayı artışının getirmesinden korkulan kalite düşüşü ise genel anlamda oluşmamıştır. Çıraklık eğitimlerinin tamamlanma oranının da üçte birden üçte ikiye çıkmış olması programların başarısını göstermektedir.¹¹

10 Hughes ve diğerleri (2002)

11 Program hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Evans (2012)

Fas'ta genç mezunların iş sahibi olmasını teşvik etmek için sektöre özel eğitim programları uygulanmakta ve bu programları destekleyen firmalara devlet tarafından mali destek fonu sağlanmaktadır. Eğitim Bakanlığı tarafından tasarlanan bu sistem vergi avantajlarıyla da desteklenmektedir. Bünyesinde eğitim merkezleri oluşturulan şirketler, gelir vergisinde % 20, kurumlar vergisinde de % 15 indirim hak kazanmaktadır. 1996 senesinden beri kamu sektörü ve özel sektör, piyasanın ihtiyacı olan becerileri belirleyip bu konuda uygun stratejiler bulmak konusunda beraber çalışmaktadır. Bunun sonucunda şirketlerin bünyesindeki ilk çıraklık merkezleri 2004 yılında tekstil ve otel sektörlerinde başlatılmış, bu merkezlerin sayısı 2012 itibarıyla 150'yi bulmuştur. Bu program üzerine yapılan ilk etki değerlendirme çalışmalarında, çalışanlarına ve öğrencilere eğitim veren firmaların gözle görülür oranda verimlilik artışı sağladıkları görülmektedir.¹²

Benzer çıraklık programları, Almanya ve Avusturya'da da bulunmaktadır. Bu iki ülke, mesleki ve teknik beceri kazanımında teorik eğitim ile uygulamalı eğitimi birbirini tamamlayan öğeler olarak gören ülkelerin başındadır. Bu doğrultuda öğrenciler, işletmelerde çalışarak mesleğin uygulamalı yanlarını öğrenmekte, teorik yanlarını öğrenmek için ise haftanın bazı günlerinde okula gitmektedir. Almanya'da tam zamanlı temel ve zorunlu eğitimin ardından, eğitimine devam etmek isteyen gençlerin yaklaşık % 60'ı mesleki ve teknik beceri kazanmak amacıyla *ikili meslek eğitimi sistemine* başlamaktadır. Bu sistemde, meslek okullarında verilen uzmanlık alanına ait teorik bilgi, işletmelerde somut durumlara uygulanmaktadır (OECD, 2010).

Süreleri 2 ve 3,5 yıl arasında değişen ikili mesleki eğitim programlarında, her öğrenci, bir işyeriyle eğitim sözleşmesi imzalamakta¹³, bu sözleşmede, eğitimin amacı, süresi, öğrenciye ödenecek ücretin miktarı¹⁴ ve tarafların sorumlulukları belirtilmektedir. Eğitim sözleşmesi yapıldıktan sonra işletmeye¹⁵ alınan gençler, burada haftada 3-3,5 gün eğitim almakta, haftada 1-1,5 gün ise devlete ait meslek okullarına devam etmektedir. Eğitim bir bitirme sınavı ile tamamlanmakta¹⁶, bu sınavda başarılı olanlara nitelikli işçi olduklarını gösteren bir sertifika verilmektedir (OECD, 2010).

Almanya'da kamu ile özel sektör arasındaki bu işbirliğinde, mali yük iki aktör arasında paylaşılmaktadır. Yasayla güvence altına alınan mesleki eğitim danışma kurullarına katılım hakkı sayesinde, işçi ve işveren sendikalarının meslek eğitiminin içeriğinin oluşturulmasında ve öğretim programlarının yürütülmesinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Böylece öğretim programları hem işgücü piyasasının taleplerine cevap verebilmekte hem de gençlere mesleki ve teknik becerilerini geliştirme olanağı sunmaktadır (Köseleci, 2012).

Avusturya'da da Alman ikili meslek eğitimi sistemine benzer bir yapı bulunmaktadır (OECD, 2008). Dokuz yıllık zorunlu eğitimi tamamlayan 14-15 yaşındaki öğrenciler öncelikle ön mesleki eğitim okuluna (Polytechnische Schule) gitmektedirler. Bir yıl süren bu okulda öğrenciler, genel eğitimin pekiştirilmesi, mesleklerin tanıtılması ve mesleki bilgi temelini oluşturulması yoluyla meslek hayatına hazırlanırlar. Mesleki bilgi ve beceri temeli oluşturma dersleri farklı meslek dallarında (metal, elektrik, ahşap, inşaat, ticaret-büro, hizmet sektörü, turizm vb.) sunulmaktadır. Bu dallar, Avusturya ekonomisindeki önemli meslek alanlarına ilişkin olup, öğrencilere bu alanlarla ilgili temel yetenekler, beceriler ve bilgiler verilmektedir (Köseleci, 2012).

Bunu takip eden çıraklık eğitimi (eğitim süresinin yaklaşık % 80'i uygulamalı eğitim olmak üzere) hem işletmede hem de meslek okulunda gerçekleştirilmektedir. Çıraklık eğitimi,

12 OECD (2012b)

13 Odalar ve meslek kuruluşları, eğitim sözleşmelerinin denetlenmesi ve yürütülmesinden sorumludur.

14 İşyerleri verilecek mesleki ve teknik eğitimin maliyetlerini hesaplayarak eğitim alan öğrencilere ücret öderler. Bu ücret, eğitimin her yılı artış gösterir. Ortalama olarak, eğitimli bir çalışanın maaşının yaklaşık üçte birine denk gelmektedir.

15 İşletmeler dışında, odalar ve meslek kuruluşları da bazı meslek dallarında eğitim vermektedir.

16 Odalar ve meslek kuruluşlarının üstlendiği bu sınavlar tüm Almanya'da aynı gün yapılır.

meslek alanına göre 2-4 yıl arasında, çoğunlukla üç yıl sürer. Eğitimin sonunda öğrenciler, meslek eğitimiyle ilgili paydaşların da yer aldığı sınav komisyonu tarafından yapılan çıraklık eğitimi bitirme sınavına girmektedir. Avusturya'da, 15-19 yaşındaki gençlerin yaklaşık % 40'ı çıraklık eğitimine devam etmektedir. Çıraklık eğitimi bittikten sonra ise çırakların % 40-45'i eğitim gördükleri işletmelerde çalışmaya devam etmektedir (Köseleci, 2012).

Bu ülkelerin¹⁷ eğitim sistemlerinde, mesleki ve teknik beceri kazanımında, teorik bilginin uygulama becerileriyle tamamlanması ve desteklenmesi, bireylerin yeterlilik düzeylerinin iyileştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Uygulamalı öğrenme fırsatları, öğrencilere özel sektörde ve sivil toplum örgütlerinde birebir iş ortamını görme ve üretim sürecine katkı yapma olanağı vermektedir.

Araştırmalarda, incelenen işletmelerin hemen hemen hepsi tarafından uygulanan; öğrencilere staj olanakları sağlama, öğrenciler için kariyer günleri, firma ziyaretleri, işyerinde gözlem gibi faaliyetler düzenleme, okullara doğrudan mali yardımda, müfredat geliştirme veya program tasarlama tavsiyelerde bulunmayı içeren aktivitelerin, bu ülkelerdeki okul-işletme işbirliklerinin başarısında çok önemli rol oynadıkları görülmektedir.

Okul-işletme işbirliklerinin Türkiye'de örnekleri oldukça sınırlıdır. Türkiye'de son dönemde uygulamaya konan başarılı örnekleri inceleyerek, başarının ardındaki etmenleri araştırmak hem bu alanda şimdiye kadar yapılanları görmek hem de gelecekteki olası uygulamalara ışık tutmak açısından anlamlı olacaktır.

Okul-işletme işbirlikleri: Türkiye'den örnek çalışma

Son zamanlarda Türkiye'deki okul-işletme işbirlikleri ile ilgili yapılan en kapsamlı veriye dayalı araştırmalardan biri "Meslek Eğitimde Kalite için İşbirliği" Projesi çerçevesinde gerçekleştirilen "Meslek Eğitimde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor?" başlıklı saha araştırması ve raporudur (Aycan ve ark., 2012). Bu araştırma ile 30 meslek lisesi ve meslek yüksekokulu ile 27 işletme ve kuruluş olmak üzere toplam 57 kurumun işbirliği örnekleri vaka çalışmalarıyla incelenmiş ve başarılı işbirliklerinde hangi ortak koşulların bulunduğu saptanmıştır.

Okullar belirlenirken ilk olarak bölge örnekleme (area sampling) yöntemi uygulanmıştır (Sekaran, 2000). Araştırmada, bölge örnekleme Türkiye'nin coğrafi bölgelerini ve bu bölgelerdeki sanayileşmiş kentleri dikkate alarak örneklemin belirlenmesi anlamına gelmektedir. Bölge örnekleme uygulanırken araştırmanın amacına uygun olarak muhakemeli örnekleme (judgment sampling) yöntemi de uygulanmıştır. Muhakemeli örnekleme, istenen bilgiyi en iyi şekilde sağlayabilecek durumdaki katılımcıları örnekleme dahil etmek demektir (Sekaran, 2000).

Araştırmaya dahil edilen okulların, bulunduğu bölgede başarısını kanıtlamış, tesis ve donanım bakımından kendisini sürekli yenileyen, köklü ve bilinen bir geçmişe sahip, işletmelerle işbirliği konusunda deneyimli olan kurumlar olmasına dikkat edilmiştir. Bu tanımlara dayanarak, coğrafi bölgelerin temsil edilebilirliği bakımından araştırmaya Adana, Ankara, Bursa, Gaziantep, İstanbul, Kayseri, Kocaeli, Manisa ve Samsun illerindeki meslek liseleri ve meslek yüksekokulları dahil edilmiştir. Meslek liselerinin ve meslek yüksekokullarının çeşitliliği de göz önünde bulundurulmuştur. Örnekleme okul tipi olarak teknik lise ve endüstri meslek liseleri, ticaret meslek liseleri, kız teknik ve meslek liseleri, sağlık meslek liseleri, özel endüstri meslek liseleri, devlet meslek yüksekokulları ve vakıf meslek yüksekokulları yer almıştır. Örnekleme yer alan okulların % 27'sinde okul

müdürleriyle, % 33'ünde müdür başyardımcılarıyla, % 30'unda işletmelerle işbirliklerinden sorumlu koordinatör müdür yardımcılılarıyla, % 10'unda da alan şefleriyle mülakatlar yapılmıştır.

Araştırmanın ikinci örneklem grubu ziyaret edilen okulların işbirliği içinde olduğu toplam 27 şirket ve kuruluştan oluşmaktadır. Örnekleme yer alan kuruluşların % 66'sında okullarla işbirliğini koordine eden insan kaynakları ve eğitim sorumlularıyla, geri kalan % 34'ünde de firma sahipleri ve müdürleriyle mülakatlar yapılmıştır. Mülakatlarda konu hakkında bilgi ve deneyim sahibi olan diğer yetkili çalışanların da bulunduğu görülmüştür.

Bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bulgular, kritik başarı faktörleri olarak sınıflandırılmıştır. Bu faktörler, başarı sağlamış olan okullar ve şirketlerin işbirliklerinin ortak özellikleri olarak düşünülebilir. Bu raporun geri kalan bölümünde, bu başarı faktörlerinden yola çıkılarak, okul-işletme işbirliklerini kuvvetlendirecek öneriler sunulacaktır. Böylelikle, gerçek örnekler kullanılarak tespit edilen yöntemler ve uygulamaların, ileride kurulması olası işbirliklerine yol göstermesi amaçlanmaktadır.

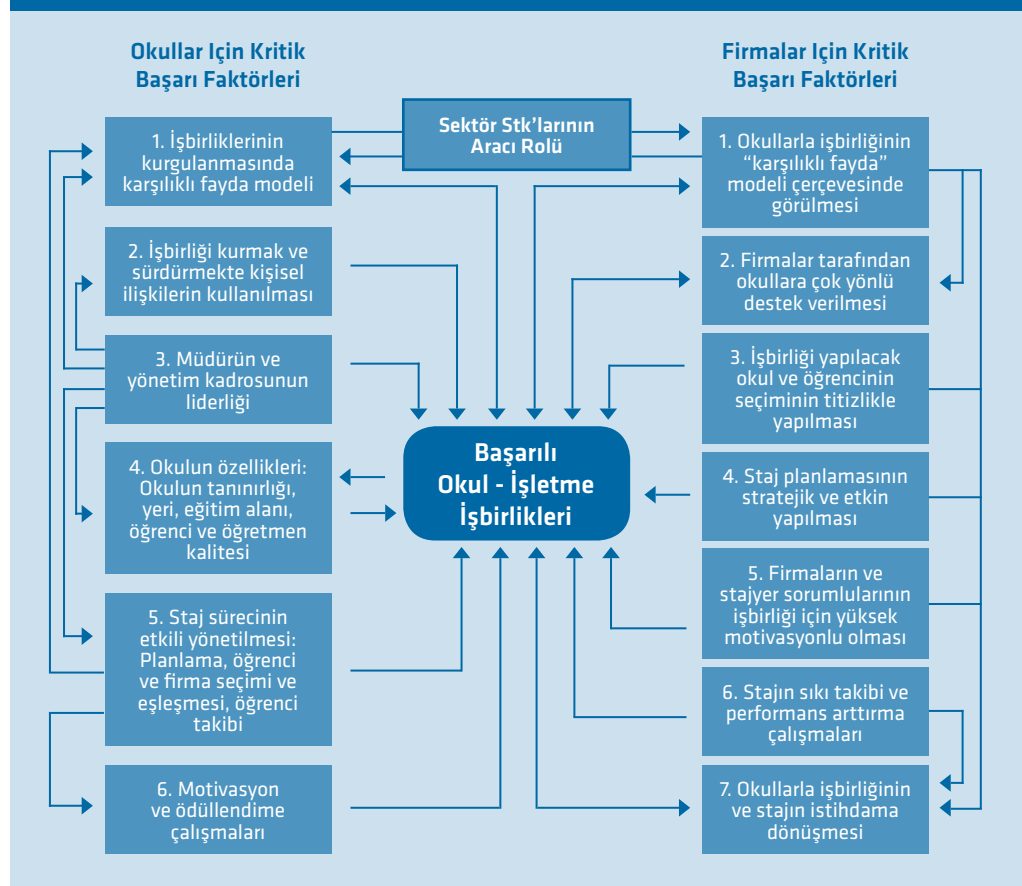
TÜRKİYE'DE OKUL-İŞLETME İŞBİRLİKLERİNİ GÜÇLENDİRECEK ÖNERİLER

Araştırmada başarılı okul-işletme işbirlikleri “ülkenin ve sektörün eleman ihtiyacını en iyi şekilde karşılayacak öğrencilerin yetişmesinde teori ve uygulamayı birleştiren, öğrencilerin mesleki eğitiminin yanı sıra kişisel gelişimine de katkı sağlayan, çok unsurlu (örn. burs, staj olanağı, koçluk), sürdürülebilir (uzun süreli ve istihdama dönüşen), ve tüm paydaşlar için değer yaratan (örn. okul, firma, toplum) işbirlikleri” şeklinde tanımlanmıştır.

Bu başarının ardında **okullar açısından**, işbirliği kurmak ve sürdürmekte kişisel ilişkilerin kullanılması, staj sürecinin etkili yönetilmesi, okulun özellikleri (okulun tanınırlığı, yeri, eğitim alanı, öğrenci ve öğretmen kalitesi), okul yöneticisinin ve diğer yönetim kadrosunun liderliği, ve motivasyon ve ödüllendirme çalışmaları gibi faktörlerin ön plana çıktığı görülmüştür.

İşletme ve kuruluşlar açısından ise işbirliği yapılacak okul ve öğrencinin seçiminin titizlikle yapılması, staj planlamasının stratejik ve etkin yapılması, stajın sıkı takibi ve performans artırma çalışmaları, firmaların ve stajyer sorumlularının işbirliği için motivasyonu, okullarla işbirliğinin ve stajın istihdama dönüşmesi ve okullara çok yönlü destek verilmesi gibi faktörlerin önemli olduğu görülmüştür. Tüm bu kritik başarı faktörlerinin görsel şemasını aşağıda bulabilirsiniz:

ŞEKİL 6: OKUL-İŞLETME İŞBİRLİKLERİNDE KRİTİK BAŞARI FAKTÖRLERİ



Kaynak: Ayca ve ark., 2012.

“Meslek Eğitiminde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor?” araştırmasının sonucunda okul-işletme işbirliklerine ait yukarıda özetlenen kritik başarı faktörlerinden yola çıkan birtakım öneriler sunulmuştur. Bu önerilerin bazıları okullar ve firmalar için ayrı ayrı ele alınmış olsa da okulların ve firmaların beraber yapması gereken adımların da altı çizilmiştir.

Okullar için öneriler

Okulların işletmelerle işbirliklerine girmesi, hem öğrencilerin daha iyi yetişmesini sağlamakta, hem de şirketlerin okullara yatırım yapmasına önayak olmaktadır. Okulların bu sürece iki tür katkısı olabilir: İlki, firmada çalışanlara verilen hizmetiçi eğitimlere katkı sağlamak, ikincisi ise firmaya hizmet ve üretim desteği vermek. Bazı okullar doğrudan o firmanın ihtiyaçlarına yönelik eğitimler hazırlayarak, bu eğitimleri MEB’den onaylı sertifikalı eğitimler olarak çalışanlara vermektedir. Diğer yandan okul, döner sermaye sayesinde sanayi kuruluşlarının bazı işlerini okulun atölyelerinde yapmakta ve bu eğitim ve üretim hizmetlerinin karşılığında sanayi kuruluşlarından öğrenciler için destek almaktadır. Okulların iktisadi işletme kurarak bu tür işbirliklerini geliştirmeleri önerilmektedir.

En geniş anlamda bakıldığında ise, okulların işletmelere katkıları, ileride işgücüne katılacak bireylerin, çağın ve mesleğin gereklerine göre yetiştirilmesidir. Hem kişisel hem profesyonel gelişim için, okulun örgün eğitim sistemi içinde bireye sunabileceği nitelik seti, işletmelerin vereceği destekle çok daha çeşitli, anlamlı ve amaca odaklı bir bütün oluşturabilir. Saha araştırması raporu (Ayca ve ark., 2012); bu şekilde oluşturulan başarılı işbirliklerinin ortaya çıkmasında okulların ortaya koyduğu başarılı performansı özelliğine göre belli gruplara ayırmıştır. Buna göre sektördeki firma ve kurumlarla başarılı işbirliklerinin kurulabilmesi için okulların dikkat etmesi ve atması gereken adımlar genel hatlarıyla şöyle öne çıkmaktadır:

İşbirliğinin hem okul hem de şirket için fayda yaratacak şekilde kurgulanması

Okullarla, okulun ilgili bulunduğu sektördeki firmalar arasındaki işbirliğinin kurulması ve sürdürülebilmesi için işbirliğinin her iki taraf için de fayda yaratıyor olması gerekmektedir, kazan-kazan modelinin benimsenmesi işbirliğinin sahiplenilmesini sağlamaktadır. Örneklemedeki okulların firmalara özellikle eğitim vererek ve okulun müfredatında firma veya sektör ihtiyaçlarını yansıtarak fayda sağlamaya çalıştıkları tespit edilmiştir.

Firmaların okullarla işbirliğini kuvvetlendiren ve sürekli kılan etkenlerin başında bu işbirliğinden her iki tarafın da fayda sağlaması ve işbirliğini bu anlayış üzerine inşa etmesi gelmektedir. Karşılıklı fayda yaratan işbirliklerinde okula ve özellikle stajyerin eğitimine verilen katkının firmanın ve sektörün geleceğine yatırım olarak görülmesi önem taşımakta; bunun yanı sıra, firmalar bu işbirliklerini sosyal sorumluluklarının parçası olarak görmekte ve bunu zaman zaman halkla ilişkiler amaçlı kullanabilmektedir. Dolayısıyla, kurulacak işbirliğinin, sürecin başında hem okul hem de şirket için fayda yaratacak şekilde kurgulanması başarı için önemli bir şarttır.

İşbirliği kurmakta ve yürütmekte kişisel ilişkilerin yerinde kullanılması ve belli protokollere bağlanıp kurumsallaştırılması

Okulun eski mezunları kanalıyla firmalarla işbirlikleri kurması ve sürdürmesi de oldukça yaygın ve etkili olan bir yöntemdir. Bu nedenle mezunlarla ilişkilerin iyi yürütülmesi ve okulla bağlarının devam ettirilmesi son derece önemlidir. Başarılı mezunlar aynı zamanda öğrenciler için önemli bir rol modeli ve motivasyon kaynağıdır. Benzer şekilde 'kişisel ilişkiler' kullanarak iş yapma anlayışı, okulların sanayi ile işbirliği kurmasında ve sürdürmesinde yine ön plandadır. Görüşülen okulların önemli bir kısmı bunu sürdürülebilir bir model olarak görmemektedir. Sanayi kuruluşu ile iyi teması bulunan okul temsilcisinin sistemden ayrılması durumunda işbirliğinin sona ermesi endişesi yaşanmaktadır. Dolayısıyla bu şekilde başlatılan işbirlikleri kurumsallaştırılarak yönetilmelidir. İşbirliklerini sürdürebilmek için bu sistem, karşılıklı hak ve sorumluluk tanımlarının yer aldığı protokollere bağlanmalı, 'hatır-gönül' yerine karşılıklı fayda modeli çerçevesinde kurgulanarak kurumsal bir yapıya kavuşturulmalıdır.

Müdürün ve üst yönetim kadrosunun liderliğinin oynadığı önemli rol göz önüne alınıp bu kişilerin takım çalışması becerilerinin geliştirilmesine çalışılması

Kurum liderleri, kurumların başarılı olmasının ardındaki en önemli aktörlerdendir. Okul-sanayi işbirliklerinin de başarılı yürütülebilmesinde her iki tarafın liderlik yapısının ve vizyonunun katkısı oldukça büyüktür. Araştırmada, okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının stratejik düşünebilen ve sektör deneyimi olan kişiler olmasının önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Okullarla görüşmelerde başarılı işbirlikleri kurmakta ön plana çıkan liderlik özellikleri aşağıda sunulmuştur. Bu özellikler müdür ve müdür yardımcılarının kendi anlatımları sonucu yapılan değerlendirmelere dayanmaktadır.

Liderlik konusunda okul yöneticilerinde bulunması gereken, (i) ilişki ağlarını kuvvetli tutabilme, (ii) ekibini ve öğretmenleri motive edebilme, (iii) hedef ve sonuç odaklı ve vizyon sahibi olma, (iv) idarecilik deneyimine sahip olma, ve (v) kuralların dışında düşünebilme gibi özellikler motive edilmeli; okul yöneticilerinin profesyonel gelişimleri sağlanmalı ve sürdürülebilir bir sisteme oturtulmalıdır. Burada önemli olan, okul yöneticilerinin mesleğe başlamadan aldıkları eğitimin, mesleğe devam ederken alacakları eğitimlerle desteklenmesidir.

Bu amaçla tasarlanan hizmet içi eğitimler Milli Eğitim Bakanlığı tarafından meslek lisesi ve meslek yüksekokulu müdürlerine ve müdür yardımcılara zorunlu tutulmalıdır. Bu eğitimlerde liderlik-koçluk, iletişim, halkla ilişkiler, motivasyon teknikleri, müzakere-uzlaşma

ve hedeflere göre yönetim gibi konular yer almalıdır. Bunun yanında da başarılı örnekler olarak tespit edilen meslek lisesi ve meslek yüksekokulları, diğer okullara önderlik ve koçluk yapmalıdır. Bu okulların üst düzey yöneticileri ve öğretmenleri yıllık toplantılarla sanal veya gerçek ortamlarda işbirliğini kurmak ve geliştirmek konusunda bilgi ve deneyimlerini diğer okullarla paylaşmalıdır. Bu sayede hem kurumlar içinde hem de kurumlararası liderlik uzun vadede sürdürülebilir hale getirilmelidir. Üst yönetim kadrosunun liderliğinin rolü vurgulanmalı ve bu kişilerin takım çalışması becerilerinin geliştirilmesine dair çalışmalar yapılmalıdır.

Okulun öğretmen kalitesi başta olmak üzere tanınırlığına, öğretim programı içeriğinin sektör ihtiyaçlarını karşılamasına ve öğrenci kalitesini artırıcı her türlü faaliyete öncelik verilmesi

Okuldaki öğretmen kalitesi ve motivasyonu artırılması gereken faktörlerdir. İdeal olarak sanayide çalışma deneyimi olan, işbirlikleri oluşturmakta yetki ve sorumluluk almış, dinamik, ve profesyonel yaklaşım sergileyen, takım çalışması yapan ve yaptıran öğretmenlerin bu konudaki becerileri ve motivasyonları artırılmalı, iletişim ve öğrenci koçluğu gibi eğitimler hizmetiçi eğitimlerine dahil edilmeli, başarılı işbirliği kuran ve yürütülmesine katkıda bulunan öğretmenlere ödül ve teşvikler verilmelidir. Ayrıca öğretmenlerin teknik bilgilerinin sürekli güncellenmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin mümkün olduğunca ve imkanlar elverdikçe teknik eğitimlere gönderilmesi gerekir. Bunun yanı sıra deneyim kazanmaları veya deneyimlerini güncellemeleri için sektör firmalarında kısa veya uzun süreli zaman geçirmelerine izin verecek altyapının hazırlanması gerekir.

Başarılı işbirlikleri olan okulların öğrenci kalitesinin yüksek olduğunu ve bu yüzden büyük ve kurumsal firmaların bu okullarla işbirliği yapmayı tercih ettiği görülmektedir. Öğrenci kalitesi okulun giriş puanıyla ilişkili olarak algılansa da öğrenci kalitesini artırmak okulların elindedir. Başarılı örneklerde öğrencinin genel kültürünün gelişmesine ve yabancı dil eğitimine çok önem verildiği gözlemlenmiştir. Öğrenci kalitesini artırmak için müfredata ek kişisel gelişime yönelik uygulamalı dersler veya seminerler verilebilir. Örneğin kendini tanıma ve hedef belirleme, iletişim, takım çalışması, zaman yönetimi, stresle başa çıkma gibi konularda kişisel gelişim seminerleri ve uygulamalı projelerle öğrendiklerini hayata aktarmaları sağlanabilir.

Başarılı işbirliği kuran ve yürüten okulların sanayi ile hem mekansal anlamda, hem de müfredat anlamında iç içe oldukları gözlenmiştir. Okullar sanayi bölgesine yakındır ve bu öğrencilerin ve öğretmenlerin okula kolay ulaşmasını sağlamaktadır. Ayrıca yakınlık, okulun ve firmaların birbirini sıkça ziyaret edilebilmesine olanak sağlamaktadır. Bu bulgudan yola çıkarak, oldukça etkili olabilecek bir başka öneri de; eğitim verdiği alanda etrafında çalışabileceği işletme olmayan okulların, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumları'nda gözden geçirilerek yeniden yapılanmaya gitmelerini sağlamak olacaktır.

Staj sürecinin etkin yönetilmesi, stajın planlanması, öğrenci ve firma eşleşmesi ve özellikle de stajyer öğrencinin performansının yakından takip edilmesi

Firmaların okullarla işbirliği çerçevesinde katkı sağladıkları en önemli alanlardan biri stajyer alımı ve eğitimidir. Staj sürecinin başarıyla yönetilmesi firmaların okullarla işbirliğini kuvvetlendirecek ve devamlılığını sağlayacaktır. Bu nedenle staj sürecinin iyi yönetilmesinde staj planlamasının yapılması; öğrenci ve okul seçiminin ve eşleştirmesinin doğru yapılması; ve stajyerlerin ve usta eğitimcilerin performanslarının takibinin yapılarak, geribildirim verilmesi, işbirliğinin kalitesi ve sürdürülebilirliği açısından önemlidir.

Öğrencilerin staj öncesinde okullarda oryantasyon programlarına tabi tutulması ve bu programda usta-çırak ilişkisinde dikkat edilmesi gerekenler, yazılı ve sözlü iletişim,

özgeçmiş hazırlama, iş görüşmesine hazırlanma, hijyen, giyim ve beden dili, iş ahlakı ve etik gibi konuların öğretilmesi önemli ve gereklidir. Firmalardaki usta eğitimcilerin veya staj sorumlularının da öğrencilerin gelişimiyle ilgili eğitim ve koçluk almaları tavsiye edilmektedir. Öğrenciyle kurulacak iletişimde dikkat edilmesi gerekenler, kariyer ve yaşam koçluğunda temel ilkeler, farklı öğrenme stili olan öğrencilere uygulanacak yaklaşımlar gibi konularda bilgilenmek hem staj sorumlularını rahatlatacak, hem de öğrenci için değer yaratacaktır.

Başarılı işbirliklerinin en önemli öğelerinden biri de öğretmenlerin staj yapan öğrenciyi firmaya ziyaretlerde bulunarak sıkı takip etmesidir. Başarılı işbirliklerinde okul-işletme arasındaki köprüyü kuranların aslında öğretmenler olduğu ve bu sürecin daha iyi yönetilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Örneğin, okulların 'öğretmenin öğrenciyi takip etme' sürecini de takip etmesi ve buna göre öğretmene ödüllendirme ve teşvik yöntemleri uygulaması işe yarayan yöntemler olacaktır.

Her iki taraf için fayda yaratan işbirliklerinin ve buna katkı sağlayanların (öğrenciler de dahil) takdir ve teşekkür mekanizmalarıyla ödüllendirilmesi

Kurumlarda başarılı uygulamaların daha görünür hale getirilmesi ve ödüllendirilmesi, başarılı uygulamaların çoğalması ve var olanların güçlenerek devam etmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda, okul-firma işbirliklerinde başarı kazanmış öğrencilerin ödüllendirmesi, başarılı mezunların rol model olarak öğrencilere tanıtılması, okullara katkı sağlayan firmalara takdir ve teşekkür beratları sunulması işbirliklerini kuvvetlendiren uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Firmalar için öneriler

Firmaların okullarla işbirliğini kuvvetlendiren ve sürekli kılan etkenlerin başında bu işbirliğinden her iki tarafın da fayda sağlaması ve işbirliğini bu anlayış üzerine inşa etmiş olması gelmektedir. Karşılıklı fayda yaratan işbirliklerinde okula ve özellikle stajyerin eğitimine verilen katkının firmanın ve sektörün geleceğine yatırım olarak görülmesi önem taşır. Bunun yanı sıra, firmalar bu işbirliklerini sosyal sorumluluklarının parçası olarak kullanabilmektedir. İşbirliğinin karşılıklı fayda esasında yürümesi sağlandığı sürece, şirketlerin bu görünürlüğü diğer örnekleri de teşvik edecektir.

Saha araştırmasına göre başarılı işbirliklerinin kurulabilmesi için firmaların uygulamalarında aşağıdaki noktalara dikkat etmeleri gerekir:

Okullarla işbirliğinin “karşılıklı fayda” modeli çerçevesinde görülmesi

Okullarla işbirliklerinin okullara destek olmanın yanı sıra, sektöre ve firmaya yararlar getireceği görüşünün benimsenmesi ve bunun sonucunda firmaların okullara stajın yanı sıra burs, koçluk, müfredat geliştirmeye katkı, okul veya atölye yaptırma gibi destekler vermesi başarılı işbirlikleri için önemlidir. Firmanın sürekliliği ve tutarlılığı okulları da bu yönde teşvik edecektir.

İşbirliğinin her iki taraf için de verimli gelişmesi için destek verilecek okulun titizlikle seçilmesi

İşbirliklerinin başarılı ve sürdürülebilir olması için okul ve öğrenci seçimin dikkatli yapılması ve karşılıklı fayda sağlayacak şekilde planlanması gerekmektedir. Okulun seçiminde dikkat edilen kriterler; okulun firmaya veya sanayiye yakın olması ve okulun öğrencisiyle yakından ilgilenmesidir. Öğrencinin seçiminde dikkat edilen kriterler de şirket kültürüne uyum, motivasyon, sınavla ölçülen teknik bilgi yeterliliği, kişilik envanteri sonuçları, mülakat performansı, iletişim becerileri, devam sorunu olmayacak şekilde disiplinli olma özelliği,

yapacağı işe yatkınlık ve uygunluk olarak belirlenmiştir. İşbirliğine gidilecek okul seçilirken, okullarla ilgili bu göstergelerin göz önüne alınması daha verimli sonuçlar doğuracaktır.

Staj planlamasının stratejik ve etkin yapılması

Staj sürecinin verimli planlanması için etkisi vurgulanan koşullar; firmanın yıllık staj planına bağlı olarak adayların firmanın staj ile doğrudan ilgilenen sorumlusu tarafından belirlenmesi, firmanın stajyer öğrenciyle sözleşme imzalayarak stajı sahiplenmesini sağlaması, stajyerin ayrıntılı bir oryantasyon programından geçirilmesi ve stajyerin usta eğitimcilerle firmanın çeşitli bölümlerinde beraber çalışması olarak belirlenmiştir. Usta eğitimciler yıllardır stajyer sorumluluğu almış ve tercihen meslek lisesi mezunu firma çalışanlarından tercih edilmektedir.

Stajın sıkı takibi ve performans artırma çalışmaları

Okullarla işbirliklerinin başarıyla yürütülmesindeki en önemli etmenlerden biri, öğrencilerin performanslarının sıkı takibe alınması ve iyileştirilme çabalarının sürdürülmesidir. Performansı takip edilen ve geliştirilen öğrencilerin ileride firmanın tam zamanlı çalışanı olarak istihdam edilebildiği belirlenmiştir. Öğrenci istihdama kazandırıldıkça okulla firma arasındaki işbirliği kuvvetlenmektedir. Öğrencinin performansını sıkı takip etmek için resmi bir geribildirim sisteminin varlığı, performansından memnun olunmayan öğrencilerin stajlarının sonlandırılması veya daha basit işlere kaydırılıyor olmaları ve performansı iyi olan öğrencilere daha ileri sorumluluklar verilmesi etkin performans takibi yöntemleri olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle firmalar, staj süreçlerini sistemli bir şekilde takip etmeli; aynı zamanda performans izleme ve artırma çalışmalarına önem vermelidir.

Firmaların ve stajyer sorumlularının işbirliği için motivasyonu

Firmaların okullarla işbirlikleri ve stajyer yetiştirme konusunda okullara destek vermeye devam etmesi için onları bu konuda motive edecek unsurların varlığı başarılı işbirliği olasılığını artıran bir faktör olarak belirtilmektedir. İyi örneklerden edindiğimiz bilgiler bu unsurların, okulların firmaları mezuniyet törenine davet etmesi ve firmaya teşekkür plaketi verilmesi, firmadaki yöneticilerin stajyerle ilgilenen personele karşı anlayışlı olması, stajyerin gelişimi için ayrılan zamanı işin parçası olarak görmesi ve stajyer sorumluluğunu alanların şirket tarafından görevlendirilmiş kişilerden ziyade gönüllü çalışanlar olması gibi unsurlardan oluştuğunu ortaya koymuştur.

Okullarla işbirliğinin ve stajın istihdama dönüşmesi

Okulların mezunlarının gerek staj yaptıkları firmada, gerekse sektörde istihdam edilme oranlarının yüksek olması, okullarla firmalar arasında işbirliğinin sürdürülebilir olması için gerekli olan göstergelerden biridir. Firmaların meslek eğitimi veren okullarla işbirliğinin en somut ve önemli çıktısı stajyerlerin istihdama katılım oranıdır. Meslek eğitiminin amacı olan mesleği icra edebilmek misyonu stajyerlere istihdam önceliği veya olanağı verildiğinde gerçekleşmektedir.

Araştırma örneğinde bulunan firmaların stajyerleri istihdam etme oranlarının ortalaması % 25'tir, ancak bu oranın örneğin özelliğinden (yani iyi örnekler olmasından) kaynaklanma ihtimali yüksektir. Bunun yanı sıra, öğrenciler de üniversite mezunu olmak istedikleri için doğrudan işe başlamak yerine üniversiteye girmeyi tercih etmektedir. Özendirilmesi gereken şey meslek eğitimi gören öğrencilerin en kısa sürede mesleğe başlamasının sağlanmasıdır. Bunun benimsenmesi için performansı yüksek mezunların işe girerken görece olarak iyi bir maaş alması ve firma içinde yükselme olanağının bulunması şarttır.

Bunun yanında, başarılı olarak değerlendirilebilecek bir uygulama da stajyerlerin istihdam edilmese de firma tarafından takip ediliyor olmasıdır. Bu sayede, eski stajyerlerle irtibat koparılmamakta ve bu kişiler firmanın takibi altında ve aday havuzu içinde kalmaktadır.

Firmalar tarafından okullara çok yönlü destek verilmesi

Firmalarla okullar arasındaki işbirliğini kuvvetlendirecek diğer bir etmen firmaların okullara çok yönlü destek vermesidir. Firmanın öğretmenlere sektördeki gelişmeler ve yeni teknolojilerle ilgili bilgilerinin güncellenmesi için teknik eğitim vermesi, bu eğitimlere katılmalarını kolaylaştırmak için öğretmenlere ulaşım ve yemek olanağı sağlanması, müfredat geliştirmede okullara destek vermesi, sektörün ihtiyacına göre gerek yeni bölüm açılmasını gerek ders içeriklerinin zenginleştirilmesini önermesi çok önemlidir.

Aynı zamanda firma tarafından okulun fiziksel gelişimi için okullara malzeme, ekipman, teknik donanım sağlanması ve atölye ve laboratuvarını kurulması burada eğitim alan öğrenciler staja gittiklerinde işverene zaman kazandırmakta ve verimi artırmaktadır. Firma yöneticilerinin okullarda sektörü tanıtan seminer ve eğitimler vermesi de öğrencilere verilen kişisel gelişim, davranış ve görgü kuralları eğitimleri ile birlikte etkili olmaktadır.

Bunun yanı sıra, bazı firmalar da meslek yüksekokulu mezunlarına 12 aylık uzmanlık eğitimi verilmesi sayesinde eğitimli olup pratik anlamda mesleğinde kendini geliştirememiş mezunlara firmada eksiklerini kapatma fırsatı vermiştir.

Son olarak da, özel bir durum olarak bazı firmalar kendi bünyelerinde oluşturdukları eğitim vakıflarında gerek meslek eğitimindeki öğrencilere, gerekse işsiz kalmış gençlere mesleki eğitimler vermektedir. Adeta bir meslek okulu gibi kurgulanmış, sınıfları, laboratuvarları, kütüphanesi vs. olan vakıf binasında meslek okulu içeriğinde kuramsal eğitimler verilirken, fabrika ortamında bunların uygulamaları da gösterilmektedir. Bulgularından yola çıktığımız raporda, bu uygulamanın “en iyi uygulamalar” arasında yer alması ve özendirilmesi gerektiğinin özel olarak altı çizilmiştir.

Firmalar meslek okullarıyla yapacakları işbirliklerini sektöre ve kendilerine katkı olarak düşünmeye teşvik edilmeli ve okullarla sektördeki firmaları bir araya getirecek toplantılar ve sosyal etkinlikleri belli aralıklarla düzenlenmelidir. Böylece okullar ve firmalar birbirlerinin ihtiyaçlarını daha iyi tespit edebilecek ve işbirliklerinin ilk adımını atabileceklerdir. Bu toplantıları düzenlemek ve finanse etmek için sektörün önde gelen STK'larına (örn., İhracatçılar Birliği, Perakendeciler Birliği) büyük görev düşmektedir. Aynı zamanda okulların eğitim fuarlarına ve proje yarışmalarına katılarak kendilerini diğer okullara ve firmalara tanıtması, okul dergisinde firma reklamlarına ve röportajlarına yer verilmesi, firmaların dergi veya bültenlerinde okulun ve öğrencilerinin tanıtımına yer vermesi, okulun sanayi fuarlarında stand açması gibi tanıtım faaliyetleri firma tarafından teşvik edilmelidir. Bu sayede firma, okulu yetenek havuzu olarak görecektir. Bu havuza yatırım yapılması hem mesleki eğitim sisteminin kalitesine hem de gelecekteki müşteri veya çalışanın gelişimine katkı sağlayacaktır.

SONUÇ

Türkiye'nin geniş genç nüfusundan kaynaklanan "demografik fırsat penceresi" ülkenin ekonomik gelişimi için çok büyük bir avantaj anlamına gelmektedir. Bu durumdan faydalanmanın en etkin yollarından biri Türkiye'de mesleki beceri eğitimi alan öğrencilerin okudukları bölümlerle örtüşen ve gerçek potansiyellerini gösterebilecekleri meslekleri edinebilmeleri için önlerinin açılmasıdır. Bu belgede bunu sağlamanın yollarından biri olarak değerlendirilen okul-işletme işbirliklerine göz atılmıştır. Bu işbirliklerinin, mesleki ve teknik eğitimin gençlere işletmelerin ihtiyaç duyacağı güncel ve temel nitelikleri kazandırabilecek şekilde niteliğinin ve etkinliğinin artırılmasına katkı sağladığı örnekler üzerinden öneriler sunulmuştur.

Dünyanın birçok ülkesinde okul-işletme işbirlikleri meslek eğitiminin istihdamla yakın ilişkide olmasını sağlayan ve böylelikle gençlere nitelikli eğitim sunulmasına katkı yapan önemli bir araçtır. Türkiye'de de "ülkenin ve sektörün eleman ihtiyacını en iyi şekilde karşılayacak öğrencilerin yetişmesinde teori ve uygulamayı birleştiren, öğrencilerin mesleki eğitiminin yanı sıra kişisel gelişimine de katkı sağlayan, çok yönlü (örn. burs, staj olanağı, koçluk), sürdürülebilir (uzun süreli ve istihdama dönüşen), ve tüm paydaşlar için değer yaratan (örn. okul, firma, toplum) işbirlikleri" şeklinde tanımlanabilecek başarılı okul-işletme işbirlikleri örnekleri vardır.

Bu başarılı örneklerin ardında **okullar açısından** işbirliği kurmak ve sürdürmekte kişisel ilişkilerin kullanılması, staj sürecinin etkili yönetilmesi, okulun özellikleri (okulun tanınırlığı, yeri, eğitim alanı, öğrenci ve öğretmen kalitesi), okul yöneticisinin ve diğer yönetim kadrosunun liderliği, ve motivasyon ve ödüllendirme çalışmaları gibi faktörlerin ön plana çıktığı görülmüştür. **İşletme ve kuruluşlar açısından** ise işbirliği yapılacak okul ve öğrencinin seçiminin titizlikle yapılması, staj planlamasının stratejik ve etkin yapılması, stajın sıkı takibi ve performans artırma çalışmaları, firmaların ve stajyer sorumlularının işbirliği için motivasyonu, okullarla işbirliğinin ve stajın istihdama dönüşmesi ve okullara çok yönlü destek verilmesi gibi faktörlerin önemli olduğu görülmüştür.

Türkiye meslek eğitiminin etkinliği açısından olması gereken yerde değildir ancak bu konuda atılan somut ve yararlı adımlar son yıllarda artmaya başlamıştır. Mesleki ve teknik eğitimin gençlerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine katkıda bulunacak, işletmelerin nitelikli eleman gereksinimini karşılayacak ve uluslararası rekabette genç nüfusu ile ön plana çıkmak isteyen Türkiye'ye avantaj yaratacak biçimde yapılandırılması gerekmektedir. Bu süreçte önemli olan, iş dünyası, emek dünyası ve eğitim dünyasının, somut verilerin bilimsel analizinden hareketle, hem kendi alanlarının hem de Avrupa Birliği (AB) yolunda yürüyen ülkemizin geleceğine en uygun önerileri birlikte geliştirmesi ve sahiplenmesidir. Bu doğrultuda yapılacak çalışmalarda da başarıyı yakalamanın önkoşulu, politika yapıcıların ve araştırmacıların özel sektörün gereksinimlerini dinlemesi ve anlaması, özel sektörün de çabalarını veri ve analizlere dayandırmasıdır. Akademi ve sivil toplum ancak bu sayede bireylerin işgücü piyasasının gereksinim duyduğu beceri ve yeterlilikleri edinebileceği ve hayat boyu öğrenmeyi destekleyen örgün ve yaygın eğitim yapılarının gelişmesine sürdürülebilir politika önerileriyle katkıda bulunabilecek ve Türkiye'de meslek eğitimi ileriye taşıyacak politikalara önayak olacaklardır.

KAYNAKÇA

- Aycan, Z., Biricik, D., İkizer, G.E., Kılıç, B., Karataylıoğlu, I., Soylu, N, ve Tuncer, E. (2012). *Meslek eğitiminde başarılı okulsanayi işbirlikleri: Ne çalışıyor? neden çalışıyor?* Yayınlanmamış araştırma raporu. Eğitim Reformu Girişimi.
- Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Departmanı Nüfus Tahminleri, 2010-2050.
- ERG (2012). *Meslek Eğitiminde Kalite için İşbirliği: Mesleki Ve Teknik Eğitimde Kalite Strateji Belgesi*. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi.
- EUROSTAT (2012). *Population, activity and inactivity - Annual averages*. EUROSTAT istatistikleri. 24.06.2011, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>
- Evans, S. (2012). *Apprenticeships in London: Boosting Skills in a City Economy*. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, OECD Publishing.
- Hughes, K. L., Karp, M. M., & Orr, M. T. (2002). *Business partnerships for American Education: Employer involvement in The National Academy Foundation's high school career academies*. Journal of Vocational Education and Training, 54(3), 365-394.
- Köseleci, N. (2012). Hayat boyu öğrenme çerçevesinde mesleki beceri kazanımı: Uluslararası eğilimler. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi.
- Lehmann, W., & Taylor, A. (2003). *Giving employers what they want? New vocationalism in Alberta*. Journal of Education and Work 16(1), 45-67.
- Manpower Group (2012). *Yetenek Açığı Araştırması: Türkiye*. <http://www.manpower.com.tr/icerik.asp?z=49>
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2008). *Learning for jobs: OECD reviews of vocational education and training – Austria*. 15.09.2011, <http://www.oecd.org/dataoecd/27/11/41631383.pdf>
- OECD (2010). *Learning for jobs: OECD reviews of vocational education and training – Germany*. 15.09.2011, www.oecd.org/dataoecd/9/6/45668296.pdf
- OECD (2012), *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill building approach*. NY: John Wiley.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2012a). Short Term Indicators of the Labour Market.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2012b). Global Employment Trends for Youth 2012.
- Vehbi Koç Vakfı (2011). *Meslek Lisesi Memleket Meselesi Sosyal Etki Raporu 2006-2010*.



Bankalar Caddesi No 2
Karaköy Minerva Han Kat 5
Karaköy 34420 İstanbul
T +90 212 292 05 42
F +90 212 292 02 95
erg.sabanciuniv.edu



**MESLEK
LİSESİ
MEMLEKET
MESELESİ**

Nakkaştepe, Azizbey Sokak
No: 1 Kuzguncuk 34674, İstanbul
T +90 216 531 00 00
F +90 216 343 15 37
www.koc.com.tr
www.mlmm.com.tr