

Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Test ve Belgelendirme Merkezlerinin Rolü ve Önemi

¹İ. Kahraman Arslan

ÖZET

Türkiye gibi gelişim dinamiklerinin yanı sıra, toplumun değişim talepleri ile kendine özgü çeşitli ihtiyaçları ve sorunları olan ülkelerde işsizlik ve istihdam sorunu, en öncelikli ve en önemli sorunlar arasında yer almaktadır. İstihdam artışının önündeki engellerin başında ise, işgücü piyasasının talepleri ile eğitim istihdam arasındaki ilişkinin zayıflığı ya da yetersizliği yer almaktadır. Türk mesleki eğitim kurumları, iş piyasalarındaki gelişim ve değişimin hızına ayak uyduramamıştır. Örgün ve yaygın eğitim sonunda objektif, güvenilir ve geçerli bir ölçme-değerlendirme sisteminin bulunmaması, mesleki eğitim kurumlarının etkinliğini ve verimliliğini azaltan bir unsur olmuştur. Bu önemli soruna çözüm olarak Ulusal Yeterlilik Sistemi (UYS) geliştirilmiş ve uygulamaya konulmuştur. UYS, çeşitli meslekler için uluslararası denklik sağlayarak işgücünün serbest dolaşımını mümkün kılan, ulusal meslek standartlarına ve mesleki yeterliliklere dayalı bir sistemdir. Bu sistem sayesinde mesleki deneyimini veya mesleki yeterliliğini kanıtlayamayan kişilerin ilgili mesleği icra etmesi mümkün olamamaktadır. Ayrıca, işverenlerin nitelikli insan gücü ihtiyacını karşılayarak işletmelerin rekabet gücünü artıran, bireylere de çalışma alanı ile ilgili güvence sağlayan, adil, şeffaf ve güvenilir bir sistem olması amaçlanmıştır.

Ülkemiz açısından adeta devrim niteliğindeki bu görevi yerine getirmek üzere Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. MYK, meslek standartlarının ve yeterliliklerinin, buna bağlı olarak da eğitim-öğretim programlarının ve ölçme-değerlendirme sistemlerinin oluşturulması amacıyla "Ulusal Yeterlilik Sistemi'nin Güçlendirilmesi Projesi"ni (UYEP), uygulamaya koymuştur. Proje kapsamında farklı sektörde "Mesleki Bilgi ve Beceri, Sınav ve Belgelendirme Merkezleri" kurulması süreci tamamlanmıştır. Söz konusu merkezlerin sürdürülebilirliğinin sağlanması, bu merkezler tarafından sunulacak hizmetlerin, paydaşları tarafından tanınır-bilinir olmasının yanı sıra değerli ve talep edilir olmasına bağlıdır. Bu güçlü ve gerçekçi öngörü, Belgelendirme Merkezlerinin ve MYK faaliyetlerinin tanıtım, savunmu ve görünürlüğünü zorunlu kılmaktadır. Kurulan test ve belgelendirme merkezlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasının büyük ölçüde buna bağlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle, geniş kapsamlı bir iletişim stratejisi çerçevesinde sistemin tanıtılması ve tanıtım çabalarının kesintisiz olarak sürdürülmesi şarttır. Bu çalışmada, MYK faaliyetlerinin sektör paydaşları tarafından tanınırılık, bilinirlik, sahiplenme ve farkındalık düzeyinin artırılması ile ilgili iletişim stratejilerinin önemini vurgulanması amaçlanmıştır. Bu çalışmalar sonucunda, paydaşların meslek standartları, ulusal yeterlilikler, MYK ve belgelendirme süreçleri hakkındaki bilgi, tanıma ve farkındalık düzeylerinin son derecede az olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Mesleki yeterlilik, meslek standardı, ulusal yeterlilik sistemi, mesleki yeterlilik kurumu

The Role and Importance of Test and Certification Centers in the Framework of Vocational Qualifications System

ABSTRACT

Unemployment and employment problem are among the top priority and most important problems in countries such as Turkey, which have various needs and problems unique to the society's demands for change, as well as development dynamics. One of the main obstacles to employment growth is the weakness or inadequacy of the relationship between the demands of the labor market and education and employment. Turkish vocational education institutions have not been able to keep up with the pace of development and change in the labor market. The absence of an objective, reliable and valid measurement-evaluation system at the end of formal and non-formal education has been a factor that reduced the effectiveness and efficiency of vocational education institutions. As a solution to this important problem, the National Qualifications System (NYS) was developed and put into practice. UYS is a system based on national occupational standards and professional qualifications, which enables the free movement of labor by providing international equivalence for various occupations. Thanks to this system, it is not possible for people who cannot prove their professional experience or professional competence to practice the relevant profession. In addition, it is aimed to

¹ Sorumlu Yazar: Prof. Dr., İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, karslan@ticaret.edu.tr,

be a fair, transparent and reliable system that increases the competitiveness of enterprises by meeting the qualified manpower needs of employers, and provides individuals with assurance about their working area.

Vocational Qualifications Authority (VQA) was established to fulfill this task, which is almost revolutionary for our country. VQA has put into practice the “Strengthening the National Qualifications System Project” (UYEP) in order to establish occupational standards and qualifications, and accordingly, education-training programs and assessment-evaluation systems. Within the scope of the project, the process of establishing “Vocational Knowledge and Skills, Examination and Certification Centers” in different sectors has been completed. Ensuring the sustainability of these centers depends on the services to be provided by these centers being recognized by their stakeholders, as well as being valuable and demanding. This strong and realistic foresight necessitates the promotion, advocacy and visibility of Certification Centers and VQA activities. It is seen that ensuring the sustainability of the established test and certification centers largely depends on this. For this reason, it is essential to promote the system within the framework of a comprehensive communication strategy and to continue its promotional efforts uninterruptedly. In this study, it is aimed to emphasize the importance of communication strategies related to increasing the recognition, awareness, ownership and awareness level of VQA activities by sector stakeholders. As a result of these studies, it has been revealed that the knowledge, recognition and awareness levels of the stakeholders about occupational standards, national qualifications, VQA and certification processes are extremely low.

Keywords: Professional competence, profession standard, national competence system,

1. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişim ve küreselleşmenin yol açtığı ekonomik ve siyasal değişim süreci, hemen her sektördeki gelişme ve rekabet gücünün artırılabilmesi için nitelikli işgücüne olan ihtiyacı, her zamankinden daha fazla hissettirmektedir. Ayrıca, yönetsel ve teknolojik gelişmeler de bu değişime ayak uydurmayı ve değişimi yönetebilme becerisi kazanmayı zorunlu kılmaktadır. Bu durum, rekabet gücünün ve rekabet edebilirliğin de önemli bir parçası haline gelmiş bulunmaktadır. Bütün bunlar, hemen her sektördeki gelişme ve rekabet gücünün artırılabilmesi için nitelikli işgücüne olan ihtiyacı, her zamankinden daha fazla hissettirmektedir.

Gelişmiş ülkelerde mesleki eğitimi olmayan ve bu konudaki yeterliliğini kanıtlayamayan birinin, o mesleği icra etmesi mümkün değildir. Bu nedenle hem ülkemizin hem de dünya mesleki ve teknik eğitiminin en önemli sorunlarından birisi, önceden öğrenilenlerin tanınması sorunudur. Güvenilir ve geçerli bir sınav ve belgelendirme sisteminin varlığı, işletmeler/işverenler açısından da son derecede önemlidir. İşletmelerin işe almak istediği elemanların sahip olduğu niteliklerden şüphe etmeden, ek bir sınav yapmaya gerek olmadan ve deneme-yanılma riskine girmeden nitelikli eleman bulması imkanı yaratılmış olacaktır. Ölçme, değerlendirme ve belgelendirme sistemi, mesleki eğitimin de kalitesini ve etkinliğini artıracaktır. Sistem gereği sınav ve belgelendirme konularına dâhil olan işveren örgütleri, eğitim kurumlarınca verilen eğitime daha fazla ilgi duyacaklar, yaptıkları ölçme değerlendirme sonuçları ve geri bildirimlerle eğitim arzını şekillendireceklerdir. Bu sebeptendir ki dünya, artık eğitimin nerede, nasıl, hangi yöntemle verildiğinden çok, eğitimle kazandırılan yeterliliklerin nasıl ölçüldüğü ya da ölçme sonucunun ne olduğu ile ilgilenmektedir. Gelişmiş ülkelerin eğitim sektöründe giderek öne çıkan ve benimsenen, Yeterliliğe Dayalı Eğitim Öğretim yaklaşımı, bu bakışın bir sonucudur.

Bütün bunlar, güvenilir ve geçerli bir ölçme, değerlendirme ve belgelendirme sistemine duyulan ihtiyacı ortaya koymasından bakımdan oldukça önemlidir. Bu sorunlar ve ihtiyaçlar karşısında, birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi Türkiye’de de bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini ölçme-değerlendirme ve belgelendirme sistemlerinin oluşturulmasını sağlamak üzere Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuş ve “Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi-UYEP” uygulamaya konulmuştur. Bu proje ile ülkemizde yeni bir dönem ve yeni bir süreç başlatılmıştır. Bu sürecin nihai aşaması, meslek standartlarının ve mesleki yeterliliklerin hazırlanması ve AB ile uyum sağlanması için Ölçme-Belgelendirme Merkezlerinin kurulması ve işletilmesidir. Zira, ölçme ve belgelendirme merkezleri sistemin “olmazsa olmaz” parametrelerinden biridir.

MYK tarafından bu amaçla yürütülen faaliyetler kapsamında bugüne kadar 859 adet ulusal meslek standardı geliştirilmiş, 28 sektörde işçi ve işveren örgütü, meslek kuruluşu ve sivil toplum kuruluşu ile protokoller imzalanmış ve Mesleki Bilgi ve Beceri, Sınav ve Belgelendirme Merkezi oluşturulmuştur. Bu merkezlerin temel görev alanı; sektörde eğitim ve istihdam arasında doğru bağlantıların kurulmasını sağlamak üzere örgün ya da yaygın yollarla öğrenimlerini tamamlayan bireylerin mesleki yeterliliklerini uluslararası seviyede akredite edecek sınav ve belgelendirme sistemlerini tesis etmek ve yürütmektir. Ancak, Ölçme ve Değerlendirme Merkezlerinin sürdürülebilirliği reel sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilme kapasitesine, yaratacağı katma değer kavranmasına ve talep edilebilirliğine bağlıdır. Dolayısıyla sosyal paydaşların ve reel sektörün katkısı ve katılımını gerektirmektedir. Ülkemiz açısından devrim niteliğindeki bu sistemin ilgili kesimlere daha geniş ölçüde duyurulması ve tanıtılmasının yanı sıra bir takım özendirici tedbirlerin uygulamaya konulması halinde Test ve Belgelendirme Merkezlerinin tüm paydaşları tarafından benimsenmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması mümkün olabilecektir.

Bu çalışmada, ilgili tarafların – işverenler, çalışanlar, eğitimciler, öğrenciler vb – mesleki yeterliliklere dayalı eğitim, sınav ve belgelendirme sistemi hakkında bilgilendirilerek sistemi benimsemeleri ve farkındalık kazanmaları için gerekli iletişim stratejisinin önemi açıklanmış ve iletişim stratejisi önerilerine yer verilmiştir.

2. TEMEL SORUN ALANLARI

Son yıllarda yaşanan ekonomik krizler nedeniyle iş hacminde meydana gelen daralmalar, çok sayıda işletmenin ekonomik sıkıntı ile karşılaşmasına yol açmıştır. Bu süreçte işletmelerin başarısında belirleyici olan faktörlerden birisi sahip olduğu kalifiye eleman profili ve onu elinde tutabilme kapasitesi olmuştur. Diğer yandan çeşitli sektörlerde yatırım yapmak isteyen yabancı yatırımcı ilgisinin somut yatırımlara dönüşebilmesinin temel kriterlerinden biri kalifiye eleman kapasitesidir. İnsan gücü dâhil tüm girdilerin pahalılaşması sebebiyle Avrupa'dan Doğuya doğru kayan yatırım girişimlerinde Avrupa ülkelerine göre ucuz ancak oralardaki işgücü kadar nitelikli insan gücü aranmaktadır. Bu durum bir tercihten öte müşterinin beklediği kalite, rekabet ve yeni teknolojilerin dayattığı zorunluluktur. Bu gelişmeler, hemen her sektörde iyi eğitilmiş ve yeni teknolojileri uygulama kapasitesine sahip kalifiye eleman ihtiyacını derinleştirerek artırmıştır.

Bu tespitlerden hareketle konuyla ilgili sorun ve darboğazlar aşağıdaki şeklide tesbit edilmiştir;

- Mevcut eğitim programları iş yaşamının ihtiyaçlarını karşılamamaktadır.
- Eğitim kurumlarından mezun olanlar iş yaşamının ihtiyaç duyduğu mesleki beceriler yanında iş yaşamı için gerekli olan çalışma becerilerine yeterince sahip değildir. İşletmeler işe aldıkları kişileri iş başı eğitimi ile kendileri yetiştirmek zorundadır. Bu ise zaman alıcı ve pahalı bir iştir.
- Eğitim sonunda verilen diploma ve belgeler, kişinin sahip olduğu mesleki yeterlilikleri güvenilir biçimde yansıtmamaktadır. İşletmeler işe alımlarda diploma/belgeden ziyade, tavsiye ve deneme süresi ile sorunu çözme yoluna gitmektedirler. Bu tür deneme-yanılma yöntemi, işletmeler için ciddi bir kaynak israfı ve iş/hizmet kalitesini düşüren olumsuz bir durumdur.
- Kalifiye eleman yetersizliği sebebiyle iş hareketliliği yüksektir. İşe giriş çıkış sık görülmektedir. İşletmenin kendi kaynakları ve çabası ile yetiştirdiği elemanı kaybetmesi çok rastlanan bir durum olup işletmeyi zora sokmaktadır.
- Birçok sektörde iş görenlerin çoğu alaylı, usta çırak ilişkisiyle yetişmiş kişilerdir. Bu alanda örgün ve yaygın eğitim veren, eğitim sonunda kişileri objektif ve güvenilir biçimde test eden,

belgelendiren kurumlar yok denecek kadar azdır. Mevcut eğitim kurumlarının verdikleri eğitimin kalitesi ve belgelerin güvenilirliği konusunda eksiklikler vardır.

Bütün bunlar, hemen her sektörde nitelikli eleman ihtiyacının üretimi ve rekabeti doğrudan etkileyen unsurlardan biri olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca, güvenilir ve geçerli bir ölçme, değerlendirme ve belgelendirme sistemine duyulan ihtiyacı ortaya koyması bakımından önemlidir.

3. TÜRKİYE’NİN ENTEGRE OLMAYA ÇALIŞTIĞI MESLEKİ YETERLİLİK SİSTEMİ

Türkiye, mesleki eğitim sistemini Avrupa Birliği’nin ve dünyadaki pek çok gelişmiş ülkenin benimsediği yaşam boyu öğrenme felsefesi doğrultusunda yeniden düzenleme çabası içindedir. AB ülkelerinde iş gücünün hareketliliği belirli esaslara bağlı olarak desteklenmektedir. Aynı şekilde Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi kapsamında farklı ülkelerin ulusal eğitim sistemlerinin çıktılarının (mezunlar) denk yeterliliklere sahip olmaları konusunda da önlemler alınmakta ve öğrenciler ile iş arayanların hareketliliği özendirilmektedir. Bunlar arasında en etkin olanlardan biri Europass’dır. Europass ile, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesine uygun yeterlilik belgesine sahip herkesin, daha üst eğitim görmek ya da işe yerleşmek üzere AB ülkelerinde serbest dolaşım hakkı kazanması öngörülmektedir. Europass, AB düzeyinde bir eğitim programına girmek isteyen veya iş arayan Avrupa vatandaşlarının gönüllü kullanımına açık ve sahip oldukları niteliklerini ve yeterliliklerini daha iyi göstermelerinde yardımcı olmak amaçlı yetkinlik ve yeterliliklerde şeffaflığı sağlayan bir araçtır. (www.europass.gov.tr). Europass’ın yanı sıra, Avrupa’daki farklı ülkeler ve sistemler arasında yeterliliklerin daha anlaşılır ve açık olmasını ve ülkelerin yeterlilik sistemlerinin birbirleriyle bağlantısını sağlayan ortak karşılaştırma aracı Avrupa Yeterlilikler Çerçevesidir (AYÇ). Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi yeterliliklerin işverenler, bireyler ve kurumlar tarafından daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, işçilerin ve öğrencilerin kendi yeterliliklerini diğer bir ülkede kullanabilmesinin yolunu açmaktadır (www.myk.gov.tr).

AYÇ’nin temelini sekiz ana yeterlilik seviyesi oluşturmaktadır. Bu seviyeler en temel öğrenme seviyesinden en üst öğrenme seviyesine (seviye 8) kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. Genel olarak seviye ne kadar artarsa kişiden beklenen bilgi, beceri ve yetkinlikler de o oranda artmaktadır. AYÇ, farklı ülkelerin ulusal yeterlilik sistemlerini ve çerçevelerini ortak Avrupa referansı – ve onun 8 referans seviyesi – etrafında birbirleriyle ilişkilendirmeyi hedeflemektedir.

Sistemin bir diğer önemli unsuru, Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin (UYÇ) oluşturulmasıdır. Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu olacak şekilde tasarlanan ve ilk, orta ve yüksek öğretim ile özel öğretim dahil, tüm teknik ve mesleki eğitim/öğretim programları ile örgün, yaygın ve ilgili kurumların iznine dayalı programlarla kazandırılan yeterlilik esaslarıdır. Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin amacı; anlaşılabilir, kapsayıcı, sürdürülebilir bir yeterlilik sistemini ortaya koymaktır. Bu sistemle bireylerin bilgi beceri ve yetkinliklerinin ulusal bir çerçeve içerisinde ayrımcılık unsurlarından uzak bir şekilde nerede ve nasıl edinildiğine bakılmaksızın tanınması sağlanacaktır.

Ulusal mesleki yeterlilik sisteminin amaçları; eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendirmek, öğrenme çıktıları için ulusal standartlar oluşturmak, eğitim ve öğretimde kalite güvencesini teşvik etmek, yatay ve dikey geçişler için yeterlilikleri ilişkilendirmek, ulusal ve uluslararası kıyaslanabilirlik altyapısını oluşturmak, öğrenmeye ulaşmayı, öğrenmede ilerlemeyi, öğrenmenin tanınmasını – kıyaslanabilirliğini sağlamak ve hayat boyu öğrenmeyi desteklemek olarak ifade edilmektedir.

4. SINAV VE BELGELENDİRME SİSTEMİNİN KURULMASI

Avrupa Birliği'ne uyum sağlama çabası içinde olan Türkiye'de genç nüfusun ulusal ve Mesleki Yeterlilik Sistemi Çerçevesinde Türkiye'de Kurulan Personel Belgelendirme Merkezleri ile uluslararası düzeyde becerilerle donatılması konusu temel öncelikli politikalardan biri olarak ele alınmış ve gelişmiş ülkelerde kabul gören mesleki eğitimde standartlara (yeterliliklere) dayalı öğretim, sınav ve belgelendirme sistemi kurma girişimleri 1980'lerde başlamıştır (Demirezen, 2002). Bu çalışmaların ürünü olarak 2006 yılında 5544 sayılı kanun ile MYK kurulmuş ve faaliyetlerine başlamıştır (www.myk.gov.tr).

MYK'nın temel amacı, AB ile uyumlu Ulusal Mesleki Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmektir. Bu amaçla MYK koordinatörlüğünde Ulusal Yeterlilik Sistemini Güçlendirme Projesi (UYEP) başlatılmıştır. Projenin genel hedefi, iş yaşamının ihtiyaçlarına uygun örgün ve yaygın mesleki eğitim ve öğretim verilmesini sağlamak, hayat boyu öğrenmeyi desteklemek, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmek ve AYC ile uyumu kolaylaştırmak şeklinde belirlenmiştir. Proje'nin özel hedefi ise; kalifiye eleman ihtiyacının karşılanmasına katkı vermek için ulusal yeterliliklere dayalı olarak, MYK ve Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite olmuş, sınav ve belgelendirme yapacak Personel Belgelendirme Merkezi'nin kurulması olarak belirlenmiştir. MYK tarafından bu amaçla yürütülen faaliyetler kapsamında bugüne kadar 859 ulusal meslek standardı hazırlanmış, 28 sektörde işçi ve işveren örgütü, meslek kuruluşu ve sivil toplum kuruluşları ile ölçme ve belgelendirme merkezleri kurulması için protokol imzalanmış ve bu kuruluşlara AB hibe desteği sağlanmıştır.

MYK koordinasyonunda geliştirilen bu merkezlerin kurulması, sistemin olmazsa olmaz unsurlarından biri olduğu için kurulmaları kadar sürekliliklerinin sağlanması da son derecede önemlidir. Ancak, Test ve Belgelendirme Merkezinin sürdürülebilirliği; reel sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilme kapasitesine, yaratacağı katma değer kavranmasına ve talep edilebilirliğine bağlıdır. Dolayısıyla sosyal paydaşların ve reel sektörün katkısı ve katılımını gerektirmektedir. Bu ise test ve belgelendirme merkezlerinin ilgili sektörün tüm paydaşları tarafından benimsenmesi ve sunacağı hizmetlerin talep edilmesine dayalıdır.

Yapılan araştırmalar belgelendirme merkezlerinin sektör işletmeleri, çalışanları ve sektör ile ilgili eğitim alanlar boyutlarında bilinirliğinin düşük oranlarda olduğunu göstermiştir. Gerekli tanıtım ve bilgilendirme çalışmalarının yeterli ölçüde yapılamamış olması belgelendirme merkezlerinin hizmetlerine olan talebi olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, uygulamalı sınav merkezlerinin yetersiz oluşu, belgelendirme süreçlerinin teorik ve uygulama boyutlarının varlığına bağlı olarak çeşitli özelliklerde makine ve ekipman ihtiyacının ortaya çıkması, uygulamalı sınavların yapılmasında önemli ölçüde güçlükler sebeptir.

Sektör çalışanlarının ve işverenlerinin süreçlere olan ilgisizlikleri bir diğer önemli sorun alanıdır. Yeterlilik ve belgelendirme süreçlerinin yeni olması dolayısıyla sektör çalışanları ve işverenlerin sürecin işleyişi hakkında bilgileri bulunmamaktadır. Ayrıca sektörün bu tür işlere zorunluluk olmadığı sürece olumlu bakışının bulunmaması ya da bu tür işlerin birer angarya olacağı önyargısı dolayısıyla sektör çalışanları ve işverenlerin sürece ilgisiz kalmaları söz konusu olabilir.

Yukarıda kısaca özetlenen unsurlar dikkate alınarak test ve belgelendirme merkezleri kapsamında ilgili sektörlerdeki işletme sahipleri, çalışanlar ve ileride bu sektörde görev alacak meslek lisesi ve yüksek öğretim öğrencilerine yönelik çeşitli tanıtım faaliyetleri yapılmış ve farkındalık yaratılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, MYK ve diğer belgelendirme kuruluşları tarafından da çeşitli tanıtım eylemleri gerçekleştirilmiştir. Söz konusu tanıtım ve bilgilendirme çabalarının etkilerini öğrenmek amacıyla işletme sahipleri ve çalışanlarla yapılan bir araştırmaya ilişkin bulgular, tanıtım ve farkındalık yaratma konusunda çok da başarılı olunamadığını ortaya koymuştur (Arslan, 2014).

Örneğin, bir mesleğin gereklerinin kabul edilebilir ölçüler içinde yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri, tutum ve davranışları gösteren normlar olarak tanımlanan meslek standartlarının işverenler tarafından bilinirlik ortalaması %10-15 civarındadır. Benzer şekilde işletme sahiplerinin ulusal yeterlilikler konusundaki bilgi düzeyleri de %8 civarındadır. İşletme ölçüğü küçüldükçe bu oranların daha da aşağılara indiği tespit edilmiştir. Sektörde çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça meslek standardı, ulusal yeterlilik, MYK ve test merkezi ile ilgili bilgi düzeylerinin de arttığı saptanmıştır. Buna rağmen bilinirlik düzeylerinin ortalama %20 seviyesinde olduğu anlaşılmıştır. Çalışanları doğrudan ilgilendiren ve belgelendirme merkezlerinin en önemli paydaşı olan çalışanların sistem hakkında yeterli bilgiye sahip olması oldukça önemlidir. Ne var ki belgelendirme yapacak kuruluşun tanınma oranı %10 civarındadır.

Ortaya çıkan sonuçlar, işletme sahiplerinin ve iş görenlerin meslek standardı, ulusal yeterlilik, Mesleki Yeterlilik Kurumu ve belgelendirme merkezi hakkında çok düşük seviyede bilgi sahibi olduklarını göstermesi bakımından ilginçtir. Ülkemizdeki işletmelerin büyük çoğunluğunun mikro ve küçük ölçekli işletmelerden oluştuğu dikkate alındığında, bu kuruluşlar nezdinde yoğun bir tanıtım ve bilgilendirme çabasına girilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu takdirde, bu kuruluşların çalışanlarına ulusal yeterlilik belgesi temini için çaba sarf etmeleri ve belgelendirme merkezinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasına katkıda bulunmaları mümkün olabilecektir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İstihdam artışının önündeki engellerden biri, işgücü piyasasının talepleri ile eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin zayıflığı ya da yetersizliğidir. Sektörel gelişme ve rekabet gücünün artırılabilmesi için nitelikli işgücüne olan ihtiyaç, her zamankinden daha fazla kendini hissettirmektedir. Bu yüzden bu konu uzun yıllardan beri gündemdeki yerini korumakta ve tartışılmaktadır. Son yıllarda bu arayış daha da hızlanmış ve eğitim ile iş dünyası arasındaki uçurumu kapatmak üzere önemli adımlar atılmıştır. Sorunun çözümü için birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi Türkiye’de de bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini ölçme-değerlendirme ve belgelendirme sistemlerinin kurulması kararlaştırılmıştır. Ancak, bu olumlu gelişmelerin sürdürülebilir olması için her şeyden önce sektörde faaliyet gösteren işletme sahiplerinin, sektörde çalışanların ve eğitim öğretim kurumlarının ulusal yeterlilik sistemi ve olası sonuçları hakkında geniş ölçüde bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu takdirde belgelendirme talebinde bulunmaları mümkün olacak ve belgelendirme merkezlerinin sürdürülebilirliği sağlanabilecektir. Test ve belgelendirme merkezleri tarafından işletme sahiplerine, çalışanlara ve meslek lisesi öğrencilerine yönelik tanıtım toplantıları düzenlenmesine, afiş-poster vs hazırlanarak dağıtılmasına, ilgili fuara iştirak edilmesine ve sektörel dergilerde ilanlar verilmesine rağmen Ulusal Yeterlilik Sistemi’nin tanıtılması ve farkındalık yaratılması konusunda önemli bir gelişme kaydedilemediği görülmektedir. Bu sonuçlar, paydaşların yeterince bilgilendirilmediklerini ve MYK tarafından yapılan tanıtım çabalarının yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Sistemin sürdürülebilirliği, devlet desteğinin ötesinde konu ile ilgili paydaşların önemli oranda katkı vermesi ile mümkündür. Bu yüzden özellikle işveren, çalışan, öğrenci ve öğretmenlerin sürecin işlerlik kazanması adına bilgilendirilerek MYK tarafından yürütülen süreçlerin bilinirlik oranlarının artırılması son derecede büyük önem arz etmektedir.

Aslında bu amaçla MYK tarafından geniş kapsamlı bir iletişim stratejisi geliştirilmiştir. TYÇ İletişim Stratejisi, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinin sosyal paydaşlar öncelikli olmak üzere kamuoyunda bilinirliğini artırmak amacıyla sürdürülecek iletişim faaliyetlerinin kapsamını belirlemektedir. Belgede, hedef gruplar tanımlanmış, kilit mesajlar geliştirilmiş, doğru iletişim için iletişim kanalları ve etkinlik önerileri belirlenmiştir. İletişim faaliyetlerinin 3 temel ekseninde yürütülmesi öngörülmüştür. Birincisi sahiplendirme & savunuculuk, ikincisi tanıtım faaliyetleri ve farkındalık artırma, üçüncüsü ise sürdürülebilirlik.

MYK iletişim stratejisinin amacı TYÇ'nin tanınması ve uygulanabilirliğinin sağlanmasında uzun vadeli sonuçlar elde etmek amacıyla tüm ilgili paydaşların katılımının/taahhütlerinin temin edilmesi için sahiplendirme, savunuculuk, toplumsal seferberlik ve farkındalık açısından kurumsal bir iletişim kurmak şeklinde belirlenmiştir. Bu çerçevede tanıtım faaliyetleri yapılması ve sosyal medya aktif şekilde kullanılarak yeterlilik ve belgelendirme süreçlerine ilişkin bilgilendirme ve bilinirlik faaliyetlerinin kesintisiz olarak yürütülmesi öngörülmüştür. Gerçekleştirilecek tanıtım ve iletişim çabaları ile hedef kitlenin, MYK ve belgelendirme sistemlerini görmesi, tanınması, talep etmesi ve harekete geçmesi sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

- [1] 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, Nisan 2014, Cilt: 16, Sayı: 2.
- [2] Borat, O. (2009), “İnformal Öğrenme Sisteminin Kurulması İçin Örgün ve Yaygın Öğrenme Sistemlerinin İncelenmesi”, HBÖ Kapsamında Türkiye’de İnformal Öğrenme Üzerine Ortak Bir Anlayış Geliştirme ve Farkındalık Oluşturma Projesi Konferansları Bildiri Kitabı, MEB TTK Yayınları,
- [3] Çelik, S. (2011), Mesleki Eğitimde Yeni Yaklaşım’ Sunumu, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara.
- [4] Demirezen, M. (2002), Piyasa Meslek Standartları, Planlama Dergisi, DPT’nin Kuruluşunun 42.Yılı Özel Sayısı, Ankara.
- [5] Gültekin, G. (2011); ,Türkiye’de Meslek Standartlarının Hazırlanması, Sınav ve Belgelendirme Sisteminin Kurulması Çalışmaları Kapsamında Matbaacılık Alanının İncelenmesi’, IV.Uluslararası Matbaa Teknolojileri Sempozyumu, 24-26 Kasım 2011, İstanbul, .
- [6] Soran H, Akkoyunlu, B. ve Kavak, Y. (2006), Yaşam Boyu Öğrenme Becerileri ve Eğiticilerin Eğitimi Programı: Hacettepe Üniversitesi Örneği’, H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi,
- [7] Umur A, Koyuncu, D. ve Sevindik, O. (2011), AB Ulusal Yeterlilik Sistemi ve Meslek Standartları ile Matbaa Sektöründe Değişen İşgücü Yeterliliklerinin, Eğitim ve İstihdam Kriterlerinin İncelenmesi’, IV.Uluslararası Matbaa Teknolojileri Sempozyumu, 24-26 Kasım 2011, İstanbul,
- [8] <http://www.uyep.net/web/trtr/paydaslar/hibeprojelere.aspx>
- [9] <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ums>
- [10] <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/protokolhazirlayan-kuruluslar>
- [11] <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusalyeterlilikler-ana/217-ulusal-yeterlik-cercevesuyuc>
<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusalyeterlilikler-ana/216-ulusal-mesleki-yeterliliksistem-umys>
- [12] http://www.europass.gov.tr/europass_detay.html
- [13] <http://www.myk.gov.tr/index.php/ayc> http://www.megep.meb.gov.tr/megep/genel/m_egep.htm
<http://www.myk.gov.tr>