

Ahmet GÖZÜKÜÇÜK

Mesleki Yeterlilik Kurumu Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanı



Ulusal Yeterlilik Sistemi

“Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun (MYK) temel görevlerinden biri teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmektir. MYK Sınav ve Belgelendirme Dairesi bu görevleri yürütmektedir.”

Ürün ve hizmetlerde rekabetin giderek arttığı günümüz koşullarında işgücünün kalitesi ve maliyeti önemli bir parametre olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin iş piyasasındaki başarısı sahip olduğu yeterliliklerle doğrudan ilişkilidir. Bireyleri hem iyi bir vatandaş olarak yetiştirmek hem de iş piyasasında etkin ve başarılı olarak katkı verebileceği niteliklerle donatmak, eğitim sisteminin temel amaçlarından biridir. Bu husus, Milli Eğitim Temel Kanununda “... bir yandan

Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır.” şeklinde ifade edilmektedir. Günümüzde önemini giderek artıran istihdam edilebilirlik ve işsizlik sorunları bireylere kazandırılan yeterliliklerle ilgili sistemlere olan önemi daha da artırmıştır. OECD ülkelerinde gay-

risafi milli hasılanın ortalama % 5.8 'i eğitim ve öğretime ayrılmaktadır. Bu oran eğitim ve öğretimin önemini ortaya koyduğu kadar, ayrılan kaynaklarla elde edilecek başarı ile daha da önemli hale gelmektedir.

Eğitim-istihdam ilişkisi

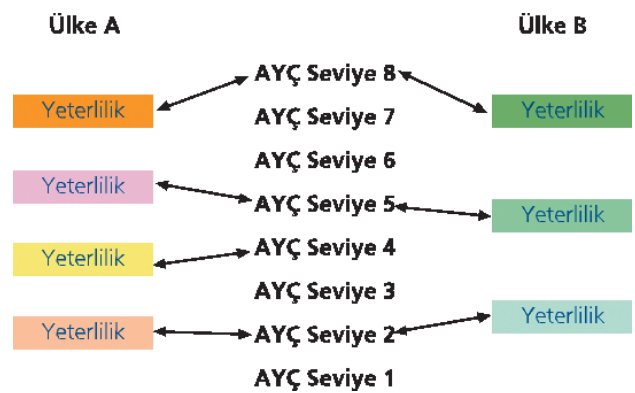
Girişte de ifade ettiğimiz üzere eğitim ve öğretimde en önemli amaçlardan biri bireylerin istihdam edilebilirliğini sağlamaktır. Günümüzde istihdam ve işsizlik en önemli sorunlar arasındadır. Kuşkusuz işsizliğin başta yapısal olmak üzere değişik nedenleri bulunmaktadır ve bunlardan biri de eğitim-istihdam ilişkisinin zayıflığıdır. Gerçekten de örgün ve yaygın meslekî ve teknik eğitim kurumlarından mezun olanlara verilen diploma veya belgeler, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerileri güvenilir biçimde yansıtmamakta, çoğu zaman resmi bir kurumun verdiği belge iş dünyası tarafından kabul edilmemektedir. Ayrıca, herhangi bir eğitim almadan, çalışarak beceri edinen kişilerin büyük bir bölümü sahip oldukları becerilerini belgelendirme imkânı bulamamaktadır. Bu durum, işsizlerin iş bulmasına, işverenlerin de aradığı işçiyi temin etmelerine engel olmaktadır. Yeterlilik sisteminin en önemli işlevlerinden birisi de eğitim sisteminin istihdam odaklı olmasını sağlamasıdır.

Avrupa Yeterlilik Çerçevesi

Ülkelerin yeterlilik sistemleri farklılıklar göstermektedir. Avrupa'da da bu farklılık söz konusudur. İşgücünün hareketliliğindeki artışla birlikte farklı ülkelerde kazanılan yeterliliklerin birbiriyle kıyaslanabilmesi, bir ülkede kazanılmış yeterliliklere hayat boyu öğrenmeyi teşvik edebilmek bakımından başka bir ülkede ilerleme imkanı sağlanabilmesi gibi ihtiyaçlar Avrupa'da yeterliliklerle ilgili ortak bir çerçeve ihtiyacını gündeme getirmiştir. Hayat boyu öğrenme için Avrupa Yeterlilik Çerçevesi (AYÇ) (European Qualifications Framework for Lifelong learning-EQF-LLL) 2000'li yıllarda başlayan çalışmaların 23 Nisan 2008 ta-

rihinde Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmesiyle birlikte resmîyet kazanmıştır. Söz konusu parlamento ve Konsey kararı bir tavsiye kararı olup bu çerçevede ülkelere 2010 yılı sonuna kadar kendi yeterlilik çerçevelerini AYÇ'ye referanslamalarını, 2012 yılından sonra kazandırılacak tüm yeterliliklerde AYÇ'ye referans sağlanmasını öngörmektedir. AYÇ 8 referans yeterlilik seviyesi ile birlikte kalite güvence, anahtar yetkinlikler, yaygın/enformel öğrenmenin tanınması, bireylere yönelik rehberlik hizmetlerinin sağlanması gibi unsurları içermektedir.

Burada hemen bir noktayı ifade etmek gerekir ki AYÇ herhangi bir ülke için yeterlilik çerçevesi olarak kullanılabilecek uluslararası bir çerçeve değildir, Meta çerçeve olarak ifade edilen ve ülkelerin ulusal yeterlilik çerçeveleri için birbirleriyle iletişim sağlamalarına, kıyaslanabilirliğe köprü oluşturan ara yüzdür, başka bir ifadeyle tercüme aracıdır. Bu nedenle her ülke kendi ulusal yeterlilik çerçevesini oluşturmalı ve oluşturduğu bu çerçeveden AYÇ'ye referans sağlamalıdır. AYÇ'de yeterlilikler 8 (sekiz) seviyede tanımlanmakta olup 1. Seviye en temel bilgi, beceri ve yetkinlikleri ifade etmekte, 8. Seviye ise en üst düzeyi ifade etmektedir. AYÇ'de her düzey için düzey tanımlayıcıları (level descriptor) denilen ve ilgili seviyede bir yeterliliğin hangi düzeyde (bilgi ve becerinin karmaşıklığı, bağımsız iş yapabilme, sorumluluk üstlenebilme) bilgi, beceri ve yetkin-



Şekil: Ulusal yeterlilik çerçevelerinin AYÇ'ye referanslanması ve farklı ülkelerdeki yeterliliklerin kıyaslanabilir hale getirilmesi.

liçe sahip olması gerektiğini belirleyen unsurlar bulunmaktadır. AYÇ'de üç ana bileşenden oluşan öğrenme çıktıları farklı ulusal yeterlilik çerçevelerinde farklı sayıda ve alanlarda alt bileşenlere ayrılmaktadır.

MYK ve Türkiye'de Yeterlilik Sistemi

Ülkemizde AYÇ ile uyumlu bir yeterlilik sisteminin kurulmasına yönelik çalışmalar esasen 1990'lı yıllara kadar gitmektedir. Ancak daha önce yürütülen çalışmalar yasal çerçeveye oturtulmadığı için yapılan çalışmalar yeterli uygulama alanı bulamamıştır. 2006 yılında AB uyum yasaları kapsamında kabul edilen 21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu bu anlamda ülkemizde bir dönüm noktası olmuştur. Söz konusu Kanun, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak, ulusal yeterlilik çerçevesiyle ilgili hususların düzenlenmesini sağlamak amacıyla kabul edilmiş ve bu çalışmaları yürütmek üzere Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) kurulmuştur. Kurumun en önemli görevi AYÇ ile uyumlu ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmektir.

MYK'nın iki ana fonksiyonu iş piyasasının ihtiyaçlarına göre mesleki standartları ve bu standartları esas alan ulusal mesleki yeterlilikleri belirlemek ve söz konusu yeterliliklere göre ölçme ve değerlendirme ile belgelendirme sistemini oluşturmaktır. Bu iki fonksiyon Meslek Standartları Dairesi ile Sınav ve Belgelendirme Dairesi Başkanlıklarınca yürütülmektedir. Kurumun organizasyonel yapısı incelendiğinde ilgili tüm tarafların temsil edildiği en üst karar organı olarak Genel Kurul bulunmakta, Genel Kurul tarafından seçimle belirlenen Yönetim Kurulu yürütme organı olarak yer almaktadır. Başkanlık altında ana hizmet ve yardımcı hizmet birimleri yer almakta-

dır. Kurumun meslek standartlarında ve mesleki yeterliliklerde teknik anlamda karar organı olarak sektör komiteleri bulunmaktadır. Kurum yönetimi işçi, işveren ve kamunun temsilcilerinin bulunduğu üçlü yapıda oluşturulmuştur.

Mevcut durum

MYK, Kanunun çıkmasının üzerinden geçen üç yıl kadar sürede kuruluş, ikincil mevzuat ve hizmetlerin yürütülmesi için gerekli altyapı çalışmalarını tamamlayarak meslek standartlarında ve standartları esas alan yeterliliklerde ilk çıktılarını üretmiş; yeterliliklere göre belgelendirme yapmak üzere başvuran kuruluşları yetkilendirmeye başlamış ve bu kuruluşlar da belgelendirmeye başlamıştır. Geline nokta tüm faaliyetler uygulanmaya başlamış olup bundan sonraki öncelik başlanan hizmetlerin farklı sektörlerle ve mesleklerle yaygınlaştırılmasıdır.

Ulusal yeterlilik sisteminin başlıca özelliklerini inceleyecek olursak yeterliliklerin belirlenmesinden kazanılmasına kadar tüm süreçlerde mevcut yapının iyileştirilmesine yönelik sistemin önemli özelliklerini görürüz. Yeterliliklerin belirlenmesinde iş piyasasının ve ilgili tüm tarafların katılımını güvenceye alan yapı, bireylerin yeterliliğini ölçmede öğrenme çıktılarını yani bireyin ne kadar, nasıl ve hangi sürede eğitim aldığına değil eğitim ve öğrenme süreci sonunda neleri yapabildiğine odaklanan bir sistemdir. Bu sistemde her aşamada kalite güvencenin sağlanması üçüncü taraflara güven verebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Kalite güvencenin özellikle ölçme değerlendirme ve yeterliliklerin sertifikalandırılmasında uluslararası akreditasyon kriterleri esas alınmakta olup sistemin önemli bir üstünlüğü olarak kurgulanmıştır. Ayrıca sistem bireylerin sahip oldukları yeterlilikleri sürdürmeyi de güvenceye almakta olup günümüzün hızla değişen teknolojisine uyum sağlamada önemli bir işleve sahiptir. Yeterlilikleri birimlere ayırarak kredilendirme ve benzer başka yeterliliklere geçişte kolaylık sağla-

maktadır. Bu özellik günümüzde mesleklerdeki hızlı değişime uyum sağlamada bireylere farklı alternatifleri sunmakta böylece yaşı ve zamanı olmaksızın işgücüne her zaman yeni fırsatlar sunmaktadır. Bireylerin farklı yollarla edindikleri yeterlilikleri değerlendirme ve kredilendirme fırsatı sağlamaktadır. Yatay ve dikey hareketlilik dediğimiz kişilere hem benzer başka alanlara geçişte hem de aynı alanda seviyesini yükseltme fırsatı sunan esnek bir sistem olması da diğer önemli bir özelliğidir.

Gelecekteki eğilimler ve beklentiler

Ülkemizde oluşturulmakta olan ulusal mesleki yeterlilik sisteminin yeterliliklerinin iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada ve toplumun gelişiminde önemli katkıları olacaktır. Ancak oluşturulan sistemin başarıya ulaşması zaman alacaktır ve bunun paralelinde yapılması gereken pek çok çalışma bulunmaktadır. En önemlisi de eğitim ve öğretimin bu sistemle bütünleştirilmesidir.

Mevcut yapıda milli eğitim sistemi sonucunda verilen diplomalar ile MYK tarafından oluşturulan ulusal mesleki yeterlilik sistemi sonucunda verilen belgeler arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır. Milli eğitim sistemimizde yer alan eğitim kurumlarını bitiren bireyler mesleki yeterlilik belgelerini alabilmek için ayrıca yeterlilik sisteminde yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarından sertifikalandırılmaları gerekmektedir; benzer şekilde mesleki yeterlilik belgelerini alan ve bilgi, beceri ve yetkinliğini kanıtlayan bireyler de milli eğitim sistemimizde ya da yükseköğrenim kurumlarında sahip oldukları yeterliliklerini kanıtlayamamaktadır. Bu durum bireyler açısından kazanımların değerlendirilememesi sonucunu doğurmakta, hayat boyu öğrenmeyi olumsuz etkilemektedir.

Mevcut durumdaki birbirinden bağımsız gibi görünen yapının entegrasyonunun sağlanması konuyla ilgili tarafların önemli bir beklentisidir. Bunu sağlayabilmek için ilgili kurumlar koordi-

nasyon içinde çalışmalarını yürütmektedir; bu çerçevede 5544 sayılı Kanunun da öngördüğü üzere eğitim ve öğretim programlarında mesleki yeterlilik sisteminde oluşturulan meslek standartları ve yeterlilikler esas alınarak eğitim sisteminin yeterlilik sistemi ile uyumu sağlanmaktadır. Ayrıca eğitim sisteminin kalite güvencesinin sağlanması da bu entegrasyonda önemli bir gereklilik olup bunun sağlanması kuşkusuz zaman alacaktır.

Diğer taraftan mesleki yeterlilik sisteminin yeterli bir uygulamanın ardından sürdürülebilir ve yaygınlaştırılmış bir aşamaya gelmesi için benzer şekilde zamana ihtiyaç duyulacaktır. İki taraftaki çalışmaların koordineli ve kararlılıkla sürdürülmesi ile orta vadede eğitim sistemi ile yeterlilik sisteminin bütünleştirilmesinin bireylerin ve iş piyasasının ihtiyaç ve önceliklerine göre tam olarak sağlanması mümkün olacaktır.

Sonuç

Toplumların gelişme hızında en önemli araç olan insana yatırım doğru yöntem ve araçlarla yapıldığında fark yaratacak en önemli unsur olacaktır. Bunu sağlamak için yeterlilik sisteminde gerçekleştirilmekte olan dönüşüm, gerek bireylere gelecekteki eğilimlere uygun olarak başarılı bir kariyer ve farklı fırsatlar ve esneklik sağlayan imkanlar sunmak gerekse iş piyasası için en az ilave eğitimle kendi ihtiyaçlarına uygun insan kaynağını temin etme fırsatı sağlamak üzere yapılandırılmaktadır.

Sistemin toplumun tüm kesimlerine etkisi kısa sürede görülmeye başlayacak ve ülkemizin uluslararası sermayeden yatırımları çekmede önemli zorluklarından biri olan yetişmiş işgücünün hazırlanması sorununa uzun vadeli ve kalıcı bir çözüm bulunması mümkün olacaktır. Kalifiye eleman sıkıntısı çeken iş piyasası için ve küresel ekonomik krizin en önemli etkilerinden biri olan işsizliğin nitelik eksikliğinden kaynaklanan boyutunun çözümü için önemli bir işlev görecektir olan yeterlilik sistemi dinamik yapısıyla ülkemizin gelişiminde önemli bir itici güç olacaktır.