

T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YAŞAM BOYU ÖĞRENME ANABİLİM DALI
YAŞAM BOYU ÖĞRENME BİLİM DALI

TÜRKİYE’DE MESLEKİ YETERLİLİK VE BELGELENDİRME SİSTEMİNE
İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA: MEVCUT DURUM, SORUNLAR VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Alev ÇİNAR GÜREŞ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KAYGIN

BARTIN-2018

T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YAŞAM BOYU ÖĞRENME ANA BİLİM DALI

YAŞAM BOYU ÖĞRENME BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE MESLEKİ YETERLİLİK VE BELGELENDİRME SİSTEMİNE
İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA: MEVCUT DURUM, SORUNLAR VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

Alev ÇİNAR GÜREŞ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KAYGIN

BARTIN-2019

KABUL VE ONAY

Alev ÇİNAR GÜREŞ tarafından hazırlanan "Türkiye’de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemine İlişkin Nitel Bir Araştırma: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri" başlıklı bu çalışma 17/01/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin KAYGIN (Danışman)



Üye : Doç. Dr. Harun ER



Üye : Dr. Öğretim Üyesi Melkandebir ÖZİS




Bu tezin kabulü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 18.02.2019 tarih ve ... Sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Prof. Dr. Nuriye SEMERCİ
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğr. Üyesi Hüseyin KAYGIN danışmanlığında hazırlamış olduğum "**Türkiye’de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemine İlişkin Nitel Bir Araştırma: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri**" adlı Yüksek Lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.



Alev ÇINAR GÜREŞ

ÖNSÖZ

Akademik anlamda bana her zaman yardımcı olan, güler yüzlülüğüyle benden hiç bir zaman mesleki ve moral desteğini esirgemeyen, derin mesleki bilgisiyle çalışmama yön veren danışmanım, değerli fikirleri ile çalışmama önemli katkılar sağlayan hocam Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin KAYGIN 'a çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim sırasında kendilerinden ders aldığım ve ihtiyacım olduğu her an bana gereken desteği veren hocalarıma çok teşekkür ederim.

Yüksek lisansa başlamam konusunda bana yön veren değerli çalışma arkadaşım Cihan SÜLE'ye, eşime ve anneme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Alev ÇİNAR GÜREŞ
BARTIN-2019

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Türkiye’de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemine İlişkin Nitel Bir Araştırma: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri

Alev ÇİNAR GÜREŞ

Bartın Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme Anabilim Dalı

Yaşam Boyu Öğrenme Bilim Dalı

Tez Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin KAYGIN

Bartın-2019, Sayfa: XIV + 125

Bu araştırmada, Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin mevcut durumunu, sistemin aksayan yönlerini ve mesleki yeterlik sisteminde rol oynayan aktörlerin ve paydaşlarının sisteme ilişkin önerilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma nitel araştırma deseninde yapılmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, çalışma grubunun seçiminde, araştırmacılar tarafından temel ölçütler belirlenmiştir. Bu ölçütler, ulaşılması hedeflenen tüm kurumlar için, karar alıcı pozisyonda yönetici olma, mesleki yeterlilik ve belgelendirmeye dair bir pozisyonda olma veya tecrübe sahibi olmak şeklinde belirlenmiştir. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarından oluşan çalışma grubunun belirlenmesinde ise Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından sınav ve belgelendirme yapmaya yetkili kamu ve özel kurumlardan birer temsilci ölçüt örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Araştırmanın verileri doküman analizi ve görüşme teknikleri kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonucunda, Mesleki Yeterlilik Sistemi’nin ulusal meslek standartlarının belirlenerek mesleklerde belirli bir standartlaşmayı sağladığı, iş gücünün sahip olduğu yeterliliklerini ispatlamada yardımcı olduğu, belge enflasyonunun olduğu ülkemizde MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi’nin nitelikli iş gücünün istihdamını kolaylaştıracağı ve bireylerin hayat kalitesini yükselteceği ifade edilmiştir. Belgelendirme Sisteminde, mesleki yeterlilik ve ulusal meslek standardının belirlenmesinde en fazla sıkıntıların yaşandığı sektörün turizm sektörü olduğu görülmüştür. Mesleki Yeterlilik Sistemi ile iş güvenliğinden kaynaklı, ölümlü iş kazalarının önüne geçileceği öngörülmüştür. Mesleki Yeterlilik Sisteminin, mesleki ve teknik eğitimi desteklemesinin olumlu sonuçlarının olacağı ve Mesleki Yeterlilik Sistemi’nin, atıl durumda olan iş gücü kapasitesini harekete geçirerek, nitelikli iş gücü kapasitesini aktif hale getireceği ifade edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Mesleki yeterlilik, Belgelendirme, Önceki öğrenmelerin tanınması

ABSTRACT

Master's Thesis

**A Qualitative Research on Professional Qualifications and Certification System in
Turkey: Current Situation, Problems and Solutions**

Alev ÇINAR GÜREŞ

Bartın University

Institute of Educational Sciences Department of Lifelong Learning

Thesis Advisor: Assistant Professor Hüseyin KAYGIN

Bartın-2019, Sayfa XIV+125

In this study, the current status of vocational qualifications and certification system being implemented in Turkey, the weak parts of the system and the recommendations regarding the system of actors and stakeholders who play role in the vocational qualification system are aimed to be found out. The research was conducted in qualitative research design. Criterion sampling method from the purposive sampling methods was used in determination of the study group. The basic criteria were determined by the researchers in selection of the study group. For all institutions aimed to be reached, these criteria were defined as being manager in a decision-making position, being in a position of professional competence and certification, or having experience in the field. In determination of the working group consisting of accredited certification bodies, one representative from public and private institutions, which were authorized by the Vocational Qualifications Authority to carry out examinations and certifications, was selected by means of a criterion sampling method. The data of the study were collected by using document analysis and interview techniques. As a result of the study, it was stated that Vocational Qualification System provided a certain standardization in the professions by determining national occupational standards; helped proving the competence of the workforce; and in our country where there was document inflation, VQA's Vocational Qualification Certificate would facilitate the employment of qualified labor force and increase the life quality of individuals. In the certification system, it was found that the sector, which had the most difficulties in determining the professional competence and national occupational standard, was tourism sector. It was predicted that fatal occupational accidents caused by ineligible labor safety would be prevented by the Vocational Qualification System. It was stated that Vocational Qualification System would have positive results in supporting vocational and technical education, and Vocational Qualification System would activate qualified labor force capacity by mobilizing idle labor force capacity.

Key Words: Professional qualification, Certification, Recognition of prior learning

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	II
BEYANNAME.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖNSÖZ.....	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLolar LİSTESİ	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
EKLER LİSTESİ.....	XIII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XIV
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sayıtlılar.....	5
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar.....	6
BÖLÜM II.....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Hayat Boyu Öğrenme, Eğitim, İş Gücü- İstihdam İlişkisi.....	7
2.1.1. Türkiye’de Yaygın Eğitim Sağlayan Kurum ve Kuruluşlar	12
2.1.2.1. Milli Eğitim Bakanlığı.....	13
2.1.2.2. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü	13
2.1.2.3. Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2009-2013)	14

2.1.2.4. Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi Ve Eylem Planı (2014-2018)	17
2.1.3. Türkiye’de Yeterliliklerin Tanınması	19
2.1.3.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)	21
2.1.3.2. Mesleki Yeterlilik Kurumu Görev Ve Yetkileri.....	23
2.1.3.3. Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYS).....	26
2.1.3.4. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi	27
2.1.3.5. Yeterlilik Türleri.....	28
2.1.3.5.1 Millî Eğitim Bakanlığı Sorumluluğundaki Yeterlilikler.....	28
2.1.3.5.2. Yükseköğretim Kurulu Sorumluluğundaki Eğitim ve Yeterlilikler Sistemi.....	29
2.1.3.5.3. Mesleki Yeterlilik Kurumu Sorumluluğundaki Yeterlilikler	30
2.1.3.6. Yeterlilik Türleri.....	31
2.1.3.7. Ulusal Meslek Standartları (UMS).....	32
2.1.3.8. Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu Olma Süreci	33
2.1.3.9. Adayların Belgelendirilme Süreçleri.....	34
2.1.3.10. Mesleki Yeterlilik Belgesinin Avantajları.....	35
2.1.3.10.1. Bireyler (İşçiler) İçin Avantajları	35
2.1.3.10.2. Europass Sertifika Eki (SSS).....	36
2.1.3.10.3. İşverenler İçin Avantajları	37
2.1.3.11. Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu.....	37
2.1.3.12. Mesleki Eğitim Merkezleri.....	38
2.1.4. Avrupa Birliğinde Yeterliliklerin Tanınması.....	40
2.1.4.1. Profesyonel Tanıma.....	40
2.1.4.2. Akademik Tanıma	41
2.1.4.3. Avrupa Bilgi Merkezleri	41
2.1.4.4. Önceki Öğrenmelerin Tanınması Fransa Örneği.....	41
2.1.4.5. Fransa ve Türkiye Açısından ÖÖT`nin Karşılaştırılması.....	45
2.1.4.6. Önceki Öğrenmelerin Tanınması Sistemi Kanada Örneği	45
2.1.4.7. Rusya’da Yaygın/ İnfomal Öğrenimin Doğrulanması	46
2.1.5. Türkiye’de Örgün Eğitim Dışında Belgelendirme Faaliyetinde Bulunan Kurum ve Kuruluşlar	49
2.1.5.1. Halk Eğitimi Merkezlerinin Belgelendirme Faaliyetleri.....	49

2.1.5.2. Olgunlaşma Enstitüleri ve Turizm Eğitim Merkezleri	50
2.1.5.3. Mesleki Eğitim Merkezleri.....	50
2.1.5.4. Pratik Kız Sanat Okulu.....	51
2.1.5.5. Açık Öğretim Kurumları	51
2.1.5.6. Özel Yaygın Eğitim Kurumları	51
2.1.5.7. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)	51
2.1.5.8. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB).....	53
2.1.5.9. Sürekli Eğitim Merkezleri (SEM)	53
2.2.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	58
2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	64
BÖLÜM III.....	69
YÖNTEM.....	69
3.1. Araştırmanın Modeli.....	69
3.2. Çalışma Grubu	70
3.3. Veri Toplama Araçları	71
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	72
3.4.1. Uygulama Süreci	72
3.4.2. Verilerin Analizi ve Çözümlemesi	72
BÖLÜM IV	74
BULGULAR VE YORUMLAR	74
4.1. Bulgular ve Yorumlar	74
4.1.1. HBÖGM, MYK, TÜSEM, ÜNİSED, Kamu ve Özel Sektörde Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarının Temsilcilerinin Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sisteminin Mevcut Durumu ile Sistem Hakkındaki Görüşlerine Yönelik Bulgular	74
4.1.2. HBÖGM, MYK, TÜSEM, ÜNİSED, Kamu ve Özel Sektörde Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarının Temsilcilerinin Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sisteminin Olumlu Yönleri Konusundaki Görüşlerine İlişkin Bulgular	81
4.1.3. HBÖGM, MYK, TÜSEM, ÜNİSED, Kamu ve Özel Sektörde Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarının Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sisteminin Aksayan Yönleri ve Sorunlarına Yönelik Bulgular.....	86

4.1.4. HBÖGM, MYK, TÜSEM, ÜNİSED, Kamu ve Özel Sektörde Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarının Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sisteminin Aksayan Yönleri ve Aksayan Yönlerinin Geliştirilmesine Yönelik Bulgular	91
BÖLÜM V	102
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	102
5.1. Sonuç ve Tartışma	102
5.1.1. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Mevcut Durumuna Yönelik Sonuçlar ve Tartışma	102
5.1.2. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Olumlu Yönlerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	103
5.1.3. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Aksayan Yönleri Ve Aksayan Yönlerinin Geliştirilmesine Yönelik Sonuçlar	106
5.2. Öneriler	109
5.2.1. Mesleki Yeterlilik Sistemine Yönelik Öneriler	109
5.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	110
KAYNAKÇA	111
EKLER	120
EK 1-	120
ÖZ GEÇMİŞ	123

TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Sayfa No
1. Millî Eğitim Bakanlığı Sorumluluğundaki Yeterlilikler	28
2. Yükseköğretim Kurulu Sorumluluğundaki Eğitim ve Yeterlilikler Sistemi	30
3. Mesleki Yeterlilik Kurumu Sorumluluğundaki Yeterlilikler	31
4. Katılımcıların Betimleyici Özellikleri	69



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sıra No
Şekil 1. Ulusal Yeterlilik Sistemi.....	27
Şekil 2. Yeterlilik Seviyeleri	28
Şekil 3. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi.....	32
Şekil 4. Kuruluşların Akredite Aşamaları	33



EKLER LİSTESİ

Ek No	Sıra No
1. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu	120
2. Görüşme Formu.....	121
3. Görüşme Soruları.....	122
4. Kişisel Bilgiler Formu	123
5. Görüşme Formu Etik Kurul Onayı	125



KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

AYÇ: Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi

MYK: Mesleki Yeterlilik Kurumu

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

HBÖGM: Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü

UMS: Ulusal Meslek Standartları

UY: Ulusal Yeterlilikler

UYS: Ulusal Yeterlilikler Sistemi

TYÇ: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

İŞKUR: Türkiye İş Bulma Kurumu

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

SEM: Sürekli Eğitim Merkezi

ÜNİSED: Üniversiteler Sürekli Eğitim Derneği

TÜSEM: Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri

ÖÖT: Önceki Öğrenmelerin Tanınması

HEM: Halk Eğitimi Merkezleri

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Temsilcisi

YÖK: Yüksek Öğretim Kurulu

SSS: Europass Sertifika Eki

TÜRKAK: Türk Akreditasyon Kurumu

BÖLÜM I

GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıtları, sınırlılıkları, çalışmada kullanılan belli başlı tanımlar ve kısaltmalar ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında birçok değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Bu gelişmelere paralel olarak hızlı değişimler en çok bilgi teknolojilerinde meydana gelmiştir. Bilgi teknolojilerindeki hızlı değişimler toplumları siyasal, sosyal ve kültürel olarak ta etkilemektedir. Bilgi toplumunda var olabilmek, bireylerin yeni becerilere sahip olmasını gerektirmektedir. Bilgi teknolojilerindeki hızlı değişim ve gelişmelere uyum sağlamak ancak bireylerin bu bilgi ve becerilerini “hayat boyu öğrenme” ilkesini amaç edinmesine bağlıdır. Küreselleşmeyle birlikte bilim, iletişim, teknoloji ve sanayi alanlarında yaşanan hızlı gelişmeler eğitim anlayışını da değiştirmiştir. Bilgi toplumunda bireylerden beklenen sorgulayan, üretken, yaratıcı ve yenilikçi olmalarıdır. Bilgi çağının eğitim anlayışı, toplumları küresel pazarda yoğun bir rekabete ve her geçen gün yeni gelişmelerin yaşandığı ekonomik bir yarışa itmiştir (Rodoplu ve Yazıcı, 2005). Sürekli yeniliklerin, yeni teknolojilerin, yeni ürünlerin, yeni paradigmaların ortaya çıkışı; bilgi toplumunda güvenli yaşamın kurulmasına hizmet ederken, öte yandan, sürekli risk ve belirsizlikleri de meydana getirmektedir. Dolayısıyla, bilgi toplumu kendi içinde bir evrim geçirmekte ve risk toplumu yapılanması gündeme gelmektedir (Yalçınkaya ve diğerleri, 2003). Günümüz risklerini de dikkate alarak, politika üretenele düşen bu riskleri en aza indirecek politikalar üretilmesini sağlamaktır. Bu riskler, bireylerin değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için profesyonel yaşamda kendilerini yenilemelerini gerektirmekte ve gelişmeleri yakından takip etmek sorumluluğuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Günümüz bireylerinin çağa ayak uydurabilmesi, değişimleri anında algılayabilmeleri, bilgiden yararlanabilmeleri yaşam boyu öğrenme kapsamında düzenlenecek etkinliklerle mümkün olabilmektedir. Eğitim politikaları ve sosyal hayatın önemli bir parçası olan hayat boyu öğrenme geniş bir kavramdır. Şüphesiz önceki öğrenmelerin tanınması sürecini, hayat boyu öğrenmeden bağımsız düşünemeyiz. Önceki öğrenmelerin tanınması, resmi veya

gayri resmi ya da yaygın eğitim yoluyla kazanılan öğrenme çıktılarının belgelendirme süreci olarak tanımlanabilir. Başka bir söylemle bu sistem bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimlerin değerlendirilmesini ve resmi akreditasyonunu sağlar (HBÖ, Strateji Belgesi, 2014).

Her birey, istihdam kazanmak için gereken yetkinliğe sahip olmalıdır. Bireylerin ön bilgi ve yeterliliğin tanınması, akreditasyonu veya geçerliliği, resmi olarak belgelenmemiş, daha önceki deneyimlerini ölçmek ve belgelendirmek için bir sistem geliştirilmesi halinde, toplam kalite yönetimi içerisinde, eğitimin sürekli iyileştirilmesini ve böylece toplumun, iş dünyasının beklentilerine cevap verebilecek nitelikli bireylerin yetişmesini sağlayacaktır. Böylece görünmeyen maliyetler olarak nitelendirilen eğitimsizliğin giderilmesine de çözüm üretilmiş olacaktır. Toplam kalite anlayışı içerisinde, istenilen becerileri kazanmış nitelikli eleman isteniyorsa kalite kavramına odaklanılması gerekmektedir (Zileli, 2013). Kalite anlayışının da öncelikli olarak eğitim kurumlarından başlanarak çalışmalar yürütülmelidir. Bu bir zorunluluk olarak ortaya çıkmakta, dünyada olduğu gibi ülkemizde de farklı eğitim programları ile giderilmeye çalışılmaktadır. Ülkemizde uzun yıllardan beri özel sektör ve kamu kurum, kuruluşları istedikleri niteliklerde personel bulamama sorunlarıyla karşı karşıyadır. Mesleki ve teknik eğitim veren yükseköğretim kurumları ile ortaöğretim kurumları iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan ihtiyacını dinamik olarak karşılayamamakta, bu da eğitim sistemi hakkında duyulan kaygıların artmasına da neden olmaktadır (Arslan, 2014).

Türkiye’de eğitim ve iş dünyasında yaşanan bu sorunlar arasında bireylerde beceri ve yetkinliklerini ispatlamada çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bireylerin sahip olduğu kimi özellikler, işgücü piyasasının aradığı nitelikler için yetersiz kalmakta, ya da yeterli olunan beceri ve yetkinliklerinin birçoğu ise resmi bir belge ile belgelendirilmediğinden, işverenlere güvence vermemektedir. Bu problemler özellikle hızlı gelişmelerin yaşandığı teknoloji ile iç içe geçmiş, sektörlerde çok daha belirgin olarak yaşanmaktadır (Rodoplu ve Yazıcı, 2005). İş dünyası ile kamu kurum ve kuruluşlarının yaşadığı nitelikli eleman ihtiyacının karşılanması için bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve niteliklerini tanıyan, yasal bir zemine oturtulmuş, güvenilirliği olan merkezi bir “Belgelendirme ve Yetkilendirme Sistemi” ne ihtiyaç duyulmaktadır. Ülkemizde önceki öğrenmelerin tanınması ve belgelendirmesiyle ilgili ciddi adımlar atılmış çeşitli meslek gruplarında ulusal yeterlilikler belirlenmiş ve Mesleki Yeterlilik Kurumu kurulmuştur.

Mesleki Yeterlilik Kurumu, bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri, önceki öğrenmeleri tanıyarak, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarını kendi bünyesine akredite eden, bu kuruluşlara belgelendirme yetkisini veren, ulusal yeterliliklere göre sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürüten bir Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili kuruluşudur (www.myk.gov.tr).

Ülkemizde ve dünyada birçok alanda informal öğrenmeler sonunda veya önceki öğrenmelerin tanınması kapsamında yetki ve yeterlik belgeleri verilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Sürekli Eğitim Merkezleri, Mesleki Yeterlilik Kurumu, çeşitli bakanlıklar ve bakanlıklara bağlı kurum ve kuruluşlar, belediyeler, özel kuruluşlar da belgelendirme yapmaktadır. Bu çalışmada, Türkiye'de uygulanmakta olan mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemi, sistemin aksayan yönleri, mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin aktörleri ve paydaşları olan Üniversiteler Sürekli Eğitim Derneği (ÜNİSED), Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri (TÜSEM), Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), belgelendirme yapan kamu ve özel kuruluşlarının yetkilendirme sorunlarına ve bireyler açısından karşılaşılan sorunlara, değinilmiştir. Çalışma Türkiye'de uygulanmakta olan mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemi, mevcut durumu ve sistemin sorunlarına ışık tutulması ve bu sistemin aktörleri ve paydaşlarının görüşleri doğrultusunda çözüm önerileri sunulmasını planlanmaktadır.

Bu doğrultuda araştırmanın problem cümlesi şu şekilde belirlenmiştir; Türkiye'de uygulanmakta olan mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin mevcut durumu, sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri nelerdir? Bu bağlamda; çalışma nitel araştırma deseninde yapılmış olup, aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Türkiye'de mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemi ne durumdadır?
2. Türkiye'de mevcut mesleki yeterlik sistemi önceki öğrenmelerin tanınması bağlamında yeterli bir sistem midir?
3. Türkiye'de mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin olumlu yönleri nelerdir?
4. Türkiye'de mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin sorunları nelerdir?
5. Türkiye'de mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin sorunlarına yönelik öneriler nelerdir?
6. Türkiye'de mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemi bağlamında ihtiyaç duyulan eğitimler hangi kurumlarca gerçekleştirilmelidir?

7. Türkiye’de mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin finansmanının sağlanmasında nasıl bir yol izlenmelidir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin mevcut durumunu, sistemin aksayan yönlerini ve mesleki yeterlik sisteminde rol oynayan aktörlerin ve paydaşlarının sisteme ilişkin önerilerini ortaya koymaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiğinde Türkiye’de mesleki yeterlilik sisteminin mevcut durumuna, sorunlarına ışık tutan ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Küreselleşmenin etkileri, ekonomik ve sosyal hayatta değişikliklere sebep olurken bilgi toplumu oluşturmak, ekonomik uyumluluğunu geliştirmek için hayat boyu öğrenme önemli bir kavram olmuştur. Bireyler, değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için profesyonel yaşamda kendilerini yenilemeleri gerekmekte ve gelişmeleri yakından takip etmek zorundadırlar. İşsizlik, tüm dünyada sosyal gelişmeyi engelleyen nedenlerden biri olarak görülmektedir. Bireylerin iş bulması onların, işgücü piyasasının gereksinim duyduğu niteliklere sahip olmasına da bağlıdır. Çünkü küreselleşme, işin niteliğinde bir değişime neden olmuş ve böylece her alanda nitelikli elemana gereksinim duyulmuştur. Avrupa bireylere bu nitelikleri kazandırmanın yolunun yaşam boyu öğrenme faaliyetlerinden geçtiğini savunmaktadır (Güleç ve diğerleri, 2012). Bireylerin önceki deneyimsel öğrenmelerin değerlendirilmesi hayat boyu öğrenmenin ana bileşenlerinden biridir.

Önceki öğrenmeler, işsizlik ve düşük ekonomik gelişme gibi sorunlara çözüm önerisi olarak ortaya atılmış bir kavramdır. Önceki öğrenmeler, bireylerin topluma yeniden katılmalarına olanak vermektedir. Önceki öğrenmelerin tanınması süreci, toplumda, bireyler arasındaki eşitsizliği gidermeye yardımcı olmaktadır (Billet, 2010). Kuşkusuz önceki öğrenmelerin tanınması, hayat boyu öğrenmenin en önemli kısımlarından biridir. Burada temel nokta bireylerin bilgisini tanımak ve onlara bilgi, beceri ve yeterliliklerini kullanmak için resmi olarak izin vermektir. Önceki öğrenmelerin tanınması sürecinin,

insanların topluma entegrasyonu açısından, hayat boyu öğrenmenin temel adımı olduğu için, altını çizmek gerekir (HBÖ Strateji Belgesi, 2014). Ancak ülkemizde önceki öğrenmelerin tanınması sistemi çok yenidir. Önceki öğrenmeler mesleki ve teknik eğitim ile işgücü piyasası ile oldukça ilintili olan bir kavramdır. Türkiye'deki uygulamalara bakıldığında; mesleki ve teknik eğitim veren eğitim kurumları, iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu eğitilmiş ve donanımlı insan gücünü karşılayamadığı görülmektedir. Bireylerin bu anlamda aldıkları eğitimler yetersiz kalmakta ya da bireyler sahip oldukları yeterlilikleri, becerileri ispatlamada yani belgelendirmede zorluklar yaşamaktadırlar. Bu da eğitim ve piyasa arasında çok büyük çelişkileri görünür kılmaktadır. Ayrıca, bu durum iş piyasasında belgelendirme yapan özel ve kamu kurum kuruluşlarına karşı bir güvensizlik ortamının da oluşmasına neden olmaktadır. Böylelikle uluslararası standartlara uygun bir eğitim ve belgelendirme sistemine olan ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. (Rodoplu ve Yazıcı, 2005). Ülkemizde birçok kurum yeterlilik belgesi vermektedir. Ancak yeterlilik belgeleri belirli standartlarda geliştirilmediğinden geçerlilikleri de tartışma konusu haline gelmiştir. Türkiye'de iş gücü hareketliliği açısından temel engeller, mesleki eğitimin eğitim sistemine entegre olamaması, önceki öğrenmelerin tanınması sisteminin tam oturamamış olması ve çoğu meslekte meslek standartlarının belirlenmemiş olması ile merkezi sınav ve sertifikasyon sisteminin oturtulamamış olmasıdır (Zileli, 2013). Bu çalışma Türkiye'de uygulanmakta olan mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin mevcut durumu ortaya koymak, sistemin aksayan yönleri, mesleki yeterlilik sisteminin aktörleri ve paydaşlarının görüşleri doğrultusunda çözüm önerileri ile ışık tutmayı amaçlamaktadır. Aynı zamanda araştırma sonuçlarının hayat boyu öğrenme kapsamında yetişkin eğitimi veren kurumlara, iş gücü piyasasının paydaşlarına katkıda bulunarak uygulamaya ve Yaşam Boyu Öğrenme literatürüne özgün katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Milli Eğitim Bakanlığı, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Türkiye Üniversiteleri Sürekli Eğitim Merkezleri Başkanları Konseyi (TÜSEM) ve Mesleki Yeterlik Kurumu (MYK), Üniversiteler Sürekli Eğitim Derneği (ÜNİSED), yetkilendirilmiş belge kuruluşlarından, kamu ve özel kurum yöneticilerinin görüşmelerde samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

2. TÜSEM Türkiye'deki tüm üniversite sürekli eğitim merkezlerinin üye olduğu oluşumlar değildir. Ancak üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinin çoğunluğunun (111)

üyeyi bulunduğu bir oluşum olduğundan tüm SEM'lerin görüşünü yansıttığı varsayılmıştır (<http://www.tusemkonseyi.org.tr>).

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Türkiye Üniversiteleri Sürekli Eğitim Merkezleri Konseyi (TÜSEM) ve Mesleki Yeterlik Kurumu (MYK), Üniversiteler Sürekli Eğitim Derneği (ÜNİSED) ile yetkilendirilmiş kamu ve özel kurum belge kuruluşları yöneticilerinin mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemine ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Mesleki yeterlik sistemi haricinde yapılan hizmet içi eğitim ve kariyer geliştirme amaçlı belgelendirmeler bu çalışmanın kapsamının dışındadır.

3. Araştırmanın verileri bireysel görüşme ile elde edilen nitel verilerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Yaşam Boyu Öğrenme: “Farklı zaman ve yerlerde esnek, çeşitli ve kullanılabilir bilgi, beceri ve yeterliliklerin kişisel, sosyal veya istihdama ilişkin bir perspektifte geliştirilmesi amacıyla hayat boyunca gerçekleştirilen öğrenme faaliyetlerinin tümüdür (Avrupa Komisyonu, 2008).

Mesleki Yeterlilik Kurumu: Yaygın ve serbest öğrenmelerin geçerli kılınması ve önceki öğrenmelerin tanınmasıyla ilgili olarak faaliyet gösteren, iş gücünün ihtiyaç duyduğu alanlarda Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek amacıyla kurulan, Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin hazırlanması, denetim, ölçme ve değerlendirme ile belgelendirmeye ilişkin faaliyetler yürüten Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili kuruluşudur (<https://www.myk.gov.tr>).

Önceki Öğrenmelerin Tanınması: Örgün ve yaygın eğitim veya serbest öğrenmelerle kazanılan bilgi, beceri ve deneyimlerin, bilinçli ve niyetlenmiş öğrenmeye kadar deneyime dayalı her türlü elde edilen öğrenme yeterliliklerinin değerlendirilip belirli standart çerçevesinde tanınması sürecidir (MEB, Önceki Öğrenmelerin Tanınması ve Denklik Yönergesi, 2017).

Yeterlik: “Belirli bir duruma uygun bilgi, beceri ve davranışların bir kombinasyonudur” (Ulusal Ajans, 2012).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu aşamasında, hayat boyu öğrenme bağlamında Türkiye`de yaygın eğitim sağlayan en büyük kuruluşlarından biri olan Milli Eğitim Bakanlığı`nın uygulamaları, bu uygulamalara dayanak oluşturan Strateji belgeleri ile eylem planları ortaya konulmuş, ikinci bölümde genel çerçevenin görülmesi için hayat boyu öğrenme politika süreçleri incelenmiştir. Daha sonra, Hayat Boyu Öğrenme politikalarına Türkiye`nin yaklaşımı daha detaylı bir biçimde analiz edilmiş, HBÖ`nin spesifik bir alanı olan önceki öğrenmelerin tanınması hususu incelemeye alınmıştır. Önceki Öğrenmelerin Tanınması sürecinin HBÖ` nün temel taşlarından biri olması sebebiyle, Türkiye, Kanada, Fransa, Rusya ve AB`nin konuya verdiği önem ortaya konmuştur. Ayrıca ÖÖT hususuna ilişkin uygulamalar Türkiye, Fransa, Kanada, Rusya ve Avrupa Birliği özelinde incelenmiştir. Türkiye`de uygulanmakta olan mesleki yeterlilik sistemi, mesleki yeterlilik sistemi ile ilgili kavramlara ve çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturan ana başlıklara yer verilmiştir. Bu doğrultuda ilgili başlıkları destekleyecek olan alt başlıklara yer verilerek kavramsal çerçeve oluşturulmuştur.

2.1. Hayat Boyu Öğrenme, Eğitim, İş Gücü- İstihdam İlişkisi

İçinde bulunduğumuz çağda bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen hızlı değişimler, bireylerin eğitim ihtiyaçlarını arttırmıştır. Eğitim denilince pek çok kişinin aklına çocuk ve gençler gelmektedir. Sadece okul dönemlerinde öğrenilen bilgilerle, küreselleşmenin getirdiği hızlı gelişim ve değişime uyum sağlama artık mümkün olmadığından, bireylerin yaşam boyu devam eden eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak yetişkin eğitime gereksinim duyulmaktadır (Karakaya, 2010). Bu bağlamda günümüzde artık toplumlar, "kendini geliştiren" ve "yaşam boyu öğrenme" becerilerine sahip bireylere gereksinim duymaktadır (Soran ve diğerleri, 2006).

Örgün eğitim kurumlarından mezun olmuş kişiler, sosyal ve ekonomik gelişme ve değişimlere uyum sağlamakta zorlanmaktadırlar. Bu kişiler hızlı değişimlere uyum sağlayamadıklarından sıradanlaşmaya ve niteliklerini kaybetmeye başlamışlardır. Bu durum karşısında geleneksel örgün eğitim sistemi, kendi kendini sorgulamaya başlamış ve belli bir çevreye uyum sağlayıp orada ortalama hayat standartlarıyla yaşamını sürdüren

insan tipi oluşturmak yerine, içinde bulunacağı her yeni şarta ve ortama uyum gösterecek yeteneklerle donatılmış insan tipini oluşturma zorunluluğu gündeme gelmiştir (Murat, 2007, 168).

Parlar'a (2012) göre gunumuz dünyası, çok hızlı bir değişim ve donuşuşuın olduğu, sosyal, siyasal, ekonomik alanlar gibi bilginin uşretilmesi, kullanılması ve aktarılmasına yönelik her alanda değişmelerin yaşandığı bir dönem geçirmektedir. Bu dönemin özelliği, sosyal hayattaki genel değişmelere temel olan eğitim alanında da birçok değişmeleri zorunlu hale getirmesidir. Hızlı değişime uyum sağlayacak insan tipi ancak eğitim ile sağlanabilir. Bu bağlamda bir toplumun gelişmesini sağlayan temel dinamiklerin başında hiç kuşkusuz eğitim gelmektedir. Bilgi toplumunda bireylerin sahip olması gereken becerilerin başında ogrenmeyi ogrenme ve kendi ogrenme sürecini organize etmek gibi yaşan boyu ogrenme becerilerine sahip olmaları gelmektedir. Söz konusu becerilerin temel eğitim ilk basamağı olan ilkokul döneminde kazandırılması halinde, birey yaşamı boyunca kendini geliştirebilir (Budak, 2009, 696).

Yaşam boyu eğitim becerileri, örgün eğitim kurumlarının yanında yaygın eğitim kurumlarıyla devam ettirilebilir. Yaşam boyu eğitim, örgün eğitim ve yaygın eğitim ile her türlü eğitim çalışmalarını kapsayan geniş bir kavramdır. Mevcut eğitim sistemini yeniden yapılandırmayı ve formal eğitim sisteminin dışında eğitimle ilgili tüm potansiyeli geliştirmeyi amaçlayan genel dunenlemeler yaşam boyu eğitimi tanımlamaktadır (Gule ve diğerleri, 2012, 35)

Yaşam boyu ogrenme; sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmayı temele alan bir bakış açısı içinde bilgi, beceri ve yeterlilikleri geliştirmek amacıyla tüm yaşam boyunca uştlenilen her türlü ogrenme etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle yaşam boyu ogrenme hızlı değişimlerin yaşandığı dünyada var olmayı sağlayan bilgi ve yeterliliklerin gelişimini destekleyen tüm eğitim, ogretim ve ogrenme etkinliklerini içerir. Amacı tüm bireylerin değişen koşullara uyum sağlamalarına ve yaşamlarını daha çok kontrol edebilmeleri için hayatın her aşamasına etkin bir şekilde katılmalarına olanak vermektir (MEGEP, 2009).

Bugün toplumların yaşadığı, ekonomik refah artışı, buyuşe, kalkınma ve gelişmelerin temelini uygulanabilir bilimsel bilginin teknolojik yenilik ve buluşlara yansıtılması ile olmuştur. Bireysel, bolgeysel ve küresel refahın sağlıklı geliştirilmesi

yenilikçi değişim ve gelişmelerin sürekliliğine bağlıdır. Bu yenilikçi gelişmelerin sürekli olması halinde şirketler veya firmalar küresel arenada varlığını sürdürebileceklerdir (Aydın, Oğuz; 2008; Akt., Erkan, 2009).

Bilgi toplumunda en önemli unsur nitelikli insan faktörüdür. Bilgiye katkı vererek oluşturacak, kullanacak, üretecek olan insandır. Nitelikli insan kaynağının ayakta tutmanın yolu ise mesleki ve teknik eğitimidir. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim sistemi yeniden gözden geçirilip revize edilmesi, yeni eğitim anlayışlarına uygun bir mesleki ve teknik eğitim ile insan kaynağının bilgi toplumuna hazırlanması önemlidir (Yörük ve diğerleri, 2002). Aynı zamanda, küresel arenada var olmak için uygulanabilir bilimsel bilginin üretilmesinin amaç edinilerek hazırlanan eğitim programlarına ve eğitim programlarından mezun olan bireylerin bu yeterliliklere sahip olması gerekmektedir. Demirezen'e (2002, 214) göre kalkınmada nitelikli insan gücü büyük bir öneme sahiptir. Dünyada ve ülkemizde örgün ve yaygın eğitim kurumları aracılığıyla mesleki eğitimler verilmektedir. Çalışma hayatı içerisinde de kişiler hizmet içi eğitimle kendilerini geliştirmektedir. Söz konusu kamu ve özel kurumlarca verilen mesleki eğitim ile iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılanmaktadır. Ancak bu kurumlarca verilen mesleki ve teknik eğitimin sektörün, ihtiyaç ve beklentilerini çoğu zaman karşılayamadığı hızlı gelişmelerin yaşandığı iş hayatındaki değişimlerin eğitime yansıtılmaması işverenlerin en büyük sorunu olmaktadır.

Türkiye'de eğitim ve istihdam arasında kopuklukların olduğu bilinen bir gerçekliktir. Özellikle turizm sektöründe ciddi sorunlar yaşandığı sektör temsilcileri tarafından sürekli dile getirilmektedir. Sektör yöneticilerine göre; meslek standartlarının belirlenmesi, yeterliliklerin tanınması, sınav ve belgelendirmenin yeni kurulacak bağımsız bir kurum tarafından yapılarak, bütün paydaşların fikirlerinin de alındığı bir oluşum sektördeki sorunlara çözüm olacaktır. Örneğin; yapılan bir araştırmaya göre konaklama işletmelerinde dört ana bölümde, çalışanların mesleki unvanları incelendiğinde 87 adet meslek unvanının olduğu görülmüştür. Turizm sektöründe diğer bölümlerde düşünüldüğünde, çok sayıda farklı mesleklerin farklı unvanlarla, bu tür işletmelerde icra edildiği ve sektörde sorun oluşturduğu görülmüştür (Mısırlı, 1998).

Turizm sektöründe çalışanların büyük bir bölümünün mesleki belgeleri bulunmamaktadır. Mesleki yeterliliklerin tanınması, sektörün nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılayacaktır. Önceden servis bilgisi olmadan işe başlayan bir komi, iş başında yıllar

içinde kazandığı tecrübeyle garson olabilmektedir. Bu gibi bireyler mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminde önceki öğrenmelerin tanınıp, bir sınava tabi tutularak başarılı olması durumunda kendisine mesleki yeterlilik belgesi verilmelidir. Bir işin meslek olarak tanımlanması için, o işin standartlarının belirlenerek belirli özelliklere sahip kişilerce yapılması o işe meslek statüsü kazandırmaktadır. Bu niteliklere sahip kişilerce yapılan mesleklerin de sertifikasyon ya da sınav ve belgelendirme süreci ile tanınması gerekir.

İş dünyası, “beceri sertifikası ve diploma” kavramlarına farklı anlamlar yüklemektedirler. İkisi birbirinden farklı belgeler olup, Diploma; kişilerin eğitim görerek, sınavları başarı ile tamamlamaları durumunda aldıkları belgeyi tanımlarken beceri sertifikası; ise beceri gerektiren bir işin istenilen niteliklerde tam anlamıyla yapılabilmesiyle verilen bir belgedir. Belgelendirme sistemi çalışan adaylara, zaman içerisinde uzmanlaştıkları alanlardaki bilgi, beceri ve deneyimlerini tanınıp onaylanarak belgelendiren bir sistemdir. Ve bu sistemin avantajı örgün eğitime dâhil olan ve olmayan her bireyin katılabilmesi olanağını sağlamasıdır. Ülkemizde sorunlardan bir tanesi de bireylerin sahip olduğu diploma, kurs tamamlama belgelerini meslek belgesi olarak algılanması olup, mesleki unvanların tutarsızlığı konusundaki sıkıntılardır. Nitelikli ve gerekli bilgi ve beceriyle donanmış bireyleri bu sektöre çekmenin ve meslekte kalmalarını sağlamanın yolu, ilgili meslek için gerekli eğitimi almış, bunu diploma ve sertifika ile belgelendiren kişilere yasal bir hak olarak verecek hukuki düzenlemelerin bulunmasından geçmektedir (Mısırlı, 2002).

Türk eğitim sisteminde mesleki belgelendirme üç yolla gerçekleşmektedir.

- 1- Örgün mesleki ve teknik eğitim kurumlarında diploma
- 2- Mesleki eğitim merkezlerinde kalfalık, ustalık, usta öğreticilik belgesi
- 3- Yaygın eğitim kurumlarında kurs tamamlama belgesi
- 4- Örgün ve yaygın eğitim kurumlarının dışında Mesleki Yeterlilik Kurumu` da mesleki yeterlilik belgesi ile belgelendirmektedir. Mesleki yeterlilik belgesi; bireylerin en iyi yaptıkları işte veya meslekte yeterli bilgi, beceriye sahip olmaları bunu yapabilecek güç ya da yeterliliğe sahip olmaları durumudur (DİSK, 2016).

Bugün Türkiye’de iş piyasasında, herhangi bir eğitim almadan iş hayatında ki tecrübeleriyle beceri kazananların büyük bir bölümü sahip oldukları bilgi, beceri ve yeterliliklerini belgelendirme imkânı bulamamaktadır. Çalışma hayatı içerisinde kazanılan

becerileri sanayi ve meslek odalarınca verilen belgeler diğer kurumlarca kabul görmemektedir. Bu etkenler eğitim ve istihdam arasında anlaşmazlıklara yol açmakta ve taraflar arasında da güvensizlik oluşturmaktadır. Bu da ekonomiye olumsuz olarak yansımakta olup Türkiye'nin gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarımız, teknoloji ile etkileşimli sektörlerdeki değişime tam anlamıyla uyum sağlayamamıştır. Örgün ve yaygın eğitim sonunda güvenilir, geçerli bir ölçme ve değerlendirme sisteminin bulunmayışı, mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarına olan güveni de sarsmıştır. Gelişmiş ülkelerde mesleki eğitimi ve yeterliliği olamayan kişilerin o mesleği yapması söz konusu bile değilken ülkemizde “ne iş olsa yaparım” mantığının sona erdirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda bugün ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin en önemli problemi eğitim kurumlarında alaylı, usta-çırak ilişkisi şeklinde edinilen becerilerin ölçülmesi ve belgelendirilmesi sorunudur. Bütün bu sorunlar, ulusal yeterliliklere göre sınav ve belgelendirme yapan, güvenilir ve geçerli bir ölçme ve değerlendirme sistemine olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bütün bunlar karşısında dünyada olduğu gibi ülkemizde de kişilerin önceki öğrenmelerinin tanınması, bilgi, becerilerini ve yeteneklerini ölçme ve değerlendirme, belgelendirme sisteminin oluşturulmasını sağlamak için Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur (Arslan, 2014, 42).

Rodoplu ve Yazıcı'ya (2005, 133) göre; Türkiye'de var olan eğitim sistemi, iş piyasasının isteklerine yeterince duyarlı olmamakla beraber, iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verememekte bu da eğitime olan güvenirliliğini sarstığı gibi saygınlığı ve etkililiği konusunda şüphe duyulmasına neden olmaktadır. Mesleki eğitim sonunda verilen belgelerin geçerlilikleri sorununu ortaya çıkarmaktadır. Bu noktada uluslararası alanda da tanınacak merkezi, güvenilirliği yüksek bir “Belgelendirme ve Yetkilendirme Sistemi” gerektirmektedir. İş arayan bireylerin bilgi, beceri ve yeterliliklerini bir uluslararası arenada da kabul görececek belge ile belgelendirmeleri hem kendileri hem de sektörün sorunlarına çözüm olacaktır. Diğer taraftan “Belgelendirme ve Yetkilendirme Sistemi”nin kanuni temellerinin atılması ile bireylerin iş ararken daha bilinçli hareket etmelerini sağlayacak, meslek tanımlarına uygun iş bulma olanaklarına da kavuşabileceklerdir. İşverenler de ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü alırken resmi belgeyle hangi niteliklerde kişiler aldıklarını bilme imkânına sahip olacaklardır. Mesleki yeterlilik belgeleri ülke genelinde iş dünyasının tüm tarafları arasında kabul görmüş meslek standartlarına dayalı olarak verilebilmelidir. Ayrıca meslek belgelendirmesi sonunda yapılacak ölçme ve değerlendirme ve sınavların da güvenirliliğini zorunlu kılmaktadır. Böyle bir

belgelendirme sisteminin varlığı nitelikli eleman açığı kapanacak, bilinçli ve kalifiye elemanlar iş ortamına kazandırılarak çalışmaya devam eden iş gücünün de bilgileri artırılabacaktır.

DİSK'in (2016) Belediyelerde "Vasıfsızlık Bilmecesi ve Mesleki Yeterlilik" adlı çalışmalarında da belirttikleri gibi örgün ve yaygın eğitim kurumlarından alınan diploma, kalfalık, ustalık belgeleri ile tamamlama belgeleri ile işçilerin, iş tanımı belirsizliklerini yaşadıklarını, iş piyasasında uzmanlık gerektiren alanlarda istihdam edilememesi sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar. İstihdam yapısından kaynaklanan iki sorun bulunmaktadır; birinci sorun çalışanların bilgi sahibi olduğu mesleklere yönlendirememeleri ile mesleki eğitim yetersizliği diğer sorun ise sosyal haklara sahip olamamaları gibi yaptıkları işe uygun ücret olarak karşılığını alamamalarıdır. Mesleki yeterlilik belgesi çalışanların mağduriyetlerini kısmen de olsa çözüm sağlayacaktır.

Yaşam boyu öğrenme sürecinde, bireylerin örgün eğitim kurumları dışında, yaygın eğitim sisteminde, informal olarak edindikleri bilgi, beceri ve yetkinlikler ile önceki deneyimsel öğrenmeler, Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Mesleki Eğitim Merkezleri, Mesleki Yeterlilik Kurumu aracılığıyla ölçülerek değerlendirilip, belgelendirilmektedir.

2.1.1. Türkiye'de Yaygın Eğitim Sağlayan Kurum ve Kuruluşlar

Ülkemizde hayat boyu öğrenme bağlamında yaygın eğitim sağlayan kurum ve kuruluşlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

1. Milli Eğitim Bakanlığı
2. Başbakanlığa Karşı Sorumlu Kurum ya da Kuruluşlar
3. Çeşitli Bakanlıklar (İŞKUR, KOSGEB)
4. Üniversite ve Akademik Kuruluşlar (SEM)
5. Gönüllü Kuruluşlar
6. Meslek Kuruluşlar
7. Mahalli İdareler
8. Kamu İktisadi Kuruluşları

9. Milli Eğitim Bakanlığı Yaygın Eğitim Kurumları (Yıldırım, 1996, 15).

Yaygın eğitimin hedef kitlesi ve faaliyet alanının çok geniş olması nedeniyle faaliyetler birçok bakanlık veya kurumun işbirliğiyle yürütülmektedir. Türkiye`de çok sayıda, özel ve kamu kurum ve kuruluşları yaygın eğitim faaliyetleri ile ilgili hizmet vermektedir. Bu kuruluşlar arasındaki iş birliği ve koordinasyon, yaygın eğitim hizmetlerinin sorumluluğu gözetimi ve denetimi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sağlanmaktadır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1739, Madde,17-42-56).

Milli Eğitim Bakanlığı ve beraberinde diğer bakanlıklar ve ilgili kuruluşları, sivil toplum örgütleri, hizmet içi eğitim kuruluşları, yerel yönetimler, bağımsız kamu kuruluşları, kamu iktisadi kurum ve kuruluşları, özerk ve akademik kuruluşlar yaygın eğitim hizmetlerini yürütmektedirler (ASPB, Faaliyet Raporu, 2013).

2.1.2.1. Milli Eğitim Bakanlığı

Türk eğitim sistemi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununa göre eğitim sistemi “Örgün Eğitim” ile “Yaygın Eğitim” kurumlarından oluşmakta olup, bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde bir bütün olarak tasarlanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı Türkiye`de yaygın eğitim sağlayan en büyük kuruluştur. Yaygın eğitim hizmetleri ise Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü`ne bağlı kurumlar tarafından sürdürülmektedir.

2.1.2.2. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü

Hayat boyu öğrenme, evde, işte hayatın her alanında gerçekleşebilen, okullar ile gibi formel öğrenmeyle sınırlı kalmayan; çocukluktan, yaşlılığa kadar, sosyal, ekonomik statü ve eğitim seviyesine bakılmaksızın herhangi bir engel ve şart olmadan sürdürülebileceğini gösteren sınırsız öğrenmeyi ifade eden temel kavramlardan biridir (HBÖ Strateji Belgesi, 2014).

Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nün temel görevleri;

- Yaygın eğitim hizmetlerini, hayat boyu devam edecek şekilde yaygınlaştırmak amacıyla politikalar üretmek uygulamak, izlemek ve değerlendirmek,
- Açık öğretim hizmetleri ile yaygın eğitim faaliyetlerini yürütmek,
- Bireylere yaygın eğitim yoluyla meslekî ve teknik öğretim veya genel alanlarında ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim ve öğretim vermek,

- Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak üzere; Yaygın eğitim ile ilgili eğitim ve öğretim programlarının hazırlamak, eğitim araç-gereçlerini hazırlamak, ders kitaplarını hazırlatmak,
- Özel öğretim kurumlarıyla ilgili yaygın eğitim hizmetlerini yürütmek şeklinde belirlenmiştir (HBÖ Strateji Belgesi, 2014).

Yaşam boyu öğrenme ve yetişkin eğitimi, Türkiye için sadece bugünün konusu değildir. Uzun bir tecrübenin ürünüdür. 2007 yılında, Avrupa Birliği uyum programında yer alan düzenlemeler doğrultusunda eylem planları hazırlanarak uygulanması kararı alınmıştır. Bu karar doğrultusunda “Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi” hazırlanmış olup bu belgenin düzenlenmesinde ki amaç hayat boyu öğrenme sistemini kurarak, iş dünyasının, toplumun beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak, sistemin işlemlerini sağlamak, sürdürülebilir hale getirmektir (HBÖ Strateji Belgesi, 2009). Bu kapsamda iki ayrı Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi'nin hazırlanmıştır. (2009-2013) HBÖ Strateji Belgesi hazırlandıktan sonra 5 yıllık planlama doğrultusunda, (2014-2018) HBÖ Strateji Belgesi ve eylem planı hazırlanmıştır.

2.1.2.3. Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2009-2013)

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 – 2013 dönemini kapsayan), amaçları doğrultusunda ve AB uyum çerçevesinin de Türkiye'nin önüne koyduğu dönüşüm hedefleri de dikkate alınarak Strateji ve Eylem Planı hazırlanmış 05/06/2009 tarih ve 2009/21 Sayılı Kararı ile Yüksek Planlama Kurulunun tarafından kabul edilmiştir. 60. Hükümet Programı AB Müktesebatına Uyum Programı DPT, YÖK, ÇSGB, TÜİK, İŞKUR, SHÇEK, MYK, AB Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı projenin sosyal ortakları olup bu kurum ve kuruluşların da katkılarıyla Milli Eğitim Bakanlığı'na hazırlanmıştır. Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) kapsamında sosyal ortaklarla birlikte, çalışmalar MEB Proje Koordinasyon Merkezi tarafından yürütülmüştür. Belge, Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Planı hedefleri doğrultusunda, Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından hazırlanmıştır. Belgenin genel amacı; yaşam boyu öğrenme sistemi altyapısının oluşturularak, bireylerin ilgi, ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda öğrenmeye erişimin kolaylaştırılması, gelişimlerinin sağlanması, toplumun her bireyinin sistem kapsamına alınması hedeflenmektedir. Aynı zamanda belgede önerilen bir diğer model bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliliklerin

ulusal ve uluslararası tanınmasına ve kullanımına olanak sağlayacak ortamların hazırlanması, hayat boyu öğrenme sisteminin sürdürülebilir olmasını sağlamaktır. Strateji Belgesi ile hayat boyu öğrenme sisteminin genel çerçevesi çizilmiş olup, bireylerin bilgi, beceri ve yeterliliklerinin, kazanımlarının, önceki öğrenmelerinin tanınması, belgelendirilmesi ile belgelerin ulusal ve uluslararası geçerliliği ve akreditasyonu başlıkları yer almaktadır. Tüm ilgili sektörler ile sosyal ortaklardan toplumun ihtiyaçlarını belirleme, yasal zemin hazırlama, politika oluşturma, parasal destek ve insan gücünü sağlama, sistemin işleyiş ve uygulamalarında sorumluluklarını yerine getirmeleri beklenmektedir.

Strateji belgesinde hedeflenen, hayat boyu öğrenme sisteminin uygulanması ile sosyal, kültürel ve ekonomik olarak ülkenin kalkınmasını sağlamanın yanında bireye de faydası olacaktır. Bireyler ilgi, istek, beceri ve yeterliliklerine göre çalışabilecek, özgüvenlerinin gelişmesine katkı sağlayacak, kişilerin kendilerini tanıma ve geliştirmelerine fırsat vererek işsiz veya niteliksiz bireylerin kendilerini daha iyi tanıyarak eksikliklerini gidermelerine istekli ve hazır hale getirecektir ve böylece, işverenler vasıflı eleman çalıştırabilecek ve bireyler daha donanımlı hale gelerek iş bulma imkânlarını kolaylaştıracaktır. Ülkemizin Lizbon Stratejisinde belirlenen hedeflere ulaşılmasının yanında dünya ile bütünleşmemiz sağlanacaktır (HBÖGM Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2009).

Belgede okul öncesinden dezavantajlı grupların eğitime, öğretim programlarından mevzuatın düzenlenmesi ve finansmanına kadar eğitim - öğretim ile ilgili bütün konuları içine alan 16 öncelik ve 68 tedbir yer almaktadır. Çalışmada işgücü, mesleki ve teknik eğitim ile ilişkili aşağıdaki öncelik ve tedbirlere yer verilmiştir.

Öncelik-10- Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Mesleki Rehberlik Hizmetlerinin Güçlendirilmesi

Tedbirler:

- Rehberlik ve danışma hizmetleri kapasitesinin, eğitim kurumları ve iş dünyasında artırılması,
- Girişimcilik eğitimlerinin yoğunlaştırılması,
- Yükseköğretim kurumlarında bireylerin kendini geliştirip güncellemelerini sağlayacak programların yaygınlaşması,

- Bireylerin kariyer planlamalarında yardımcı olacak MEB ve İŞKUR gibi kurumların yardımcı olması,

Öncelik-11- Mesleki Yeterlilik Sisteminin Aktif Hale Getirilerek Kalite Güvence Sisteminin Kurulması

Tedbirler:

- Örgün ve yaygın eğitime geçişte informel ve önceki deneyimsel öğrenmelerini tanınarak belgelendirilmesi,
- Mesleki yeterlilik sisteminin kurulması, aktif hale getirilmesi,
- Oluşturulmak istenen eğitimdeki kalite güvence sisteminde katılmak isteyen ve akredite olmak isteyen özel ve resmi eğitim kurumlarının desteklenmesi,
- “Ulusal Yeterlilik Strateji Belgesi” hazırlanması,

Öncelik-12- Öğretim Programları Arasındaki ve Okuldan İşe-İşten Okula Geçişlerin Kolaylaştırılması

Tedbirler:

- Hizmet içi eğitim ve tamamlama kurslarıyla, çalışanların güncel kalmalarını sağlayacak çalışmaların desteklenmesi,
- Bireylerin ilgi, istek ve tercihlerine göre, eğitim kurumları arasındaki yatay ve dikey geçişlerin kolaylaştırılması ve bireyler arasında farkındalık sağlanması,

Öncelik -13- İşgücünün Niteliğinin Rekabet Edebilir Seviyeye Ulaştırılması

Tedbirler:

- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinden çalışanların etkin bir biçimde faydalanmalarının sağlanması,
- Eğitim ve iş dünyasının beklentilerinin karşılanması ve iş dünyasının görüşlerinin de alınması,

Öncelik-14- Hayat Boyu Öğrenmenin Finansmanının Taraflarca Paylaşılmasının Sağlanması

Tedbirler:

- Hayat boyu öğrenmenin bütüncül olarak destekleyecek finansmanının sağlanması,
- İzleme mekanizmalarının oluşturulması sağlanarak kaynakların etkin kullanımının sağlanması,
- Bireylerin, işletmelerin de beceri ve iş başı eğitimi yaptırımlarının teşvik edilmesi,
- Bireylerin hayat boyu öğrenme sürecine katılımlarının teşvik edilmesi,
- Eğitimde, özel sektörün daha fazla yatırım yapmasının teşvik edilmesi (HBÖGM Strateji Belgesi ve Eylem Planı,2009).

2.1.2.4. Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi Ve Eylem Planı (2014-2018)

2009-2013 tarihleri arasında uygulanan Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ile hayat boyu öğrenme sisteminin alt yapısı oluşturulmuştur. 2014-2018 yılları arasında uygulanan Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ile ulusal ve uluslararası bakış açısıyla hayat boyu öğrenme sisteminin etkililiği ve verimliliğini arttırarak daha sistematik bir yapıya kavuşturulması amaçlanmıştır. 2014-2018 dönemi Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı hazırlanma aşamasında; Millî Eğitim Bakanlığı Stratejik Planı, AB ülkelerinden bazılarında ait HBÖ Strateji Belgeleri ve Avrupa Komisyonu Yetişkin Eğitimi Gündemi, MEGEP Eylem Planı, Ulusal Bilim, 10.Kalkınma Planı, KOBİ Stratejisi Eylem Planı, Teknoloji ve Yenilik Stratejisi Eylem Planı ve Millî Eğitim Şûra Kararları, Sanayi Stratejisi Eylem Planı gibi kaynaklardan yararlanılmıştır. 2014-2018 yılları arasında uygulanan Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi 3 bölümden oluşmaktadır. Belgenin birinci bölümünde, ülkemiz için yaşam boyu öğrenmenin önemine vurgu yapılarak, hayat boyu öğrenmenin altyapısını güçlendirmeye yönelik yasal mevzuat ve eğitim programlarına odaklanılmıştır. Belgenin 2. bölümünde ise hayat boyu öğrenme sisteminin mevcut durumu hakkında özet bilgiler ve sistemin uygulanmasında, çözüme kavuşturulmak üzere yaşanan güçlükler yer verilmiştir. Ardından 3. bölümde ise hayat boyu öğrenmenin alt yapısının güçlendirilmesi için uygulanacak 6 öncelik ve 6 tedbire yer verilmiştir.

2014-2018 Dönemi Ulusal Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesinde;

1. Hayat boyu öğrenme ile ilgili toplumda farkındalık sağlamak,

2. Hayat boyu öğrenme fırsatlarına erişimde kolaylık sağlanması,
3. Hayat boyu rehberlik ve danışmanlık sisteminin geliştirilip sürdürülmesi,
4. Hayat boyu öğrenme izleme ve değerlendirme mekanizmalarının geliştirilmesi,
5. Önceki öğrenmelerin tanınması sisteminin geliştirilmesi,
6. Hayat boyu öğrenme fırsat, sunu ve tanıtımlarının arttırılması (HBÖ Strateji Belgesi, 2014).

Önceki öğrenmelerin tanınması sürecinin hazırlık çalışmaları, Milli Eğitim Bakanlığı ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yürütülmektedir. MEB, 3 meslekte pilot uygulamalara başlarken, MYK bireylerin bilgi, beceri ve yeterliliklerin tanınması için yetkilendirdiği belgelendirme kuruluşları aracılığıyla sınav ve belgelendirme merkezleri oluşturmaya başlamıştır.

Araştırmayla ilgisi olması nedeniyle bu strateji belgesinde yer alan öncelik ve tedbirlerden sadece beşinci öncelik olan “*Önceki Öğrenmelerin Sisteminin Geliştirilmesi*” önceliği ve alınması gereken tedbirlerle ilgili bilgilere yer verilmiştir:

Tedbirler:

Tedbir- 5. 1. Önceki öğrenmelerin tanınması sisteminde bireylerin ön deneyimleri, yeterlilikleri Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi kapsamında değerlendirilecektir.

Tedbir- 5. 2. Türkiye için yeni bir belgelendirme biçimi olan önceki öğrenmeler sistemi, vatandaşlara iyi tanıtılarak, farkındalık oluşturulmalı, ÖÖT sistemine nasıl ulaşılacakları, avantajlarının neler olduğu ile ilgili tanıtım faaliyetlerine ağırlık verilmelidir.

Tedbir- 5. 3. Ülkemizde önceki öğrenmelerin tanınması süreci MEB'nın çalışmalarıyla başlamıştır.

Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji ve Eylem Planı'nın (2014-2018) hedefleri gereğince ÖÖT sistemiyle, eğitime erişimi olmayan, örgün diplomaya sahip olmak isteyen bireyler ile üst düzeyde niteliklere sahip olan bireyler ya da herhangi bir alanda bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip fakat bunu belgelendiremeyen bireyler ile mesleğinde ilerlemek veya mesleğini değiştirmek için herhangi bir yeterlilik belgesine sahip olmak isteyen bireylerin sahip olduğu önceki deneyimsel öğrenmelerini tanıyan bir sistem geliştirmek amaçlanmıştır. Hayat boyu öğrenmenin ana bileşenlerinden bir tanesi, önceki öğrenmelerin tanınmasıdır. ÖÖT sistemi ile çalışanların;

1. İş piyasasında sahip oldukları bilgi, beceri ve yeterliliklerini güncellemelerini, iş gücü piyasasında sürdürülebilir istihdama aracı olması,
2. ÖÖT sistemi bireylerin eğitim tekrarından kaynaklanan öğrenmeye ayıracakları zaman kaybını önlemesi,
3. Öğrenmeye ayrılan giderlerin azalması,
4. Bireyin var olan niteliklerini belirlemesi, eksik öğrenmelerinin neler olduğu konusunda kişilere dönüt sağlaması gibi bireylere fayda sağlaması beklenmektedir (HBÖ Strateji Belgesi, 2014, 19).

Sonuç olarak eylem planındaki öncelik ve tedbirler ile Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi'ndeki hedeflere ulaşmak için atılması gereken somut adımlar, uygulamalar için yol haritası çizmiştir.

2.1.3. Türkiye'de Yeterliliklerin Tanınması

Dünyada pek çok ülke işsizlik ile mücadele etme, atıl durumdaki iş gücünü aktif hale getirme ve göçmen sorununu çözmek amacıyla önceki öğrenmelerin tanınması sistemini etkin bir biçimde kullanmaktadır. Oysaki önceki öğrenmelerin tanınması, Türkiye için yeni bir belgelendirme biçimidir. ÖÖT, bireylerin hayatlarının tüm dönemlerinde örgün, yaygın eğitim ve serbest öğrenmelerle edindikleri bilgi, beceri ve tecrübelerle dayalı her türlü öğrenme yeterliliklerinin belli standartlar çerçevesinde, remi olarak tanınması ve belgelendirilmesi sürecidir. Önceki öğrenmelerin mesleki ve akademik açıdan tanınması üç yolla yapılmaktadır. Önceki öğrenmelerin tanınması sisteminin kurulmasına ilişkin hazırlık çalışmaları, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olan Mesleki Eğitim Merkezleri, Mesleki Yeterlilik Kurumunun yetkilendirdiği belgelendirme kuruluşları ve üniversiteler tarafından yürütülmektedir (<https://www.mebilgi.com>).

Hayat Boyu Öğrenmenin Geliştirilmesi Projesi ile ülkemizde önceki öğrenmelerin tanınması süreci ile pilot uygulamalara başlanmış, proje kapsamındaki çıktılarında ülke genelinde yaygınlaştırılması sağlanmıştır. Önceki öğrenmelerin tanınması istemi bilgi, beceri ve tecrübelerin nereden elde edildiğine bakılmaksızın, yeterliliklerin resmi olarak tanıyarak belgelendirmektedir. Önceki öğrenmelerin tanınması çerçevesi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanmış olup, sürecin etkili olabilmesi için geniş kapsamlı paydaş ortaklıkları gerektirmektedir. Çünkü örgün ve yaygın öğretim sistemleri ile var olan mevcut yapılar örtüşmemektedir. Bu nedenle önceki öğrenmelerin tanınması süreci

geliştirilirken teknik ve mesleki eğitim, kamu kurum ve kuruluşları, sanayi ve meslek odaları, işverenler ve işletmeler, özel kuruluşlar, sendikalar, belediyeler, üniversite, sürekli eğitim merkezleri, mesleki yeterlilik kurumu ve sivil toplum kuruluşlarından yararlanılması gerekmektedir (HBÖ Strateji Belgesi, 2014, 21).

Mesleki Eğitim Merkezlerinde Önceki Öğrenmelerin Değerlendirilmesi 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümlerine Mesleki Eğitim Merkezlerinde gerçekleştirilmektedir. Mesleki Eğitim Merkezlerinde 27 alan ve 142 dalda Önceki Öğrenmelerin Tanınması ve denklik iş ve işlemleri, ölçme, değerlendirme ve belgelendirme işlemleri gerçekleştirilmektedir. Bireyin örgün ve yaygın eğitim veya serbest öğrenmeler yoluyla edindiği bilgi ve belgeye dayalı yapılan değerlendirme sonucunda kalfalık ve ustalık belgesi verilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığının 02.10.2017 tarihinde yayımladığı Önceki Öğrenmelerin Tanınması, Denklik ve Ölçme Değerlendirme İşlemleri İle İlgili Usul ve Esaslara İlişkin Yönerge`ye göre diploma, öğrenim durum belgesi, öğrenim belgesi, tasdikname, sertifika, Mesleki Yeterlilik Belgesi (MYK), yüz yüze eğitimi tamamlama belgesi, yetki belgesi, kurs bitirme belgesi ve hizmet belgesi önceki öğrenmelerin tanınması sürecinde değerlendirmeye alınarak tanınan belgelerdir. Geçmişte bir mesleği icra etmiş ancak ilgili mesleğe ait herhangi bir mesleki eğitim belgesi olmayanlar çalıştığı mesleğe ait Sosyal Güvenlik Kurumuna ait sigorta dökümleri ve istenen diğer belgelerle birlikte en yakın Mesleki Eğitim Merkezine başvuru yapması gerekmektedir. İlköğretim, ortaokul ya da İmam Hatip Ortaokulu öğrenimini tamamlayanlar ile en az 22 yaşını bitiren adaylar, kalfalık ve ustalık sınavlarına başvuru yapabilmektedirler. Mesleki Eğitim Merkezlerinde yapılan değerlendirme sonucuna göre Kalfalık ve Ustalık sınavlarında başarı gösterenlere kısa sürede belgeleri düzenlenmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı Önceki Öğrenmelerin Tanınması, Denklik ve Ölçme Değerlendirme İşlemleri İle İlgili Usul Ve Esaslara İlişkin Yönerge).

MEB ilk aşamada pilot uygulama olarak açıcılık (4. Seviye), elektrik pano montajcılığı (4. Seviye) ve otel rezervasyon görevlisi (3. Seviye) olmak üzere 3 meslek alanında önceki öğrenmelerin tanınması sağlanarak belgelendirmeler gerçekleştirilmiş olup, bu üç meslekten başarı gösteren adaylara Önceki Öğrenmelerin Tanınması Belgesi ile belgelendirilmişlerdir. Önceki öğrenmelerin değerlendirilerek belgelendirilmesinin ikinci yolu ise Mesleki Yeterlilik Kurumunun yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarına başvurarak yeterlilik sınavına girmekten geçmektedir. Bu yolla belge almak için herhangi

bir ön şart bulunmamaktadır. Bu bağlamda Mesleki Yeterlilik Belgesi almak isteyen adaylar ilgili yeterlilikte yetkilendirilmiş, Mesleki Yeterlilik Kurumu'na akredite olan belgelendirme kuruluşlarına başvuru yapmaları gerekmektedir. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşunun yapacağı ölçme ve değerlendirme sonucunda başarılı olan adaylara Mesleki Yeterlilik Belgeleri verilmektedir. Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yapılan önceki öğrenmelerin değerlendirilmesi ise ulusal meslek standardı hazırlanmış ve Yetkili Personel Belgelendirme Kuruluşları tarafından sınavları yapılan mesleklerde gerçekleştirilmektedir (<https://www.mebilgi.com>).

Önceki öğrenmelerin değerlendirilerek belgelendirilmesinin üçüncü yolu ise üniversiteler lisans ve lisansüstü programlarında öğrencilerin bir yükseköğretim kurumu dışında edindikleri kazanımları tanınmasıdır. Türkiye'deki ve yabancı ülkelerdeki yükseköğretim kurumlarından üniversitelerin lisans ve lisansüstü programlarına yatay geçiş yapmak isteyen öğrenciler için “Yükseköğretim Kurumlarında Ön Lisans ve Lisans Düzeyindeki Programlar Arasında Geçiş, Çift Anadal, Yandal ile Kurumlar Arası Kredi Transferi Yapılması Esaslarına İlişkin Yönetmelik” hükümleri uygulanmaktadır. Öğrencilerin bir yükseköğretim kurumu dışında edindikleri kazanımların tanınması, kredilendirilmesi ve intibakı, Önceki Öğrenmelerin Tanınması Senato Esaslarına göre belirlenmektedir.

Ülkemizde mesleki açıdan, bireylerin sahip olduğu beceri ve yeterlilikler ile önceki öğrenmelerin tanınması ve belgeye dönüştürülmesi süreci temelde iki yolla yapılmaktadır. Bunlardan bir tanesi, Mesleki Yeterlilik Kurumunun yetkilendirdiği belgelendirme kuruluşları tarafından yürütülürken diğeri ise Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı olan Mesleki Eğitim Merkezleri tarafından sağlanmaktadır.

2.1.3.1. Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)

Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Sistemi, İŞKUR'un koordine ettiği “İstihdam ve Eğitim” başlıklı projenin 1993 yılında uygulanmaya başlanması ile hayata geçmiştir. Projede, aktif işgücü politikalarını daha etkin bir şekilde uygulamaya koymak, kadın istihdamını arttırmak, becerileri düşük işsizlere mesleki eğitim verilerek istihdamlarını sağlamak, meslek standartlarının belirlemek, sınav ve belgelendirme sistemini kurmak amaçlanmıştır. Mesleki yeterlilik sisteminin kurulmasını yönelik çalışmaları yürütmek

üzere Meslek Standartları Komisyonu (MSK) oluşturulmuştur. Komisyonun gözetiminde, 2000 yılında Meslek Yeterlilik Sisteminin kurulması ilişkin yasal bir taslak hazırlanmış ve bu taslak defalarca revize edilerek ve 250 meslekte, meslek standardı belirlenmiştir. 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu ile 21 Eylül 2006 tarihinde resmen kurulmuştur. Mesleki Yeterlilik Kurumu kamu tüzel kişiliğine haiz, kendine ait bütçesi olup; işçi, işveren, devlet ve meslek kuruluşlarının da eşit katılımıyla yönetilen ve idari özerkliği olan; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ilgili kuruluşudur (Atasoy, 2011).

Mesleki Yeterlilik Sistemi'nin Amaçları

1. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterliliklerin hazırlanmasını sağlamak,
2. Kalite güvence sistemi ve bilincinin yerleşmesini sağlamak,
3. İş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki ve teknik eğitim verilmesini sağlamak, eğitim ve iş dünyası arasında ilişkiyi güçlendirmek, işgücünün hareketliliğini sağlamak,
4. Yaşam boyu öğrenmeyi destekleyerek, yaygın ve serbest öğrenmelerin geçerliliği ile önceki öğrenmelerin tanınması faaliyetlerini yürütmek.

Meslek Yeterlilik Kurumu, Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak, işletmek, bu hizmetlerin sürdürülebilir olarak izlenmesini sağlamak, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirmeye ilişkin faaliyetler ve Türkiye Yeterlilikler Çerçevesiyle ilgili hususların düzenlenmesini koordine etmek üzere kurulmuştur. Ekonomik ve sosyal ihtiyaçlara göre faaliyetlerin verimli ve etkin şekilde sunularak eğitim ve istihdam arasında uyumu sağlayarak nitelikli insan kaynağının oluşmasında öncülük etmek kurumun başlıca amaçları arasında yer almaktadır. MYK'nın bireylere mesleki açıdan eğitim verme gibi bir sorumluluğu bulunmamakla birlikte, önceki öğrenmeleri tanıyarak yetkilendirdiği belgelendirme kuruluşları tarafından sınav ve belgelendirme yapmaktadır (MYK Kanunu, 2006).

Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı Bayram Akbaş Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemiyle ilgili olarak; *“Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi”; ulusal meslek standartlarının oluşturulduğu, mesleki ve teknik eğitim ve öğretim programlarının bu standartlara göre hazırlandığı, işgücünün mesleki yeterlilik seviyelerinin bağımsız kurumlarca yapılan sınav*

sonuçlarına göre belgelendirildiği, alınan belgelerin ulusal ve uluslar arası düzeyde geçerliliğinin sağlandığı, yaşam boyu öğrenmenin desteklendiği, formel eğitim almadan mesleği öğrenen kişilere becerilerini belgelendirme imkanının sağlandığı, Devlet ve iş dünyası temsilcilerinin birlikte kurup yaşattıkları bir sistemdir.” şeklinde görüş belirtmiştir (Akbaş, 2008).

2.1.3.2. Mesleki Yeterlilik Kurumu Görev Ve Yetkileri

Ülkemizdeki Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) Ulusal Koordinasyon Noktası olması Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun bir diğer önemli rolü olup MYK'nın görev ve yetkileri şunlardır;

1. UYS'ni (Ulusal Yeterlilik Sistemi) kurmak, denetlemek; bunlara ilişkin düzenlemeleri yapmak,
2. Yaşam boyu öğrenmeyi destekleyerek, teşvik etmek,
3. Faaliyet alanına giren her türlü çalışmayı yapmak,
4. AYÇ seviyeleriyle, Ulusal yeterlilik sisteminde yer alan yeterliliklerin seviyelerini ilişkilendirilmek,
5. Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile Ulusal Yeterlilikler Çerçevesi (UYÇ) arasındaki ilişkinin sağlanmasında, bilgi ve kılavuza paydaşların erişimi sağlamak için rehberlik hizmetinde bulunmak (Çabuk, 2015).
6. Ulusal meslek standartları dikkate alınarak, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmak,
7. Ulusal meslek standartları dikkate alınarak, mesleki ve teknik yükseköğretim kurumlarında uygun eğitim ve öğretimin yapılabilmesi için Yükseköğretim Kurulu ile işbirliği yapmak,
8. Ulusal meslekî yeterlilikler alanındaki eğitim ve öğretim kurumlarını ve programlarını akredite edecek kurumları belirlemek,
9. Sınav ve belgelendirme sistemi kapsamında; yeterliliği belgelendirecek yetkilendirilmiş kurumları belirlemek ve sınavlarda başarılı olanlara sertifika verilmesini sağlamak,
10. Standartları belirlenecek meslekleri belirlemek ve bu standartları hazırlayacak kurum ve kuruluşları tespit etmek,

11. Ulusal meslekî yeterlilik standartlarını dünyadaki ve teknolojideki gelişmelere uygun olarak geliştirmek, yeterlilik standartlarını yükseltmek ve uluslararası alanda tanınmalarını sağlamak,
12. Meslekî alan ve sektörler arasındaki yatay ve dikey geçişler için gerekli yeterliliklerin belirlenmesini sağlamak,
13. Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların sahip oldukları meslekî yeterlilik sertifikalarının doğruluğunu belirlemek,
14. Diğer ülkelerdeki benzer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak, hizmet satın almak, projeler geliştirmek ve uygulamak, eğitim, araştırma, konferans, seminer ve yayın faaliyetlerinde bulunmak (<https://www.myk.gov.tr>).

Bu görev ve yetkilerin gereği olarak Mesleki Yeterlilik Kurumunun ilk girişimi özellikle yapı sektöründe ki geçici ustalık belgelerini tanımayarak Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirmesiyle olmuştur. “16/12/2010 tarihli ve 27787 Sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan “Yapı Müteahhitlerinin Kayıtları ile Şantiye Şefleri ve Yetki Belgeli Ustalar Hakkında Yönetmelik” gereğince Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlar ile bu konuda yetkilendirilen kuruluşlar ile Çevre ve Şehircilik İl Müdürlükleri Koordinasyonunda en az 32- 40 saatlik eğitimler verilmiş, eğitim sonucunda verilen geçici belgeler “Ustalık Yetki Belgesi (Ek-3)” olarak kabul edilmeye başlanmıştır. EK-3 Geçici Ustalık Yetki Belgesi’nin 01/01/2015 tarihinden itibaren düzenlenemeyeceği ve EK-3 Geçici Ustalık Yetki Belgesinin 01/01/2017 tarihine kadar geçerli olduğu, belgelerin geçerlilik süresi içinde ayrıca ustalık yetki belgeleri istenmeyeceği hükmü karara bağlanmıştır. 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu’nun Ek 1’inci maddesine dayanılarak hazırlanan “Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu getirilen mesleklere aralarında yapı sektöründe yer alan mesleklerinde bulunduğu (ahşap kalıpcı, alçı levha uygulayıcısı, alçı sıva uygulayıcısı, bacacı, betonarme demircisi, betoncu, duvarcı, ısı yalıtımcısı, inşaat boyacısı, iskele kurulum elemanı, panel kalıpcı, seramik karo kaplamacısı, ses yalıtımcısı, sıvacı, su yalıtımcısı, tünel kalıpcısı ve yangın yalıtımcısı) 40 meslek için mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilmiş olup, “Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişiler işbu Tebliğin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra çalıştırılmazlar” hükmü gereğince, 25/05/2016 tarihinden sonra çalıştırılmalarının önü kapatılmıştır (<http://www.osgbbursa.com>).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı arasında “Yapı Sektöründe Çalışan Meslek Erbablarının Mesleki Niteliklerinin Geliştirilmesi İşbirliği Protokolü” imzalanmıştır. Bu protokolle yapı sektöründeki meslek erbaplarının; ürün ve hizmet kalitesinin artırılması için eğitilerek bilinçlendirilmelerini sağlamak, mesleki niteliklerinin artırılarak mesleki yeterlilik belgesi ile belgelendirmelerini sağlamak amaçlanmıştır (<http://reyhanli.meb.gov.tr>).

Bu işbirliği protokolü kapsamında illerde bulunan İŞKUR, Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğü ile Halk Eğitimi Merkezleri koordinasyonu ile Mesleki Yeterlilik Belgesi Sınavına yönelik hazırlayıcı kurslar düzenlenmiştir. Ancak ustaların yeterince bilgilendirilmemesi, işverenlerin yeterince duyarlılık göstermemesi nedeniyle Mesleki Yeterlilik Belgesi Sınavına yönelik hazırlayıcı kurslar başarıya ulaşamamıştır. Yapı sektöründe yer alan mesleklerden (ahşap kalıpcı, alçı levha uygulayıcısı, alçı sıva uygulayıcısı, bacacı, betonarme demircisi, betoncu, duvarcı, ısı yalıtımcısı, inşaat boyacısı, iskele kurulum elemanı, panel kalıpcı, seramik karo kaplamacısı, ses yalıtımcısı, sıvacı, su yalıtımcısı, tünel kalıpcısı ve yangın yalıtımcısı) Halk Eğitimi Merkezlerinde kurslar açılmış, yeterli kursiyer katılımı sağlanamadığından kurslar kapatılmak zorunda kalmıştır. Hazırlayıcı kurslar, işverenlerin yapı ustalarını belirlenen tarihler arasında kurslara göndermemeleri, ustaların yoğun çalışma koşulları nedeniyle kurslara vakit ayıramamaları ve geçici ustalık belgelerinin halen geçerli olduğu konusunda ki yanlış anlaşılmalardan dolayı mesleki yeterlilik sınavına yönelik düzenlenen hazırlayıcı kurslar başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

İş gücü piyasasında meslek erbaplarının yetki belgelerinin tanınmaması sorunun yanında, meslek erbapları, uzmanlık alanlarında istihdam edilememekte ve iş tanımı belirsizliği yaşamaktadır. Ayrıca yaptıkları işe uygun ücret ve sosyal haklara sahip olamamaktadırlar. Bu nedenle mesleki eğitim yetersizliği sorunu kadar, işçilerin mesleki bilgi ve becerisinin gerektirdiği işlere yönlendirilmemesi de önemli bir sorundur. Mesleki yeterlilik belgesinin farkı da işçilere bu olanağı kısmen de olsa sunmasıdır Söz konusu bu sorunlara Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yapılacak sınavla işgücü belge sahibi olabilecekler ve uzmanlık alanlarına göre istihdam edilebileceklerdir (DİSK, 2016).

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyacını karşılayamadığı, işveren temsilcileri tarafından her platformda sürekli dile getirilmektedir. Mesleki ve teknik eğitim müfredatı hazırlanırken, iş dünyası aktörlerinin de görüşlerinin alınması

gerektiği, işverenler tarafından sık sık tekrarlanmaktadır. Gerek iş dünyası temsilcileri gerekse kamu, eğitim-istihdam ilişkisinin zayıf olması sebebiyle ulusal mesleki yeterlilik sisteminin kurulması bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır.

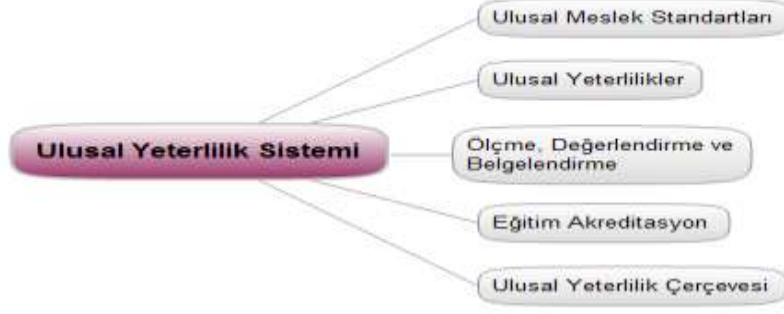
2.1.3.3. Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYS)

Ulusal yeterlilikler, ulusal ya da uluslararası meslek standartlarına dayanan, denetim, ölçme ve değerlendirme amacıyla kullanılan, bireylerin mesleğın gerektirdiği bilgi, beceri ve yeterlilikleri geliştirmeyi amaçlayan, aynı zamanda bu bilgi, beceri ve yetkinlikleri kanıtlamaya yönelik ölçme ve değerlendirme süreçlerini açıklayan, MYK tarafından onaylanarak yürürlüğe giren teknik dokümanlardır.

Ulusal yeterlilikler (UY), yeterlilik birimleri ve öğrenme çıktılarından oluşmaktadır. Yeterlilik birimi, bireyin sahip olması gereken standart bilgi, beceri ve yetkinliklerin ölçülebilir ve transfer edilebilir öğrenme çıktılarıdır. Öğrenme çıktıları ise örgün, yaygın ve serbest öğrenmeler sürecinde bireyin elde ettiği başarı ölçütleridir. Başarı ölçütlerinin de nasıl ölçüleceğini gösteren, bilgi, beceri ve yetkinlikleri adım adım gösteren kontrol listeleri geliştirilmektedir.

Ulusal yeterlilikler kapsamında ilgili meslekte MYK Belgesine sahip olmak isteyen adaylar, mesleki yeterlilik belgelerini, MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarından alabilmektedirler. Bugün Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş 190 belgelendirme kurum ve kuruluşu bulunmaktadır (<https://myk.gov.tr>).

Mesleki yeterlilik sisteminde; meslek standartlarını temel alan Ulusal Yeterlilikler ve taslak meslek standartların hazırlanması, iş dünyası, eğitim-öğretim kurumları, sosyal paydaşlar ve ilgili tarafların katılımıyla gerçekleştirilmektedir. Taslak yeterlilikler sektör komitesinin inceleme ve değerlendirmelerinden sonra Mesleki Yeterlilik Kurulu onayına sunulduktan ulusal yeterlilik olarak kabul edilerek, Resmi Gazete’de yayımlanmaktadır. Ulusal yeterlilikler; sınav ve belgelendirme süreçlerine, sınav materyali ile eğitim ve öğretim müfredatlarının ve materyallerinin geliştirilmesine temel teşkil etmektedir.



Şekil 1. Ulusal Yeterlilik Sistemi, **Kaynak:** (<https://myk.gov.tr/>).

2.1.3.4. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

Türkiye’de eğitim ve iş dünyasında değişkenlik gösteren, birbirinden oldukça farklı olmak üzere çok sayıda yeterlilikler mevcuttur. Yeterlilikleri tek ve standart bir yapı içerisinde, bütünleşik çerçeve oluşturma hedefi Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin çıkış noktasıdır. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi 8 seviyede sınıflandırılmakta ve yeterlilik türleri adı verilen yapılardan oluşmaktadır. Yeterlilik seviyeleri her türlü ortak öğrenme kazanımını ve yeterliliği tanımlamaktadır.



Şekil 2. Yeterlilik Seviyeleri, **Kaynak:** (<https://myk.gov.tr/>)

Türkiye yeterlilikler çerçevesi, birinci seviyeden sekizinci seviyeye kadar sınıflandırmakta, kalite güvencesi sağlanarak, her türlü öğrenme ortamları ve eğitim-öğretim sistemi içerisinde ki tüm yeterlilikleri kapsamaktadır. Mesleki Yeterlilik Kurumunun koordinasyonunda, YÖK ve MEB, sosyal paydaşlar ve ilgili tarafların işbirliği ile AYÇ ile uyumluluğu belgelendirilmesi çalışmalarını yürütmektedir (<https://www.myk.gov.tr/>).

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi sınıflandırmasına göre 1-5. seviyelerinden Milli Eğitim Bakanlığı sorumlu iken TYÇ'nin 5-8. seviyelerinden Yükseköğretim Kurumu sorumludur.

2.1.3.5. Yeterlilik Türleri

2.1.3.5.1 Millî Eğitim Bakanlığı Sorumluluğundaki Yeterlilikler

Okul öncesi eğitimden başta olmak üzere, temel eğitim, ortaöğretim, açık öğretim hizmetleri ile uzaktan eğitim fırsatlarına kadar, örgün ve yaygın eğitim hizmetlerinden Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) sorumludur. MEB sorumluluğundaki yeterlilikler genel ve mesleki yönelimli yeterlilikler olup, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin 1-5. seviyelerine denk gelmektedir (<http://portal.tyc.gov.tr>).

Tablo 1. Millî Eğitim Bakanlığı Sorumluluğundaki Yeterlilikler

Millî Eğitim Bakanlığı Sorumluluğundaki Yeterlilikler	
Yeterlilik Adı	Öngörülen TYÇ Seviyesi.
1. İlkokul Öğrenim Belgesi	Seviye 2
2. Ortaokul Öğrenim Belgesi	Seviye 3
3. Lise Diploması <ul style="list-style-type: none">• Anadolu Lisesi• Fen Lisesi• Sosyal Bilimler Lisesi• Anadolu İmam Hatip Lisesi• Güzel Sanatlar Lisesi	

<ul style="list-style-type: none"> • Spor Lisesi • Temel Lise • Devlet Konservatuvarı Müzik ve Sahne Sanatları Lisesi • Açık Öğretim Lisesi Mesleki Açık Öğretim ve Özel Eğitim Meslek Lisesi • Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi 	Seviye 4
4. Kalfalık Belgesi	Seviye 3
5. Ustalık Belgesi	Seviye 4
6.Usta Öğreticilik Belgesi	Seviye 4
7. Kurs Bitirme Belgesi	
8. Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu Başarı Belgesi	
9. Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi (Okulu) Öğrenim Belgesi	
10. Özel Eğitim İş Uygulama Merkezi (Okulu) Öğrenim Belgesi	
11. Özel Eğitim Uygulama Merkezi (Okulu) Öğrenim Belgesi (I. KADEME),Özel Eğitim Uygulama Merkezi (Okulu) Öğrenim Belgesi (II. KADEME)	

Kaynak: (<http://portal.tyc.gov.tr/site/meb>)

2.1.3.5.2. Yükseköğretim Kurulu Sorumluluğundaki Eğitim ve Yeterlilikler Sistemi

Yükseköğretim Kurulu, 1981 tarih ve 2547 sayılı Kanununa göre Yükseköğretim konusunda bütün yetkilere sahip ulusal otoritedir. Vakıf meslek yüksekokulları, yüksek teknoloji enstitüleri ve üniversiteler tarafından lisansüstü eğitim verilmektedir. Tüzel kişiliğe sahip, üniversiteler ve yüksek teknoloji enstitüleri; lisans, yüksek lisans ve doktora belgeleri düzenleyebilmektedir. Yükseköğretim Kurulu, yükseköğretim yeterliliklerinden

de sorumludur. YÖK sorumluluğundaki yeterlilikler akademik ve mesleki yönelimli olup, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin 5-8. seviyelerine denk gelmektedir (<http://portal.tyc.gov.tr>).

Tablo 2. Yükseköğretim Kurulu Sorumluluğundaki Eğitim ve Yeterlilikler Sistemi

Yükseköğretim Kurulu Sorumluluğundaki Eğitim ve Yeterlilikler Sistemi		
1. Önlisans Diploması (Kısa Düzey)	Mesleki (Profesyonel)	5
2. Önlisans Diploması (Kısa Düzey)	Akademik	5
3. Lisans Diploması (Birinci Düzey)	Akademik	6
4. Lisans Diploması (Uzun Birinci Düzey) (Tıp, Diş Hekimliği, Eczacılık, Veterinerlik)	Akademik	6
5. Tezsiz Yüksek Lisans Diploması (İkinci Düzey)	Mesleki(Profesyonel)	7
6. Tezli Yüksek Lisans Diploması (İkinci Düzey)	Akademik	7
7. Doktora Diploması (Üçüncü Düzey)	Akademik	8
8. Sanatta Yeterlik (Üçüncü Düzey)	Profesyonel	8
9. Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık (Üçüncü Düzey)	Profesyonel	8

Kaynak: (<http://portal.tyc.gov.tr>)

2.1.3.5.3. Mesleki Yeterlilik Kurumu Sorumluluğundaki Yeterlilikler

Mesleki Yeterlilik Kurumu iş dünyasının beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda, Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek amacıyla kurulmuştur. Çalışanların işgücü

hareketliğini kolaylaştırmak, hayat boyu öğrenmeyi desteklemek, eğitim ve iş dünyası arasında uyumu sağlayarak nitelikli insan kaynağının oluşmasına öncülük etmek kurumun başlıca amaçlarındandır. Serbest ve yaygın öğrenmelerin geçerli kılınması ve önceki öğrenmelerin tanınması, belgelendirme faaliyetlerinin, Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları aracılığıyla yürütülmesini koordine etmek temel görevlerindedir. Mesleki Yeterlilik Kurumunun sorumluluğunda yeterliliklerin tanınma ve denklik bakımından farklı içerimleri vardır. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi'nde 2. seviyeden 8. seviyeye kadar Mesleki Yeterlilik Belgelerinin yer alması öngörülmektedir (<http://portal.tyc.gov.tr/site/myk>).

Tablo 3. Mesleki Yeterlilik Kurumu Sorumluluğundaki Yeterlilikler

MYK Sorumluluğundaki Yeterlilikler
2. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
3. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
4. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
5. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
6. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
7. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi
8. Seviye Mesleki Yeterlilik Belgesi

Kaynak: (<http://portal.tyc.gov.tr/site/myk>)

2.1.3.6. Yeterlilik Türleri

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi geliştirme sürecinde sadece mesleki seviyelerin belirlenmesinin yeterli olamayacağı öngörülmüştür. Seviye yapısının yanında yeterlilik türlerinin de belirlenmesi kararı alınmıştır. İlk beş seviyenin belgelendirilmesi MEB

tarafından, diğer 3 seviyenin belgelendirilmesi YÖK tarafından gerçekleştirilmektedir. Yeterlilik türlerine göre yapılan sınıflandırmada; 3. Seviye “Kalfalık Belgesi, Ortaokul Öğrenim Belgesi”, 4. Seviye “Ustalık Belgesi, Meslekî Ortaöğretim Diploması”, 5. “Seviye Meslekî Yeterlilik Belgesi ve 5. seviyeye Ön Lisans Diploması” denk gelmektedir.



Şekil 3. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi,

Kaynak: Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Veri Tabanı, (<http://portal.tyc.gov.tr>)

2.1.3.7. Ulusal Meslek Standartları (UMS)

Ulusal Meslek Standartları (UMS), işgücünün mesleğini başarıyla icra edebilmesi için, sahip olması gereken bilgi, beceri, yeterlilikler, tutum ve davranışları içermekte, iş piyasasının talep ettiği çalışan profilini de tanımlamaktadır. Sektör komitelerinin önerileri, eğitim kurumları ile iş dünyasının ihtiyaçları da dikkate alınarak ilgili mesleğin, meslek standartları Mesleki Yeterlilik Kurumu Yönetim Kurulunca belirlenmektedir. Yayımlanan meslek standardı ve yeterliliklerin AB yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Yeterlilikler çerçevesine referansına göre belirlenmektedir. Bunun için Meslek Standardı Formatı hazırlanmıştır. Meslek standartlarının şekli ve içeriği formata uygun olmak zorundadır.

Ulusal Meslek Standardı kapsamında, mesleki alanla ilgili sağlık, çalışma ortamı ve koşulları, güvenlik ve çevre ile ilgili düzenlemeler, meslekle ilgili diğer mevzuat, kullanılan araç-gereç ve ekipman, görev ve işlemler ile başarı ölçütleri, bilgi, beceri, tutum ve davranışları sunulmaktadır. Bir ulusal meslek standardından birden çok ulusal yeterlilik hazırlanabileceği gibi birden çok ulusal meslek standardı bir ulusal yeterliliğe

kaynak teşkil etmektedir. Aynı ad ve seviyede birden fazla ulusal yeterlilik yürürlüğe konulamamaktadır. Ulusal yeterlilikler ilgili tüm tarafların kullanımına açıktır. Ancak, MYK'nın izin vermediği veya yetkilendirmediği hiçbir kişi, kurum ya da kuruluş ulusal yeterliliklere atıfta bulunarak sınav ve belgelendirme yapamaz.

Ulusal Meslek Standardı kapsamında, Millî Eğitim Bakanlığı ve üniversiteler, bir yıl içinde meslekî ve teknik eğitim ve öğretime ilişkin programlarını, ilgili ulusal meslek standartlarıyla uyumlu hâle getirerek eğitim ve öğretimin bu programlara göre verilmesi sağlamakla yükümlüdür (<https://www.myk.gov.tr>).

2.1.3.8. Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu Olma Süreci

Ulusal yeterliliklere göre sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürütmek isteyen kuruluşlar, Mesleki Yeterlilik Kurumuna akredite sürecini tamamlayarak, yetkilendirme başvurusunda bulunmaktadır. Yetkilendirme başvurusu uygun bulunan kuruluş ile MYK arasında “Yetkilendirme Sözleşmesi” imzalanır. Bu süreçleri tamamlayan kuruluşlar, sınav ve belgelendirme yetkisine sahip olmaktadır. Bu bağlamda, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları; Türk Akreditasyon Kurumu ya da Avrupa Akreditasyon Birliği bünyesinde çok taraflı tanıma anlaşması imzalamış başka akreditasyon kurumlarınca ilgili yeterliliklerde TS EN ISO/IEC 17024 standardına göre akredite edilmiş kuruluşlardır. Mesleki Yeterlilik Kurumunun inceleme, denetim ve değerlendirmeleri sonucunda gerekli şartları sağladığı tespit edilen, Ulusal Yeterlilik Çerçevesinde tanımlı, ulusal yeterliliklere göre sınav ve belgelendirme faaliyetlerini yürüten, personel belgelendirme kuruluşlarıdır (<https://www.myk.gov.tr>).

Ön başvurusu sözleşmesini imzalamış yetkilendirme kuruluşları, Mesleki Yeterlilik Belgesi verememektedir. Sadece ilgili yeterliliğe göndermede bulunarak sınav ve belgelendirme yapabilmektedirler. Akredite süreçleri devam eden kuruluşlar bu sayının dışında bulunmaktadır. MYK tarafından Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları ülke genelinde sınav merkezi oluşturma ve sınav yapma yetkisine sahiptir (<https://www.myk.gov.tr>).



Şekil 4. Kuruluşların Akredite Aşamaları, **Kaynak:** (<https://portal.myk.gov.tr>)

Mesleki Yeterlilik Belgesinin kanuni zorunluluk olmasıyla birlikte, MYK tarafından yetkilendirilmiş ilk personel belgelendirme kuruluşu UGETAM'dır. YB-0001 yetki numarası ile akreditasyon çalışmalarını da tamamlayarak UGETAM, TÜRKAK tarafından akredite edilmiştir. Ülkemizde yayımlanmış ilk ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilikleri belirlenmiş Gaz ve Enerji Teknolojileri alanında belgelendirme faaliyetlerine başlamıştır (www.ugetam.istanbul).

YB-0002 yetki numarası ile Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş ikinci belgelendirme kuruluşu BELGETÜRK'tür. 2010 yılından itibaren inşaat, kaynakçılık, asansör bakım ve onarım, doğalgaz iç tesisat, makine bakımcı, elektrik bakımcı, metal sac işleme, plastik enjeksiyon, plastik ekstrüzyon ve birçok alanda Türkiye'nin her ilinde, her fabrika veya şantiyeye giderek sınav yapmaktadırlar (<http://www.belgeturk.com.tr/tr>). 20 Aralık 2018 tarihi itibarıyla, MYK'ya akredite olmuş 190 yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu bulunmaktadır. MYK Mesleki Yeterlilik belgesi almak isteye adaylar, ilgili meslek ve Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarına ve hangi illerde bu sınavların gerçekleştirildiğine "<https://portal.myk.gov.tr>" adresinden ulaşabilmektedirler.

2.1.3.9. Adayların Belgelendirilme Süreçleri

Mesleki Yeterlilik Kurumu onaylı Mesleki Yeterlilik Belgesi almaları için; öncelikle ilgili mesleğin ulusal yeterliliklerinin belirlenmiş olması, bu yeterlilikle ilgili sınav ve belgelendirme yetkisine sahip Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşunun olması gerekmektedir. MYK internet sayfası Yetkilendirilmiş Belge Kuruluşları arama modülünden bireyler başvuru yaparak aday statüsü kazanmaktadır. Bir diğer yol ise adayın "Sınav Başvuru Formunu" doldurarak, elden teslim edebileceği gibi posta ve kargo hizmetleriyle de yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşuna gönderebilmektedir (<https://www.myk.gov.tr>).

Bu bağlamda; adaylar başvuru prosedüründeki şartları, prosedürdeki ilave şartları, ilgili mesleğe ait yeterlilik kapsamındaki sınav şartnamesindeki koşulları sağlaması gerekmektedir. Koşulları sağlayan adayların sınav, ölçme ve değerlendirme ve belgelendirme süreçleri yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca yürütülür (<http://www.atsomesem.org.tr>).

Ulusal Yeterliliklerde tanımlanan kriterlere göre bireyin bilgi ve becerisi teorik ve performansa dayalı uygulamalı sınav yapılmakta, bu sınavlar değerlendiriciler tarafından ölçülüp değerlendirilmektedir. Teorik ve performansa dayalı sınavlarda başarılı olan ve MYK belgesi almaya hak kazanan kişilerin listesi kuruluş tarafından MYK' ya gönderilmektedir. MYK tarafından belgeler düzenlenerek başarılı kişilere MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi ve Mesleki Yeterlilik Kimlik Kartı ulaştırılmak üzere sınavı yapan kuruluşa iletilmektedir (<https://www.myk.gov.tr>).

2.1.3.10. Mesleki Yeterlilik Belgesinin Avantajları

Gelişmiş ülkelerde iş piyasalarında mesleki yeterlilik belgesi ile ilgili standartlar aranmaktadır. Buda piyasada işgücü ve yeterliliğin artması için gereklidir. Ülkemizde ulusal yeterlilik sisteminin kurulmasıyla birlikte;

1. Belgeli işgücü istihdamın artması ve gelişmesine,
2. İşsizliğin azalmasına ve verimliliğin artmasına,
3. Piyasada rekabet gücünün artmasıyla ülke ekonomisinin gelişmesine beraberinde nitelikli işgücü avantajına,
4. Kaliteli hizmet sunumu ve kaliteli ürün, geliştirerek yaşam kalitesini yükseltmesi hedeflenmektedir (<https://www.myk.gov.tr/>).

MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin şüphesiz ülkemiz ekonomisine sağladığı kazançların yanında bireyler ve işverenler için avantajları bulunmaktadır. Aşağıda bireyler ve işverenler için bu avantajların neler olduğu açıklanmıştır.

2.1.3.10.1. Bireyler (İşçiler) İçin Avantajları

Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından verilen belgeler ulusal yeterlikler temel alınarak ölçme ve değerlendirme sonucunda alındığından bireylerin meslekte yeterli bir beceri ve deneyime sahip olduğunu ispatlamaktadır. Bu sayede kişilerin iş bulmasını kolaylaştıracaktır. Kişilerin mesleklerinde gelişmesine, ilerlemesine ve kariyer hareketliliği yine bu belge sayesinde mümkün olacaktır. Ulusal yeterlikler informel, yaygın eğitim süreçlerinden elde edinilen becerileri ve önceki öğrenmelerin tanınmasına olanak tanıdığı için bireyler kişisel gelişimlerine katkıda bulunacaktır (<https://www.myk.gov.tr>).

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi'nin sahiplerine kazandırdığı bir diğer avantaj Europass Sertifika Eki ile AB ülkelerinde serbest dolaşım iznini sağlayacak olmasıdır. Aşağıda Europass Sertifika Eki ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

2.1.3.10.2. Europass Sertifika Eki (SSS)

Europass ile Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine uygun yeterlilik belgesine sahip herkesin bu kapsamda; MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahiplerini, AB düzeyinde, iş arayan veya bir işe yerleşmek isteyen bireyleri yine AB düzeyinde eğitim almak isteyen veya bir üst eğitim görmek isteyen öğrencilerin yeterliliklerini göstermelerine ispatlamada yardımcı olan bir araçtır. Europass Sertifika Eki, AB ülkelerinde serbest dolaşım iznini sağlamakta aynı zamanda yetkinlik ve yeterliliklerde şeffaflığı da sağlayan bir formatta hazırlanmıştır (<https://europass.cedefop.europa.eu>).

Europass sertifika dokümanları sahip olunan sertifikaların Avrupa Birliği ülkelerinde resmi geçerlilik kazandırarak Uluslararası Belge niteliği kazandırmaktadır, Europass sertifikanın yasal dayanağına bakmakta olup, bu dayanağına sahip olmayan hiç bir kurum Europass onayı alamamaktadır.

Europass Sertifika Eki;

- 1- AB ülkeleri ile Europass'ı tanıyan ülkelerde kullanılmaktadır.
- 2- MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine ilişkin detaylı bilgiler ve yeterlilik birimlerine ilişkin öğrenme çıktılarını içermektedir.
- 3- Bireylerin sahip olduğu, bilgi beceri ve yeterliliklerini, özellikle ülke dışındaki işverenler veya kurumlar tarafından daha kolay anlaşılmasını sağlayan, uluslararası normlara göre hazırlanmış bir dokümandır.
- 4- Europass dokümanında MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinde yer almayan, ilgi mesleğe ait ulusal yeterliliklerle ilgili açıklayıcı bilgiler ve öğrenme çıktıları da yer almaktadır.
- 5- Europass dokümanı MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi yerine kullanılamaz, kişiye özel değildir ve denkliği garantilememektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu, ülkemizde Ulusal Europass Merkezi'dir. Europass Sertifika Eki'ne, Ulusal Europass Merkezi ve MYK internet sitelerinden ücretsiz erişmek mümkündür (<https://www.myk.gov.tr/>).

YÖK'e bağlı üniversitelerin yönetmeliğinde belirtilen Uygulama ve Araştırma Merkezleri (SEM), İŞKUR onaylı sertifika veren Mesleki Eğitim Kurs Merkezleri, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bağlı olarak; Özel kurs merkezleri, Halk Eğitimi Merkezleri, Hayat Boyu Öğrenme, Mesleki ve Teknik Öğretim vb. resmi olarak belge ve sertifika veren kurumlardır. Ancak bu kurumların verdiği belge ve sertifikaların yurt dışında geçerliliği bulunmamaktadır. Resmiyette geçerli bir Uluslararası sertifika olmaları için Europass onayı almaları gerekmektedir.

2.1.3.10.3. İşverenler İçin Avantajları

Ulusal yeterlilikler temel alınarak yapılan belgelendirme sayesinde işverenler aradıkları nitelikteki bireylere kolaylıkla ulaşabileceklerdir. Bu doğrultuda teşvik imkânlarından faydalanabileceklerdir. İşverenler bu belge ile işin gerekliliğinden anlayan, iş için gerekli bilgi ve beceriye sahip, değişen koşullara uyum sağlayan, iş planlamasının doğru bir şekilde yapan, rekabet gücünü arttırmakta deneyimli bireylere ulaşabileceklerdir. Buda beraberinde doğru insan kaynağı planlaması ile para ve zaman kaybının önüne geçecektir. Nitelikli işgücünün istihdamı, tüketicinin hizmet ve sunum kalitesinin artmasını sağlayarak doğrudan şirketin, firmanın, KOBİ'lerin beraberinde ülke ekonomisinin gelişmesini sağlayacaktır (<https://www.myk.gov.tr/>).

2.1.3.11. Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu

2015 yılında kabul edilen, “6645 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı”, “5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda” da önemli değişiklikler yaptı. Bu değişikliklerin en önemlilerinden biri şüphesiz çalışma ve iş dünyasını yakından ilgilendiren belge zorunluluğu getirilen meslekler olmuştur. Kanuna göre; “*Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde, tebliğlerin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda düzenlenen esaslara göre Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişiler çalıştırılmayacaktır.*” Şeklinde belirtilmiştir (<https://www.myk.gov.tr/>).

Mesleki Yeterlilik Kanunu'na göre; Mesleki Eğitim Lise Diploması, Üniversite ve Yüksekokul Diploması (mezun olduğu alanda çalışanlardan), Ustalık Belgesi, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi olanlardan mesleki yeterlilik şartı aranmaz. Aynı zamanda

Çıraklık ve Kalfalık belgeleri, mesleki eğitim kurslarından alınan belgeler, UMEM ve İŞKUR kurslarından alınan belgeler, MYK Kanunu kapsamında geçerliliği olmayan belgelerdir (<https://www.myk.gov.tr>).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının;

1. 25/05/2015 tarihli ilk tebliğde 40 meslek,
2. 24/03/2016 tarihli ikinci tebliğde 8 meslek,
3. 26/09/2017 tarihinde yayınlanmış olan üçüncü tebliğde 33 meslek,
4. 11/10/2018 tarihinde yayınlanmış 4.tebliğde 36 meslekte dâhil olmak üzere 117 meslekte belge zorunluluğu getirilmiştir.

Söz konusu tebliğlerin yayım tarihinden itibaren bir yıl sonra MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi olmayan çalışanlar bu mesleklerde çalıştırılmayacaktır. Teşvikten yararlanma şartlarını taşıyan, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi çalışanların, 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun kapsamında, sınav ve belgelendirme ücretleri İşsizlik Sigortası Fonundan sağlanmak üzere, Bakanlar Kurulunun yayımladığı tarifeye göre karşılanacaktır. Tarifede yer alan sınav ücreti, belirlenen limitin üstünde olması halinde, bu fark adaylar tarafından karşılanacaktır. Sınavda başarılı olmayan adayların sınav ve belgelendirme ücretleri işsizlik fonundan karşılanmayacaktır. İş müfettişlerince yapılacak denetimlerde kanuna göre belgesiz çalışan her bir çalışan için işveren veya işveren vekillerinden 500,00 TL idari para cezası kesilecektir (<https://www.myk.gov.tr>).

2.1.3.12. Mesleki Eğitim Merkezleri

Önceki öğrenmeleri tanınması ve belgelendirmesi kapsamında bireylere meslek edindirmeye yönelik eğitim hizmeti sunan bir diğer yaygın eğitim kurumu Mesleki Eğitim Merkezleridir (Mesleki Eğitim Kanunu, 2001). 3308 sayılı yasa kapsamında bulunan ve eğitimi Mesleki Eğitim Merkezlerinde yapılan 27 Alan, 142 dalda Önceki Öğrenmelerin tanınması ve denklik işlemleri gerçekleştirilmektedir. Belge ve bilgilere dayalı yapılan değerlendirme sonucunda Kalfalık veya Ustalık belgesi verilmektedir. Geçmişte bir mesleği icra etmiş ancak ilgili mesleğe ait herhangi bir mesleki eğitim belgesi olmayanlar çalıştığı mesleğe ait SGK sigorta dökümleri ve istenen diğer belgelerle birlikte en yakın Mesleki Eğitim Merkezine başvuru yapması gerekmektedir. İlgili merkezde yapılacak değerlendirme sonucuna göre Kalfalık ve Ustalık sınavlarına doğrudan girerek başarılı

olmaları halinde kısa sürede belge sahibi olabilirler. Bu işlemle, Milli Eğitim Bakanlığının 02.10.2017 tarihinde yayımladığı Önceki Öğrenmelerin Tanınması, Denklik Ve Ölçme Değerlendirme İşlemleri İle İlgili Usul ve Esaslara İlişkin Yönerge ile yapılmaktadır.

“30019 sayılı ve 2017 tarihi resmi gazetede yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları, Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile çıraklık eğitimi zorunlu eğitim kapsamına alınmıştır. Böylece 18 yaşını tamamlayan bireylerin mesleki eğitim merkezlerine kayıt yapturmalarının önü açılarak liseden mezun olma olanağı tanınmıştır. Mesleki Eğitim Merkezleri'nin zorunlu ortaöğretim kurumları içerisine alınmasından sonra çıraklık eğitimi, kalfalık ve ustalık eğitimine götüren programlar şeklinde düzenlenmiştir. Yönetmelik gereğince Mesleki Eğitim Merkez'i uygulamalarında yapılan değişiklikler şunlardır;

1. Sektörün ihtiyaç duyduğu alanlarda (iş, sağlık ve hizmet vb.) ulusal yeterlilik ve ulusal meslek standartlarına dayalı olarak nitelikli bireylerin yetiştirilmesini sağlamak için önlemler alınması,
2. Mesleki eğitim ve belgelerinin denkliğinin sağlanması,
3. Önceki öğrenmelerin tanınması ve belgelendirilmesi,
4. Bireylerin uygulanan programlarda girişimcilik eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile mesleki bilgi ve becerilerinin güncelleştirilmesi,
5. İş ahlakı, meslek etiği gibi sosyal ve çevresel sorumluluk bilinci, iş alışkanlığı kazandırılarak bireylerin istihdama kazandırılması.

18 yaşını dolduran adaylar yeni düzenleme ile Mesleki Eğitim Merkez'lerine kayıt yaptırabileceklerdir. Yine yönetmelik kapsamında Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim-öğretim yılı süresi 36 hafta olup, teorik ve pratik eğitimler birbirini tamamlayacak şekilde yürütülecektir. Bakanlıkça uygulanan proje ve protokoller kapsamında teorik eğitim süresi, uygulanan programın özelliğine göre değişkenlik gösterebilecektir. Ancak, genel olarak teorik eğitimler haftada en az bir, en fazla 2 gün olacak şekilde planlanacaktır. Bir önceki yönetmelikte "evli olanların kayıtları alınmaz, öğrenci iken evlenenlerin okulla ilişkisi kesilerek kayıtları açık öğretim okullarına gönderilir" hükmünün Mesleki Eğitim Merkezi öğrencilerine uygulanmayacağı karara bağlanmıştır (30019 sayılı, 26/03/2017 tarihli, Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik).

2.1.4. Avrupa Birliğinde Yeterliliklerin Tanınması

Küreselleşmenin etkileri, ekonomik ve sosyal hayatta değişikliklere sebep olurken Avrupa Birliği, bilgi toplumu oluşturmak ve ekonomik uyumluluğunu geliştirmek için “Hayat Boyu Öğrenme” ilkesinden hareketle çalışmalarını yürütmüştür. Kuşkusuz önceki öğrenmelerin tanınması, HBÖ` nün en önemli kısımlarından biridir. ÖÖT, HBÖ` nin temel adımı olduğu için altını çizmek gerekir. Tuschling, Engemann (2006) önceki öğrenmeleri, bireylerin bilgi ve becerilerini tanıyarak resmileştirilmesini sağlayan, modern refaha hazırlayan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Burada temel nokta bireylerin bilgisinin tanınması ve onların bilgi, beceri ve yeterliliklerini kullanmak üzere resmi olarak izin verilerek belgelendirilmesinin sağlamasıdır.

Avrupa Birliği Antlaşması`nın 8. maddesi, AB vatandaşlarının sahip oldukları bilgi, beceri ve yeterliliklerini kullanmak üzere üye ülkelerde serbest dolaşımını öngörmektedir. Özellikle, bu hareket özgürlüğü, bir çalışan olarak veya kendi hesabına çalışanların iş yapma hakkı ile gençlerin, öğrencilerin Avrupa Birliği ülkelerinde eğitim görme hakkı sağlar. Hareket özgürlüğü hakkının kullanılması, genellikle başka bir Avrupa ülkesinde elde edilen niteliklerin profesyonel veya akademik olarak tanınması şeklinde gerçekleşmektedir.

2.1.4.1. Profesyonel Tanıma

Profesyonel tanıma, ilgili mesleğin ev sahibi devlette uygulanıp uygulanmadığına bağlı olarak farklılık göstermekte olup herhangi bir ulusal düzenleme gerektirmemektedir. Avrupa Topluluğu mevzuatı, esas olarak tıbbi veya paramedikal sektörlerde, çeşitli ilgili mesleklere yönelik sektörel direktiflerin uygulanmasıyla birlikte, yeterliliklerin otomatik olarak tanınmasını sağlar. Diğer düzenlenmiş meslekler için, Avrupa Komisyonu yeterliliklerin tanınması için genel bir sistem oluşturan, 89/48 CEE ve 92/51 CEE olmak üzere iki direktif kabul etmiştir. Bu direktifler, tam yetkili kişilerin, başka bir üye devlette düzenlenmiş mesleği uygulamak için kendi ülkelerinde elde ettikleri mesleki niteliklerin tanınmasını sağlar. Ancak, bu iki yönerge, yeterliliklerin otomatik olarak tanınması için bir sistem oluşturmaz. Her üye devletin sınırlı sayıda düzenlenmiş meslekleri vardır. Bu meslekler ve erişim prosedürleri ile ilgili bilgiler iletişim noktasından ve direktiflerin uygulanmasına ilişkin bilgilerden elde edilebilir.

Söz konusu meslek ev sahibi ülkede düzenlenmezse, yeterliliklerin ve mesleki standartların onaylanması işverenin görevidir. Bununla birlikte, bireyler mesleki niteliklerini gerçek değerleriyle tanımada zorluklarla karşılaşabilirler ve niteliklerine uygun profesyonel bir iş bulmakta zorlanabilirler. Bu durumda ev sahibi ülkede ki bilgi merkezlerine başvurabilirler. Gerçekten de, her Avrupa ülkesinde ulusal bilgi merkezleri “Ulusal Akademik Tanınma Bilgi Merkezleri” ağı ile bağlantılı olarak veya bazı ülkelerde, sadece mesleki niteliklerin tanınması hakkında bilgi vermek üzere atanmış olan bilgi merkezleri, soruları cevaplamaya ve yeterliliklerin akreditasyonunu vermeye yetkilidir (<http://www.ciep.fr>).

2.1.4.2. Akademik Tanıma

Akademik tanıma; bir gencin veya öğrencinin, bireysel olarak veya hareketlilik için organize edilmiş bir programın parçası olarak, başka bir üye devlette bir eğitim kursunu üstlenmesini veya sürdürmesini sağlar. Akademik olarak yeterliliklerin tanınması, Avrupa Topluluğu Ders Kredi Transfer Sistemi'ne göre belirlenir. Çoğu Avrupa ülkesi, ileri eğitim kurumları kabul kriterlerinin belirlenmesinde ve karar verme konularında özerktir. Yine de, bazı ülkeler Belçika, Finlandiya, Lüksemburg, İspanya ve Yunanistan gibi ülkelerde yükseköğretim programlarına kabul için yetkili bakanlığın onayı gerekmektedir (<http://www.ciep.fr>).

2.1.4.3. Avrupa Bilgi Merkezleri

Bu merkezler, ilgili ülkelerde tanıma prosedürlerinin tüm yönleri hakkında öğrenme hareketliliğini yapan bireyler için yararlı bilgiler sağlamayı amaçlamaktadır. Bu bilgi merkezleri, akademik ve profesyonel tanıma hakkında bilgi edinileceği gibi ayrıca düzenlenmiş mesleklerin hangileri olduğu konusunda hizmet veren iletişim noktalarıdır (<http://www.ciep.fr>).

2.1.4.4. Önceki Öğrenmelerin Tanınması Fransa Örneği

Önceki öğrenmelerin tanınması sürecinde incelenecek belirli ülkelerden biri Fransa'dır. ÖÖT açısından Feutrie dört tür ülke sınıflandırması yapmaktadır. İlk olarak ÖÖT prosedürlerine, uygulama açısından başlamayan ülkeler, ikinci olarak ÖÖT prosedürleri düzenlemelerini tanımlayan ülkeler, üçüncü olarak ÖÖT konusunda sadece organize

prosedürleri olan ülkeler ve son olarak Fransa gibi 2002 yılından itibaren özel yasa çıkaran ülkeler şeklinde sınıflandırmaktadır.

Fransa HBÖ, politikalarına aşına olup, sürekli eğitim geleneğine sahip bir ülkedir. Öyle ki sürekli eğitim, Fransa Üniversitelerinin resmi misyonu haline gelmiştir. Fransa ÖÖT'nin tanınmasında, sürecin uygulanmasında ve öğrenmelerin akreditasyonu ile belgelendirmesinde AB'ne de öncülük etmektedir (Jallade, 2001; akt. Urhan, 2016).

Jallade (2001)' in vurguladığı gibi, Fransa'da HBÖ şu dört kritere göre şekillenmektedir;

- 1- HBÖ herkes için evrenseldir.
- 2- Müfredat, bireyin ihtiyaçlarına göre şekillenir.
- 3- Eğitim, zaman ve yer ile sınırlı olmadığı için, ödevlerin teslimatı esnekler.
- 4- Önceki öğrenmelerin tanınmasında yenilikçi değerlendirme ve sertifikasyon süreçleri izlenmektedir.

Fransa yönetimi, HBÖ kurslarına; bireylere gerek sosyal hayatın tanıtımında yardımcı olması, gerek çalışma hayatına ve ilk mesleğe başlayan bireylere rehber olması, iş değişiklikleri ile mesleki kariyerlerinde bireylere fayda sağlaması açısından çok önem vermektedir. HBÖ üniversite, belediye, özel sektör ve devlet tarafından finanse edilmektedir. Fransa'da HBÖ kapsamında elde edilecek ikincil yeterlikler teşvik edilmesi açısından ücretsizdir. Ancak hayat boyu öğrenme kapsamında elde edilecek ikincil yeterlilikler Fransa'da üniversiteler için ekstra maliyet anlamına gelmektedir. Bu maliyetleri aşağıya çekmek için, yetişkinlere 3 seçenek sunulmaktadır.

Bu seçenekler;

- 1- İşsiz olan bireyler devletten hibe desteği alabilmekte, karşılığında haftada 20 saat çalışabilmekte,
- 2- Tam zamanlı olarak haftada 30 saat derse devam etmeleri durumunda ücretli eğitim izni alabilmekte,
- 3- Son olarak eğitimleri yerel yönetimler, şirketler ya da yetkililer finanse etmektedir (Werguin, 2012).

ÖÖT Fransa'da yasal bir zorunluluktur. Kişiler, ÖÖT prosedürlerine başvurma hakkına sahiptir. Buna ek olarak Birleşik Krallık ve Norveç` te ÖÖT yasası bulunmakla

beraber Fransa`ya göre uygulanması nispeten daha zordur. Hatta 1980`lere kadar ÖÖT sistemi ve uygulamalarında Fransa`nın tek ülke olduğu bile söylenebilir (Valk,2009).

Gallacher ve Feutrie (2003), Fransa ÖÖT için önemli bir örnektir. Üniversiteler, ÖÖT prosedürlerini tanıma yetkisine sahiptir. 1985`ten beri tanıma süreci yasal düzenlemelerle güçlendirilmiş, ulusal bir sisteme sahiptir. Formel öğrenme sürecinin dışında kalan ve yetişkin eğitimi almak isteyen bireyler, çoğunlukla yükseköğretim kurumlarının hazırlık programları öncesinde gerekli bilgi ve becerileri kazanabilmek için destek almaları gerekmektedir. Örneğin, Fransa, İzlanda, Birleşik Krallık ve İrlanda gibi ülkelerde bu tür aday bireyler için özel öğrenme programları hazırlanmıştır. Özel öğrenme programları, öncelikle lise eğitimlerini tamamlamadan ayrılan bireyler ile kısa süreli eğitim veya mesleki eğitim almak isteyen öğrencileri hedef almaktadır. Çoğunlukla, bu tarz programlara girebilmek için herhangi bir kriter veya özellik aranmamaktadır. Ancak bazı durumlarda örgün eğitimin dışında kalma süresi ve yaş gibi ön şartları olabilmektedir. Örneğin; Fransa`da, başvuran adaylarda asgari 20 yaşında olmak ve en az iki yıl örgün eğitim sisteminin dışında olma şartı aranmaktadır. Uygulanan hazırlık programlarının süreleri çoğunlukla bir akademik yıl olarak planlanır. Programlarda başarı gösteren bireylere, yükseköğretime girişe olanak tanıyan sertifika verilir veya akreditasyon sağlanır.

2002`de Sosyal Modernleşme Kanunu ile VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) olarak bilinen özel bir tanıma sağlama süreci oluşturulmuştur. Tüm mesleki nitelikler, VAE ile elde edilebilmektedir. VAE ile yetişkin öğrencilerin informal öğrenme veya çeşitli durumlarda edinilmiş deneyimlerini resmileştirerek geçerli hale getirmektedir. Bir özel geçerlilik sağlama süreci olan VAE sürecine giriş için gereken asgari deneyim süresi üç yıldır. Örgün eğitim sisteminden edinilen yeterliliklerin geçerliliğinin sağlanması birkaç aşamadan oluşmaktadır.

Fransa portfolyo yöntemini kullanmaktadır. Diplomanın şartları doğrultusunda başvuran kişinin portfolyosu değerlendirilmektedir. Tanıma ve geçerlilik süreci bireyin niteliği kısmi ya da tam alması ile sonuçlanmaktadır. Geçerlilik sağlama sürecinde aday niteliklerle ilgili öğrenme çıktısı göstermezse, süreç sonlandırılmaktadır (Eurydice Türkiye Birimi, 2011).

Fransa`da ÖÖT prosedürleri ile ilgili ilk olarak 5 yıllık mesleki tecrübeye sahip olan bireyleri muaf tutmakta, diploma aramazken bunun yerine iş tecrübesi ile çalışma,

önceki öğrenmelerin tanınmasının ilk adımıdır. İkinci olarak mesleğe yönelik disiplinler birleştirilerek, müfredata yeni yeterlilikler dâhil edilmiştir. Örneğin, ÖÖT` ye yönelik mesleklerde mevcut disiplinlerde uzmanlaşmak, bilgisayar kullanımı, psikoloji, insan kaynakları, kalkınma, kişisel yönetim gibi disiplinler birleştirilerek, müfredata dâhil edilmiştir (Gendron, 2001).

Fransa`da önceki öğrenmelerin tanınması, diplomalar çeşitli olduğundan iki kritere göre sınıflandırılmaktadır. Yatay ve dikey olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. İlk tür olan dikey tanıma, mesleki yeterlilikler için gerekli olan eğitim-öğretim seviyesinin tespiti yapılır. İkinci kriter yataydır ve mesleki eğitim talep edilir. Yeterliliklerin sınıflandırılmasının temel amacı, eğitim ve istihdam arasında yeterli uyumu sağlamaktır. Fransa`da yeterlilikleri diplomaya çevirmek kolay gibi görünse de, bazı mesleklerde sürece bağlı olarak her zaman kolay olamamaktadır. İstihdam açısından, ilgili hedeflere göre bireylerin sahip oldukları nitelikler ile ulusal diplomalar, akreditasyon ve sertifikalandırma için bir komisyon oluşturulur. Ayrıca sistem evrensel olup, sertifikasyona dayalıdır (Bouder, 2003). Sonuç olarak Fransa`da deneysel öğrenme yada başka bir deyişle önceki öğrenmeler, bir öğrenme kaynağı olarak görüldüğünden, dolayısıyla bilgi ve beceriler akredite edilebilmektedir (Sanseau ve Ansort, 2013)

Fransa üniversitelerine kayıt yaptırabilmek için adaylardan “baccalauréat” adı verilen ya da bunlara eş değer bir yeterlilik belgesi istenmektedir. Bakalorya diploması olgunluk sınavı ya da lise bitirme sınavı anlamına gelmektedir. Öğrencilerin yeterlilik belgesi edinebilmeleri için bakalorya sınavında başarı göstermeleri gerekmektedir. Bakalorya sınavı haricinde bireylere bir seçenek daha sunulmuştur. “DAEU (Diplôméd' Accèsaux Études Universitaires)”, akredite olan üniversitelerce verilebilen ulusal bir yükseköğretim diploması ya da eş değer yeterlilik belgesidir. DAEU belgesini alabilmek için adayların asgari 20 yaşında olması gerekmektedir.

DAEU belgesi, bakalorya diplomasına sahip olmayan ve en az iki yıldır örgün eğitim sistemi dışında kalan bireyler için hazırlanmıştır. Bu tür diploma programları bir yıllık eğitimde sonuçlanmaktadır. Bu tür hazırlık programlarında adayın edindiği bilgi, becerilerin ölçülmesinin yanında genel kültürel farkındalığı da ölçmektedir. Eş değer yeterlilik belgesi, yazılı ve sözlü olarak yapılacak sınavlarda başarı gösteren adaylara verilmektedir. Bakalorya diploması ile DAEU eş değer yeterlilik belgesi aynı avantajları

sunmaktadır. DAEU A ve DAEU B olmak üzere iki tür eş değer yeterlilik diploması vardır.

DAEU A tür eş yeterlilik belgesi; adayları Fransızca, sosyal ve ekonomi bilimleri, iletişim, yönetim ve hukuk gibi disiplinlere hazırlarken;

DAEU B tür eş yeterlilik belgesi; öğrencileri tıp, diş hekimliği, fen, teknoloji, eczacılık, beden eğitimi ve çeşitli sağlık bilimlerine hazırlamaktadır (Örgün Eğitimde Yetişkinler: Avrupa'daki Politikalar ve Uygulamalar, 2011).

2.1.4.5. Fransa ve Türkiye Açısından ÖÖT'nin Karşılaştırılması

AB kurucu üyesi olan Fransa, ÖÖT ve HBÖ politikaları açısından başarılıdır. Öte yandan Türkiye aday ülke olarak ÖÖT ve HBÖ sistemlerinin geliştirilmesinde çok yeni ancak; sorunun önemi hakkında nispeten farkındalık sağlamaktadır. Her iki ülke HBÖ önemi ve karmaşıklığının farkındadır ancak yorumlamada ve uygulamada bazı farklılıklar vardır. Birincisi Fransa, yasal bir düzenleme geliştirmiştir. Türkiye'nin HBÖ mevzuatına ilişkin bazı girişimleri olmasına rağmen, hiçbir yasa mevcut değildir. Fransa özellikle HBÖ, yükseköğrenime önem vermekte, Türkiye mesleki nitelikler üzerine odaklanan yetişkin eğitimi üzerine bir sistem geliştirmeye çalışmaktadır. Fransa üniversiteleri, ÖÖT sistemini bilmekte ve yaygın olarak kullanmakla birlikte Türkiye üniversiteleri sisteme yabancıdır. Ayrıca, Fransa halkı informal öğrenme ile resmi olmayan öğrenmelerin tanınması fırsatlarından haberdarken Türkiye halkı HBÖ kavramı ve prosedürleri ile ilgili sınırlı bilgiye sahiptir. Sonuç olarak Fransa'nın HBÖ ve ÖÖT sisteminin uygulamaları Türkiye için örnek olabilir (Urhan, 2016).

2.1.4.6. Önceki Öğrenmelerin Tanınması Sistemi Kanada Örneği

Kanada'da önceki öğrenmelerin tanınması süreci, 1970'li yıllarda kolejlerin çalışmaları ile başlamıştır. Merkezi hükümet, sektör dernekleri ve meslek kuruluşları ÖÖT sisteminin geliştirilmesini desteklemektedir. Kanada 2004'te, bireylerin beceri eksikliklerini gidermek için önceki öğrenmeleri tanınması sistemini, çıraklık eğitim sistemine entegre etmiştir. 2005 yılında ÖÖT çerçevesinin hayata geçirilmesini sağlamak üzere, Önceki Öğrenmelerin Tanınması Merkezini kurmuştur. Bu merkez toplum tabanlı, kar amacı gütmeyen bir kurum olup, ÖÖT'yi teşvik etmek ve portföy geliştirmede eğitim sağlamak üzere kurulmuştur. 1994'ten bu yana Kanada hükümeti önceki öğrenmelerin

tanınması ve belgelendirmesi faaliyetlerini finanse etmektedir. Kanada hükümeti özellikle yabancı kimlikleri tanınması ve entegrasyonu için, işyeri becerilerini geliştirme şemsiyesi altında önceki öğrenmelerin tanınması için fon oluştururken, ÖÖT`yi işsiz ve iş arayan göçmenlerin bilgi, beceri ve yeterliklerini tanıma, tutumlarını belirleme, algılama potansiyellerini geliştirecek şekilde tasarlamıştır (CMEC 2007,akt. Conrad, 2008).

Kanada`da, bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinliklerini tanıma süreci bir dizi değerlendirme yöntemleri, sınavları, gösterileri, röportajları veya portföyleri içermektedir. Portföy, eğitimsel anlamda öğrenim aracı olarak kullanılmaktadır. Barrett ve Carney'e (2005) göre; portföy öğrencinin sahip olduğu deneyimsel ve informal öğrenmenin bir derlemesidir. Bireyin, süreç içerisinde değişimini ve gelişimini izlemek için kullanılan bir araçtır. Portföy sahiplerine yeteneklerini, bilgilerini, becerilerini veya performanslarını gösterme fırsatı verir. Bloglar, Wiki'ler, sohbet odaları, her yenilikçi iletişim cihazı, hatta cep telefonları bile öğrencilerin yeteneklerini somut ve kamusal yollarla ifade etmeye katkıda bulunan portföy araçlarıdır. Bloglar gibi kişisel portföyler, sahiplerinin isteklerini, başarılarını, düşüncelerini, sorgularını ve fikirlerini dış dünyaya göstermeleri için fırsat sunmaktadır. Kanada`da çalışanlardan da performans portföyü geliştirmeleri istenmektedir. Bu portföyler, çalışanların yeteneklerini ve başarılarını yansıtan belgeler olup aynı zamanda resmi belge niteliğinde de değerlendirilmektedir. Kanada`da göçmenler de performans portföyü geliştirebilmektedir (Barrett ve Carney, 2005). Kanada`da son zamanlarda E- portföy yükselişe geçen bir kavram olup bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliliklerin yada belgelerin derlenmesi anlamına gelen neredeyse her şeyi ifade etmektedir (Conrad, 2006).

2.1.4.7. Rusya`da Yaygın/ İnfomal Öğrenimin Doğrulanması

Yaygın ve informal öğrenme birbirinden farklı iki kavramdır. Yaygın öğrenme, işyeri deneyiminden alınan plansız ve yapılandırılmamış öğrenmeleri ifade ederken, informal öğrenmeler planlı öğrenmelerdir. Bu eğitimler, örgün eğitimin dışında olup resmen tanınmamaktadır. Bireylerin çalışırken elde ettikleri iş deneyimlerinden, pratik uygulamalardan daha çok şey öğrendiklerini bilinmektedir. Ancak, iş deneyiminden ve pratikte kazandıkları bilgi, beceri ve yetkinliklerini örgün eğitim sistemiyle ilişkilendirmek zordur. Bu nedenle belgelendirilmeyen bilgi, beceri ve yetkinliklerin tanınması veya aktarılması önem arz etmektedir.

Birçok ülkede, bilgi, beceri ve yetkinliklerin dönüşmesi, aktarılması ya da tanınması süreci başlamış olup, tanınma süreci geliştirilen sistemlerle, mümkün olmaktadır. “İnformal ve resmi olmayan öğrenme” terimi yaygın olarak kullanılan bir terim olmamakla birlikte, en sık kullanılan Avustralya, Güney Afrika`da, “önceki öğrenmenin tanınması”, ABD ve Kanada`da “öğrenmenin değerlendirilmesi”, ya da “önceki öğrenmenin değerlendirilmesi” şeklinde yorumlarken, Fransa, “deneyim”, İsveç ise “Validasyon”, Büyük Britanya “önceki eğitimin akreditasyonu” ifadelerini kullanmaktadır.

Rusya`da önceki öğrenmelerin tanınması sistemi için birtakım projeler geliştirilmekte olup, tam anlamıyla tanınma sistemi oluşturulamamıştır. VALERU, önceki öğrenmelerin tanınması sistemi projesidir. Yaygın/informal öğrenmenin tanınması sistemi, Rus Yükseköğretim, İnteraktif Medya ve Eğitim Teknolojileri (IMB) ve Tuna Üniversitesi Krems Bölümü tarafından, koordine edilmektedir.

Proje Avrupa Birliği ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Konseyi çerçevesinde geliştirilmektedir. Rus ve Avrupalı ortaklar ile birlikte dokuz üniversite ortaklığı ile Rusya Federasyonu Eğitim ve Bilim Bakanlığı, Avrupa ve iki Rus ağından oluşan bir konsorsiyumdur. Projenin önceki öğrenmelerin tanınması konusundaki ana yaklaşımı, işe dayalı öğrenme deneyimine dayanmaktadır. VALERU projesi, yaygın/informal öğrenmenin onaylanması, Rus yükseköğretim kurumlarının sürdürülebilir gelişimini sağlamak için mekanizmalar ve kaynaklar geliştirmeyi amaçlamaktadır. VALERU`nun ilk hedefi AB ve AB 2020`nin stratejik hedefleri ile uyumlu hale getirilmiş olan yaygın, informal öğrenmelerin tanınması ve hayat boyu öğrenmenin sağlanması için ulusal metodolojik temel geliştirmesi beklenmektedir.

Valeru`nun Amaçları

- 1- Öğrenenlere ve öğrenme programlarına ilişkin öğrenme çıktılarını nasıl bütünleştirecekleri üzerine odaklanarak, projenin yeterlilik çerçeveleri ve çalışma programlarının Rus Yükseköğrenimi ve iş dünyası arasındaki iş birliği için uygun hale getirilmesini sağlamak,
- 2- Rus Yükseköğrenimi ile Bologna sürecine bağlı olarak, yaygın/informal öğrenmenin onaylanması için bir platformun kurulmasını sağlamak,

- 3- Yaygın/ informal öğrenmenin, öğrenme çıktılarının onaylanması için, uzmanların eğitilmesi ve bu alanda uzman havuzunun oluşturulmasını sağlamak,
- 4- Yaygın/informal öğrenmenin tanınması için Rus Yükseköğretiminin pilot uygulamalarına başlanmasını sağlamak (<https://www.discuss-community.eu>).

Böylece VALERU projesi ile Rus Yükseköğrenimi sisteminde ve Rus işgücü piyasasındaki gereklilikleri temel alan ve Avrupa yaklaşımlarına dayanan yaygın/informal öğrenmenin geçerliliğinin doğrulanması için metodolojik bir temel sağlaması amaçlanmakta, tüm paydaşlar (hükümet, vatandaşlar, üniversite, şirketler) arasında farkındalık yaratması beklenmektedir.. VALERU, Avrupa ve Rusya Yükseköğrenimleri ile yaygın/ informal öğrenimin tanınması sürecinde, KOBİ ve profesyonel birlikler arasında güçlü bir işbirliğini de zorunlu kılmaktadır (www.valeru.eu).

Önceki öğrenmelerin tanınması sistemi amacıyla geliştirilen VALERU projesi hakkında, proje ortaklarının görüşleri şöyledir;

"Proje, Rus Yüksek Öğreniminde, resmi olmayan/gayri resmi öğrenmenin onaylanması için mekanizmalar ve insan kaynakları oluşturmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla öğrenci merkezli olma anlayışından hareketle, bir kurumun duvarlarının dışındaki bir bireyi öğrenmeyle bütünleştirmeyi düşünmek, değişen yaşam yörüngelerinin basit gerçeklerini ciddiye alındığı anlamına gelmektedir. VALERU projesi, farklı bölgelerden, farklı deneyimlerden gelen bireyler için, mükemmel bir fırsat sunmaktadır. Proje öncelikle Rus Yükseköğretim içinde önceki öğrenmelerin tanınması sürecine yönelik doğrulama yaklaşımları geliştirmek için tasarlanmıştır. Bu proje sayesinde yaşam boyu öğrenme becerilerini kazanan bireyler, ekonomik olarak nasıl aktif hale geleceklerini öğrenme şansını da elde etmiş olacaklardır. VALERU projesini, önceki öğrenmeyi tanıma konusunda uzun yıllara dayanan deneyimlere de katkıda bulunacağına inanılmaktadır. Proje, Rusya Federasyonu Yüksek Öğretimi açısından, önem teşkil etmektedir. Belgelendirme sistemlerinin geliştirilmesi yoluyla informal eğitime güçlü bir şekilde odaklanarak, informal eğitim uygulamalarına genel bir bakış da sunmaktadır. VALERU projesi, Avrupa ve Rusya ortaklığıyla, konsorsiyumun kurulmasını vesile olarak, projenin sonuçların yükseköğrenim dünyasına çok önemli bir katkı sağlayacağına inanılmaktadır." (<https://www.discuss-community.eu>).

Sonuç olarak, HBÖ' nün eğitim ve dolayısıyla istihdam için önemli bir araç olduğu görülmüştür. Öğrenmede farklı yöntemlerin dikkate alınması ve beceri, yetkinlik ve yeterliliklerin bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir. Dahası, kimi farklılıklar olsa da, başarılı örneklerin incelenmesi, yeni sistemler geliştirme hususunda Türkiye için yol gösterici olacaktır.

2.1.5. Türkiye'de Örgün Eğitim Dışında Belgelendirme Faaliyetinde Bulunan Kurum ve Kuruluşlar

2.1.5.1. Halk Eğitimi Merkezlerinin Belgelendirme Faaliyetleri

Türkiye'de 1953'ten beri yaygın eğitim hizmeti veren kurumların başında gelen Halk Eğitimi Merkezlerinin başlıca amaçları arasında yetişkin eğitimi gelmektedir. Halk eğitimi merkezleri buldukları il veya ilçelerdeki Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı olarak hizmetlerini yürütmektedirler. Kurumun, yönetim, görev ve sorumlulukları ile işleyişi 3308 sayılı ve 11/04/2018 tarihli, Millî Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği'ne göre belirlenmektedir (Duman, 2007, 224, akt. Ata, 2016, 25)

Halk Eğitim Merkezleri Türkiye'de yaygın eğitim faaliyetleri alanında en geniş teşkilatlanmış kurumdur. Halk eğitimi merkezlerinde kurslar; meslekî ve teknik kurs programları, yetişkinlere yönelik okuma-yazma kursları ve sosyal ve kültürel kurslar olmak üzere üç bölüme ayrılmaktadır.

Sosyal ve Kültürel Kurslar: Bireyleri bir üst öğrenime hazırlamak, toplumun kültürel seviyesini yükseltmek, günümüz değişen koşullarına ve teknolojiye uyum sağlamalarını kolaylaştırmaya yönelik sosyal, kültürel ve sportif kursları kapsamaktadır.

Yetişkinlere Yönelik Okuma-Yazma Kurs Programları: Yetişkin bireylere eksik öğrenmelerini tamamlama ve okuma-yazma bilmeyen bireylerin eğitimlerini kapsamaktadır.

Mesleki ve Teknik Kurs Programları: İş dünyasının beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda piyasanın niteliklerine uygun meslek elemanını yetiştirmeye yönelik kurslar ile kişilerin boş zaman ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki bilgi beceri kazandırmak veya geliştirmek amaçlı kursları kapsamaktadır (HBÖ Kurumları Yönetmeliği, 2018).

Türkiye'ye özgü kuruluşlar olan Halk Eğitim Merkezleri örgün eğitim sisteminde okuma imkânı olmayan bireyler için ikinci şans okulları olmakla birlikte dinamik yapıları

itibariyle çok hızlı organize olma kabiliyetine sahip kuruluşlardır. Yaygın eğitim konusunda her alanda ihtiyaç duyulan sosyal ve kültürel, sportif, sanatsal, mesleki ve teknik amaçlı eğitim etkinliklerini en hızlı ve en kısa sürede düzenleyebilme gücüne sahiptir (Yıldırım, 2009, akt. Özkorkmaz, 2016, 34).

Kurumsal kültüre sahip olan HEM'ler belgelendirme işlemlerini e-yaygın otomasyon sistemi üzerinden gerçekleştirmektedir. Öğretim programları modüler programlar şeklinde hazırlanmıştır. Öğretim programlarında uygulanacak programın dayanağı, kursiyerlerin programa giriş koşulları, görev alacak eğitimcilerin niteliği, programın amaçları, programın uygulanmasına dair açıklamalar, programın kredisi, süresi ve içeriği, ölçme ve değerlendirmeyle ilgili esaslar, programın uygulanmasına dair araç ve gereçler ile belgelendirme dair bilgiler yer almaktadır.

Kursiyerlerin, kurs programında başarı göstermeleri halinde, kurs tamamlama ya da bitirme belgesi verilmektedir. Kursiyerlerin talep etmeleri halinde not döküm çizelgesi ile Europass Sertifika Belgesi de verilmektedir (<http://hbogm.meb.gov.tr>).

2.1.5.2. Olgunlaşma Enstitüleri ve Turizm Eğitim Merkezleri

Döner sermaye işletmesi olan Olgunlaşma Enstitüleri, Mahalli Türk El Sanatları ve Türk Giyimi gibi alanlarda araştırma-geliştirme faaliyetleri yaparak, yaşatılması faaliyetlerini yürüten, meslek sahibi olmak isteyen bireyler ya da mesleki bilgi ve beceri ve yeterliliklerini geliştirmelerine olanak sağlayan yaygın eğitim kurumudur. 2 yıl devam zorunluluğu olup, 11 ilde 12 enstitü ile faaliyet göstermektedir. Olgunlaşma enstitülerini başarıyla tamamlayanlara "Meslek Lisesi" diplomasıyla birlikte ustalık belgesi ve bağımsız İş yeri Açma Belgesi'de verilmektedir (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2008, 2).

Turizm Eğitim Merkezleri, servis, mutfak, kat hizmetleri, animasyon, turizm işletmeciliği, seyahat acenteliği gibi alanlarda, sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştiren ve turizm alanında eğitim almak isteyen yetişkinlere eğitim veren yaygın eğitim kurumudur (Kenar, 2009, 3).

2.1.5.3. Mesleki Eğitim Merkezleri

Mesleki eğitim merkezleri; kalfalık ve ustalık eğitimi ile mesleki ve teknik kurs programlarının uygulandığı eğitim kurumlarıdır. Mesleki eğitim merkezlerinde amaç, usta çırak ilişkisi yoluyla, teorik ve uygulamalı eğitimlerle, bireylere kalfalık ve ustalık unvanı

kazandırarak meslek edindirmektir. Mesleki eğitim merkezine 18 yaşını bitirmiş olanlarda kayıt yaptırabilir. Öte yandan bireyler mesleki eğitimlerini, okulda değil sahada işletmelerde almaktadırlar.

2.1.5.4. Pratik Kız Sanat Okulu

16 meslek dalında 224 çeşit kurs programı ile yetiştirici ve tamamlayıcı eğitimler veren bu kurumlar, bağımsız olabildikleri gibi kız meslek liselerine bağlı olarak ta faaliyetlerini yürütmektedir. Yaygın eğitim kurumu olan Pratik Kız Sanat Okulları, en az ilkokul mezunu kadınlara, mesleki eğitim vermektedir (Kenar, 2009, 3).

2.1.5.5. Açık Öğretim Kurumları

Açık İlköğretim (Ortaokulu) Okulu, yurt içi ve yurt dışındaki vatandaşlara, uzaktan eğitim ile öğrenimlerini tamamlama olanağı sağlayan kurumlardır. Mecburi örgün eğitim yaş sınırını aşan bireyler ile ilköğretimi tamamlamayan yetişkinler bu okullara kayıt yaptırabilmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı Açık Öğretim Ortaokulu Yönetmeliği).

Açık Öğretim Lisesi, ilköğretimi tamamlayan, herhangi bir sebeple orta öğretime devam etmeyen, ayrılan veya mezun olup farklı alanlara geçmek isteyen bireylere hizmet vermektedir. Yaş ile ilgili bir sınır olmayıp ilköğretimi tamamlayan bireyler başvurabilmektedir (Açık Öğretim Lisesi Yönetmeliği, 2005).

Mesleki ve Teknik Açık Öğretim Okulu, bir meslek edinmek isteyen veya mesleğinde ilerlemek isteyen, ilköğretimi tamamlayan bireylere, uzaktan eğitim imkânı ile meslek kursları ya da sertifika programları hizmetlerini yürüten kurumlardır. Kurs ya da sertifika programında başarı gösterenlere sertifika ya da belge verilmektedir (Millî Eğitim Bakanlığı Meslekî Açık Öğretim Lisesi Yönetmeliği).

2.1.5.6. Özel Yaygın Eğitim Kurumları

Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri, öğrenci etüt eğitim merkezi, özel yaygın öğretim kurumları, özel dershaneler, özel motorlu taşıt sürücüler kursu, çeşitli kurslardan oluşmaktadır.

2.1.5.7. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

Yaygın eğitim politikaları ile iş piyasasının beklentilerinin uyumlulaştırılmasından sorumlu olan İŞKUR aynı zamanda iş ve işçi bulmaya aracılık eden Sosyal Güvenlik

Kurumu'nun ilgili kuruluşudur. Kadınlar başta olmak üzere, engelliler, hükümlüler, işsizle ilgili sektörde aktif çalışan bireylerde dâhil olmak üzere istihdam garantili işgücü yetiştirme kursları, mesleki rehabilitasyon hizmetleri ve sanayide eğitim seminerleri adı altında değişik mesleki eğitim etkinliklerinde bulunmaktadır (Alabaş, 2007, 81).

İŞKUR görevlerini özel kuruluşlarla ve kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği içinde yerine getirmektedir. 25/06/2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu yasal bir çerçeveye kavuşarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

İŞKUR' un Görevleri

- İşgücü piyasasında işsizliği önleyerek, istihdama katkılar sağlamak,
- Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların çalışma hayatı istihdam ve iş gücü ile ilgili kararlarını yakından takip etmek,
- İş arayan bireylere, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti vermek, verdirmek,
- İş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda meslek analizleri yapmak ve yaptırmak,
- İşgücü piyasası verilerini derlemek, analiz etmek, yayınlamak,
- İşgücüne eğitim seminerleri ve kurslar vermek,
- İşgücünü gerek yurt içi gerekse yurt dışında uygun pozisyonlara yerleştirmek ve iş bulmak,
- Sektörün ihtiyaç duyduğu iş gücünü yetiştirmek, mesleki eğitim ve iş gücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak,
- İstihdamda aktif olarak çalışanlara eğitim seminerleri düzenlemektir,
- İstihdam oluşturmak amacıyla meslek edindirme kursları düzenlemek,
- Kurslarda yetişen bireyleri ihtiyaç duyulan sektörlerde istihdam ettirmek,
- İşgücünün istihdam olanaklarını artırmaya yönelik programlar düzenlemek,
- İşini kaybeden bireylere geçici bir süre sigorta ve gelir desteği sağlamak,
- Özel istihdam bürolarına ilişkin verilen görevleri yerine getirmek,

- Engelli, hükümlü, terör mağduru, kadınlar gibi dezavantajlı grupların istihdamını sağlamak, takip etmektir (www.iskur.gov.tr).

2.1.5.8. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı kısaltılmış adı ile KOSGEB 1990 yılında kurulmuştur. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın ilgili kamu kuruluşudur. İşlerini kurmak üzere olan ya da kurmuş bireyler kurumun hedef kitesidir. Mali ve yönetsel konular, teknik ve idari konularda iş başı eğitimler verildiği gibi laboratuvar ve sınıf ortamlarında kurslar düzenlenmektedir. Ekonomiden ileri düzey mesleki yabancı dil eğitimine, kimyadan bilgisayar teknolojileri, kalite güvence sistemlerinden çevreye kadar geniş bir yelpazede kurslar düzenlenmektedir.

KOSGEB'in Amaçları

1. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin, ülke ekonomisindeki payını ve etkililiğini arttırmak,
2. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin, sektörde yer alan işletmelerle rekabet güç ve düzeylerini yükseltmek,
3. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin, sanayiye entegre olmasını sağlayarak ekonomik gelişmelere uyumlulaştırmak,
4. Teknoloji yönelimli, katma değeri yüksek KOBİ'leri teknoloji geliştirme merkezleri aracılığıyla, destekleyip teşvik etmek ve geliştirmek,
5. Girişimcilik kültürünün geliştirmek, yaygınlaştırmak başlıca amaçlarından (KOSGEB Kurulması Hakkında Kanun).

2.1.5.9. Sürekli Eğitim Merkezleri (SEM)

Günümüzde iyi yetişmiş, nitelikli işgücünün öneminin artması sonucu, yükseköğretim kurumlarından daha çok şey beklenmektedir. Elit eğitimden, esnek programlarla kitle eğitimine yönelmesi üniversitelerden toplum tarafından beklenmektedir. Ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda işgücünü şekillendirme ve nitelikli işgücünü karşılama sorumluluğuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Yaşam boyu devam eden eğitim sürecinde belirli dönemler, farklı değişkenler ve farklı ölçütlere göre önem kazanabilir. Bu dönemlerde birey, yaşam boyu

eğitim kapsamında davranışlarında istenilen değişiklikleri sağlama, yeni davranışlar kazandırma amacına yönelik eğitim alır. Bu eğitimlerle, örgün ve yaygın mesleki eğitim faaliyetlerinin bütünleştirilmesi, meslek standartlarının oluşturulması, sürekli mesleki eğitim ile üniversitelerin yaygın eğitime yönelmesi hedeflenmektedir. Bu gelişmeler ışığında ülkemizde yükseköğretim kurumları “sürekli eğitimi herkes için erişilebilir kılma” ilkesiyle Sürekli Eğitim ve Araştırma Merkezleri kurmaya başlamışlardır. Sürekli Eğitim Merkezleri üniversitelerde uygulanan akademik programlardan farklı olarak daha esnek ve kısa süreli, az maliyetli programlar uygulayarak toplumda ki her bireyin katılımı hedeflemektedir. Bu merkezlerde toplumun sürekli eğitim ihtiyacını karşılamak üzere yürütölen eğitim faaliyetlerinde;

- 1- Ülke ve bölgenin ihtiyaçları doğrultusunda kalkınmaya katkısı olacak alanlarda meslek kazanmak,
- 2- Kamu ve özel kuruluşların çalışanlarına yönelik talep ettiği alanlarda eğitim ihtiyaçlarını karşılamak,
- 3- Toplumun her kesiminden gelen bireylerin kişisel gelişim ihtiyaçlarını karşılamak,
- 4- Mesleklerle ilgili olarak bireylerin bilgi, beceri yeterlilik düzeylerini geliştirmek,
- 5- Değişen koşullara bağlı olarak bireylere yeni mesleki beceriler kazandırmak hedeflenmektedir (Arslan, 2008, akt. Bulut).

Türkiye’de devlet ve vakıf üniversitelerinin bünyesinde kurulan bu merkezler aynı amaca yönelik aynı hukuki dayanakla değişik isimler altında faaliyetlerini yürütmektedir. Bu merkezler;

1. Sürekli eğitim merkezi,
2. Sürekli eğitim uygulama ve araştırma merkezi,
3. Yaşam boyu eğitim merkezi,
4. Enformatik sürekli eğitim merkezi,
5. Sürekli eğitim ve gelişim merkezi gibi isimler altında rektörlüğe bağlı olarak yapılanmıştır (Kılıklı, 2008).

Başlangıçta birkaç üniversitede bu merkezler varken, bugün devlet ve vakıf üniversitelerinden birçoğunda sürekli eğitim merkezi kurulmuş ya da kurulma çalışmaları devam etmektedir. “2547 sayılı Yükseköğretim Yasası’nın 2880 sayılı Yasayla değişik 7/d maddesi”, Sürekli Eğitim Merkezlerinin yasal dayanağıdır. Bu madde gereği SEM’ ler,

rektörlüklere bağlı uygulama ve araştırma merkezi statüsünde kurulmuştur (2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu).

Sürekli Eğitim Merkezleri düzenlediği kurs programları, eğitim programları, konferans ve seminerler sonunda bireylere başarı belgesi ya da katılım belgesi ile belgelendirmektedir. Sürekli Eğitim Merkezlerinin eğitim ya da kurs programları faaliyetlerini; sertifika programları, kurum veya kuruluşlara özgü özel eğitim programları ve kısa süreli programlar ve seminerler olmak üzere 3 başlıkta yürütmektedir.

- 1- **Kısa Süreli Programlar:** Üniversiteler himayesinde yürütülen kurs programları olup süresi en çok 60 saattir. Sınavlarda başarılı olan ve devam şartı sağlayan katılımcılara “başarı belgesi” verilirken, sınavlarda başarısız olan ancak devam şartını sağlayan katılımcılara da “Katılım Belgesi” verilmektedir.
- 2- **Kurumlara Özel Eğitim Programları:** kamu ve özel kurumların kendi çalışanlarına yönelik yürütülen eğitim programlarıdır. Bu programların süreleri, içerikleri esnek olup, içerik ve süreleri ilgili kuruluşun gereksinimleri doğrultusunda, kuruluşun yetkilileri ve Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü’nün ortak kararları doğrultusunda hizmetler yürütülmektedir. Eğitim programı sonunda "Katılım Belgesi" ya da "Başarı Belgesi" verilmektedir.
- 3- **Sertifika Programları:** Standart ders planına bağlı olarak, süreleri 60 saatten fazla olan, uzmanlık gerektiren alanlarda yürütülen programlardır. Sınavlarda başarı gösteren bireylere ilgili uzmanlık alanına göre “Uzmanlık Sertifikası” düzenlenmektedir (www.gelisim.edu.tr).

Sürekli Eğitim Merkezleri yönetmelik ve uygulama esasları incelendiğinde standart ve genel mesleki belgelendirme sistemi bulunmamaktadır. Uygulanan kurs programlarının süreleri, içerikleri Sürekli Eğitim Merkezleri arasında değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda Sürekli Eğitim Merkezleri uygulanan kurs programlarında koordinasyon, müfredat bütünlüğü ve devamlılık gerekmektedir. Aynı zamanda belgelerin geçerlilik düzeyleri tartışmalı olduğundan SEM’ler tarafından verilen belgeler, bazı kamu kurum ve kuruluşları tarafından kabul görmemektedir. Rektörlüğe bağlı olarak yapılan ve aynı amaca yönelik faaliyet gösteren bu merkezlerin birbirleriyle iletişimi oldukça düşük, kendi birikimlerini diğer merkezlerle paylaşımı ve ortak çalışma yapma çabaları ise yok denecek kadar azdır. Ancak son yıllarda bu merkezlerin hem ulusal boyutta kendi aralarında, hem

de EUCEN (Avrupa Üniversiteleri Sürekli Eğitim Ağı) arasında etkileşimi başlamıştır (Bulut, 2009).

Ulusal boyutta Sürekli Eğitim ve Yaşam Boyu Eğitim Merkezlerinin Yöneticilerinin girişimleri sonucunda Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri Konseyi, Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri (TÜSEM), Konseyin toplantıları sonucunda, konseye paralel olarak çalışma yürütmesi amacıyla, Üniversiteler Sürekli Eğitim Derneği (ÜNİSED) kurulmuştur. Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri Konseyi, 2010 yılında, Sürekli Eğitim ve Yaşam Boyu Eğitim Merkezlerinin Yöneticilerinin girişimleri sonucunda Üniversite Rektörlüklerinin izni ile kurulmuştur. 5 yıllık bir süre sonunda, TÜSEM' e üye üniversite sayısı 107 'ye ulaşmıştır.

İzmir Ege Üniversitesinin koordinesinde 30 Nisan-1 Mayıs 2010 tarihlerinde düzenlenen "Ulusal Sürekli Eğitim Merkezleri Toplantısı'nda SEM'ler Birliği Konseyi oluşturulması kararı alınmıştır. 2010 yılının Aralık ayında, Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri (TÜSEM) Konseyi, 27 Üniversite Rektörünün yetkilendirdiği 37 temsilcinin katılımı ve oy birliği ile ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezinde düzenlenen toplantıda kuruldu. Yönerge kapsamında, 7 kişiden oluşan Yürütme Kurulu oluşturulmuştur. Faaliyetlerini planlamak, koordine ve icra etmek 2 yıllık süre tanınmıştır. Konsey kuruluşundan günümüze kadar her yıl 2 defa olmak üzere toplam 10 toplantı gerçekleştirmiştir. TÜSEM' in kuruluş, görev, yetki ve çalışma esasları ile Konseyin yapısı ve işleyişi ile ilgili hususları 7 Haziran 2011'de yayınlanan TÜSEM Konseyi Yönergesine göre düzenlenmektedir. TÜSEM Konseyi, Türkiye ve KKTC Üniversitelerinin Sürekli Eğitim Merkezleri ve nitelikleri itibariyle SEM faaliyeti yürüten merkezlerin Müdür, Bakan veya direktörlerden oluşmaktadır (www.tusemkonseyi.org.tr).

TÜSEM Konseyinin kuruluşunun temel amacı;

- SEM'ler de verilmekte olan eğitimlerin Ulusal, Avrupa ve Uluslararası kalite ve standartlarda verilmesine katkı sağlamak,
- Bu yönde yapılacak her türlü çalışmaya ve projelere destek sağlamak
- Mali ve bürokratik sorunlarının yetkili merciler karşısında tek elden güçlü şekilde temsil edilerek çözümlenmesini sağlamak,
- Ortak proje önerilerinde bulunmak, ortak eğitimlerin düzenlenmesinde koordinasyon görevini üstlenmek,

- Tüm eğitim programları için akreditasyon, değerlendirme, belgelendirme ve bilgilendirme çalışmaları yaparak Sürekli Eğitim Merkezlerinin daha aktif, daha yaygın ve daha kaliteli eğitim veren kurumlar haline getirilmesini sağlamak
- Ülke genelinde Üniversitelerin Sürekli Eğitim ve Yaşam Boyu Öğrenim Merkezlerinde belirli standart ve kalitede ortak eğitimlerin düzenlenmesini koordine etmek,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmaktır (www.tusemkonseyi.org.tr).

Türkiye Üniversiteler Sürekli Eğitim Merkezleri (TÜSEM) Konseyi toplantıları sonucunda, konseye paralel olarak çalışma yürütmesi amacıyla 17 Aralık 2010 tarihinde dernek kurulmasının gerekliliği ortaya konmuş ve 22.12.2014 tarihinde 8 kurucu ile Üniversiteler Sürekli Eğitim Derneği (ÜNİSED) kurulmuştur. Derneğin temel amacı, Sürekli Eğitim Merkezlerinde düzenlenen eğitim programları için akreditasyon, değerlendirme ve bilgilendirme çalışmaları yaparak daha aktif ve kaliteli eğitim vermek, malî ve bürokratik sorunlarının yetkili merciler karşısında tek elden güçlü şekilde temsil edilerek çözümlenmesini sağlamaktır (<http://www.unised.org.tr>).

LİTERATÜR İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Mesleki ve teknik eğitim ve önceki öğrenmelerin tanınması sistemi ile ilgili Türkiye’de yapılan araştırmalar ve yurtdışında yapılan araştırmalar alt başlıklarıyla verilmiştir.

2.2.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Mısırlı (2002), “Turizm Sektöründe Meslek Standartları ve Mesleki Belgelendirme Sistemi (Sertifikasyon)” adlı makale çalışmasında; Türkiye ekonomisine katkısının büyük olduğu turizm sektöründe eğitim ve istihdam arasında bir takım sorunlarla karşılaşılmıştır. Turizm sektörü çok sayıda birbirinden farklı mesleklerin icra edildiği kuruluşlardır. Meslek standartlarının belirlenip, mesleki belgelendirme ve sınav işlemlerinin, devlet, işçi, işveren, temsilcilerinin katılımıyla kurulacak bir kuruluşun turizm sektöründeki sorunlara çözüm oluşturacağı bir sertifikasyon modelini önermiştir.

Gülcan (2003), “Avrupa Birliği’ne adaylık sürecinde AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Türkiye Eğitim Sistemi’nin yapısal sorunları nelerdir?” adlı makalesinde Türkiye'nin Avrupa Birliği’ne adaylık sürecinde, Türkiye Eğitim Sistemi'nin yapısal sorunlarını saptamak ve bu sorunlara çözüm olmak üzere geliştirilen Türkiye Eğitim Sistemi Avrupa Birliği Yapısal Uyum Modeli’nin ilgililerin görüşlerine göre uygulanabilirliğini sınamayı amaçlamıştır.

Araştırmanın sonuçları özetle şöyledir:

1. Türkiye Eğitim Sistemi Avrupa Birliği ülkeleri eğitim sistemlerine göre daha merkezîyetçi bir yapıya sahiptir; Bakanlık birimleri arasında görev örtüşmesi vardır; taşra birimlerine yetki devri yapılması halinde ihtiyaçtan fazla birim vardır.
2. Önerilen modelde Bakanlık taşra örgütünün daha geniş yetkilerle donatılması; 124 eğitim yönetiminde il, bölge ve okul düzeyinde geniş katılımlı yönetim kurullarının oluşturulması; eğitim personelinin yetiştirilmesinde ve istihdamında, performansa göre değerlendirme, iş başında, sürekli yetiştirme ve uzmanlaşma olması desteklenmiştir.
3. Eğitim personelinin sözleşmeli istihdamı ile eğitim personelinin kariyer basamaklarına ayrılması önermesi, araştırmaya katılanlarca desteklenmiştir.

Tuncer ve Taşpınar (2004), Avrupa Birliği'nde Eğitim ve Mesleki Yönelimler adlı makale çalışmalarında; AB, örgün ve yaygın eğitimin gereksinimleriyle ilgili olarak gelecek yüzyıl için hedefler belirlenmiştir. Bu hedeflerin başında, gelecek nesillerin karşılaştıkları problemleri önceden tahmin ederek çözüm üretmek, üye ülkelerin bilgi potansiyellerini geliştirmek ve arttırmak, karşılaşılan sorunların çözümüne yardımcı olmak gelmektedir. Bu çalışmada AB ve Türkiye'deki eğitim yönelimleri karşılaştırılmış ve bu karşılaştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir;

1. AB ve Türkiye arasında eğitim hareketliliği açısından, öğrenci ve öğretim görevlilerinin faydalanması konusunda daha fazla çaba sarf edilmelidir.
2. Mesleki eğitim sisteminin modernizasyonu yapılmalıdır.
3. AB'nin yararlı olabileceğini düşündüğümüz programlarından, çalışmalar yapılmalı ve kişi ve kuruluşları bu çalışmalar doğrultusunda organize etmek,
4. Mesleki standartların belirlenip, mesleki yeterliliklerin tanınması için sınav ve belgelendirme sistemi çalışmalarına başlanıp, iş gücünün uluslararası tanınırlığının sağlanması,
5. Yükseköğretim programlarının AB odağında eğitim süreleri ve programlarının denkliği konusunda adımlar atılmalı,
6. Akreditasyon sağlama çalışmaları yapılmalıdır.

Binici ve Arı (2004), "Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar" adlı makalede; mesleki eğitimin okulöncesinden başlayarak yönlendirilip, öğrencilerin yeteneklerine göre okul türlerine yerleştirilmesi gerektiğini tespit etmişlerdir. Mesleki eğitimde, okul, aile ve öğrenci işbirliğinin önemi vurgulanmıştır. Genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye'nin bu gücü lehine çevirerek, diğer ülkelerle rekabet edebilmelidir. Dünyadaki değişik mesleki eğitim uygulamaları model alınarak mesleki ve teknik eğitimde revizyona gidilmelidir.

Tuncer'in (2006), "Mesleki ve Teknik Eğitimde Meslek Standartları ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecindeki Yeri ve Önemi (Motor Yenileştirmeci Meslek Alanı Örneği); adlı makalesindeki amaçları; Türkiye'de meslek standartları konusunda yapılan çalışmaları belirlemek ve yapılan bu çalışmaları Avrupa Birliği'ne uyum açısından değerlendirmek ve motor yenileştirmeci meslek standardının, meslek lisesindeki öğretmen, öğrenci ve usta öğreticiler açısından durumlarını belirlemektir.

Araştırmada özetle şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Uygulama eğitimlerini işletmelerde yapan öğrenciler, mesleki yeterlilikler açısından kendilerini yeterli bulmuşlardır.
2. Uygulama eğitimlerini okullarda yapan öğrenciler, ilgili becerilerde kendilerini genellikle daha yeterli olarak nitelemişlerdir.
3. Öğretmen ve usta öğreticiler kısmen yeterli, az yeterli düzeyinde görüş belirtmişlerdir.
4. Özellikle ileri teknoloji gerektiren araç-gereçlerin temin edilmesinde büyük sorunlarla karşılaşıldığını ve çoğu kez temin edilmediği tespit edilmiştir.

İşler (2006)'in "Avrupa Birliği İle Uyum Sürecinde Türkiye'deki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Siteminin Avrupa Birliği'ne Uygunluğu" adlı doktora tezinde; Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarından otomotiv bölümünün sorunlarını ortaya koymak için literatür taraması yapılmış ve araştırma sonuçlarına göre Avrupa Birliği'ne uygunluk düzeyi karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre;

1. Mezun olan bireylerin mesleki yeterliliklerinin sektörün ihtiyaç duyduğu niteliklere uygun olmadığı;
2. Etkililik düzeylerinin düşük olduğu,
3. Mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarının örgütlenme ve iş dünyası ile iş birliği sorunlarının olduğu,
4. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının iyi yönetilmediğini düşünmektedirler.
5. Türkiye'de otomotiv-motor bölümü mesleki ve teknik eğitim veren ortaöğretim kurumlarının Avrupa Birliği kriterlerine uyum sorunu olduğu tespit edilmiştir.

Sönmez (2008), Türkiye'de Mesleki ve Teknik Örgün Öğretimin Sorunları ve Yeniden Yapılandırılma Zorunluluğu" adlı makale çalışmasında; mesleki ve teknik ortaöğretimin çökmesinden dolayı nitelikli ara eleman yetiştirilmesinin mümkün olamayacak noktaya gelmesinden, ortaöğretimdeki bu sorunlardan dolayı meslek yükseköğretilerinin ve mühendislik fakültelerinde olumsuz etkilendiğini belirtmiştir.

Taş (2011)'ın, "İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği" adlı makalesinin birinci bölümünde; İŞKUR'un yaptığı meslek edindirme kursları ve faaliyetleri ele alınmıştır. İkinci bölümünde Yalova Çalışma ve İş Bulma Kurumu'nun son yıllarda yaptığı meslek edindirme faaliyetlerinin analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda; Yalova ilinde meslek edindirme kursları kapsamında, kursu başarıyla tamamlayan kursiyerlerin istihdam oranlarının % 90'ın üzerinde olduğu görülmüş ve Yalova İŞKUR'un meslek edindirme faaliyetleri kapsamında başarılı olduğu görülmüştür.

Avrupa Komisyonu Eurydice Türkiye Birimi tarafından yayınlanan (2011) "Örgün Eğitimde Yetişkinler: Avrupa'daki Politikalar ve Uygulamalar" adlı raporda; Yetişkin Öğrenimi Eylem Planı hazırlanarak, yetişkin eğitimi öğretimi anlayışı ile yetişkinlerin eğitsel başarılarını, niteliklerini, yükseltmek ve yetişkin eğitimini hedefleyerek hazırlanmıştır. Hedef sadece belirli niteliklere sahip bireyleri bir adım öteye götürmek sağlanan fırsatların yanı sıra eğitime geri dönmek isteyen vatandaşların yükseköğrenime entegrasyonunu da içeren politika, önlem ve tedbirleri de içermektedir. Raporun yetişkin eğitimi literatürüne katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

Karabulut ve Marul (2011)'un, "Mesleki Ve Teknik Eğitimde Eğitim Modeli Tasarımı" adlı makalelerinde; günümüzde ve gelecekte olması gereken insan profili tasarlanmış, Türkiye'deki genel liseler ve meslek liselerinin tek çatı altında toplanması ile çok amaçlı lise modeli tasarlanmıştır. Mesleki ve teknik eğitim programının ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yeni bir eğitim modeli tasarlanmıştır.

Zileli (2013), "Belgelendirme Kuruluşlarının Yetkilendirilmesinde Kullanılan Kriterlerin Çok Ölçütlü Karar Verme Yöntemleriyle Değerlendirilmesi" adlı yüksek lisans tezinin ilk bölümünde; Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının yetkilendirme kriterlerini analiz etmiştir. Çok ölçütlü karar verme yöntemleri ile yeterliliklerin ağırlıklarını tespit etmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, Mesleki Yeterlilik Kurumunun görevleri, teşkilat şeması, kuruluş aşaması ve faaliyet alanlarından bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde, Mesleki Yeterlilik Kurumuna akredite olan belgelendirme kuruluşlarının sahip olduğu nitelik ve ölçütler ile önerilebilecek nitelik ve ölçütler değerlendirilmiş, bu değerlendirmeler sonucunda, çalışma kapsamında kullanılan kriterler geliştirilerek dördüncü bölümde sunulmuştur. Beşinci bölümde söz konusu ağırlıkların tespiti amacıyla, Analitik Hiyerarşi Süreci ve Analitik

Hiyerarşi Sürecinin Veri Zarflama Analizi ile Bütünleşik Uygulaması yöntemi ile DEMATEL ve Analitik Ağ Süreci yöntemlerinin uygulanmasına yönelik adımlar sunulmuştur. Kriterlerin yüksek, orta ve düşük olmak üzere önem durumları tespiti pareto analizinden yararlanılmıştır. Son bölümde ise elde edilen bulgular ışığında önerilerde bulunmuştur.

Uçar ve Özerbaş (2013)'ın , “Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye'deki Konumu” adlı makalelerinde mesleki ve teknik eğitimin Dünya'da ve Türkiye özelinde mevcut durumu incelenmiştir. Mesleki ve teknik eğitimde görevli öğretim üyelerinin, uygulanmakta olan mesleki ve teknik eğitim hakkındaki görüşleri, sistemin uygulanması aşamasında karşılaştıkları güçlükler üzerine görüşleri incelenmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre öğretim görevlilerinin düşüncelerine önem verilmesi, mesleki ve teknik eğitim programlarında revizyona gidilmesi gerekmektedir.

Arslan (2014), “Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Türkiye'de Kurulan Personel Belgelendirme Merkezlerinin Sürdürülebilirliğinin Sağlanmasında Tanıtım Çabalarının Rolü ve Önemi” adlı makale çalışmasında; İstanbul Ticaret Odası ile MYK tarafından, basım ve yayım faaliyetleri alanında yetkilendirilmiş belge kuruluşu olan İTOTEST merkezi esas alınarak, sektörün paydaşları olan işçiler, işverenler ve öğrencilerin MYK'nın tanıtım faaliyetleri hakkında farkındalık düzeylerinin belirlenmesini amaçlamıştır. Sektördeki işletme sahipleri, işçiler ve bu alanda eğitim gören öğrencilere üç ayrı anket çalışması uygulanmış olup, sonuç olarak MYK tanıtım ve faaliyetlerinin yeterli olmadığı tespit edilmiştir.

Gülmez (2014), “Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki Yönlendirmelerin İncelenmesi” adlı makale çalışmasında; AB üye ülkelerinde uygulanan mesleki ve teknik eğitim sistemlerini incelemiş, bu sistemlerin karşılaştırmalı analizlerini yapmıştır. Araştırma zorunlu öğrenim kapsamında AB üye ülkelerinin öğrencilerine mesleki eğitime geçişlerinin nasıl yapıldığını incelemektedir. Araştırmada literatür taraması modeli kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, AB üye ülkelerinde mesleki eğitime yönlendirme, izleme ve rehberlik çalışmalarında merkezi hükümetin yanı sıra, yerel yönetimler, kamu, özel kurum ve kuruluşlar, üniversitelerinde sorumlu olduğu, aynı zamanda öğrencilerin mesleki eğitime yönlendirme çalışmalarının ortaöğretimden itibaren yapıldığı görülmüştür.

Alkan ve diğeri (2015), “Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri” başlıklı makale çalışmalarında; meslek yüksekokullarının mevcut durumu, sorunları ve çözüm önerileri üzerinde durmuştur. Türkiye'nin ilk meslek yüksekokullarından birisi olan Çorum Hitit Meslek Yüksekokulu'nda yaşanan tecrübelerden faydalanılarak çözüm önerileri sunulmuştur.

Yazıcı ve diğeri (2015), “Dünyada Ve Türkiye’de Mesleki Eğitim Ve Önemi” adlı makalelerinde; uygulanan mesleki ve teknik eğitim uygulamalarının Hindistan, ABD, Kore, Pakistan, Norveç, Danimarka, Afrika (Gana), Finlandiya ve Türkiye'nin mesleki eğitim sistemlerini incelemiştir. Öğretim programlarının hayat boyu öğrenme ilkesiyle hazırlanması, eğitim ve istihdam arasında ilişkinin güçlendirilmesi, mesleki ve teknik eğitimin öneminin anlaşılması verimliliği artıracaktır.

Özgüler (2016), “İşgücü Piyasalarında Gençler ve Mesleki Yeterlilikler Sistemi” adlı makale çalışmasında; eğitim ve istihdam arasında kopukluklarının bulunduğu ve bu bağlantının doğru kurulabilmesi için, bireylerin sahip olduğu niteliklerin hem ulusal hem de uluslararası düzeyde tanınır olması gerektiğini tespit etmiştir. Çalışma sonuçlarına göre meslek standartlarının belirlenip, sınav ve belgelendirmenin yapılması, işgücünün sorunlarını çözümünde önemli bir unsur olacaktır. Mesleki yeterlilik belgesi, istihdam edilecek nitelikli bireylerin seçiminde, ücretlerin belirlenmesi ile terfi işlemleri gibi aşamalarda fayda sağlayacaktır.

Ekşioğlu (2017), “Dünya Ülkelerinde Mesleki Eğitim” adlı makalesinde; ABD, Norveç, İsrail, Japonya, Almanya'nın mesleki eğitim sistemleri incelenmiş, başarılı eğitim uygulamaları incelemiş, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin aksayan yönlerine, sorunlarına yönelik çözüm önerileri getirmeyi amaçlamıştır.

İlgili araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim ile ilgili olarak çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Ancak mesleki yeterlilik sistemi ve önceki öğrenmelerin tanınması ile ilgili araştırma sayısı yok denenecek kadar azdır. Bu durumun en önemli nedenleri olarak, Mesleki Yeterlilik Kurumunun yeni kurulmuş olması ve meslek standartlarının yeni belirleniyor olması gösterilebilir. Türkiye’de mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin oturması halinde bu alandaki araştırmaların da artması beklenebilir.

2.2.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Tammaro (2005), “LIS (Librarianship Section)’de Tanınma ve Kalite Güvencesi: Avrupa’da Yaşam Boyu Öğrenme İçin Yeni Yaklaşımlar” adlı makalesinde; yaşam boyu öğrenmeyi, yaygın eğitim ve öğretimin, resmi ve profesyonel olarak tanınması ve kalite güvence süreçlerinin yeniden gözden geçirilmesi ve birleştirilmesi olarak tanımlamaktadır. Makalenin hedefleri, yükseköğrenim kurumları ile mesleki eğitim ve öğretim kurumları arasında akreditasyon, kalite güvencesi konusundaki işbirliğinin gerekliliğini ortaya koymak, özellikle de LIS (Librarianship Section)’de kabul edilen modellerin ve akreditasyon yöntemlerinin değişmesine odaklanmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre kalite güvencesi ve bireysel tanınma arasındaki ortak temaların ortaya çıkışı, öğrenme çıktılarının tanınması ve entegrasyonu için itici güç olacaktır. Avrupa Yeterlilik Çerçevesi, Europass ve ECVET gibi düzenlemelerin, uluslararası öğrenme çıktılarının ve yeterliliklerin tanınması ile Avrupa Bologna sürecine akreditasyonu kolaylaştıracaktır. Çalışmada LIS (Librarianship Section)’de, yükseköğretim ve sürekli mesleki gelişim arasındaki ilişkinin yeniden tanımlanması gerektiği, değerlendirme kriterleri ve prosedürlerinin kontrolü, uluslararası referans, ortak referans araçları, sürekli değişim ve yenilik için bir teşvik olarak kalite güvencesi gibi bazı sorunlu alanlarda daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Per ve Osman (2008), “İsveç’te Göçmenlerin Diferansiyel İçermesi ve Dışlanması için Bir Uygulama Olarak Önceki Öğrenimin Tanınması” makalelerinde önceki öğrenmenin tanınmasının nasıl işlediğini açıklamayı ve göçmenlerin İsveç çalışma yaşamındaki mesleklerine dahil edilmeleri yada hariç bırakılma tekniklerini tanımlamayı ve analiz etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada nitel araştırma tekniği kullanılmıştır. İsveç şehir merkezinde 3 pilot program uygulanmış olup, veriler bu programlarla ilgili röportaj ve belgelerden oluşmaktadır. Analizin teorik başlangıç noktası üç Foucauldian kuramına dayanır. Kuramın söylemin sırası, bölünme pratiği ve güç teknolojisi gibi 3 kavram üzerinden ilerler. Sonuçlar, önceki öğrenmenin tanınmasının bir bölünme uygulaması olarak nasıl davrandığını göstermektedir. Tanınma sürecinde, değerlendirme için belirli mesleklerin hedeflenmesi, süreçteki yetkinliğin bozulması ve daha fazla eğitim ve işgücü piyasasıyla ilgili farklı fırsatlar, işgücü piyasasının ihtiyaçlarına dahil olma ve hariç

tutulma sürecinin bir parçasıdır. Güç teknolojileri, gözetim, gözlem ve inceleme bu sürecin bir parçasıdır.

Cooper ve Harris (2013),”Önceki Öğrenmenin Tanınması: “Bilgi Sorusu” nu Keşfetme” adlı makale çalışmalarında, Ön Öğrenmenin Tanımlanmasındaki bilgi sorusunu ele almaktadırlar. Güney Afrika'daki bir yükseköğrenim kurumundaki akademisyenlere, kendi disiplinlerindeki lisansüstü eğitim ile ilgili olarak ÖÖT'nin fizibilitesi hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bulgular, bir ÖÖT adayının erişim arayışında olduğu disiplin bağlamının veya bilgi alanının, ÖÖT'nin fizibilitesinin belirlenmesinde rol oynadığını ileri sürmektedir. Bununla birlikte, farklı organizasyonel ortamlar, ÖÖT'nin uygulanmasına yönelik karşılıklar ve engeller sunmaktadır ve ayrıca pedagojik ajansın kullanılması için de önemli bir alan bulunmaktadır. Bu, ÖÖT'nin “Tek Beden Herkese Uyar” olarak indirgenemeyeceğini; ancak, farklı kurumsal ve disiplin ortamlarında farklı biçimler alması gerektiğini ortaya koyar. Bir üniversitedeki lisansüstü öğrenime erişim için ÖÖT, adayın erişmek istediği programın amacına ve tasarımına göre değişecektir.

Andersen (2016)'in, “Danimarka'da Mesleki Eğitimde Önceki Öğrenmenin Tanınmasında Değerlendirme Araçları”, adlı makalesinde iki ayrı araştırma söz konusudur. Bunlardan ilki, Danimarka'da, yetişkinlerin mesleki eğitimdeki önceki öğrenmenin nasıl tanındığını ve önceki öğrenmelerin tanınmasını sağlayan tüm meslek okulları ve bu meslek okullarının önceki öğrenmeyi değerlendirmede hangi araçların kullanıldığını saptamak ve ikinci olarak Danimarka'da 2015'te çıkan önceki öğrenmelerin tanınması yasasının uygulanmasını takip etmektir. Meslek okullarının Önceki öğrenmeleri değerlendirmede kullandıkları araçlar eğitim programlarını ve çeşitli dokümanları içermektedir. Önceki öğrenmelerin tanınmasını sağlayan meslek okullarının yarısında, kontrol listeleri, işverenlerin ifadeleri, pratik testler ve yazılı sınavlar, eğitim programları kullanılmaktadır. Bu çalışmada, özellikle farklı okullarda ve farklı programlarda kullanılan araçlara göre farklılaşmaya odaklanılmıştır. Ana sonuçlardan biri okullar arasında ve eğitim programları arasında çok büyük farklılıklar olmasıdır. 2015'te yeni çıkan yasaya göre, Danimarka'daki tüm meslek okullarını, 25 yaş ve üstü tüm kişilerin, önceki öğrenmelerini tanımak zorunda bıraktı. Bu çalışma aynı zamanda yasanın uygulanmasını takip etmektedir. Ön sonuçlara göre, yasanın uygulanmasında önceki öğrenmelerin tanınmasını zorlaştıracak yapısal engeller olduğunu görülmüştür.

Per ve Kari (2016), “Gerçek Beceriler ve Örgün Nitelikler Arasındaki Fark: Önceki Öğrenmenin Tanınması Olasılığı (ÖÖT) veya Tekrarlayan Eğitim İhtiyacı mı?” adlı makalelerinde önceki öğrenmelerin tanınması ile ilgili olarak aşağıdaki tespitlerde bulunmuştur:

“Beceri düzeyimiz eğitim seviyemize bağlıdır. Bununla birlikte, gerçek beceri düzeyi ile eğitim seviyesi arasında bir korelasyon olsa bile, beceri seviyesi aynı eğitim seviyesine sahip kişiler arasında da değişkenlik göstermektedir. Önceki öğrenmenin tanınması, özellikle de resmi niteliklere yansımayan gerçek becerilere ve yetkinlikleri tanımayı amaçlayan bir araçtır. ÖÖT, esas olarak politikada teşvik edilen, ancak uygulamada nispeten düşük talep edilen bir yöntem olarak tanımlanmıştır.”

Bohlinger (2016), “Ülkeler Arasında Önceki Öğrenmenin Tanınması (ÖÖT)”, adlı makalesinde, ÖÖT'yi “temel fikri, bireyin yaşamı boyunca, nerede, ne zaman ve nasıl yapıldığına bakılmaksızın kazandığı öğrenme sonuçlarının ve (çalışma) deneyimlerinin tüm kapsamını geliştirmek, görünür yapmak ve tam olarak kullanmak” olarak tanımlamıştır. Avustralya, Avusturya, Kanada, Fransa, Almanya, İrlanda, Hollanda, İtalya, İspanya ve İsviçre de dâhil olmak üzere on ülkede, önceki öğrenim politikalarını ve uygulamalarını gözden geçirmek ve karşılaştırmak amaçlanmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde, hayat boyu öğrenme ışığında ÖÖT'nin ortaya çıkışı ve kavramları ve terimleri açıklanmaktadır. Daha sonra, on ülkenin ulusal, ÖÖT prosedürleri ve değerlendirme metotlarına, ÖÖT koşulları ve gelenekleri incelenmiştir. Son kısımda ise, temel bulgular eleştirel bir şekilde tartışılmış ve gelecekteki araştırmalar için öneriler geliştirilmiştir. Çalışmaya göre önceki öğrenme, çeşitli öğrenme ortamlarında kazanılan her türlü öğrenme sonucu için bir şemsiye terimdir. Önceki öğrenmenin tanınması, örgün eğitim ve öğretim sistemleri dışındaki farklı öğrenme bağlamlarında bireyler tarafından edinilen herhangi bir öğrenme sonucunu tanımlama, değerlendirme ve tanıma sürecini ifade eder. Temel amacı öğrenmenin nerede, ne zaman ve nasıl yapıldığına bakılmaksızın, bireyin yaşamı boyunca kazandığı öğrenme sonuçlarının ve (çalışma) deneyimlerinin tüm kapsamını tanıtmak, görünür kılmak ve kullanmaktır. Birçok Avrupa ülkesi; formel, formel olmayan ya da enformel öğrenme ve sonuçları arasında bir ayırım yaparken, “önceki öğrenim” teriminin daha yaygın olduğu Avrupa dışı ülkelerin çoğunda durum böyle değildir. Ortak yönleri, öğrenme süreçlerinin sonuçlarını şeffaf ve

işgücü piyasaları için ya da eğitime erişim için kullanılabilir hale getirme konusundaki artan ilgidir.

Galloway ve Redwards (2017), “Yetişkin Eğitimciler İçin Önceki Öğrenmelerin (ÖÖT) Tanınması Süreci İçin Araç Olarak Geliştirilen: GERÇEK Projesi” adlı makalesinde, yetişkin eğitimini, kamusal, özel ve kar amacı gütmeyen sektörlerde faaliyet gösteren, yaşamın her kesiminden gelen eğitimciler ve öğrencilerle, uluslararası olan çok çeşitli bir uygulama alanı şeklinde tanımlamaktadır. Çalışmaya göre pek çok ülkede, bireylerin sahip olduğu önceki deneyimsel öğrenmeleriyle, nitelikli bir yetişkin eğitimciye dönüşmenin resmi bir yolu yoktur, bu süreç sadece, formal eğitim sürecinde, akademik olarak tanınmaktadır. Önceki öğrenmelerin tanınmaması problemi, politika yapıcılar ve örgütsel yöneticiler ile uygulayıcıların kendileri için bir endişe konusu olurken, birçok deneyimli, bilgili ve yetkin, yetişkin eğitimcinin resmi olarak tanınmaları sorununu gündeme getirmektedir. Bu yeterliliklerin tanınmasının yolu, önceki öğrenmenin tanınması, akreditasyonu için bir sistemin geliştirilmesi ile olabilir. Bu makalede amaçlanan, yetişkin eğitimcilerinin önceki deneyimsel öğrenmeleri sistemini oluşturularak, yetişkin eğitim yeterliklerine karşı akademik kredi talep etme olasılığını formüle etme olanağı sağlayan “GERÇEK Proje” nin çalışmalarını anlatmaktadır. “GERÇEK” adlı proje ile yetişkin eğitimcilerin, önceki öğrenmelerinin tanınması sistemini sağlayan bir projedir. Bu çalışma söz konusu proje hakkında bilgi vermektedir. Makale üç bölümden oluşmaktadır. İlk olarak, Projede hizmet geliştirmek için kullanılan ortak üretim yaklaşımı ile ilgili araştırmalardan bazıları incelenmektedir. İkinci bölümde, GERÇEK adlı projede benimsenen ortak üretim yaklaşımı detaylı olarak incelenmektedir. Son olarak da, ortak yapım pratikleri ile ilgili olarak gündeme getirilen bazı hususlara değinilmiştir.

Snyman ve Van Den Berg (2018), “Önceki Öğrenmenin Tanınmasında Öğrenci Profilinin Önemi” adlı makalelerine göre önceki öğrenmenin tanınması (ÖÖT), örgün eğitimin dışında gerçekleşen öğrenmelerin tanınması ilkesine dayanmaktadır. Yükseköğretim bağlamında, mevzuat, ÖÖT'nin uygulanması için uygun bir çerçeve sunmaktadır. Ancak, ÖÖT adaylarının başarısını sağlayabiliyorsa, amacına ulaşacaktır. Bu nedenle, bu çalışmanın amacı adayların profilinin önemini tanımlamaktır. Bu çalışmada, ÖÖT adaylarının yaşam öykülerinin analizini içeren ampirik araştırmalar yapılmıştır. Bulgular, ÖÖT adaylarının kişisel özellikler, öğrenme bağlamları,

bilgi ve kişisel gelişim süreci ile kazanılan beceriler açısından özgül nitelikleri aydınlatması açısından önem taşımaktadır.

Yurtdışı araştırmaları genel olarak değerlendirildiğinde, önceki öğrenmelerin tanınması sistemi ile ilgili olarak çok sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Bunun nedenleri olarak AB'ye üye ülkelerde, önceki öğrenmelerinin tanınması sisteminin Türkiye'ye oranla daha önce başlamış olması ve bunun yanı sıra bu alana olan ilginin artması neticesinde araştırmaların sayısının da artması gösterilebilir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, araştırmanın uygulama süreci, veri toplaması ve ölçme araçları, verilerin analizi ve çözümlenmesine ilişkin açıklayıcı bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma nitel araştırma deseninde yapılmıştır. Demir (2009) nitel araştırmaları “*Sosyal olaylarda, doğa bilimlerindeki gibi değişkenlerin kontrol altına alınması ve sınırlandırılması hemen hemen imkânsızdır. Çünkü insan sürekli içinde bulunduğu sosyal ortamın etkisiyle değişme eğilimindedir. Bu nedenle, insanın sınırlı kalıplar içinde değil, esnek bir anlayışla incelenmesi gerekir.*” olarak ifade ederken nitel araştırmaların ortaya çıkış gerekçesini açıklamıştır.

Ayrıca araştırmacı, incelenen ya da araştırma yapılan alan hakkında yeterli kurumsal bilgi birikimine sahip değil ise; insan, insan grubu, olay, olgu ya da konu hakkında ilk kez araştırma yapıyorsa ya da kuramsal bilgi ve mevcut araştırmalar yetersizse, nicel araştırma yöntemleri yerine nitel araştırma yöntemi tercih edilebilir (Şencan, 2005).

Büyüköztürk ve diğerleri (2015) nitel araştırmaların “*Psikolojik ölçümler ve sosyal olaylarla ilgili derinlemesine bilgi sağlayan, geleneksel araştırma yöntemleriyle ifade edilmesi zor olan sorulara cevap bulmak için gerekli olan araştırma yöntemi olma özelliğini taşıdığı*” belirtmişlerdir. Gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri, nitel araştırmada kullanılan yöntemlerdendir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Nitel araştırmalarda bulguları desteklemek için belgeler, katılımcı görüşlerinden kesitler, vb. kullanılır ve örneklem seçiminin genellikle tesadüfi olmayıp belli bir amaca yönelik belirlenir (Merriam, 2013).

Yukarıda yer alan bilgiler doğrultusunda bu araştırmada nitel yöntemin kullanılmasında etkili olan nedenler araştırma konusu ve araştırma amacı ile ilgilidir. Mesleki yeterlilik sisteminin aktörleri olan MEB temsilcisi, TÜSEM temsilcisi, ÜNİSED temsilcisi, MYK`ya akredite olmuş belgelendirme yapan özel kurum ve kamu kuruluşu ile mesleki yeterlilik kurumu bizzat sahada yaşanan sorunlara tanık oldukları ve bu sorunlara

uygun çözüm önerilerinde bulunabilecekleri düşünülmüştür. Bu bağlamda konuyla ilgili mesleki yeterlilik kurumu ile MEB, TÜSEM, ÜNİSED, MYK yöneticileri ile MYK'ya akredite olmuş, belgelendirme yapan kamu ve özel kurum temsilcilerinin görüşlerine başvurulmuştur.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme çalışmanın amacına bağlı olarak bilgi açısından zengin durumların seçilip araştırma yapılmasına olanak tanımaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2015). Maxwell'e (1996) göre amaçlı örnekleme amaç; kişi, olay veya durumla ilgili araştırma konusu hakkında daha detaylı bilgi elde etmektir. Ölçüt örnekleme, örneklemin problemle ilgili olarak belirlenen niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere ya da durumlardan oluşturulmasıdır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2009). Araştırmada, çalışma grubunun seçiminde araştırmacılar tarafından belirlenen temel ölçütler ulaşılmaması hedeflenen tüm kurumlar için karar alıcı pozisyonda yönetici olma, mesleki yeterlilik ve belgelendirmeye dair bir pozisyonda olma veya tecrübe sahibi olmak olarak tespit edilmiştir. Belge vermeye yetkili kamu kurumları ve özel kurumlarından çalışma grubunun belirlenmesindeyse bir belgelendirme yapmaya yetkili kamu bir de özel kuruluşun temsilcileri ölçüt örnekleme yöntemi ile seçilmiştir.

Bu araştırmanın çalışma grubunu Mesleki Yeterlilik Kurumu ile MEB, ÜNİSED, TÜSEM yöneticileri ile belgelendirme yapan kamu ve özel kurumların temsilcileri oluşturmuştur. Çalışma grubuna ait bilgiler Tablo.4'te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Betimleyici Özellikleri

Katılımcı	Görev Yaptığı Şehir	Eğitim	Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemi Hakkında Bilgi Sahibi Olma Süresi	Bulunduğu Kuruluştaki Görev Süresi
K1	ANKARA	DOKTORA	3	3
K2	ANKARA	YÜKSEK LİSANS	10	20
K3	ANKARA	YÜKSEK LİSANS	1,5	5
K4	BOLU	YÜKSEK LİSANS	3	5
K5	KONYA	DOKTORA	2	2
K6	ESKİŞEHİR	DOKTORA	8	7

Tablo. 4'e göre katılımcıların buldukları kuruluştaki görev sürelerinin 3 yıl ile 20 yıl arasında değiştiği görülmektedir. Tüm katılımcıların lisansüstü eğitim gördükleri tespit edilmiştir. 3 katılımcının yüksek lisans, diğer 3 katılımcının doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemi hakkında bilgi sahibi olma sürelerinin 1,5 yıl ile 10 yıl arasında değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri doküman analizi ve görüşme teknikleri kullanılarak toplanmıştır.

Yıldırım ve Şimşek (2008), araştırma kapsamında incelenen konuyla ilgili olgu ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı belgelerin analiz edilmesiyle veri sağlanmasına doküman incelemesi denilmektedir. Araştırma yapılan alanla ilgili pek çok bilgi görüşme ve gözlem yapmaya gerek kalmaksızın belge inceleme yoluyla elde edilebilir. Bu sayede araştırmacı zaman ve kaynak tasarrufu sağlamış olur. Hangi dokümanın önemli olduğu ve veri kaynağı olarak kullanılabilmesine araştırma konusuna bakarak karar vermek gerekir. Araştırma konusuyla ilgili raporlar, kitaplar, arşiv dosyaları, video ve ses kayıtları, fotoğraflar gibi belgeler özgünlüğü kontrol edilerek sistematik bir şekilde analiz edilmelidir. Bu bağlamda çalışmada kanun, mevzuat, yönetmelikler, resmi raporlar ve belgeler, stratejik planlar doküman analizi yöntemi ile incelenmiştir.

Diğer veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Öncelikli olarak araştırmacı tarafından alan yazın taranmış, bireysel görüşmelerin içeriğini ve akışını belirleyen yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Tercih edilen yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırma soruları ve alan yazındaki bilgiler doğrultusunda "Türkiye`de ki Mesleki Yeterlilik Sisteminin Mevcut Durumu Sorunları ve Çözüm Önerileri" konularını ele alan sorular yer almıştır.

Bogdan ve Biklen (1992)` e göre araştırmacılar tarafından geliştirilen görüşme sorularının hazırlanmasında; soruların kolaylıkla anlaşılması ve çok boyutlu olmaması, yanıltıcıyı yönlendirici olmaması gibi ilkelere dikkat edilmiştir (Akt. Yılmaz ve Altinkurt, 2011). Hazırlanan görüşme formunun amaca ne derece hizmet ettiği, anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliğini kontrol etmek amacıyla alan uzmanlarının görüşlerine sunulmuştur. Görüşme formundaki sorular hazırlanırken, iç geçerliliği sağlamak üzere, Eğitim Bilimleri

Bölümü alanında görev yapan iki uzmandan görüş alınmıştır. Uzmanların önerileri doğrultusunda görüşme formu düzenlenmiştir. Asıl uygulamaya geçmeden önce gönüllü bir katılımcıyla görüşülerek soruların anlaşılabilirliği test edilmiş ve herhangi bir sorun yaşanmadığı görülmüştür. Öncelikli olarak katılımcılara çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiş ve gönüllü olarak katılanlarla görüşme yapılmıştır.

Araştırmada uzman incelemesi, katılımcı teyidi ve yöneticilerle yapılan görüşmelerin süreleri uzun tutularak da uzun süreli etkileşim yoluyla iç geçerlik (inandırıcılığı) sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, verilerin inandırıcılığını artırmak için toplanan verilerden elde edilen bulguların tutarlılığı kontrol edilmiştir. Buna yönelik olarak bulguların, görüşme formunun geliştirilmesinde kullanılan kavramsal çerçeve ile uyumluluğu sürekli kontrol edilmiştir. Bunların yanı sıra görüşme yapılan katılımcılardan doğrudan alıntılar yapılarak da araştırmanın inandırıcılığı yükseltilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabilişliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılan işlemler ayrıntılı bir şekilde betimlenmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması süreçleri ayrıntılı bir biçimde aktarılmıştır. Ayrıca, başka araştırmacıların talep etmesi ya da gelecekte başka bir araştırmada karşılaştırmalar yapmak amacı ile araştırmanın ham verileri saklanarak da dış güvenilirlik artırılmaya çalışılmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

3.4.1. Uygulama Süreci

Araştırmanın verileri, katılımcıların kendilerini rahat ifade edebileceği ve ses kaydı yapılabilecek ortamlarda, kendilerinin randevu verdikleri zaman dilimlerinde toplanmıştır. Görüşme soruları her bir katılımcıya, aynı sözcüklerle ve aynı anlamı çağrıştıracak tonlamalarla yöneltilmiştir. Yapılan görüşmelerde ses kayıt cihazı ve not alma tekniği birlikte kullanılmıştır.

3.4.2. Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Görüşmeler katılımcıların tercihine göre ses kaydı ya da yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmede araştırma soruları dışında mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemin sorunları ve çözüm önerilerini daha iyi anlayabilmek için sondaj soruları da sorulmuştur.

Araştırma süreci sonunda elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuştur. Betimsel analiz; elde edilen verilerin daha önceden belirlenen temalara göre özetlenip yorumlandığı, görüşülen bireylerin görüşlerinin çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla sık sık doğrudan alıntılarının kullanıldığı ve elde edilen sonuçların neden- sonuç ilişkileri çerçevesinde yorumlandığı analiz tekniğidir (Yıldırım ve Şimşek, 2003). Betimsel analiz tekniği üç etkinlik basamağı (verilerin azaltılması, verilerin sunumu, sonuç çıkarma ve doğrulama) çerçevesinde gerçekleştirilmiştir (Türnüklü, 2000). Verilerin sunumunda, alıntı seçimi için çarpıcılık (farklı görüş), açıklayıcılık (temaya uygunluk), çeşitlilik ve uç örnekler ölçütleri dikkate alınmıştır (Ünver, Bümen ve Başbay, 2010).

Görüşmelerin ardından, ses kayıtları ve yazılı kayıtlar ikişer kez dinlenmiş ve okunmuş, ses kayıtların yazılı dökümü yapılmıştır. Görüşmelerin çözümlenmesinden 28 sayfa veri elde edilmiştir. Öncelikle, verilerin yazıya dökümü, dökümlerin doğruluğu sağlanmış, belirlenen alt problemlere göre verilerin işlenmesi ve doğrudan alıntılarla, alan yazın dikkate alınarak bulguların yorumları yapılmıştır. Verilerin güvenilirliğini sağlamak için kayıtlar ve kaydın dökümü araştırmacı dışındaki başka bir araştırmacı tarafından incelenmiş ve araştırmacıların dökümleri karşılaştırılmıştır (Uzuner ve Çolak 2004: Akt. Yılmaz ve Altinkurt, 2011). Kayıtlar ile yazılı dökümler arasında çok küçük eksikliklerin olduğu belirlenmiş ve bu eksiklikler de giderilmiştir.

Araştırmada görüşlerine başvurulmuş katılımcıların kimlik bilgilerini gizli tutmak amacıyla, kodlama K1, K2... şeklinde yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular, katılımcıların görüşleri doğrultusunda belirlenen temalara göre ayrıştırılmış, katılımcı görüşlerinden doğrudan alıntılar yapılarak özetlenmiş ve katılımcıların, konu ile ilgili görüş ve değerlendirmelerini içermektedir. Araştırma bulgularında, katılımcı görüşlerinin gizliliği esasına dayanarak araştırmaya katılan katılımcılar kodlanarak verilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler, araştırma bulgularının temelini oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular araştırmanın amaçları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

4.1.1. HBÖGM, MYK, TÜSEM, ÜNİSED, Kamu ve Özel Sektörde Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarının Temsilcilerinin Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sisteminin Mevcut Durumu ile Sistem Hakkındaki Görüşlerine Yönelik Bulgular

• **Katılımcılara, “Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik, sınav ve belgelendirme sistemi ile ilgili nasıl ve ne kadar süredir bilgi sahibisiniz?”** sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda, katılımcıların mesleki yeterlilik sistemi hakkında bilgi sahibi olma sürelerinin 2 ile 10 yıl arasında değiştiği görülmüştür. Katılımcıların hepsi mesleki yeterlilik sistemi hakkında bilgi sahibidir. Mesleki Yeterlilik Kurumu hakkındaki bilgileri, katılımcılardan bazılarının, MYK`nın Ticaret ve Sanayi Odasındaki tanıtım faaliyetleri esnasında bilgi sahibi olurken, bazı katılımcıların ise çiftçi eğitimi kursları ve çiftçilere yayım ve meslek edindirme faaliyetleri sırasında, bazı katılımcıların ise İŞKUR ve üniversite ortaklığı ile gerçekleşen projeler sayesinde haberdar oldukları, kimi katılımcıların ise; meslekleri ve Mesleki Yeterlilik Kurumu ile kurumsal bağlantıları münasebetiyle bilgi sahibi oldukları görülmüştür. Konu ile ilgili kimi katılımcı görüşleri şöyledir:

K2- “10 yıldır bilgi sahibiyim. Tarım Bakanlığı`nda, idareci ve teknik eleman olarak çalıştım. Çiftçilerimize, çiftçi eğitimi kursları, yayım ve meslek edindirme faaliyetleri, kooperatif ortaklarının eğitimleri bölümlerinde idareci ve teknik eleman olarak görev aldım. Bu esnada Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun kurulduğunu, meslek

standartlarının oluşturulduğunu, özellikle Çoban Ulusal Meslek Standardının yayınlanmasından sonra öğrenmiş oldum. Oysaki mesleki yeterlilik sistemini incelediğimizde, bu sistemin tamamen teorik ve pratik bilgilerin ölçülmesine, bilgi beceri ve yetkinliklerin sergilenmesinin öneminden bahseden bir sistem.” şeklinde görüş belirtmiştir.

K3- “Mesleki yeterlilik ile ilgili özellikle son bir buçuk yıldır, ARGE Kalite İzleme ve Değerlendirme Başkanlığı'na görevlendirildikten sonra MYK ile ilgili bilgi sahibi oldum. Şuan, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Kurulu üyesiyim. Son bir aydır Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi ve bu yeterliliklerin belgelendirilmesi, sertifikalandırma süreci ile ilgili bilgi sahibi olduğumu düşünüyorum.” şeklinde görüş belirtmiştir.

K1- “2012 yılından beri haberdarım.2012 SEM Müdürü olduktan sonra bilgi sahibi oldum.2012 yılından önce bir toplantıda MYK bir bilgilendirme yapmıştı ama tam olarak anlayamadım.” şeklinde görüş belirtmiştir.

K4- “2014 yılından beri bilgi sahibiyim. MYK yetkilerinin, mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemini tanıtmak için, Ticaret ve Sanayi Odasına gelmişlerdi. Bizi de oraya davet etmişlerdi. MYK yetkilerinin, tanıtım faaliyetleri sayesinde bilgi sahibi oldum.” şeklinde görüş belirtmiştir.

K5- “SEM müdürlüğüne atandıktan sonra, atanır atanmaz çalışmaya başladık. 1 hafta 10 gün gibi bir süreç içerisinde toplantılarımızda, araştırmalarımızda MYK kavramıyla karşılaştık. Orda bizim vizyonumuzu oluşturacak birkaç şey not ettim. En başında MYK geliyordu. İlk duyduğumuzda MYK'ı araştırdık, sitesine girip bilgi edindik.” şeklinde görüş belirtmiştir.

K6- “2011 yılından beri bilgi sahibiyim. İŞKUR ve Üniversite ortaklığıyla, iş ve meslek danışmanlığı ile ilgili proje başlatılacağı, sınav ve belgelendirilmesinin yapılacağına dair bir görüşme yapılmış zannedersem. Sizin de bildiğiniz gibi yalnız mesleki yeterlilikte belgelendirme yapmak için ISO 17024 ten başlayarak bir kalite yönetim sistemi, akreditasyon yetkilendirme süreçleri gerekiyor ve bununla ilgili üniversiteden bana ulaşıldı ve ben bu sayede üniversiteye giriş yaptım. Daha önceden bir başvurum vardı. Çünkü onun öncesinde de kalite konusunda çalışıyordum. 4 yıl ulusal kalite değerlendiriciliği yaptım. Onun dışında çalıştığım kurumda kalite ekiplerinde görev alıyordum. Yani farklı süreçlerde kalite ile ilgili çalıştığım için o

tecrübemden yararlanarak ben buraya, yani üniversiteye aslına bakarsanız o kalite yönetim sistemini kurmak üzere geçiş yapmış oldum.” şeklinde görüş belirtmiştir.

• Katılımcılara ikinci olarak sorulan **“Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik, sınav ve belgelendirme sistemi ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Gerekli midir? Neden?”** sorusuna bütün katılımcılar, Mesleki Yeterlilik Sistemi’nin, gerekli olduğunu düşünmektedirler. Konuyla ilgili düşüncelerini şöyle ifade etmişlerdir. Bu konuda katılımcıların bazılarının cevapları şunlardır:

K4 *“MYK çeşitli mesleklerde standartlaşma sağlamıştır. Ülkemizin de buna çok ihtiyacı vardı. Mesleki yeterliliğin, nitelikli hale gelmesine vesile olmuştur. Aynı zamanda bu belgeye, sahip olan bireyleri çalıştırmak, bizim açımızdan da güven vermektedir. Başta çalışanlarımız olmak üzere, bize başvuru yapan kişileri de belgelendirme yaparak, sektöre nitelikli iş gücü sağlamaktayız. Bu anlamda mesleki yeterlilik sistemi gereklidir.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

K3 te mesleki yeterlilik sisteminin gerekli olduğunu düşünürken, mesleki yeterlilik sistemine neden ihtiyaç duyulduğunu gerekçeleriyle birlikte şöyle açıklamıştır:

“Elbette gereklidir. Dünya 21.Yüzyıl kurallar, ilkeler, standart ve yeterlilikler çağı. Küreselleşme ile birlikte belli bir ülkede, lokasyonda belli bir yeterliliğe sahip olmanız 21. Yüzyıl’da yeterli olmuyor. Sahip olduğunuz bir belgenin, ister sertifika, ister diploma, ister yeterlilik belgesi olsun, bunun bütün dünyada geçerli olması gerekiyor. Veyahut 21 Yüzyıl’da aktif bir rol almak istiyorsanız, uluslararası arenaya çıkmak zorundasınız. Kendinize güveniniz varsa, hizmet ettiğiniz vatandaşın segmentini, hayat kalitesini yükseltmek, refahın ve kalkınmasını yaymak istiyorsanız bu şekilde bir segment yükseltmek zorundasınız. Profil yükseltmek zorundasınız. Aksi takdirde kapalı bir ekonomi, dar bir anlayışla yeterlilikler elde edilir. Bu da sürekli sizin pazar olmanızı sağlar üretken olmanızı engeller.”

Yine benzer görüşleriyle **K2**; mesleki yeterlilik sistemi ile ilgili olarak, belge enflasyonunun olduğu ülkemizde, kamu ve özel kurumlardan alınan belgelerin geçerlilikleri tartışma konusu oluştururken, mesleki yeterlilik belgesinin önemini ve avantajlarını şu cümlelerle ifade etmiştir:

“Kesinlikle gerekli bir sistemdir. Türkiye’de yıllardır bir belge enflasyonu var. Bugün Halk Eğitim Merkezleri, Mesleki Eğitim Merkezleri, belediyelerin eğitim

kuruluşları, Kalkınma Ajansları, Özel Öğretim Kurumları, aklınıza gelecek her kurum ve kuruluş gerek mesleki eğitim kursları, hobi amaçlı kurslar açmakta. Ülkede ciddi işsizlik var baktığımızda, o kurslardan mezun olanlar edinilen belgelerle piyasada iş bulamamakta. Çünkü bilgi beceri ve yetkinliklerin ölçülmesi yapılmıyor. Mesleki yeterlik sisteminin ise tüm bunlardan bağımsız olarak sektörün belirlediği, piyasanın ihtiyaç duyduğu, ulusal meslek standartları ve yeterliliklerine göre kişilerin bilgi beceri ve yeterliliklerini önce teorik ortamda, sonra gerek iş ortamında, gerçek materyaller ile yapıldığı için asgari mesleki yeterlilik sahibi kişinin bilgi, beceri ve yetkinliğini ortaya koyduğu için çok kıymetli bir belge. Aynı zamanda bu belgeler uluslararası akreditasyonu olan belgeler. Bu belgelerle birlikte ISO, 17024 akreditasyonu olduğu için yurt dışında herhangi bir yere gittiğinizde daha anlaşılabilir, daha kabul edilebilir belgeler olduğu için, bu belgelere sahip kişilerin uluslararası dolaşımdaki yerleri de daha rahat oluyor.”

K6; Mesleki Yeterlilik Sistemi ile ilgili endişelerini dile getirerek; mesleki yeterlilik sisteminin ülkemiz için gerekli bir sistemmiş gibi görünebileceğini ama sistemin uygulanmasında riskli durumların oluşmaya başladığını düşünmektedir. Mesleki Yeterlilik Sistemi ile ilgili riskli durumlara şöyle açıklık getirmiştir:

“Düzgün bir eğitim sistemi ile farkındalık ve sorumluluk anlayışı ile ve etik çerçeve ile yetişmiş olsaydık belki aldığımız mesleki eğitimler buna yeterli olacaktı, ustalık çıraklık kurslarından yetişmiş insanların, kalifikasyonları buna yeterli olacaktı. Ama yetmediği noktada, bir belge ile yeter hale getirmeye çalışıyoruz. Bazı yetkinliklerin tanınması anlamında güzel, fakat ben şöyle bir risk görüyorum. Biliyorsunuz hiç gidilmeyen ustalık, çıraklık kursları vardı. Mesela; inşaatlarda çalışmak için falanca kursu bitirmiş olman gerekiyor, belgeyi alman gerekiyor deniyordu. Bununla ilgili ana haber bültenlerinde haberlere falan çıktı işte telefon ediyorsunuz, benim 5 tane elemanım var ama gönderemeyeceğim kursa. Siz tamamladığına dair belgesini verseniz diyorlardı. O riskli durumlara alternatif olarak böyle bir inançla yola çıkıp bu sistem getirildi. Fakat aynı riskin buna dönüştüğünü görüyoruz, aynı riskin bu kurumla var olmaya başladığını ben şahsen gördüm işin içinden biri olarak.”

K1- “Gereklidir. Özellikle el becerisi ve yeteneğe dayalı mesleklerde bireylerin ortak bir sınava tabi tutulup belgelendirilmesi gerekir. Elle tutulur gözle görülür olan eski tür meslekleri icra edenler örnek vermek gerekirse aşçılık, kaynakçılık gibi mesleklerin

muhtak bir standardizasyona tabi tutulması gerekir. Bilgiyi ölçmeye yönelik durumlarda farklı görüşler olabilir.” şeklinde görüş belirtmiştir.

***K5-** “Eğitimde, iş yaşamında her alanda kendimizi kandırmayı bırakmamız gerekiyor. Bu alanlarda çok ciddi sorunlarımız var bilmiyorum ben fazla mı önem arz ediyorum ama iş yaşamının düzenlenmesi, ekonomik hayatın verimliliğinin artırılması, yaşam kalitemizin yükselmesi de ben MYK`yı çok önemsiyorum. Bu işi Türkiye’de oturtduğumuz zaman ben neredeyse Avrupa Birliği’ne girmiş kadar sevineceğim açık söyleyeyim. Benim için öyle, sosyal yaşamımıza girmiş olacak. Sosyal yaşamımız bu standartları yakalamış olacak, iş yaşamımız bu standartları yakalamış olacak.” şeklinde görüş belirtmiştir.*

•“Mesleki yeterlilik Sistemi Önceki öğrenmelerin tanınması konusunda tamamıyla yeterli bir sistem olabilir mi?” sorusuna katılımcıların verdiği görüşler şöyledir;

*Önceki öğrenmelerin tanınması sürecinin çok önemli olduğunu belirten **K1** bireylerin önceki öğrenmelerin tanınmasının nasıl yapılacağı ile ilgili görüşlerini şöyle ifade etmiştir:*

“Önceki öğrenmelerin tanınması süreci, çok önemli bir konu. Türkiye’de daha önceki öğrenmelerin tanınması, tam yapılamadığı için o nasıl kanıtlanacak bilemiyorum. Daha önceden Halk Eğitim Merkezlerince verilen eğitimlere katılıp belge alanlar, esnaf ve sanatkârlar odasının yapmış olduğu eğitimler sonucu belge alanlar, özel şirketlerin çalışanlarına yönelik yaptığı eğitimler ile burada geçen süreler de muhtak tanınmalıdır. Zaten kalite ve mesleki yeterlilik konularında AB`nin de üzerinde durduğu, hayat boyu öğrenmenin her adımının, bir önceki adımına tamamlanması gerekir ki; önceki öğrenmelerin tanınması süreci işe yarasın.”

*Yine benzer şekilde önceki öğrenmelerin tanınması sürecinin; ülkemizin kanayan yarası olduğunu söyleyen **K2**; mesleki yeterlilik sisteminin, önceki öğrenmelerin tanınmasına fırsat verdiğini söyleyerek konuyla ilgili görüşlerini şöyle ifade etmiştir:*

“Ülkemizin kanayan yarasıdır. Sıkıntılı olan kısmı buydu. Kişi kendini bir şekilde mesleki olarak geliştiriyor. Akademik olarak bunu tescil etme şansı yok. İlkokul mezunu, çıraklık eğitim sisteminde kendini mükemmel bir şekilde geliştiriyor. Çırak, kalfa, usta

oluyor. Meslek olarak bunun karşılığı var ama akademik olarak karşılığı yok. Milli Eğitim Bakanlığı 2016 yılında yaptığı kanun değişikliği ile önceki öğrenmelerin tanınması sorununa cevap verdi. Kişilerin, o bilgi beceri ve yetkinliklerinin, akademik olarak tanınmasına da fırsat veren bir sistem oldu. Aynı zamanda, önceki öğrenmelerin tanınmasında bir diğer bakış açısı da kişinin mesleğini, nereden öğrendiğine bakmıyoruz. Özellikle mesleki yeterlilik sisteminde, kişi mesleği babasından, televizyondan, kitaptan okuyarak da öğrenmiş olabilir. Ya da bir mesleki eğitim kursuna giderek de öğrenmiş olabilir. Burada da kişilerin bilgi beceri ve yetkinliklerinin asgari düzeyde, nasıl öğrendiğini tespit eden, Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun sınav ve belgelendirme sistemi aracılığıyla öğrenebilme şansına sahip.”

Bir diğer katılımcı, **K3** duruma farklı bir perspektiften yaklaşarak şunları belirtmiştir:

“Türkiye'ye Doğu ve Güneydoğu'daki, medreselerdeki hocaların yeterliklerini tanıması bir sistem açmış olsaydınız; Doğu ve Güneydoğu'da PKK' ya alan açmış olmayacaksınız, yani panzehir üretmiş olacaktınız. Yirminci yüzyılda, medreselerde ilim tahsis eden, bir hocayı yok saymak ancak cehalet olabilir. Orada yetişen insanların, toplumdaki çimento görevini göz ardı ederek, sadece devam etmediği, formal eğitim sürecini göz önünde bulundurmamak, eğitimin ruhuna terstir. Bir insan, bir şeyi, asıl olan öğrenme, yaşama aktarmasıdır. Nereden öğrendiği çok önemli değil, illa geleceksin 40 metrekare bir sınıfta, 40 kişinin başında, bir tane bekçinin, zaptı rap altına aldığı, benim söylediğim kadar düşüneceksin mantığıyla insanları öğrenme moduna sokmak; bir demokratik değildir, iki çağdaş değildir, üç akılcı ve rasyonel değildir. Dört emek ve kaynak israfıdır. Adam öğreniyorsa, nereden öğrendi ise öğrensin kardeşim sana ne? Dolayısıyla bu mesleki yeterliliklerin aslında varmak istediği konu budur.”

Yine bir diğer katılımcı, **K4**, Türkiye'de uygulanan, önceki öğrenmelerin tanınması sisteminin yeterli olmadığıyla ilgili benzer görüşlerini şu cümlelerle dile getirmiştir:

“Belgelendirmeye yetkili kuruluş olarak burada yaptığımız iş bu. Belgesi olmayan çalışanlar, daha önceden sahip oldukları becerilerini, burada yaptığımız sınavlarla ispatlama şansını yakalıyorlar. Çok önemli bir işin parçası olduğumuzu düşünüyorum. Önceki öğrenmelerin tanınması Türkiye için önemli bir adım olmuştur. Daha da genişletilmesi lazım. Önceki öğrenmelerin tanınması sistemi yeterli değildir. Buraya belge almak için gelen kişilerin çok yetenekli olduklarını görüyoruz. Keşke imkânları olsalar da,

okuyabilselerdi. Aslına bakarsanız işin mutfağında pişen insanlar. Sahada, bizden daha fazla tecrübe kazandıkları için, bilgi ve becerilerinin, tanınmasında geç kalındığını düşünüyorum.”

Önceki öğrenmelerin tanınmasıyla ilgili tamamıyla yeterli bir sistem olabilir mi konusunda emin olamayan ve sürece olumsuz bakarak eleştiren **K6**; özellikle turizm alanında ki yeterlilik ve standartların revize edilmesi gerektiğini ve turizm sektöründeki yeterliliklerin, ölçülebilirliği ve uygulanabilirliğinin güç olduğunu şu görüşleriyle dile getirmiştir:

“Tamamı ile yeterli bir sistem mi bilmiyorum. Bununla ilgili Ankara'da bir revizyon toplantısına gitmiştim. Turizm alanında ki yeterliliklerin, standartların birçoğu çok kötü. Çünkü sınavda, bunu ölçmeyi ön görüyorsunuz ve onun ölçülebilirliği, uygulanabilirliği, hazırlanan dokümanlar çerçevesinde oldukça zor. Orada, turizm sektör komitelerinin temsilcileri ile Turizm Fakültesi hocaları vardı. Bazı hataları tartışıyoruz. Sektör komitesinde ki temsilci, dedi ki, biz mevcut olan bir mesleği tanımlamıyoruz. Biz idealini, yeni bir meslek tarif etmiyoruz, olması gerekeni tanımlıyoruz Bırakın bu bile tartışma konusu, yani karşımda hocalar var benim. Bizim uygulama alanlarımız var. Yillardan beri bu şekilde yapılan bir öğrenmenin, öğrenme basit bir masa örtüsü kaplama, bu şekilde yapıldığını söylediğimiz bir şeyi, farklı bir meslek ve farklı bir şekilde yapılması gereken bir yetkinlik olarak tarif ediyoruz. Dokümanlar, bu bile tartışma konusu. Önceki öğrenmelerin o zaman değişikliği oluyor, kısmen tanınıyor. Çünkü, benim gördüğüm, birçok yeterlilik ve standartta, çok ciddi revizyon ihtiyacı var. Hala eksik olan çok şey var ama. Mesleklerle ilgili yeterliliklerde, revizyon yapılmadan hemen önce, görüş soruluyor bize. Bir revizyon süreci tanımlıyorsunuz ve ama geri bildirimleri laf olsun diye alıyorsunuz. Siz sistemi, sürekli iyileştirme diye kuruyorsunuz. Bu da, bir fırsat ama, siz onu görmezden geliyorsunuz. İsim vermeyeyim, oradaki arkadaş bana dedi ki, sizin dediğiniz bu şeyleri hiç bakmayacağız dedi. Sadece, de İŞKUR'daki bu sıkıntıyı çözmek için, bu revizyonu yapıyoruz dedi. Yani evet baktığımızda, kalite yönetim sisteminde bu yaklaşımlar universal yaklaşımlar. Türkiye'nin icat ettiği bir şey değil. Onları uygular gözüüp, aslında, kısa yoldan günü kurtarmaca. Böyle şeyleri eleştiriyorum. Kaliteye, çok uzun zamanlarını vermiş biri olarak, kalitenin çok yanlış yerlere, sadece bir çerçeve olarak, kullanmaya başladığını görüyorum. Giderek te bunun dozu artıyor. Bence şu an yapılan şey, gerçek kalite değil. Bir şey kaliteli yapmak onun özüne inmekle alakalıdır. Şimdi bu denetimler

falan, at gözlüğü takmış denetçiler tarafından yapılıyor. Bence kalitesizliği doğru sürüklemeye başlıyor ve o fizibil olma kaygısıyla da, iyice dejenere ediliyor. Hatta öyle komik bir şey oldu ki; benim bundan üç beş sene önce kavga ettiğim, bu iş böyle olmaz, yanlış yorumluyorsunuz diye savaş verdiğimde, uygunsuzluk yediğim şeyleri duyuyorum ki, MYK onları kaldırıyormuş Yani birazcık görüş açıları ile ilgili, bence saplantılı bir şey var, nasıl çözerler bilemiyorum ama zor inşallah kolay olur.”

Bir diğer katılımcı, **K5** ise bu konuda;

“Yine MYK standartları ile olacak bir iş. Bunlar tekrar sınava sokacaklar, adam hakikaten kalıp ustası ise sınavda yapar. Biz de belgesini veririz.” şeklinde görüş belirtmiştir.

Katılımcıların çoğunluğu, önceki öğrenmelerin tanınması konusunda Türkiye'nin geç kaldığını, şu anda uygulanan önceki öğrenmelerin tanınması sisteminin yeterli olmadığını ve geliştirilmesi gerektiğini düşünürken, önceki öğrenmelerin tanınması süreçlerinde aksaklıklar yaşandığı ifade etmişlerdir. Ayrıca mesleklerin, yeterlilik ve standartlarının belirlenmesi ile bu yeterlilik ve standartların revizyon süreçlerinde bile zaman zaman tarafların uzlaşamadıklarını, turizm sektöründeki standartların belirlenmesinin zor olduğu, mesleki yeterlilik sistemi ve önceki öğrenmelerin tanınması hususlarında görüşlerinin, MYK tarafından dikkate alınmadığını düşünmektedirler.

4.1.2. HBÖGM, MYK, TÜSEM, ÜNİSED, Kamu ve Özel Sektörde Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarının Temsilcilerinin Mesleki Yeterlik ve Belgelendirme Sisteminin Olumlu Yönleri Konusundaki Görüşlerine İlişkin Bulgular

• Katılımcılara *“Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin olumlu yönleri sizce nelerdir?”* sorusu sorulmuş, katılımcıların konuyla ilgili görüşleri aşağıda sunulmuştur.

K1 *“Belgelendirmenin merkezi bir kuruluş tarafından ciddiye alınması önemli. Belgeleri derecelendirmesi de iyi.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

K2 uygulanmakta olan, mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin olumlu yönlerini; bireyler ve işverenler açısından değerlendirerek;

“En önemli olumlu yönü; bireyler açısından baktığımız zaman, bireyler kendilerini en uygun ifade edebilecekleri, ben bu işin erbabıyım, ben bu işin ustasıyım diyebilecekleri

alanlarda, Avrupa'da kabul görmüş bir belge ile bir nevi kendi bonservisleri ile dolaşıyorlar. İşverenler açısından baktığımızda işverenlerin bizde o mesleği iyi bilen personel çalıştırabiliyoruz demeleri. Turizmde örnek vereyim bu sektörde ciddi sıkıntılar var. Turizm Bakanlığı 2019 yılından itibaren belge zorunluluğu getirmek istiyor. 5 yıldızlı otellerimiz var. Ülkemizin üç tarafı denizlerle çevrili. Kıyılarımızda güneş, kum deniz açısından çok avantajlı. İç Anadolu'da da sıcak su rezervlerimiz var. Termal kaynaklarımız var. Beş yıldızlı otellerimiz mükemmel. Gittiğimizde, baktığımızda her şey çok iyi. Ama bir oda temizlik görevlisinin yapacağı yanlış hareket, ya da resepsiyon da karşılama görevlisinin yapacağı yanlış bir tutum, ya da bir transfer elemanının yapacağı bir sıkıntı, ya da garsonun yapacağı yanlış bir hareket, sizin yaptığınız milyon dolarlık bir yatırımı götürüyor. Hele ki bu tanınan bilinen bir kişiye, sosyal medyadan yayınlandığında siz ağzınızla kuş tutsanız da herhangi bir şekilde dönüşü olmuyor ya da çok zor oluyor. Burada ki olay nitelikli işgücü nitelikli eleman, nitelikli hizmet, nitelikli üretim. Mesleki Yeterlik Belgesi bu dörtlü saç ayağını tamamlamış oluyor.” şeklinde görüş belirtmiştir.

Yine aynı düşünceyi paylaşan **K4**;

“İşçilerin becerilerini belgelendirmelerini sağlayan, geçerliliği olan bir belge. Bu önemli bir adım bence. Belge ücretlerinin ödenmesi, sistemin işçiler açısından olumlu yönü. Belge ücretlerinin devlet tarafından karşılanması belgeli işçi sayısının artmasını hızlandırdı. Aynı zamanda belgelerin uluslararası dolaşıma açık olması da olumlu yanlarından sayılabilir. Yine bu belge sayesinde iş güvenliğinden kaynaklanan kazaların azaldığına inanıyorum. Sistem açısından işverenler avantajlı. Çalışanları bu belgeyle belgelendirenler devletten sigorta teşviki alıyorlar.” şeklinde görüş belirtmiştir.

Konuya başka bir açıdan bakan **K3**, 65000 Suriyeli Mültecinin; mesleki yeterlilik sisteminde sınava alınarak, ustalık ve iş yeri açma belgeleri ile aktif iş hayatına katılımlarının teşvik edilmesinin, mesleki yeterlilik sisteminin olumlu etkisi olarak değerlendirirken, Türk insanının, mesleki yeterlilik sisteminin avantajlarını iyi değerlendirmedeği ile ilgili düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

“Mesela; belgelendirme sisteminin olması olumlu anlamdaki bir gelişmedir. Ülkemize gelen Suriyeli mültecilere son bir yıldır yapılan değişikliklerle bu insanlar, bir sınava sokuldu. Sınavdan sonra, ustalık ve iş yeri açma belgesi verildi. Toplumda sorun olabilecek dezavantajlı kesimlerin, topluma kazandırılması, çok pozitif bir katkı oldu.

65000 kişi bu anlamda şu an istihdam edilmiş durumda. Atıl bir kapasite aktif hale getirilmiştir. Aynı sũreç bizim insanımız için de geçerli. Ama bizim insanımız kullanmıyor o ayrı bir şey. Ama şu an Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Mũdũrlũđũ bu noktada bir şeyler yapıyor. Pozitif anlamda birleştirilen alanlarla ilgili belgelendirme, kurs bitirme belgeleri ve sertifikasyon sũrelerinde olumlu gelişmeler var. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Mũdũrlũđũ, Hayat Boyu Őđrenme Genel Mũdũrlũđũ aktif olmayan, fonksiyonel olmayan alanların Hayat Boyu Őđrenme kurslarının kapatılması bu alanların birleştirilerek yakın alanlarda piyasanın ihtiyaç duyduğu sektŧrlerde, sektŧrlere dŧnũk sertifikasyon ve kurs bitirme belgelerinin verilmesi pozitif anlamda sŧyleyebileceđimiz şeyler. Bir de MYK ile ilgili boyutu var. Tũrkiye Yeterlilikler erevesi Kurulu bu noktada pozitif bir dũřũnceye sahip. Bununla ilgili yayınlanan son yŧnetmelikte bũtũn kamu kurumlarına yeterliliklerin tamamını bir yeterlik formuna dŧnũřtũrũlmesi ve bir kalite gũvencesinin sağlanmasını zorunlu hale getirdi. Nisan 2019' a kadar bũtũn kamu kurumlarına sũre verdi. Bu da gerek sertifikasyon gerek kurs bitirme yeterlik belgeleri ve diplomaların uluslararası arenada kalite gũvencesinin sağlanmasına yŧnelik bence çok ŧnemli bir adım. Bir de Tũrkiye Yeterlilikler erevesi, Avrupa yeterlilikler erevesi tarafından referanslandı. Bu çok ŧnemli bir aşamaydı. Hatta diğer Avrupa ũlkeleri bu referanslanmayı geemeyeceğimizi dũřũnũyorlardı. Gerek Tũrk bũrokrasisi gerek Tũrk milleti yeniliklere açık bir millet. Eğer bir vizyon ũretilirse yol gŧsterilirse birisi de ŧne dũřerse yapabilecek kabiliyete sahip bir milletiz. Ve de iyi bir puanla geçti referansımız. Bundan sonra yeterlilik formlarının oluşturulup uluslararası gŧrũcũye çıkması kaldı.”

Yine benzer şekilde **K5**; mesleki yeterlilik sisteminin, nitelsiz iřgũcũnũ daha nitelikli hale gelmesini sağlayarak, ŧzellikle ŧlũmlũ iş kazalarının ŧnũne geçmesinin mesleki yeterlilik sisteminin en ŧnemli sonucunu olduğunu şu cũmlerle ifade etmiştir:

“Birinci en ŧnemli şey, zaten ŧlũmlũ iş kazalarının ŧnũne geçilmiş olması. Tek başına muazzam bir şey, insan hayatından bahsediyoruz. İkinci dediğim gibi sonraki mevzu hem meslekler bir itibar kazanmış olacak. Herkes her ŧnũne gelen her işi yapamayacak olması, ama meslekler açısından sevindirici. Biz de hizmetleri alan insanlar olarak, o mesleklerden ũretilmiř hizmeti alarak, hizmet kalitesinin yũkseleceđini bilmek beni çok heyecanlandırıyor. Bu da topyekũn, millet olarak yaşam standardının yũkseleceđini dũřũnũyorum, Klasik yani herkes işini dũzgũn yapsa hiçbir sorun olmaz. Herkesin işini dũzgũn yapmasına hizmet edeceğini dũřũndũđũm için beni çok

heyecanlandırıyor. İnşallah umutlarım boşa çıkmaz. Klasik eskiden derlerdi ki Türk işi gibi yapmazsak, işi kuralına göre yapsak alasını yaparız. Tıkır tıkır işler. Yeter ki isteyelim.”

Eleştirel bir bakış açısıyla konuyu değerlendiren **K6** hem olumlu hem de olumsuz yanlarından bahsederek, mesleki yeterlilik sisteminin zaman içinde dejenere olduğunu, mesleki yeterlilik kurumunun başlangıçtaki hedeflerini sadık kalınmadığını, görüşlerine eklemiş olup konuyla ilgili ifadeleri şöyledir:

“Şu bir gerçek ilk yola çıkıştan hareketle, aldığımız işin kaliteli olmasını sağlayacak, güvence altına alacak bir sistem getiriyorsunuz. Bu benim için de kaliteli olsun. İşim var duvar ördüreceğim, usta işini düzgün yapsın. İşini düzgün yapamazsa da bunun, çünkü itiraz, şikayet gibi bilmem ne prosedürleri çerçevesi var. Hani bu caydırıcı, hani böyle sopa göstererek belki ama müşterilere bir kalite güvencesi veriyor. İşveren bu belgeyi aldıysa herhalde belirli aşamalardan geçmiştir, test edilmiştir diye düşünüyor. Dediğim gibi teknik eğitim veren okulları desteklemesi anlamında güzel. Bir de adayları, ya da belge sahiplerine de bunu bir fırsat bilip, eksik olduğu noktaları eğitimlerle gidermeleri anlamında da güzel. İlk çıkış noktası güzel ama dediğim gibi zaman içerisinde sistem dejenere olunca o zaman ben şunu sorgular hale geliyorum. İlk başta amacımız güzeldi, yeterlikleri tanımlıyordu. Fakat şimdi elinde belgesi olmuş kişilerin, o belgeyi hangi şartlarda aldığını, gerçekten kalite çerçevesinde alıp almadığına dair benim ciddi şüphelerim var. Yine şeyi oturtamadılar, farkındalığı sağlayamadılar.”

Katılımcıların Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin olumlu yönleri ile ilgili değerlendirmeleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır;

1. Bireylerin sahip olduğu mesleki yeterliliklerin, ulusal yeterlilikte belirtilen öğrenme kazanımlarının, resmi bir kurum tarafından tanınması ve Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulmuş olması, Türkiye’nin lehine olan bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

2. Bireylerin sahip olduğu mesleki yeterliliklerinin, bağımsız bir kurum tarafından ciddi bir biçimde ölçme-değerlendirme ile belgelendirilmesinin yapılması katılımcılar tarafından olumlu olarak değerlendirilmektedir.

3. Mesleki yeterlilik kurumu tarafından, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi 8 seviyeden oluşan bir yapıda tasarlanmıştır. Mesleki yeterlilik belgelerindeki seviye türlerinin,

yeterliliklerin ait olduğu seviyeyi belirleme olanağını sağlamaktadır. MYK'nın belgeleri seviyelerine göre derecelendirmesinin olumlu olduğu düşünülmektedir.

4. Mesleki yeterlilik belgelerinin; nitelikli ve doğru kişiileri istihdam ettirme fırsatı sunarak, zaman ve para kaybını da engelleyerek işiverenlere bir takım avantajlar sağlayacağı düşünülmektedir.

5. Mesleki yeterlilik belgesi; kişiye bir işiye başvururken sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri ispatlama olanağı vermektedir. MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi; uluslararası geçerliliği ve kullanılabilirliği olan bir belgedir. Uluslararası dolaşıma açık olması itibariyle bu belgenin nitelikli işi gücünün işi bulma olasılıklarını arttıracaağı ifade edilmiştir.

6. MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi ile işi gücünün, mesleklerinde eksik oldukları noktaları belirleyip, eksikliklerini gidermeleri anlamında işi gücüne geri dönüt sağlayacağı düşünülmektedir.

7. Tkticiye sunulan ürün ve hizmetin kalitesinin artmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

8. “*Ne işi olsa yaparım*” devrinin sonlandırılmasına katkı sağlayacak, herkesin, her işi yapamayacak olmasının önüne geçilerek, meslekle ilgi niteliklere sahip, bilen ile bilmeyen bireylerin ayrıştırılmasını sağlayacak bir sistem olduğu öne sürülmüştür.

9. Mesleki Yeterlilik Sisteminin, mesleki ve teknik eğitimi desteklemesinin olumlu sonuçlarının olacağı düşünülmektedir. Mesleki Yeterlilik Sisteminin, atıl durumda olan işi gücü kapasitesini harekete geçirerek, nitelikli işi gücü kapasitesini aktif hale getireceği ifade edilmiştir.

10. Nitelikli işi gücü, nitelikli hizmet ve nitelikli üretim gerçekleşmesinde rol oynayacağı düşünülmektedir.

11. Çalışanların işi gücüne katılımlarını aktif hale getirerek, işisizliğin önüne geçileceği düşünülmektedir.

12. Belgelendirme cretlerinin geri ödenmesinin, işi gücünün sisteme girmeye teşvik edilmesini ve böylece katılımı arttıracaağı düşünülmektedir.

13. Mesleki yeterlilik sisteminde, işiverenlerin mesleğin gerektirdiği nitelikli ve belgeli işi gücüne daha kolay ulaşabileceğini düşünmektedirler.

14. Işiverenlere, alışanlarının mesleki yeterlilik belgesi ile belgelendirmeleri halinde devletten sigorta teşviki almalarına olanak sağlaması, Mesleki Yeterlilik Siteminin işiverenlere sağladığı avantajlar olarak tespit edilmiştir.

15. Türkiye’ de bulunan Suriyeli Mülteciler ve diğer göçmenlerin, mesleki yeterlilik sisteminde sınava alınarak, ustalık ve iş yeri açma belgeleri ile belgelendirilerek aktif iş hayatına katılmalarının sağlandığı ifade edilmiştir.

16. Mesleki Yeterlilik Sisteminde ölçme ve değerlendirmenin MYK tarafından yapılması ile belgelendirme sistemine belirli bir standardizasyon kazandırılacağına inanılmaktadır.

17. İnfomal ve önceki öğrenmelerin tanınmasını sisteminin tam oturması halinde zaman ve israf kaybının önüne geçileceği tespit edilen görüşlerdendir.

18. Mesleki Yeterlilik Sistemi ile iş güvenliğinden kaynaklı, ölümlü iş kazalarının önüne geçileceği umulmaktadır.

4.1.3. HBÖGM, MYK, TÜSEM, ÜNİSED, Kamu ve Özel Sektörde Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarının Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sisteminin Aksayan Yönleri ve Sorunlarına Yönelik Bulgular

- Katılımcılara *“Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin olumsuz ve aksayan yönleri nelerdir? Niçin?”* sorusuna verdikleri cevaplar aşağıdaki verilmiştir.

Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin olumsuz ve aksayan yönlerini, Türk insanının alışkanlıklarından kaynaklanan hususlar ve kamu kurumlardan kaynaklanan hususlar olmak üzere iki başlık altında değerlendiren **K2** konuya şöyle açıklık getirmiştir:

K2- *“Türk insanı kolaycılığa alışkın olduğu için zaman zaman bize de geliyorlar. Benim “Ahşap Kalıpcılık” belgesine ihtiyacım var. Gir sınava al efendim, bir telefon etseniz benim telefon etme şansım yok. Gelip sınava girip alacaksınız diyorum. Birtakım mesleklerde, örneğin “Kuaför- Güzellik” sektöründe, iş yeri açma belgeleri çalışma belgesi olarak kabul ediliyor. İnsanımızın kolaycılığından kaynaklanan bir takım hususlar var. En önemli husus ülkemizin kurumlarından kaynaklanan hususlar var. Ülkemizin eğitim sistemi halen kendini mesleki ve teknik eğitim sistemine adapte edemediği için oradan kaynaklanan bir takım sorunlar var. Biz bunu gerek diyalogla aşıyoruz, gerek Yükseköğretim Kurumları ile aşıyoruz. 8 tane üniversite ile sınav ve belgelendirme faaliyetimiz sürüyor. Milli Eğitim tarafına baktığımızda ulusal meslek standartları, eğitim müfredatına yansıtılmış durumda. tabii yeniliklerin zaman alması da bir takım kaygıya,*

olumsuzluklara sebep oluyor. Ama biz buna hiçbir şekilde takılmıyoruz. Ülkemizin genel konjektörü içerisinde bu sistemi oturtmaya çalışıyoruz.”

Yine benzer şekilde kurumlar arasındaki çekişmeyi vurgulayan **K5** sistemdeki aksaklıklardan dolayı korkularını dile getirirken, problemlerin çözüleceğine dair inancını da şöyle ifade etmiştir:

“ ... kurumlar arası çekişmelerin kenara bırakılması gerekir. Ortak amaç, bu ülkeye hizmet etmek. Ha siz daha iyi hizmet ederseniz, ben çekileyim. Ama ortak akıl ile bu iş aşılabılır. Burada herhangi bir komplekse, egoya kapılmaksızın çözüm üretmek gerekir. Kurumlar arası çekişme en büyük handikaplardan bir tanesi. Uzun soluklu işlerde pekiyi değiliz, genel olarak toplumsal rahatsızlığımız bizim. Başlayınca heyecanlanırsınız, ama uzun vadeli işlerde pekiyi değiliz hala. Mesleki yeterlilik sisteminin sulandırılmasından korkuyorum. Daha çok ticari kaygılarla meseleye yaklaşan özel sektör ya da farklı gruplardan hükümete baskı gelmesinden korkuyorum. Bu işin gevşetilmesi ya da topyekûn ortadan kaldırılması, bunlar benim endişelerim, inşallah olmaz. Bunları tehlike olarak görüyorum açıkçası.”

Bir diğer katılımcı **K4** akredite süreçlerinin zor ve maliyetli olması ve sık yapılan denetimlerden duyulan rahatsızlığı ile ilgili düşüncelerini şu cümlelerle ifade etmiştir:

K4- *“Biz belgelendirme yapan kuruluşlar açısından maliyetli. Süreç yavaş işliyor. Kağıt-kürek işleri yorucu. Akredite süreci biraz sabır istiyor. Sürekli denetimlere maruz kalınca biraz bıkkınlık yaratabiliyor. Bu sistem sürekli kendimizi de denetlememizi sağlıyor. Böylece eksikliklerimizi görebiliyoruz. İşçiler biraz kolaycı. Hiç sınav yapılmadan belge almak istiyorlar. Bazen laf anlatmak zor oluyor. Telefonla işlerinin hallolması için girişimlerde bulunanlar bile oldu.”*

Yine benzer şekilde **K6**, MYK'nın ilk yönetmeliklerindeki amaçlarına sadık kalamadığını eleştirerek, MYK'nın giderek kalite yönetim sisteminden uzaklaştığını ve MYK tarafından yapılan sık denetimlerin motivasyon, zaman ve maddi kayıplara sebep olduğu ile ilgili iddialarına şöyle açıklık getirmiştir:

“İlk çıktındaki amaca veya hedefe tam sadık kalmadığını düşünüyorum. Kalite yönetim kavramının veya kalite güvence kavramının birazcık tek tipleştirilerek, standartlaştırılarak, kalite felsefesinden birazcık çıkarılarak yönetilmeye başlandığını

görüyorum. Sistem içerisinde bu çift denetimin ciddi motivasyon ve maddi kayıplara neden olduğunu, bu maddi kayıpların da yetkili kuruluşların bir kısmı tarafından manipülasyonlar yapılacak telafi edilmeye çalışıldığını ve bunun da ne yazık ki MYK tarafından yeterince tespit edilemediğini düşünüyorum. Sektör komitelerinin belki oluşturulmasında belki gerçekten o mesleği daha iyi tanıyacak ve daha aktif, efektif çalışabilecek kişilere ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Kalitenin en önemli gereklerinden biri olan sürekli iyileştirme, bir şey zaten ihtiyaç olduğunca iyileştirilir. Ama bunun da layığıyla şu an itibariyle yerine getiremediğini düşünüyorum. Mesela beş sene de bir revizyon yapma zorunluluğumuz var. Orada ihtiyaç var. Amacın iyileştirmek ise, ihtiyacını hissettiğin anda iyileştir mesela. Yok, hayır beş seneyi bekleyelim Aslında temel olarak baktığımızda kalite felsefesinin çok iyi anlaşılmadığını ve uygulamaların birazcık tekipleştirme de gerçek anlamda yönetilmediğini düşünüyorum.”

Mesleki yeterlilik kurumunun, tanıtım faaliyetlerinin yetersizliğinden dolayı yeterince görünür olmadığı konusunda eleştiren **K1** düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

“MYK`nın yeterince görünür olmaması. İç kısmını bilemiyorum. Çünkü MYK`nın yapmış olduğu faaliyetler SEM faaliyetleri içine çok girmeyen alanlar. Belki Anadolu`da ki SEM`ler MYK`nın alanına giren mesleklerde eğitim yapıyor olabilirler. Bizim gibi büyük üniversiteler bilgisayarla ilgili yazılım programları üst düzey eğitimler ya da profesyonellik kazandırıcı eğitimler verdiği için. O yüzden fiiliyatta sınav yapma yöntemleri ve sertifikasyon sürecini hakkında çok ayrıntıları bilemiyorum. Bu alanda çalışan sahadaki insanlara, Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemi ne kadar tanıtılıyor bu konuda bir bilgim yok. Bizim bile bu anlamda MYK hakkında SEM`deki hocalarımız kendileri bu konuyla ilgili oldukları için mesleki yeterlilik kurumunu konu olarak toplantularımıza dâhil etmişlerdir. MYK`nın bize gelip sizi mesleki yeterlilik ve belgelendirme sistemi hakkında bilgilendirelim diye bir girişimleri olmadı. Taşrada herhangi bir eğitim merkezinin bu konuyu bilmesi de zor. MYK`nın görünür olması gerekir.”

Yine benzer ifadelerle MYK, tanıtım faaliyetlerindeki yetersizliklerinden dolayı eleştirilmektedir. Kamu kurumlarında, mesleki yeterlilik sistemi ile ilgili yeterli farkındalığın olmadığını ve kamu kurumlarının uyum ve çalışma sorunlarının olduğunu düşünen **K3** şu ifadelerle;

“Kamuda yeterli bir farkındalık yok. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun faaliyetlerinin yetersizliği, TÜRKA, TSE, ulusal ve uluslararası akreditasyon kuruluşları, YÖK ve üniversiteler gibi bu tür yeterlikleri oluşturan bileşenlerin uyum içinde çalışma sorunları var. Topu bir birine atan iş bölümü, görev dağılımı konusunda sorun var. Ayrıca önceki öğrenmelerin tanınması sürecinin bir an önce çözülmesi gerekiyor en büyük engellerden birisi bu gerek geleneksel anlamda yapılan öğrenmeler olsun ister yarın formel ister formel süreçlerde olsun ister belediyelerin kurslarında olsun kişinin yetkinliği ve yeterliliği varsa bunu bir sınav sonrasında önceki öğrenmelerin tanınmasını sağlamak gerekir. Yurt dışından gelen transkript belgelerini önceki öğrenme olarak tanıyoruz. Seviyesine uygun bir yere yerleştirme konusunda bir sorunumuz yok. Ancak mesleki anlamda yeterliklerini tanınması konusu olumlu adım var ama tamamen çözülmüş diyemez.” şeklinde görüş belirtmiştir.

Katılımcıların Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin olumsuz ve aksayan yönlerine ilişkin görüşleri şöyle sıralanmıştır.

1. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun, Türkiye'nin her yerinde belgelendirme yapan kuruluşlarının bulunmayışının sistemi aksattığı düşünülmektedir.
2. Kurumlar arası eşgüdüm ve koordinasyon sorunun bulunduğu, kurumlar arasında işlerin bir rakip olarak görülmesinin sistemi aksattığı ifade edilmiştir.
3. MYK'nın yönetmelik ve yeterliliklerdeki aksaklıkları bir an önce gidermeleri gerektiği düşünülmektedir.
4. Meslek standartlarının her meslek için belirlenmesi sürecine hız verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.
5. Kamuda yeterli farkındalık sağlanması için MYK'nın çalışmalar yürütmesi gerektiği düşünülmektedir.
6. TÜRKA, TSE, ulusal ve uluslararası akreditasyon kuruluşları, YÖK ve üniversiteler gibi bu tür yeterlikleri oluşturan bileşenlerin uyum içinde çalışma sorunlarının çözülmesi için harekete geçilmesi gerektiği düşünülmektedir.
7. Önceki öğrenmelerin tanınması sürecinde aksaklıkların yaşandığı ve aksayan sorunların bir an önce çözüme kavuşturulması gerektiği ifade edilmiştir.
8. İlk yönetmeliklerindeki amaçlarına sadık kalmaması nedeniyle Mesleki Yeterlilik Kurumu eleştirilmektedir. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun başlangıçtaki hedefinden sapma riskinin var olduğu ileri sürülmüştür.

9. Mesleki Yeterlilik Kurumu'na akreditasyon sürecinin, yavaş ve maliyetli olmasının süreci yavaşlattığı ileri sürülmüştür.

10. TÜRKAK ve MYK tarafından yapılan denetimlerin sık olması bu sık denetimlerin zaman ve motivasyon kaybına sebep olduğu ifade edilmiştir.

11. Denetim yapan kişilerin konu hakkında farklı görüş ve isteklerde bulunması, denetçilerin kalite anlayışlarından kaynaklanan sorunlar ile mevzuatı yorumlama konusundaki görüşlerinin farklı olmasının Mesleki Yeterlilik Sisteminin aksamasına neden olduğu iddia edilmiştir.

12. Mesleki yeterlilik sistemine ilişkin eksikliklerin giderilmesi için gerek eğitim gerekse sosyal reformlar yapılması gerekmekte ve mesleki yeterlilik sisteminin bu reformların yerini almaya başlaması reformların gerçekleştirilememesi riskini doğurmuştur.

13. Önceki öğrenmelerin tanınması sisteminde Türkiye'nin geç kaldığı, Türkiye'de uygulanmakta olan ÖÖT sisteminin, tamamıyla yeterli bir sistem olmadığı, ÖÖT'nin tanınması sürecinde aksaklıklar yaşandığı, basit öğrenmelerin tanınmasında ve yeterliliklerin belirlenmesinde bile zaman zaman tarafların uzlaşmadıkları, paydaşların konuyla ilgili görüşlerinin, MYK tarafından dikkate alınmadığı iddia edilmiştir.

14. MYK'nın faaliyetlerini yeterince tanıtamadığı düşünülmektedir. MYK'nın tanıtım faaliyetlerini yaygınlaştırması, mesleki yeterlilik sistemi sürecini iyi anlatması gerektiği düşünülmektedir.

15. Akredite olan kurumların ticari kaygılarla süreci sabote etmeye çalışmaları, özel sektör ya da farklı gruplardan hükümete baskı yapılması endişelerinin olduğu görülmüştür.

16. Süreç içerisinde yer alan paydaşların düşüncelerinin ve geri bildirimlerinin MYK tarafından yeterince ciddiye alınmadığı iddia edilmiştir.

17. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun, kalite yönetim kavramının veya kalite güvence kavramının tek tipleştirilerek, standartlaştırılarak, kalite felsefesinden uzaklaşması ve o anlayışla yönetilmeye başlanması, sistemin olumsuz ve aksayan yönlerine yönelik eleştiriler olarak ifade edilmiştir.

18. MYK sistemi, Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları tarafından kazanç kapısı olarak görüldüğü ile ilgili bir izlenim oluştuğunu, bireylerin nitelikli işlerini yapmalarından ziyade, para kazanma düşüncesinin Mesleki Yeterlilik Belgesinin önüne geçtiği iddia edilmiştir.

19. Eğitim sisteminin, mesleki ve teknik eğitim sistemine adaptasyon sorunlarının mesleki yeterlilik sistemini aksattığı düşünülmektedir.

4.1.4. HBÖGM, MYK, TÜSEM, ÜNİSED, Kamu ve Özel Sektörde Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşlarının Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sisteminin Aksayan Yönleri ve Aksayan Yönlerinin Geliştirilmesine Yönelik Bulgular

• Katılımcıların, *“Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sistemi olumsuz ve aksayan yönlerine ilişkin önerileriniz nelerdir?”* sorusuna ilişkin görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu’na çözüm önerileri sunan **K6**, MYK’nın ilk başlangıçtaki hedeflerine sadık kalmaları gerektiğini, Mesleki Yeterlilik Sınavına ilişkin soru bankalarının MYK’nın denetiminden geçerek yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarına dağıtılması gerektiğini önerirken ayrıca MYK’nın paydaş kuruluşların görüşlerini daha fazla dikkate almaları gerektiğini, sektörün kaygılarını gidermek yerine, işlerini yapmaları gerektiği yönünde aşağıdaki ifadelerle görüş bildirmiştir:

“Öncelikle MYK’nın ne yapmak istediğine karar vermesi lazım. İlk yola çıktığında ki hedefi mi yakalamaya çalışıyor, yoksa şu an gitmekte olduğu yolda yürüyüp, gerçekten böyle bir sistemim var, kural dizininim de bu, buna göre bir belgelendirme yapacağım diye karar verdikten sonra, net bir şey uygulasin. Yani nasıl söyleyeyim, ben isterdim ki aslında ilk yönetmeliklerinde yazan işte soru bankalı yani soruların hepsi MYK` da toplanacaktı. Sınav öncesi ilgili kuruluşlara MYK’nın denetiminden geçerek dağıtılacaktı. Öyle bir yapılanma tarif ediliyordu. Hiçbiri uygulanmadı o da ayrı mesele. Mesela öyle bir şey yapın. Madem böyle bir sistem izleyecek, yönetim sağlayacak bir de dediğim gibi paylaş kuruluşların görüşlerini geri bildirimlerini ciddiye alsınlar almıyorlar. Sadece sektörün kaygılarını gidermek üzere, kılıfına uydurup ara çözümler çıkartıyorlar. Yani bunu sancılı olacağını kabul edip doğrusunu yapmaya gayret ederlerse, bence daha faydalı olacaktır. Yönetmelikte ve standart yeterlilikler de ciddi sıkıntılar var.”

Mesleki Yeterlilik Kurumu’na 81 ilde belgelendirme yapan kuruluşların yaygınlaştırılması için çeşitli kurumlara yetki verilmesi gerektiğini belirten **K4** MYK’nın tanıtım faaliyetlerinin yeterli hale gelmesini ve sistemin iyi anlatılması gerektiğini şöyle ifade etmiştir:

“Türkiye`nin her yerinde belgelendirme yapan kuruluşlar yok. 81 ile yaygınlaşması için devlet kurumlarına ya da ticaret ve sanayi odalarına ya da meslek odalarına yetki verilmeli. Biz çevre illerden çok yoğun talep ile karşılaşmaktayız. Hatta Doğu illerinden bile belge almak için gelen insanlar bile oldu. Her ilde belgelendirme yapan kuruluşlar olmadığı için bu insanların belge ücretleri devlet tarafından karşılanırsa bile onlar için buraya gelmek masraf yapmak zorunda kalıyorlar. Belgelendirme süreci hakkında tanıtım faaliyetlerinin yetersiz kaldığını görüyorum. Tanıtım faaliyetleri yaygınlaşmalı, sistem iyi anlatılmalı. Süreç iyi anlatılmalı diye düşünüyorum.”

Konuyu farklı bir şekilde değerlendiren **KI** açıklamalarında, mesleki yeterlilik sınavlarında, sınav ve eğitim içeriklerinin hazırlanması ve sınav kriterlerin belirlenmesinde TÜSEM ve ÜNİSED ile iletişime geçilmesi gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca MYK`nın özel kanunu gereği yetkilerinin geniş olması sebebiyle kurumlar arasında yetki çatışması yaşanabileceğini, pek çok alanda üniversitelerinde hem eğitim hem de sınav yapma yetkisinin olduğu ve bu sınav yetkisinin MYK ile nasıl paylaşılacağı ile ilgili endişeleri şöyledir:

“MYK`nın faaliyetleri basamak basamak olduğu için SEM`leri ilgilendiren eğitimlere sıra gelmeye başladı. MYK, derneğimiz olan SEM`in bir üst kurulu TÜSEM`le iletişime geçmelidir. Mesleklerle ilgili olarak bizimde görüşümüzü almalıdır bu bizim için önemli bir husus. Veya bir sınav olacaksa eğitimin içeriğini danışmalıdır. Eğitim kısmıyla ilgilenmediği için MYK, sınav için belli kriterlerin oluşmasında, eğitim içeriklerinin dizaynında bizimle görüşülüp daha çok istişare edilmesi gerekir. Şimdiye kadar aramızda bir çatışma yaşanmadı ancak eğitime müdahale edebilirle diye de bir çekincemiz vardı. SEM üniversiteye bağlı oldukları için kendileri belirledikleri alanlarda eğitimlerini verip sınav ve belgelendirme yetkileri bulunmaktadır. MYK özel bir kanunu var yukarı doğru basamaklara çıkıldıkça MYK`nın yetkileri artacak bunu anlıyorum ancak bence bir yetki çatışması yaşanabilir. Pek çok alanda üniversitenin hem eğitim hem de sınav yapma yetkisi var ve bu sınav yetkisi nasıl paylaşılacak. MYK kanuni bile olsa üniversiteler bu yetkiyi nasıl kabullenecekler. Bu konuda MYK ve YÖK arasında istişare yapılması gerekir. Yapılacak eğitim ve sınav arasında bir uyumun olması gerekir. Sınavla eğitim arasında bağlantı ne şekilde olacak, sınav soruları merkez tarafından mı sorulacak yoksa ÖSYM gibi sınav havuzumu olacak. Belki de şu iyiliği olacak diğer alanlarda olduğu gibi MYK kendine ait bir soru bankası ve sınav sistemi uyguladığı takdirde farklı üniversitelerin

farklı düzeydeki eğitim programlarını da belirli bir seviyeye çıkacaktır. ÖDTÜ, Hacettepe Ünv., İTÜ'nün insan kaynakları alanında verdiği eğitim ile bir Maraş Ünv., Karaman Ünv. verdiği düzeyi aynı olmayabilir. Hem gelen insan açısından hem de eğitim içeriği açısından olabilir. Belki biz büyük üniversiteler biraz aşağıya düşebiliriz ama diğer üniversiteler epey bir yukarıya çıkmaları gerekecek. Buda standardizasyonu sağlayacak. Bu bakımdan verilen eğitimlerle sınav sistemi arasında koordinasyon sağlanmalı. SEM'ler aynı kurslarda farklı saat ve farklı fiyat uygulamaları yapmaktadırlar. Verilen bu kursların süpervizyonları olması lazım, uygulaması olması lazım. Uygulamalı eğitimler Aile Danışmanlığında olduğu gibi. Kurs 450 saat bunun belli bir saati süpervizörlük saati. İşte sonuç itibariyle bu sınav sistemi veya yapılacak sınavla eğitimin arasında bir bağlantı kurulması gerekir. Bu bağlantıyı da ancak TÜSEM ve ÜNİSED istişare halinde yapabilir. Bu iyi bir şey. Çünkü kalitesiz, devamla dikkat etmeyen, doğru dürüst sınav yapmayan, çok düşük saatli eğitim veren SEM'leri yukarıya çekecektir. Hem TÜSEM, hem ÜNİSED'e bağlı olan SEM'leri belli bir standardizasyona bağlayacağız. Bir SEM bir kursu 30 saate diğer SEM 130 saat eğitim veriyorsa burada bir sıkıntı vardır. Ancak sınavı MYK yaparsa eğitim kurumlarının kendilerine çeki düzen vermeleri gerekmektedir. Ama MYK bize danışmadan ben böyle bir sınavı sistemi kurdum. Eğitim kurumu başka bir eğitim verecek, sen başka bir sınav yapacaksın. Üniversite sınavını % 1'lik dilime göre yaparsan % 99'u başarısız olur. Eğitim yaparken de bu işin olmazsa olmazlarının yapılması lazım. 10 tane olmazsa olmazları varsa uygulanacak."

Kurumlar arası iş bölümü ve eşgüdümün önemine değinen **K3** tarafından kamu kurumlarının MYK'ya akredite olması yönünde sunulan öneriler şöyledir:

K3- *"İş bölümü ve eşgüdüm kamu kurumları arasında sağlanmalı. Bu konuyla ilgili strateji belgesinde eylem planları yapılarak kurumlara 5N1K'ya uygun bir plan yapmaları istenmeli. Strateji belgesi, eylem planlarını ihtiyacı var. Hatta Yüksek Planlama kurulundan geçilerek resmi gazetede yayınlayarak, zorunlu hale getirmeli. Aksi takdirde kamu kurumları da yukarıdan bir üst baskı olmadığı zaman genelde statiktir, bu fonksiyonel hale gelebilir."*

Mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminin olumsuz ve aksayan yönlerine yönelik önerilerinde MYK'yı üniversiteleri ve sürekli eğitim merkezlerini daha çok dinlemelerini öneren **K5**, yeterlilikler oluşturulurken, yasalar yazılırken, sektördeki paydaşların görüşlerini dikkate almaları gerektiğini şu sözlerle ifade etmiştir;

“Üniversiteleri daha çok dinlemelerini öneririm. Üniversiteler derken kastettiğim sürekli eğitim merkezleri. Sadece üniversiteler ile değil ortak akli bulmamız gerek. Bizatihi işin içerisinde olan insanları, sektördeki insanları da dinlemelerini tavsiye ederim. Ankara'da oturuyoruz, yasa yazıyoruz, alan çok güzel mükemmel ama sahadaki sıkıntılar bambaşka. Orda ki insanları bir çağırmak lazım. Daha yapmadan, biz böyle bir şeyi yapmayı düşünüyoruz ama. Siz ne dersiniz, ne düşünüyorsunuz, bu hayatın içinde olan bir mevzu. Kâğıt üzerinde çözülebilecek işler değil bunlar. O mesleği yapan insanlar, o meslek grupları, sendikalar belki meslek odaları onları daha çok ses vermek gerekiyor.”

Yine benzer şekilde kurumların birbirlerini rakip olarak görmeden, birbirini tamamlayan, kurumlar arası iletişimin önemini vurgulayan, kurumlar arası eşgüdüm ve koordinasyon sağlanmasının önemine değinen **K1** Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin olumsuz ve aksayan yönlerine ilişkin önerilerinde şu ifadeleri kullanmıştır:

“Kurumlar arası eşgüdüm ve koordinasyonun en üst seviyeye çıkarılması gerekmekte. Eşgüdüm ve koordinasyon sağlandığında, böylelikle kurumlar arası konuşabilme yeteneği ortaya çıkacak. İşlerin bir rakip olarak görülmeden, birbirini tamamlayan birbirini değerini arttıran unsurlar olarak görülmesi. Örneğin bizim bünyemizde Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Kurulumuz var. Bu kurulda 21 üyeden teşekkül, sivil toplum örgütleri, işçi ve işveren temsilcileri, Milli Eğitim Bakanlığı'ndan bir müsteşar bir başkan olmak üzere 5 tane üye, 4 üyelikten 3 üye Mesleki Yeterlik Kurumu'ndan ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri de var. Bu kurulun amacı Türkiye'deki bütün diploma, belge, ustalık belgesi yeterlik belgesi bütün hepsinin o çerçeve içerisinde alınarak Avrupa birliği ile kıyaslanabilir ligini sağlamak. Geçtiğimiz günlerde kalite güvencesi yönetmeliği yayınlandı. Burada MEB ` e birtakım görevler verildi ve aynı zamanda Mesleki Yeterlik Kurumu'na da. Sizin kalite güvencesi sağlanmış diplomalarının, belgelerinin, ustalık belgelerinin ya da kurs bitirme belgelerinin eğer bu çerçevede yer almak istiyorsa kalite güvencesinin şu şu unsurlara göre sağlamak zorundasınız şeklinde ödevler verildi. Burada kurumlar arasında koordinasyon ve eşgüdüm son 2 yılda çok üst seviyeye çıktı. Özellikle Mesleki Eğitim Merkezleri, örneğin teorik ve pratik sınavlarını, mesleki ve teknik sisteme uygun bir şekilde kameralı ortamda gerçek materyallerle birlikte yapmaya başladı. Bu kalite güvencesinin sağlanmasına yönelik rehberler yayınlandı. Yine kalite güvencesi yönelik bir takım dokümanları oluşturuldu. Sınav soru bankaları gözden

geçirilerek değiştirildi. Tamamen kurumların ve kişilerin birbirini anlaması, eşgüdüm sağlanması, aynı dilin konuşulması eğitim kalitesinin artmasını sağlayacak unsur olarak görülmesi mesleki yeterlik sisteminin inandırıcı olmasını sağlar.”

K3 ise bu konuda;

“İş bölümü ve eşgüdüm kamu kurumları arasında sağlanmalı. Bu konuyla ilgili strateji belgesinde eylem planları yapılarak kurumlara 5N1K`ya uygun bir plan yapmaları istenmeli. Strateji belgesi, eylem planlarını ihtiyacı var. Hatta Yüksek Planlama kurulundan geçilerek resmi gazetede yayınlayarak, zorunlu hale getirmeli. Aksi takdirde kamu kurumları da yukarıdan bir üst baskı olmadığı zaman genelde statiktir, bu fonksiyonel hale gelebilir.” şeklinde görüş belirtmiştir.

Katılımcıların Mesleki Yeterlilik Sisteminin Aksayan Yönleri Ve Aksayan Yönlerinin Geliştirilmesine Yönelik Önerilere İlişkin görüşleri şöyle sıralanmıştır;

1. Mesleki Yeterlilik Kurumu`nun ilk yönetmeliklerindeki amaçlarına sadık kalması gerektiği düşünülmektedir.
2. MYK`nın paydaş kuruluşların geri bildirimlerini ciddiye almaları önerilmiştir.
3. MYK`nın mesleki yeterlilik sistemindeki aksaklıkları biran önce gidermeleri yönünde önlem almaları gerektiği düşünülmektedir.
4. Türkiye`nin her yerinde belgelendirme yapan kuruluş sayısını artırılması, gerekirse devlet kurumlarına, Ticaret ve Sanayi Odalarına veya ilgili kuruluşlara yetki vermesi önerilmiştir.
5. MYK`nın tanıtım faaliyetleri yaygınlaştırması, mesleki yeterlilik sistemi sürecini iyi anlatması gerektiği önerilmiştir.
6. MYK`nın üniversitelerin, Sürekli Eğitim Merkezlerine daha fazla kulak vermesi gerektiği düşünülmektedir. Akademik dünyanın Mesleki Yeterlilik Sisteminin içine daha fazla dâhil edilmesi gerektiği önerilmiştir.
7. Ulusal meslek standart ve yeterliliklerin her meslek için belirlenmesi çalışmalarına hız verilmesi önerilmiştir.
8. MYK`nın, Mesleki Yeterlilik Sistemi ile kamuda ilgili yeterli farkındalığın oluşması için çalışmalar yürütmesi gerektiği düşünülmektedir.

9. TÜRKA, TSE, ulusal ve uluslararası akreditasyon kuruluşları, YÖK ve üniversiteler gibi bu tür yeterlikleri oluşturan bileşenlerin uyum içinde çalışma sorunlarının çözülmesi önerilmiştir.

10. Önceki öğrenmelerin tanınması sürecinde aksayan sorunların bir an önce çözüme kavuşturulması gerektiği ifade edilmiştir.

11. Kurumlar arası eşgüdüm ve koordinasyonun en üst seviyeye çıkarılması, kurumlar arasında, işlerin bir rakip olarak görülmeden, birbirini tamamlayan birbirini değerini arttıran unsurlar olarak görülmesi gerektiği düşünülmektedir.

12. Kurumlar arasında, işlerin bir rakip olarak görülmeden, birbirini tamamlayan birbirini değerini arttıran unsurlar olarak görülmesi,

13. Türkiye'deki diploma, belge, ustalık belgesi yeterlik belgesi gibi belgelerin tümünün Mesleki Yeterlilik Sistemi çerçeve içerisine alınarak Avrupa birliği ile kıyaslanabilirliğinin sağlanması yönünde adımlar atılması önerilmiştir.

14. Resmi kurum ve kuruluşların, Mesleki Yeterlilik Kurumuna akreditasyonları zorunlu kılınması sağlanarak, strateji belgesi ve eylem planları hazırlanarak, kurumlara 5N1K` ya uygun bir plan yapmaları istenmelidir. Bu planlar, Yüksek Planlama Kurulu`ndan geçilerek resmi gazetede yayınlanmaları sağlanarak, kamu kurum ve kuruluşlarının Mesleki Yeterlilik Sistemine akreditasyonlarının zorunlu hale getirilmesi önerilmiştir.

“Türkiye`de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme sistemi ile ilgili eğitimleri kimler vermeli?” sorusuna katılımcıların verdikleri yanıtlar aşağıdaki gibidir.

Mesleki yeterlilik sisteminde, yönetmelik gereğince eğitim ön şartı bulunmadığından, kişilerin, eğitimlerini nereden aldıkları ile ilgilenmediklerini, **K2** şu ifadelerle konuyu açıklamıştır:

K2-“Mesleki yeterlilik sisteminde eğitim ön şartı yok. Önceki öğrenmelerin tanınması ya da hayat boyu öğrenme süreçlerinden gelen kişilerin bilgi beceri ve yetkinliklerinin gerçek ve teorik ortamda ölçülmesi olduğu için biz burada eğitimi nereden aldığına bakmıyoruz. Şimdi burada ki en önemli handikaplardan biri, bize de iletilen konu bu. Kişi meslek lisesinde de öğrenmiş olabilir. Daha muteber bir belgeye de sahip olmak isteyebilir. Kişi mesleki eğitim merkezinden ustalık belgesi almış olabilir. Kişi özel öğretim kurslarından bir belge de almış olabilir. En nihayetinde mesleki yeterlilik sınav sisteminde

bir birey girdiğinde sınavı kazanmazsa, bir eğitim ihtiyaç analizi olarak ortaya çıkıyor. Örneğin “Kaynakçı” mesleğindeki birey ilk girdiği sınavda başarılı olamadı. Hangi modellerde yetersiz ya da başarısız olduğu bilimsel bir raporla ortaya çıkıyor. Çünkü ulusal meslek standartları ve yeterlilikleri aynı zamanda bir eğitim doküman. MEB ve YÖK açısından ulusal meslek standartlarını ve yeterliliklerini müfredatlarına yansıtılması kanuni bir zorunluluktur. Eğitim ve sınav ayrılığı yapılmak kaydıyla biz bu eğitimleri ISO 17024 uluslararası akreditasyon kurumları gereğince eğitime çok sıcak bakmıyoruz. Eğitimi piyasadan almasını istiyoruz. Sahada 150 tane yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşumuz var eğitim değil sınav ve belgelendirme yapan kuruluşumuz var. “Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşler” mesleklerinde 3 sınav hakkı var. Şayet ilk sınav veya ikinci sınavda bir eğitim ihtiyacı çıkarsa eğitim ve sınav ayrımı yapmak şartıyla sınav ve belgelendirme kuruluşlarının eğitim yapmasına izin verilebilir. Ama dediğim gibi eğer ulusal yeterlilik de bir sınava giriş ön şartı yoksa herhangi bir eğitim verilmesi ile ilgili bir ön koşulumuz yok. Ama eğitim almak istiyorsa, özel bir eğitim almasını gerektiren bir husus varsa, dediğim gibi İŞKUR'un meslek edindirme kurslarında, Halk Eğitimi Merkezlerinde, BELTEK'lerden alınabilir. Ya da sınav ve belgelendirme kuruluşlarımızdan da eğitim alabilirler.”

K5, eğitimlerin üniversiteler ile Milli Eğitim Bakanlığı tarafından verilmesi gerektiğini düşünmektedir. Ayrıca zamanın hızlı geçtiğini, pratik düşünmek zorunda olduğumuzdan, mesleki yeterlilik sisteminde, eğitim kısmının da zorunlu tutulmaması gerektiğini şu ifadelerle açıklamıştır:

“Eğitimleri üniversiteler, Milli Eğitim Bakanlığı vermeli. Bizler verimiz, eğer bize görev düşerse seve seve. Şimdiki sistemde eğitim yok çünkü belgelendirme işin tam oturmadığı için ona sıra gelmedi. Zaman çok hızlı geçiyor pratik düşünmek zorundasınız. Eğer vatandaş kendine güveniyorsa o yeterliklere ben sahibim kardeşim, diyebiliyorsa o zaman hodri meydan. İlla eğitime gir diye bunu zorlamanın ben manası olduğunu düşünmüyorum. Ustaysa ustadır, yani bitmiştir. Yaparsınız sınavı, yeterlilikler zaten belli doğru mu? Bunları sağlıyorsa verirsin belgesini gider. Bence illa eğitime gireceksiniz diye zorlamak doğru bir şey değil. Ha ne olur bir kere gelir, sınavı alamaz, ikinci bir kez gelir, alamaz. Üçüncüye dersin ki kardeşim sınava giremezsin. Bu eğitimi alacaksın. Ondan sonra gireceksin. Böyle bir şeyler olabilir ama daha ilk yekten başvuran birisine eğitim

alacaksın diye baskı yapamazsınız. Yeni işgücüne katılanlara eğitim yine gündeme gelebilir.”

Konuya farklı bir açıdan bakan **K3**, mesleki yeterlilik sisteminde, 8 yeterlilik seviyesi olduğunu, ilk dört seviyenin MEB içinde Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ile Ortaöğretim Genel Müdürlüğü sorumluluğunda olduğunu, ikinci dört seviyenin YÖK`ün sorumluluk alanına girdiğini belirtmiştir. **K3**, MEB`in konuyu pozitif yönde desteklediğini ve MEB`in ilgili müdürlüklerine destek verilerek, koordinasyon sağlanması ile ilgili düşüncelerini şöyle ifade etmiştir;

“8 tane yeterlilik seviyesi var ilk 4 seviyesi, Milli Eğitim Bakanlığının görev alanına girer. İlk 4 seviyenin içinde Ortaöğretim Genel Müdürlüğü, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü var. İkinci 4 seviye YÖK tarafından verilmektedir. Bu konuda YÖK`ün kaçak dövuştüğünü, alan açıcı davranmadığını toplantılarda görüyoruz. Bakanlık bu noktada pozitif, sektörün ihtiyaç duyduğu, insanların önceki öğrenmelerin tanınması bu yetkinliklerin, yeterliklerin ilgili birimlerce öğrenilmesi ve öğretilmesi noktasında oldukça ılımlı bakmaktadır. Bu noktada Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Mesleki Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğü'ne yetki verilmesi lazım. Sürecin onlarla başlayıp onlarla bitmesi gerek. Güvene dayalı çalışmak lazım, yani davulu birinin eline, tokmağı birinin eline verip iş beklemek çok zor. Senkronizasyon sağlamak gerekiyor.”

K6 konuya farklı bir açıdan değerlendirerek, MYK`nın ilk yönetmeliklerinde eğitim akreditasyonu başlığının olduğunu belirtmiştir. MYK`nın ilk yönetmeliklerine göre, mesleki eğitimleri, belirli şartlarda akredite olmuş eğitim kuruluşlarınca verilmesi öngörüldüğünü ancak MYK`nın eğitim akreditasyonu ile ilgili maddeyi uygulayamadıkları için yeni yönetmeliklerinde de revize etmek zorunda kaldıklarına şöyle açıklık getirmiştir:

“İlk yönetmeliklerinde MYK`nın eğitim akreditasyonu diye bir başlığı vardı. İlk yönetmelikte aslında birçok şey farklıydı. Zaten onları uygulayamadıkları için revize ettiler. Mesleki eğitimleri, belirli şartlara göre akredite olmuş kuruluşlarca verilmesini öngörüyordu. O akreditasyonun nasıl gerçekleşeceğine dair birçok şey vardı. Onun uygulanmasına dair tebliğ falan çıkaramadılar. Ondan sonra o iş orada kapandı. Yeni yönetmelikten çıktı tamamıyla bakın orada yoktur. Bunun nedenini biliyorum. Akredite bir kurumdan eğitimini alıp, verilen eğitimler sonrasında, sınav yapılıyor. Sınav sonrasında

başarı gösterenlere benim hatırladığım kadarıyla akredite eğitim kuruluşlarından alınan belge de, mesleki yeterlilik belgesi yerine geçecekti. Ama burada şöyle bir sıkıntı oldu. Yetki almış sınav yapıp o sınavda para kazanan kuruluşlar ayaklandı. O zaman hiç kimse sınavı tercih etmez. Çünkü herkes şunu ister eğitimini de alayım, öğreneyim der, bende onu tercih ederim. Hiç elimi kolumu sallayıp bir sınava girmeyi tercih etmem. Eğitimi almayı tercih ederim. Dolayısıyla böyle bir şey var. Bu sıkıntıya düşürecek. Yetkilendirilmiş bir sürü kuruluş eğitimle rekabete edemeyecek. Eğer gerçek anlamda kaliteli bir iş yapıyorsanız, son derece maliyetleri yüksek bir iş, beklentileri çok yüksek MYK `nın. O yüzden de eğitimi kim vermeli dersiniz bence aslında o doğrudur. Akredite eğitim kuruluşları verebilir, teknikokullar verebilir, meslek liseleri vesaire. Bu kurumlara, kendi eğitimlerinizi, MYK yeterlilikleriyle örtüştürün diye yazı gidiyor. Ama sistemin amaçlarından biri de bu, teknik eğitimlerle bu standartlar arasında eğitim çıktılarını da desteklemek. Eş güdümlü hale getirmek öyle birbirini besleyen ama ciddi işletilen bir sistem bence olurdu. Şu durumda ama olmadı.”

Türkiye`de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme sistemi ile ilgili eğitimleri kimler vermeli? sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar genel olarak değerlendirildiğinde elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır:

1. Mesleki yeterlilik sisteminde eğitimlerin, üniversiteler ile Milli Eğitim Bakanlığı tarafından verilmesi gerektiği düşünülmektedir.
2. Zamanın hızlı geçtiği ve pratik düşünmek zorunda olduğumuz bir dönemde, bireylere eğitim kısmının zorunlu tutulmaması gerektiği, bireyin kendisine güvenmesi durumunda, yeterliliklerin belli olduğu, sınavla da bunu ispatladığı takdirde eğitime gerek olmadığını, sınavı geçememesi halinde eğitime alınması gerektiği önerilmiştir.
3. Mesleki eğitimlerin, iş gücüne yeni katılan bireylere verilmesi gerektiği düşünülmektedir.
4. MEB`e ve ilgili müdürlüklerine eğitim konusunda, destek verilerek koordinasyon sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.
5. MYK`nın ilk yönetmeliklerinde eğitim akreditasyonu maddesini tekrar uygulamaya konması gerektiği düşünülmektedir.
6. Mesleki yeterlilik kurumunun, mesleki yeterlilik sisteminde eğitime sıcak bakmadığı düşünülmektedir.

• Katılımcılara, “*Belgelendirme sisteminin finans kısmı nasıl olmalı?*” sorusu yöneltildiğinde verilen cevaplar şöyledir:

Bireyleri, mesleki yeterlilik sistemine teşvik etmesi anlamında finans desteğinin sağlanmasını olumlu bulan **K6**, işsizlik fonunun kullanılması konusunda siyasi ve ekonomik gerekçeler nedeniyle görüş bildirmekten çekinerek, düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

K6- “*Teşvik etmesi anlamında önemli. . Yani bu yatırımları ve maliyetleri olan finanse etmeniz gereken bir süreç. Finans edebilmeniz için sınava adam gelmesi lazım gerçekten. O anlamda, o bir teşvik olarak güzel. Ama hani şeyi tartışmayacağım bakın, işsizlik fonunu mu kullanılsın. O fonun acaba sahibi başkası mı olsun. Ben bunları tartışmayacağım, çünkü siyasi veya başka ekonomik bir boyuta gidiyor. Fakat bir yerden teşvik edilip desteklenmesi iyi.*”

Konuya örnek vererek açıklama getiren **K2** şu ifadelerle;

K2- “*Aslında bu konu tartışılan bir konu. Kişi bir mesleği yaptığını, icra ettiğini belirtiyorsa ya da o meslekle ilgili eğitim aldığını iddia ediyorsa, bu mesleğe ilişkin bir belgelendirme yapmak istiyorsa, ücretini kendisini ödemesi gerekiyor. İSO 17024' ün zaten bir kuralı bu. Esasen araç kullanıyorsunuz, “E” sınıfı araç kullanacaksan bununla ilgili ticari araç kullanacaksan, finans desteğini nasıl kendin sağlıyorsan ya da SRC raporları, psiko-teknik raporlar isteniyor. Bu mesleği icra edecekseniz, para kazanacaksınız ve ailenizin geçimini sağlayacaksınız. Ülkeye katma değer oluşturacaksınız. Bununla ilgili kimseden herhangi maddi destek mi isteyeceksiniz. Şahsi görüşüme göre bu akla mantığa aykırı. Ama mesleki yeterlilik sistemi ülkemiz de yeni bir sistem. Aslında birbirini tamamlayan sistemler dedim ama muadili gibi gören sistemler yani belgelendirmeye götüren sistemler.*” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

K1- “*Belgelendirme sisteminde finans kısmının nasıl yönetildiği ile ilgili bilgi sahibi değilim.*” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

K3- “*Başlangıçta işverene ve işçiye destek olması açısından devlet bütçesinden karşılanmasının normal karşılıyorum. Ama sürecin tanıtım aşaması bittiğinde kişiler kendileri ödemelidir. Dolayısıyla insanlar ehliyet alırken nasıl ücretleri kendi bütçelerinden ödiyorlarsa mesleki yeterlilik belgesinin ücretlerini de kendileri karşılamalıdır.*” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

K4- “Tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamındaki mesleklerin belge ücretleri işsizlik fonundan karşılanmaktadır. İşsizlik fonundan karşılanmasının aslına bakarsanız benim için bir sakıncası yok. Ya da başka bir kaynak bulunabilir. Sonuçta bunlar devletin kaynağı olduğu için adının işsizlik fonu ya da başka bir kaynak olması sadece adının değişeceği anlamına gelir.” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

K5- “Kişiler kendileri karşılansınlar, devletin kaynakları kullanılmasın ya da işveren karşılansın.” şeklinde görüşlerini ifade etmiştir.

“**Belgelendirme sisteminin finans kısmı**” ile ilgili katılımcıların verdiği cevaplar genel olarak değerlendirildiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

1. Belgelendirme ücretlerinin AB fonu ya da işsizlik fonundan karşılanmasının başlangıçta bireyleri mesleki yeterlilik sistemine teşvik etmesi bakımından olumlu olduğu düşünülmektedir.

2. Kişilerin mesleki yeterlilik belgeleri ile maddi bir kazanç sağlamaları nedeniyle, belge ücretlerinin, kişilerin kendi bütçelerinden karşılanmasının daha doğru olacağı ifade edilmiştir.

3. Sınav ve belgelendirme süreçleri yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları tarafından, gerçek iş ortamında gerçek materyallerle yapıldığı için belirli bir ücretin belgelendirme yapan kuruluşlar tarafından alınmasının zaruri olduğu belirtilmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Nitel çalışmalarda, çalışma sonuçları katılımcılara ait sonuçlardır, evrene genellenemez. Bu nedenle bu çalışmanın sonuçları da evreni temsil etmemektedir. Aşağıda, araştırmacı tarafından ulaşılan sonuçlar değerlendirilmiş ve sonraki çalışmalarla ilgili öneriler belirtilmiştir. Katılımcılardan elde edilen bulgular ışığında varılan sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

5.1.1. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Mevcut Durumuna Yönelik Sonuçlar ve Tartışma

- Mesleki Yeterlilik Sisteminin, ulusal meslek standartlarının belirlenmesi ile mesleklerde belirli bir standartlaşmayı sağlayarak, iş gücünün sahip olduğu yeterliliklerini ispatlamada yardımcı olduğu, belge enflasyonunun olduğu ülkemizde MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin, nitelikli iş gücünün istihdamını kolaylaştıracağı ve bireylerin hayat kalitesini yükselteceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlam da MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin, ülke ekonomisine, refah ve kalkınmaya da katkısı olduğu tespit edilmiştir. Yine işverenlerin, doğru insan kaynağını istihdam ettirmesini sağlayarak, para ve zaman kaybının önüne geçilmesini sağladığı, hizmeti alan bireylerinde kaliteli ürün ve kaliteli hizmetten fayda sağlayacakları sonucuna ulaşılmıştır.

Rodoplu ve Yazıcı (2005); yaptıkları çalışma sonucunda mesleki yeterlilik sistemi ile bireylerin iş ararken daha bilinçli hareket edeceğini, kendilerine uygun iş bulma imkânına da kavuşabileceklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda, işverenlerin de ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü alırken mesleki yeterlilik belgesi ile hangi niteliklerde kişiler aldıklarını bilme imkânına sahip olacaklarını ve mesleki yeterlilik belgesinin hem iş arayan bireylere hem de iş piyasasının sorunlarına çözüm olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

- Belgelendirmenin merkezi bir kuruluş tarafından, yasal zemine oturtularak, iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap veren MYK'nın kurulmuş olması ile Türkiye'de

uygulanmakta olan mesleki yeterlik, sınav ve belgelendirme sisteminin gerekli olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmadan elde edilen bulgular ile Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlara göre faaliyetlerin verimli ve etkin şekilde sunulması için eğitim ve istihdam arasında uyumu sağlayarak nitelikli insan kaynağının oluşmasında öncülük etmek amacıyla kurulan MYK'nın amaçlarıyla örtüşen benzer sonuçlar elde edilmiştir.

- Belgelendirme sisteminde, mesleki yeterlilik ve ulusal meslek standardının belirlenmesinde en fazla sıkıntıların yaşandığı sektörün turizm sektörü olduğu ifade edilmiştir.

Mısırlı (1998), turizm alanında görev yapan işgörenlerin sayısı ile mesleklerde ve iş pozisyonlarında görülen çeşitliliğin sektörü karmaşık bir hale getirdiğini, turizm sektörünün ana dallarından biri olan konaklama işletmelerinde dört ana bölümde (Ön büro, Kat hizmetleri, Mutfak, Servis) çalışanların mesleki ünvanları incelendiğinde 87 adet unvanın olduğunu, diğer bölümler de hesaba katıldığında, bu tür işletmelerin çok sayıda farklı mesleğin icra edildiği kuruluşlar olduğunu tespit etmiştir.

5.1.2. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Olumlu Yönlerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

- Belgelendirmenin merkezi bir kuruluş tarafından ciddiye alınarak yapılması ve MYK'nın belgeleri meslekleri seviyelerine göre derecelendirmesinin olumlu olduğu düşünülmektedir.

- MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi; uluslararası geçerliliği ve kullanılabilirliği olan bir belgedir. Uluslararası dolaşıma açık olması itibarıyla bu belgenin nitelikli iş gücünün iş bulma olasılıklarını artıracak ifade edilmiştir.

Aslan (2014) yapmış olduğu çalışmada, bu çalışma ile benzer şekilde; Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine uygun olan mesleki yeterlilik belgesinin sahiplerine, işe yerleşmek üzere AB ülkelerinde serbest dolaşım hakkını kazandırdığını ve mesleki yeterlilik belgesinin, iş arayan bireylerin sahip oldukları niteliklerini ve yeterliliklerini daha iyi göstermelerine yardımcı olacağını tespit etmiştir.

- MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi işgücünün, eksik oldukları noktaları belirleyip, eksikliklerini gidermeleri anlamında işgücüne geri dönüt sağlayacağı düşünülmektedir.

- Mesleki yeterliliklerin, resmi bir kurum tarafından tanınması ve Mesleki Yeterlilik Kurumunun kurulmuş olmasının Türkiye'nin lehine bir gelişme olduğu öngörülmüştür.

Rodoplu ve Yazıcı (2005), meslek eğitiminin işgücü piyasasının taleplerine uygun nitelik ve nicelikte işgücü yetiştiremediğini ve eğitim sonucu verilen belgelerin geçerliliklerinin tatmin edici ölçülere dayanmaması nedeniyle çözülmesi gereken sorunların başında geldiğini ve bu sorunların çözümünün saygınlığı ve güvenilirliği yüksek bir “Belgelendirme ve Yetkilendirme Sistemi”nin kurulması gerektiğini öne sürmüştür.

- Mesleki Yeterlilik Sistemi ile iş güvenliğinden kaynaklı, ölümlü iş kazalarının önüne geçileceği umulmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı 4 Nisan 2015 tarihinde 6645 sayılı kanun numarası ile yasallaşmıştır. Kanun 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda da önemli değişiklikler yapmıştır. Bu değişikliklerin en önemlilerinden biri olan 6645 sayılı kanunun 74. Maddesine göre

(Ek Madde-1)

“Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde, tebliğlerin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda düzenlenen esaslara göre Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişiler çalıştırılmayacaktır.” (6645 Sayılı Kanunu,74. Madde).

Katılımcıların da görüşlerini destekleyen bu kanun maddesi ile; Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşler Sınıfında yer alan mesleklerde hem iş kalitesini arttırmak hem de ölümlü iş kazalarının önüne geçilerek iş güvenliğini arttırmak hedeflenmektedir.

- “*Ne iş olsa yaparım*” devrinin sonlandırılmasına katkı sağlayacak, herkesin, her işi yapamayacak olmasının önüne geçilerek, meslekle ilgi niteliklere sahip, bilen ile bilmeyen bireylerin ayrıştırılmasını sağlayacak bir sistem olduğu öne sürülmüştür.

Aslan’ın (2014) çalışmasında; gelişmiş ülkelerde mesleki eğitimi olmayan ve bu konudaki yeterliliğini kanıtlayamayan bireylerin o mesleği icra etmesinin mümkün olmadığını ancak ülkemizde ise neredeyse herkes her işi yapabilirim diye iddia ettiği için o mesleği gerçekten yapabilenle yapamayanı ayırt etmenin mümkün olmadığını ancak mesleki yeterlilik belgesinin bu ayrımı sağlayacağı yönündeki tespiti bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

• Mesleki Yeterlilik Sisteminin, mesleki ve teknik eğitimi desteklemesinin olumlu sonuçlarının olacağı düşünülmektedir. Mesleki Yeterlilik Sisteminin, atıl durumda olan iş gücü kapasitesini harekete geçirerek, nitelikli iş gücü kapasitesini aktif hale getireceği ifade edilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde öğretimi yapılan tüm alan ve dal programlarının Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterliliklere Uyumunda atılacak adımlarla ilgili paydaşların katılımıyla toplantı yapılmıştır. Toplantı Milli Eğitim Bakanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Müdürlüğü'nün 03.10.2018 tarihinde resmi sitesinden duyurduğu basın açıklamasında toplantıda alınan kararlara ilişkin aşağıdaki ifadeler yer vermiştir:

“Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde uygulanan 53 alan ve 199 dal programının tamamına yürürlüğe giren ulusal meslek standardı (209 UMS) ve ulusal yeterliliklerin (161 UY) yansıtıldığı ve bu anlamda bir güncelleme ihtiyacı olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca Mesleki Eğitim Merkezlerindeki eğitimin de incelendiğini ve Mesleki Eğitim Merkezlerinde sunulan 27 alan ve 140 dal programından 27 alan ve 118 dal programına ulusal meslek standardı (209 UMS) ve ulusal yeterliliklerin (161 UY) yansıtıldığını, 22 dal programı ile ilgili ise güncelleme ihtiyacı olduğu belirlendiği ifade edilerek. MEB ve MYK yetkililerinin ortak bir çalışma yaparak Ekim ayı sonuna kadar bu güncellemeleri tamamlama kararı alınmıştır.”(Milli Eğitim Bakanlığı Web Sitesi, İnsan Kaynakları)

Bu doğrultuda toplantıda alınan kararlar, katılımcıların görüşleri ile örtüşmektedir.

• Belgelendirme ücretlerinin geri ödenmesinin, iş gücünün sisteme girmeye teşvik edilmesini ve böylece katılımı arttıracacağı düşünülmektedir.

• İşverenlere, çalışanlarının mesleki yeterlilik belgesi ile belgelendirmeleri halinde devletten sigorta teşviki almalarına olanak sağlaması, Mesleki Yeterlilik Sisteminin işverenlere sağladığı avantajlar olarak tespit edilmiştir.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişileri istihdam eden işverenlerin prim desteğinden yararlanmasını sağlayan kararın süresinin dolması üzerine, işverenler bu sürenin uzatılması için MYK'ya talepte bulunmuş olup, bu talep doğrultusunda; Mesleki Yeterlilik Kurumu resmi sitesinden duyurduğu basın açıklamasında aşağıdaki ifadeler yer vermiştir:

“4447 SAYILI KANUNUN GEÇİCİ 10 UNCU MADDESİNDE tanımlanan ve MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişileri istihdam eden işverenlerin 48 aya kadar işveren prim desteğinden yararlanmasını sağlayan teşvik Bakanlar Kurulunun 2015/8321 sayılı kararı ile 31/12/2020 yılına kadar uzatılmıştır.” (https://www.myk.gov.tr).

MYK'nın süreyi uzatma kararı katılımcıların, MYK Mesleki Yeterlilik Belgeli kişileri istihdam ettirmesinin işverene sağladığı avantajlar konusundaki tespitlerini desteklemektedir.

- Ülkemizde bulunan Suriyeli Mülteciler ya da diğer göçmenlerin mesleki yeterlilik sisteminde sınava alınarak, ustalık ve iş yeri açma belgeleri ile belgelendirilerek aktif iş hayatına katılmalarının sağlandığı ifade edilmiştir.

- İnfomal ve önceki öğrenmelerin tanınmasını sisteminin tam oturması halinde zaman ve israf kaybının önüne geçileceği tespit edilen görüşlerdendir.

Eurydice (2011) Türkiye Raporunda infomal öğrenmenin geçerliliğinin sağlanması sürecinin bireylere ve işverenlere çok sayıda fayda sağlayacağı ifade edilmiştir. Bireyler açısından, mesleki gelişimi ve işgücü piyasasındaki hareketliliği artırması, eğitim tekrarını ve zaman israfını önlemesi, erken mezuniyet sağlaması, öğrenmenin maliyetini azaltması, öğrenmeyi teşvik etmesi, kişinin motivasyon ve öz güveninin artmasını sağlaması bu sistemin öne çıkan faydaları olarak sıralanmaktadır. İşverenler açısından ise, işyerindeki beceri ve/veya yeterlilik eksikliklerinin giderilmesine, çalışanların eğitim amacıyla işyeri dışında geçireceği sürenin azaltılmasına ve böylece kaynakların daha verimli kullanılmasına katkı sağlanması hedeflenmektedir. Rapordaki hedefler bu çalışmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

5.1.3. Mesleki Yeterlilik Sisteminin Aksayan Yönleri Ve Aksayan Yönlerinin Geliştirilmesine Yönelik Sonuçlar

- Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun, Türkiye'nin her yerinde belgelendirme yapan kuruluş sayısını arttırması, gerekirse devlet kurumlarına, Ticaret ve Sanayi Odalarına veya ilgili kuruluşlara yetki vermesi önerilmiştir.

- Kurumlar arası eşgüdüm ve koordinasyonun en üst seviyeye çıkarılması, kurumlar arasında, işlerin bir rakip olarak görülmeden, birbirini tamamlayan birbirini değerini arttıran unsurlar olarak görülmesi gerektiği düşünülmektedir.

•MYK'nın yönetmelik ve yeterliliklerdeki aksaklıkları biran önce gidermeleri gerektiği düşünülmektedir.

•MYK'nın üniversitelerin, Sürekli Eğitim Merkezlerine daha fazla kulak vermesi gerektiği düşünülmektedir. Akademik dünyanın Mesleki Yeterlilik Sisteminin içine daha fazla dâhil edilmesi gerektiği ulaşılan sonuçlardandır.

• Meslek standartlarının her meslek için belirlenmesi sürecine hız verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

•Kamuda yeterli farkındalık sağlanması için MYK'nın çalışmalar yürütmesi gerektiği düşünülmektedir.

•TÜRKAK, TSE, ulusal ve uluslararası akreditasyon kuruluşları, YÖK ve üniversiteler gibi bu tür yeterlikleri oluşturan bileşenlerin uyum içinde çalışma sorunlarının çözülmesi için harekete geçilmesi gerektiği düşünülmektedir.

•Önceki öğrenmelerin tanınması sürecinde aksayan sorunların bir an önce çözüme kavuşturulması gerektiği ifade edilmiştir.

•Türkiye'deki diploma, belge, ustalık belgesi yeterlik belgesi gibi belgelerin tümünün Mesleki Yeterlilik Sistemi çerçeve içerisine alınarak Avrupa birliği ile kıyaslanabilirliğinin sağlanması yönünde adımlar atılması önerilmiştir.

•Mesleki yeterlilik ve belgelendirme sisteminde, eğitimlerin, üniversiteler ya da MEB tarafından verilmesi gerektiğini ancak bireyler kendilerine güvendikleri takdirde eğitim için zorlamanın bir anlamının olmadığını, sınava girip yeterliliklerini belgelendirmeyen bireylere eğitim ön şartının getirilmesi gerektiğini ya da yeni iş gücüne katılan bireyler için eğitim ön şartı getirilmesi önerilmiştir.

•Eğitim sisteminde, 8 yeterlilik seviyesi olduğu, ilk dört seviyenin MEB içinde Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ile Ortaöğretim Genel Müdürlüğü tarafından, ikinci dört seviyenin YÖK `ün alanına girdiğinden YÖK tarafından verildiği, MEB`e ve ilgili müdürlüklerine destek verilerek koordinasyon sağlanması gerektiği ifade edilmiştir.

•Bireylerin, özel bir eğitim almasını gerektiren bir husus varsa, Milli Eğitim Bakanlığı veya bağlı kuruluşların kurslarından, İŞKUR' un açtığı mesleki eğitim kurslarından ve belediyeler bünyesindeki eğitim faaliyetleri yoluyla almaları önerilmiştir.

•Belgelendirme ücretlerinin AB fonu ya da İşsizlik Fonundan karşılanmasının teşvik etmesi bakımından olumlu olduğu ancak kişilerin bu belge ile maddi bir kazanç sağlandığından dolayı kişilerin kendi bütçelerinden karşılanmasının daha doğru olacağı belirtilmiştir. Yine belgelendirme süreçleri gerçek iş ortamında gerçek materyallerle

yapıldığı için belirli bir ücretin belgelendirme yapan kuruluşlar tarafından alınmasının zaruri olduğu belirtilmiştir. Yine belge ücretlerinin devletin kaynakları kullanılmadan ya da başka kaynaklar bulunarak veya kişiler, işveren tarafından karşılanması gerektiği katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

- İlk yönetmeliklerindeki amaçlarına sadık kalmaması nedeniyle Mesleki Yeterlilik Kurumu eleştirilmektedir. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun başlangıçtaki hedefinden sapma riskinin var olduğu ileri sürülmüştür.

- Mesleki Yeterlilik Kurumu'na akreditasyon sürecinin, yavaş ve maliyetli olmasının süreci yavaşlattığı ileri sürülmüştür.

- TÜRKAK denetimlerin zaman ve motivasyon kaybına sebep olduğu ifade edilmiştir ve MYK tarafından yapılan denetimlerin sık olması, denetim yapan kişilerin konu hakkında farklı görüş ve isteklerde bulunması, denetçilerin kalite anlayışlarından kaynaklanan sorunlar ile mevzuatı yorumlama konusundaki görüşlerinin farklı olmasının Mesleki Yeterlilik Sisteminin aksamasına neden olduğu iddia edilmiştir.

- Mesleki yeterlilik sistemine ilişkin eksikliklerin giderilmesi için gerek eğitim gerekse sosyal reformlar yapılması gerekmekte ve mesleki yeterlilik sisteminin bu reformların yerini almaya başlaması reformların gerçekleştirilememesi riskini doğurmuştur.

- Önceki öğrenmelerin tanınması sisteminde Türkiye'nin geç kaldığı, Türkiye'de uygulanmakta olan ÖÖT sisteminin, tamamıyla yeterli bir sistem olmadığı, ÖÖT'nin tanınması sürecinde aksaklıklar yaşandığı, basit öğrenmelerin tanınmasında ve yeterliliklerin belirlenmesinde bile zaman zaman tarafların uzlaşamadıkları, paydaşların konuyla ilgili görüşlerinin, MYK tarafından dikkate alınmadığı iddia edilmiştir.

- MYK'nın faaliyetlerini yeterince tanıtamadığı düşünülmektedir. MYK'nın tanıtım faaliyetlerini yaygınlaştırması, mesleki yeterlilik sistemi sürecini iyi anlatması gerektiği düşünülmektedir.

- Akredite olan kurumların ticari kaygılarla süreci sabote etmeye çalışmaları, özel sektör ya da farklı gruplardan hükümete baskı yapılması endişelerinin olduğu görülmüştür.

- Süreç içerisinde yer alan paydaşların düşüncelerinin ve geri bildirimlerinin MYK tarafından yeterince ciddiye alınmadığı iddia edilmiştir

- Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun, kalite yönetim kavramının veya kalite güvence kavramının tek tipleştirilerek, standartlaştırılarak, kalite felsefesinden uzaklaşması ve o

anlayışla yönetilmeye başlanması, sistemin olumsuz ve aksayan yönlerine yönelik eleştiriler olarak ifade edilmiştir.

- MYK sistemi, Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşları tarafından kazanç kapısı olarak görüldüğü ile ilgili bir izlenim oluştuğunu, bireylerin nitelikli işlerini yapmalarından ziyade, para kazanma düşüncesinin Mesleki Yeterlilik Belgesinin önüne geçtiği iddia edilmiştir.

- Özel sektörün daha fazla mali ve insan kaynağının olması, kamu kurum ve kuruluşlarının geleneksel kamu yönetimi anlayışı ile yönetilmesi ve sürece ciddiyle yaklaşmaması ile bu anlayışın değişmesi yönündeki çabaların olmayışı, akreditasyon süreçlerinin oyalayıcı, zaman alıcı ve masraflı olması gibi nedenlerin, yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları arasında özel sektörün payının fazla olmasına yol açtığı ileri sürülmüştür.

5.2. Öneriler

5.2.1. Mesleki Yeterlilik Sistemine Yönelik Öneriler

Çalışmadan elde edilen sonuçlar ışığında mesleki yeterlik sistemine ilişkin olarak geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Kurumlar arası karşılıklı iletişimin güçlendirilmesi için çaba sarf edilmesi,
- Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının yaptıkları sınavlara ilişkin soru bankalarının toplu olarak MYK denetiminden geçmesi sisteminin hayata geçirilmesinin sağlanması,
- Mesleki ve teknik eğitimlerde, akademik kurumlar, üniversiteler, tüm eğitim kurumları, özel sektör temsilcileri ve iş uzmanlarının da görüşleri alınarak eğitimler planlanması, bunlarla ilgili eğitim merkezleri kurulması,
- MYK'nın tanıtım faaliyetlerine ağırlık verilmesi.
- Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarının sayısının artırılması ve Türkiye'nin her yerinde yaygınlaştırılması için gerekli önlemler alınması,
- Belgelerin işsizlik fonu ya da AB hibelerinden karşılanmayıp, belge ücretlerinin kişilerden cüzi ücretler karşılığında tahsis edilmesi,
- MYK sisteminde eğitim ayağı eksik kaldığından, eğitim kurumlarını bünyesine akredite ederek, eğitimlerin akredite eğitim kuruluşları aracılığıyla verilmesinin sağlanması,

- Önceki öğrenmelerin tanınması sisteminin genişletilmesi çalışmalarına hız verilmesi,

- Ülkemizde insan kaynağının akılcı kullanılması için, önceki öğrenmelerin tanınması sistemi, sınav ve sertifikasyon süreci ile ilgili olarak gelişmiş ülkelerin iyi uygulama örneklerinden ve tecrübelerinden faydalanılması.

5.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Bu çalışmada işveren ve işçi sendika temsilcileri ile görüşülmemiştir. Daha fazla sektör temsilcileriyle mesleki yeterlilik sisteminin mevcut durumu, olumlu yanları ile sistemin olumsuz ve aksayan yönlerine ilişkin görüşülerek yüksek lisans ve doktora düzeyinde çalışmalar yapılabilir.

- Bu çalışmada Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK), Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) ile görüşülmemiştir. Daha fazla sektör temsilcileri ve taraflarla görüşülerek mesleki yeterlilik sisteminin mevcut durumu, olumlu yanları ile sistemin olumsuz ve aksayan yönlerine ilişkin görüşlerine yönelik yüksek lisans ve doktora düzeyinde çalışmalar yapılabilir.

- Mesleki yeterlilik sisteminin başka ülkelerle karşılaştırmalı olarak araştırılması önerilmektedir.

- Mesleki yeterlilik sisteminde Yükseköğretim Kurumlarının oynadığı ve oynayabileceği rollerin ne olduğu bir araştırma konusu olarak önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, B. (2008). Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemi. *IV. Ulusal Meslek Yüksekokulları Müdürler Toplantısı*.
- Akçay, Zileli, Y.(2010). *Belgelendirme kuruluşlarının yetkilendirilmesinde kullanılan kriterlerin çok ölçütlü karar verme yöntemleriyle değerlendirilmesi*, Endüstri Mühendisliği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Alabaş, A. (2007). *Uzun süreli işsizler ve uzun süreli işsizliği azaltmada İşkur'un önemi*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydınkal, M., ve Şahin, M. (2014). Meslek yüksekokullarındaki mevcut durum: sorunlar ve bazı çözüm önerileri. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(3).
- Alparslan, (Tarihsiz). A. M., TURAN, Ö. G. G. *bildiriler kitabı*.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı (6. Baskı)*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Andersson, P., Osman, A. (2008). Recognition of prior learning as a practice for differential inclusion and exclusion of immigrants in Sweden. *Adult Education Quarterly*, 59(1), 42-60.
- Arslan, K. (2014). Mesleki yeterlilik sistemi çerçevesinde Türkiye'de kurulan personel belgelendirme merkezlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında tanıtım çabalarının rolü ve önemi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 40-63.
- Arslan, R. (2009). Uludağ Üniversitesi'nde hayat boyu öğrenme ve sürekli mühendislik eğitimi uygulamaları. *Uludağ University Journal of The Faculty of Engineering*, 14(1).
- Ata, E.(2016). *Başkent Halk Eğitimi Merkezi'ndeki mesleki kurslara yetişkinlerin katılım örüntüleri*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Atasoy, V. (2011). Mesleki Eğitim, Meslek Yüksekokulları, İkmep Ve Harita Kadastro.

- Billett, S.(2010). The perils of confusing lifelong learning with lifelong education, *International Journal of Lifelong Education*, 29(4) 401-413.
- Binici, H.,Necdet, A. R. I. (2004). Mesleki ve teknik eğitimde arayışlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3).
- Bouder, A. (2003). Qualifications in France: towards a national framework?, *Journal of EducationandWork*, 16 (3): 347-356.
- Budak Y. (2009). Yaşam boyu öğrenme ve ilköğretim programlarının hedeflemesi gereken insan tipi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (3) (693– 708).
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. Ve Demirel, F. (2009). Örneklemeye Yöntemleri Bilimsel Araştırma Yöntemleri Kitabı Sunusu,
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Conrad, D. (2008). Revisitingtherecognition of priorlearning (RPL): A reflectiveinquiryinto RPL practice in Canada. *CanadianJournal of UniversityContinuingEducation*, 34(2), 89-110.
- Conrad, D. (2008). Önceki öğrenme değerlendirme ve tanımada portföy öğrenme yoluyla bilgi oluşturma. *Üç Aylık Uzaktan Eğitimin Gözden Geçirilmesi* , 9 (2), 139.
- Cooper, L., Harris, J. (2013). Recognition of prior learning: exploring the ‘knowledge question’. *International Journal of Lifelong Education*, 32(4), 447-463.
- Çabuk, A., Çabuk, S. N. (2015). Yüksek öğretim ve mesleki yeterlilik çerçevesi kapsamında coğrafi bilgi sistemlerine ilişkin ulusal meslek hiyerarşisinin tanımlanması üzerine bir öneri. *Harita Teknolojileri Elektronik Dergisi*, 7(3), 45-52.
- Demirezen, M. (2002). Piyasa Meslek Standartları. *Planlama Dergisi-özel Sayı (Dpt'nin Kuruluşunun 42. Yılı)*, Ankara, 213-218.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metodlarına giriş: nitel, nicel ve eleştirel kuram metodolojileri*, Ankara: Anı Yayıncılık.

- Erkan, H. (2009). Türkiye'nin stratejik önceliği: AB ya da bilgi toplumu. *Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 13, 1-19.
- Fidan, N. (2012). *Okulda öğrenme ve öğretme*, Pegem Akademi, Ankara.
- Gallacher, J. And Feutrie, M. (2003). 'Recognising and accrediting informal and non-formal learning in higher education: an analysis of the issues emerging from a study of France and Scotland', *European Journal of Education*, 38(1): 71-83.
- Galloway, S., Edwards, R. (2017). Co-producing a recognition of prior learning (rpl) toolkit for adult educators: reflections on the real deal?. *Studies in the Education of Adults*, 49(1), 109-125.
- Gendron, B. (2001). 'The Role of Counselling and Guidance in Promoting Lifelong Learning in France', *Research in Post-Compulsory Education*, 6(1): 67-96.
- Gülcan, M. G. (2003). Avrupa Birliğine adaylık sürecinde Türkiye eğitim sisteminin yapısal sorunları ve yapısal uyum modeli araştırması. *Unpublished doctoral dissertation Türkçe yaz istersen*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güleç, İ., Çelik, S., Demirhan, B. (2012). Yaşam boyu öğrenme nedir? kavram ve kapsamı üzerine bir değerlendirme. *Sakarya University Journal Of Education*, 2/3 (Aralık /December 2012) (34-48).
- Güler, B. (2004). *Avrupa Birliği'nin yetişkin eğitim programı Grundtvig çerçevesinde halk kütüphanelerinin yeri ve önemi*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Gülmez, I., (Tarihsiz). Avrupa Birliği ülkelerinde mesleki yönlendirmelerin incelenmesi. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, (9), 93-129.
- İşler, H. (2006). *Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'deki mesleki ve teknik ortaöğretim sisteminin Avrupa Birliği'ne uygunluğu*. Doctoral dissertation Türkçe yaz canım, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Jallade, J-P. (2001). From continuing education to lifelong learning in French Universities, *European Journal of Education*, 36(3): 291-304.

- Karakaya, S.(2010). *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde gerçekleştirilen yetişkin eğitimi uygulamaları*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kenar, N.(2009). Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi[1] (2009/Ekim)
- Kılıklı, M. (2008). “Türkiye Üniversitelerinde Ki Sürekli Eğitim Merkezlerinin Yapısı Ve İşleyişi”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi
- Marul, M.(2011). Mesleki ve teknik eğitimde eğitim modeli tasarımı. *Milli Eğitim Dergisi*, 41(191), 78-85.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: An interpretative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Merriam, Sharan B. (2013). Qualitative research, a guide of designandimplementation (Çev. Ed. Selahattin Turan), *Nitel Araştırma, Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, 16-85, Ankara: Nobel Yayınları.
- Mısırlı, İ., Şti, B. H. L. (2002). Turizm sektöründe meslek standartları ve mesleki belgelendirme sistemi (Sertifikasyon). *Anatolia Turizm Araştırma Dergisi*, 13(1), 39-55.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2017), Önceki Öğrenmelerin Tanınması, Denklik Ve Ölçme Değerlendirme İşlemleri İle İlgili Usul Ve Esaslara İlişkin Yönerge.
- Murat, S. (2007). Yerel yönetimlerin yetişkin eğitiminde karşılaştıkları temel sorunlar ve yetişkin eğitimi programlarını tamamlayanların istihdamları, *1. Yetişkin Eğitimi Sempozyumu (S.166-216)*, İstanbul: İsmek.
- Özgüler, V. C., (Tarihsiz). İşgücü piyasalarında gençler ve mesleki yeterlilikler sistemi. *Verimlilik Dergisi*, (2), 115-132.
- Özkorkmaz, M.A. ,(2016). *Türkiye’de halk eğitimi merkezi müdürlerinin yaşam boyu öğrenme yeterlik algıları*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Parlar, H. (2012). Bilgi toplumu, değişim ve yeni eğitim paradigması. *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4).
- Plani (2014). S. B. V. E. Meslekî Ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi Ve Eylem Planı (Taslak).

- Rodoplu, K., Yazici, (2005). İ. Mesleki Belgelendirme Kapsamında Misem.
- Sanséau, P-Y., Ansart, S. (2013). Accreditation of prior experimental learning as a catalyst for lifelong learning: analysis and proposals based on French experiments, *Journal of International Education Research*, 9(4), (317-329).
- Sönmez, M. (2010). Türkiye’de mesleki ve teknik örgün öğretimin sorunları ve yeniden yapılandırılma zorunluluğu. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 71-84.
- Tammaro, AM (2005). LBS’de tanıma ve kalite güvencesi: Avrupa’da yaşam boyu öğrenme için yeni yaklaşımlar. *Performans ölçümü ve ölçümleri*, 6 (2), 67-79.
- Taş, H. Y. (2011). İşkur’un mesleki eğitim faaliyetlerinin istihdam üzerine etkileri: Yalova İşkur örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (61), 153-176.
- Tikkanen, T., Nissinen, K., Silvennoinen, H., ve Andersson, P. (2015). Yükseköğretim ile yetişkinler arasında yaşam boyu öğrenmeye katılım ve beceriler: Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İsveç arasında bir karşılaştırma. In *Yetişkin Eğitimi ve Öğrenme, Yetişkin Eğitimi ve Gezegen Durum, 25.-28.3 üzerinde 6 İskandinav Konferansı. 2015, Tampere, Finlandiya.*
- Tuncer, M. (2006). Mesleki ve teknik eğitimde meslek standartları ve avrupa birliği’ne uyum sürecindeki yeri ve önemi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 181.
- Tuncer, M., Taşpınar, M. (2004). Avrupa Birliği’nde eğitim ve mesleki eğitim yönelimleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz.*
- Tuschling, A. And Engemann, C. (2006). From Education to Lifelong Learning: the emerging regime of learning in the European Union, *Educational Philosophy and Theory*, 38(4): 451-469.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim bilim araştırmalarında etkin olarak kullanılacak nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 6(4), 543-559.
- Uçar, C., Özerbaş, M. A. (2013). Mesleki ve teknik eğitimin dünyadaki ve Türkiye’deki konumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-253.

- Urhan, Nesli (2016). *In the framework of European social policy, how are life long learning (LLL) and recognition of prior learning (RPL) interpreted and implemented in Turkey and France?.*, London School of Economics and Political Science, Master of Science, London.
- Ünver, G., Bümen, N. T., & Başbay, M. (2010). Ortaöğretim alan öğretmenliği tezsiz yüksek lisans derslerine öğretim elemanı bakışı: Ege Üniversitesi örneği. *Eğitim ve Bilim*, 35(155).
- Valk, A. (2009). 'Recognition of prior and experimental learning in European universities', *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 16(1): 83-95.
- Werquin, P. (2012) 'The missing link to connect education and employment: recognition of non-formal and informal learning outcomes', *Journal of Education and Work*, 25(3): 259-278.
- Yazıcı, H., Türkmen, B., Aydemir, Y., (Tarihsiz). "Dünyada Ve Türkiye'de Mesleki Eğitim Ve Önemi." *Yalova Üniversitesi, 4th International Vocational Schools Symposium – 2015*: 1631-1639
- Yalçınkaya, Timuçin ve Özsoy, Esin, (2003). İsimleri yok canım Risk Toplumu: bilgi toplumunun evriminde yeni boyut, *II. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, Kocaeli Üniversitesi İİBF, Kocaeli.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. (1996). *Yaygın Eğitim Ve Halk Eğitim Merkezlerindeki Uygulamaları*", Meb, Çıraklık Ve Yaygın Eğitim Gn. Md. Ankara.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2011). Göreve yeni başlayan özel dersane öğretmenlerinin kurumlarındaki çalışma koşullarına ilişkin görüşleri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (2), (635-650).

İNTERNET

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (2013). *ASBP Faaliyet Raporu*, 12 Ekim 2017 tarihinde: <https://sgb.aile.gov.tr/uploads/pages/arge-raporlar/2013-yili-faaliyet-raporu.pdf> adresinden alındı.

- Atso Mesem, *Belgelendirme Süreci*, 06 Aralık 2017 tarihinde: <http://www.atsomesem.org.tr/icerik/19/48/belgelendirmesureci.html?hl=en> adresinden alındı.
- Altunay, E., Oral, G., & Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim kurumlarında mobbing uygulamalarına ilişkin nitel bir araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.
- Avrupa Komisyonu, Eurydice Türkiye Birimi (2011), *Örgün Eğitimde Yetişkinler: Avrupa'daki Politikalar ve Uygulamalar*, 24 Aralık 2018 tarihinde: http://sgb.meb.gov.tr/eurydice/kitaplar/Orgun_Egitimde_Yetiskinler/Orgun_Egitimde_Yetiskinler.pdf adresinden alındı.
- Belgetürk (2010), *MYK Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu*, 2 Şubat 2017 tarihinde: <http://www.belgeturk.com.tr/tr> adresinden alındı.
- Europass Hakkında, 3 Aralık 2017 tarihinde: <https://europass.cedefop.europa.eu/tr/about> adresinden alındı.
- Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, 2 Aralık 2017 tarihinde: <http://hbogm.meb.gov.tr> adresinden alındı.
- Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, *E-yaygın Sistemi*, 24 Aralık 2017 tarihinde: <https://e-yaygin.meb.gov.tr/Login.aspx> adresinden alındı.
- İstanbul Gelişim Üniversitesi, *Gelişim Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi*, 08 Ekim 2017 tarihinde: <http://gelisim.edu.tr/idari-3-1-surekliegitimmerkezi-.html> adresinden alındı.
- MEB (1979), *Milli Eğitim Temel Kanunu*, 20 Eylül 2017 tarihinde: http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html adresinden alındı.
- MEB (2001), *Mesleki Eğitim Kanunu*, 20 Eylül 2017 tarihinde: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf> adresinden alındı.
- MEB (2005). *Millî Eğitim Bakanlığı Meslekî Açık Öğretim Lisesi Yönetmeliği*, 19 Aralık 2017 tarihinde: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/12/20051224-8.html> adresinden alındı.

- MEB (2008). *Mesleki ve teknik eğitim yönetmeliğinde değişiklik yapılmasına dair yönetmelik*, 19 Aralık 2017 tarihinde, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080920-12.htm> adresinden alındı.
- MEB (2009). *Türkiye Strateji Belgesi*, 5 Kasım 2017 tarihinde <http://www.yoikk.gov.tr/upload/hayat%20boyu%20ogrenme.pdf> adresinden alındı.
- MEB (2017). *Önceki Öğrenmelerin Tanınması Nedir?* 27 Eylül 2018 tarihinde: <https://www.mebilgi.com/onceki-ogrenmelerin-taninmasi-oot-nedir/> adresinden alındı.
- MEB. *Hayat Öğrenme Dökümanları*, 17 Ekim 2017 tarihinde: <http://mesbil.meb.gov.tr/genel/hayat%20boyu%20%C3%B6%C4%9Frenme%20okuman.pdf> adresinden alındı.
- Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 25 Eylül 2017 tarihinde: http://mevzuat.meb.gov.tr/html/26080_0.html, adresinden alındı.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu, *Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu*, 1 Ocak 2017 tarihinde: <https://www.myk.gov.tr> adresinden alındı.
- MEGEP, (2009), 1 Ocak 2017 tarihinde: <http://www.megep.meb.gov.tr> adresinden alındı.
- MYK (2006), *Meslekî Yeterlilik Kurumu İle İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun*, 17 Eylül 2017 tarihinde: http://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat_Metin/1.5.5544_.pdf adresinden alındı.
- MYK (2017), *Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu*, [5 Ekim 2017 tarihinde: <http://www.kars.bel.tr,pdf> adresinden alındı.
- Reyhanlı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (2016), *Yapı sektöründe çalışan meslek erbaplarının mesleki niteliklerinin geliştirilmesi işbirliği protokolü*, 4 Aralık 2017 tarihinde: http://reyhanli.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_06/07022817_doc20160607185108.pdf adresinden alındı.
- SOU (2001). *İsveç Devlet Hukuku Tanıma Belgeleri*, 24 Kasım 2018 tarihinde: <https://www.regeringen.se/> adresinden alındı.

Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ), *Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Veri Tabanı*, 17 Eylül 2018 tarihinde: portal.tyc.gov.tr adresinden alındı.

TÜSEM (2010). *TÜSEM Konseyi Hakkında*, 18 Ekim 2017 tarihinde: <http://www.tusemkonseyi.org.tr/tusem-konseyi-hakkinda> adresinden alındı.

TÜSEM (2010). *TÜSEM Yönerge*, 19 Ekim 2017 tarihinde: <http://www.tusemkonseyi.org.tr/yonerge/> adresinden alındı.

UGETAM (1996). *MYK Yetkilendirilmiş Belgelendirme Kuruluşu*, 2 Şubat 2017 tarihinde: www.ugetam.istanbul adresinden alındı.

ÜNİSED (2010). *Üniversiteler Sürekli Araştırma Merkezi Derneği Yönergesi*, 19 Aralık 2017 tarihinde: <http://www.unised.org.tr/> adresinden alındı.

VALERU (2016). *VALERU - Validation of Non-formal/Informal Learning in Russia*, 25 Eylül 2018 tarihinde: <http://www.eportfolio.eu/community/chapters/austria/articles/research/valeruvvalidation-non-formalinformal-learning-russia> adresinden alındı.

VALERU (2016). *VALERU / Rusya' da HE'de Yaygın Ve Yaygın Öğrenmenin Onaylanması*, 25 Aralık 2018 tarihinde: <https://www.discuss-community.eu/validation-of-informal-learning-3/item/252-valeru-validation-of-non-formal-and-informal-learning-in-russian-he.html> adresinden alındı.

EKLER

EK 1-

T.C.
Bartın Üniversitesi
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Yürütmekte olduğumuz Türkiye’de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemine İlişkin Nitel Bir Araştırma: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri” başlıklı araştırmaya yüksek lisans tez araştırmamıza davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı Türkiye’ de Uygulanmakta Olan Mesleki Yeterlilik Ve Belgelendirme Sistemine İlişkin “ düşüncelerinizi öğrenmektir. Araştırmada sizden tahminen 40 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen5 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece iznimize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için “ortak katılımcı havuzuna” aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya alevcinargures@gmail.com-posta adresi ve 5057950719 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının :

Adı-Soyadı:.....

İmzası: İletişim Bilgileri: e-posta:

Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için “ortak araştırma havuzuna” aktarılmasını; kabul ediyorum

kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

EK 2-
GÖRÜŞME FORMU

T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yaşam Boyu Öğrenme Ana Bilim Dalı

Değerli Katılımcı,

Bu görüşme formu Bartın Üniversitesinde hazırlanmakta olan “Türkiye’de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemine İlişkin Nitel Bir Araştırma: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri” üzerine yüksek lisans tezi için düzenlenmiştir. Verdiğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Bu araştırma ile görüşlerinizi paylaşmanız ulusal araştırma verilerine de bir kaynak kazandırılmış olacaktır.

Bu nedenle, sizin Türkiye’de Mesleki Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemine İlişkin düşüncelerinizi öğrenmek istiyorum.

1. Bu görüşme sürecinde söyleneceklerin tümü gizli tutulacak olup araştırmacılar dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün olmayacaktır.
2. Araştırma sonuçları yazılırken görüş alınan kişilerin isimleri rapora yansıtılmayacaktır. Görüşmeyi izinde yazılı notlar alınacak, görüşme bitince sizin onayınız alınacaktır.
3. Bu görüşme yaklaşık 40 dakika sürecektir. Bu çalışmaya verdiğiniz katkılar için teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

Alev ÇİNAR GÜREŞ

Yüksek Lisans Tez Öğrencisi

alevcinargures@gmail.com

GİRİŞ SORULARI

Görev Yaptığınız Şehir

Görev Yaptığınız Kuruluş

Eğitim Durumunuz

Bulduğunuz Kuruluştaki Göreviniz

Bulduğunuz Kuruluştaki Görev Süreniz

GÖRÜŞME SORULARI

G.S.1. Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik, sınav ve belgelendirme sistemi ile ilgili nasıl ve ne kadar süredir bilgi sahibisiniz?

G.S.2. Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik, sınav ve belgelendirme sistemi ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Neden?

G.S.3. Mesleki yeterlilik Sistemi Önceki öğrenmelerin tanınması konusunda tamamıyla yeterli bir sistem olabilir mi?

G.S.4. Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin olumlu yönleri sizce nelerdir?

G.S.5. Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin olumsuz ve aksayan yönleri nelerdir? Niçin?

G.S.6. Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin olumsuz ve aksayan yönlerine ilişkin önerileriniz nelerdir?

G.S.7. Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sistemi eğitimlerini kimler vermeli?

G.S.8. Türkiye’de uygulanmakta olan mesleki yeterlik ve belgelendirme sisteminin finans kısmı nasıl olmalıdır?

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Alev ÇİNAR GÜREŞ
Doğum Yeri ve Tarihi : Pülümür/ 1984

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Atatürk Üniversitesi/ Erzincan Eğitim Fakültesi,
Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyoloji Bölümü,
Yüksek Lisans Öğrenimi : Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam
Boyu Öğrenme Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel Faaliyet/Yayımlar :1- 15. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu “Özel
Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Özel
Okulu Tercih Etme Nedenleri Ve Beklentilerinin
Karşılama Düzeyleri” Başlıklı Bildiri,
2- EJERCongress 2017 “Tematik Çocuk Kanallarının
İlkokul Öğrencilerinin Formal Ve İnfomal
Öğrenmelerine Etkisine Yönelik Öğrenci Görüşleri”
İsimli Bildiri,
3-Bartın Ünivesitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji
Bölümü, Yüzyılın Sorunları -5 Öğrenci Sempozyumu
“Çalışan Yoksullar Ve Yoksullar Yoksulu Kadın”
Başlıklı Bildiri

Aldığı Ödüller :

1-MEB, Takdirname
Belgesi

2- MEB , Başarı Belgesi

**Projeler ve Kurs
Belgeleri**

:Dünya Bankası Okulları Geliştirme Projesi (2010, OGEP),
Zeka Oyunları Kursu Belgesi,
Motorlu Taşıtlar Sınav Sorumluları Kursu
Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kursu
HEM Öğretmen, Usta Öğretici Oryantasyon Kursu
Kapsayıcı Eğitim Yöneticilerin Eğitimi Kursu
Özel Eğitim Hizmetleri Semineri
Doküman Yönetim Sistemi Kullanıcı Eğitim Semineri

Çalıştığı Kurumlar

: Milli Eğitim Bakanlığı (2006...)
Muş- Bulanık, Çataklı İlköğretim Okulu
Muş- Bulanık, Örenkent İlköğretim Okulu
Bartın- Sütlüce İlkokulu
Bartın Merkez Halk Eğitimi Merkezi ve Akşam Sanat Okulu

İletişim
E-Posta Adresi

:alevcinargures@gmail.com

Tarih

: 17/01/2019

T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu
ONAY BELGESİ


Protokol No:	2018-048
Araştırmanın Başlığı:	"Türkiye'de Mesleki Yeterlilik ve Bilgilendirme Sistemine İlişkin Nitel Bir Araştırma: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri"
Proje Yürütücüsü:	Alev ÇINAR GÜREŞ
Başvuru Formunun Geliş Tarihi:	16.04.2018
Karar Tarihi:	19.04.2018

Başvuru dosyasında etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığından ETİK KURUL ONAY belgesinin verilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.


Prof. Dr. Aslı YAZICI
Başkan

[İZİNLİ]
Doç. Dr. Ayşe Derya IŞIK
Başkan Vekili


Doç. Dr. Fatma BAĞDATLI ÇAM
Üye


Doç. Dr. Şaban ESEN
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Bilge SULAK AKYÜZ
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Cüneyd AYDIN
Üye


Dr. Öğr. Üyesi Fethi NAS
Üye