T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ İÇİN İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM PROGRAMLARI

KAMURAN COŞAR

İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2020

T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ İÇİN İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM PROGRAMLARI

(Uzmanlık Tezi)

KAMURAN COŞAR

İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı

ÖZKAN BOLAT

İstihdam Uzmanı

Ankara 2020

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Kamuran COŞAR'a ait "Üniversite Öğrencilerine Yönelik İşgücü Piyasası Uyum Programları" adlı bu tez Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez savunma tarihi : ..…/……/2020

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Kamuran COŞAR tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Kamuran COŞAR

İstihdam Uzman Yardımcısı

..…/……/2020

İmza

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER I
TABLOLAR LİSTESİ VII
ŞEKİLLER LİSTESİ VIII
KISALTMALAR IX
GİRİŞ 1
BİRİNCİ BÖLÜM 4
TEMEL ÇERÇEVE VE İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM 4
1.1. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ 4
1.1.1. Ön Lisans Öğrencileri 5
1.1.2. Lisans Öğrencileri 5
1.2. İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM 6
1.2.1. İşgücü Piyasasına Uyum Becerileri 6
1.3. İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM PROGRAMLARI 8
1.3.1. İş Temelli Öğrenme Kavramı 10
1.3.2. Yerleştirme Yaklaşımları 14
1.3.3. Yerleştirme Süreci Adımları 15
1.3.4. Girişimcilik Temelli Eğitimler 19
1.3.4.1. Girişimcilik Dersleri 19
1.3.4.2. İşyeri Kurma Yaklaşımı 23
1.3.4.3. İnovasyon Geliştirme Yaklaşımı 25
1.4. İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜNİVERSİTE MEZUNLARINI BEKLEYEN ZORLUKLAR 26
1.4.1. İşin Doğasındaki Hızlı Değişim ve Dijital Dönüşüm 27
1.4.2. İşe Hazır Olma ve Transfer Edilebilir Beceri Eksikliği 30
1.4.3. GİG Ekonomisi 34
1.4.4. Eksik İstihdam 35

1.4.5. Girişimcilik Ekosisteminin Zayıflığı 37
1.4.6. İş Hayatından Gerçekçi Olmayan Beklentiler 38
1.4.7. Küreselleşmenin Getirdiği Rekabet Ortamı 39
1.4.8. Gömülü Bilgi Eksikliği 40
1.4.9. Sosyal Sermaye Eksikliği 41
1.4.10. Artan Yükseköğretim Mezunu Sayısı ve Kısıtlı İş İmkânları 42
1.4.11. Sivil Toplum Faaliyetlerine Düşük Katılım 45
İKİNCİ BÖLÜM 48
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUMUNA YÖNELİK İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ 48
2.1. DUAL YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARI: "STUTTGART MODELİ" (ALMANYA) 48
2.1.1. Mesleki Eğitim (Çıraklık) Diploması ve Lisans Diploması ile Sonuçlanan Dual Yüksek Öğrenim Programları (ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) 51
2.1.2. İşbaşı Eğitimi İçeren Dual Yüksek Öğrenim Programları (praxisintegrierende duale Studiengänge) 51
2.1.3. Çalışılan Pozisyona Özel Dual Yüksek Öğrenim Programları (berufsintegrierende duale Studiengänge) 52
2.1.4. Çalışanlar için Dual Yüksek Öğrenim Programları (berufsbegleitende duale Studiengänge) 52
2.1.5. Dual Yükseköğrenimin Tercih Edilmesinin Sebepleri 53
2.1.6. Örnek uygulama: Volkswagen Group'taki Dual Yükseköğrenim Programları 55
2.2. ÖĞRENCİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİKLERİNE KATKISI AÇISINDAN ÜNİVERSİTELERİN SINIFLANDIRILMASI (İNGİLTERE) 56
2.2.1. Eğitim Uzmanlığı Çerçevesi (Teaching Excellence Framework-TEF) 58
2.2.2. Uygulama Örneği: University of Chester İş Temelli Öğrenme (WBL) Aracılığıyla İstihdam Edilebilirliği Geliştirme 60

2.3. LİSANS DİPLOMALI ÇIRAKLIK EĞİTİMİ (İNGİLTERE) 62
2.3.1. Çerçeve Tipi Çıraklıktan Standartlara Dayanan Çıraklıklara 63
2.3.2. Zorunlu Çıraklık Ödemesi (Apprenticeship Levy) 64
2.3.3. Yüksek Öğrenim Seviyesi Çıraklıklar (Higher-Degree Apprenticeships) ... 65
2.4. TOPLUM TEMELLİ ÇALIŞMA PROGRAMLARI: YAZ ÇALIŞMA PROGRAMLARI (ABD) 67
2.4.1. Programların Arka Planı 70
2.4.2. Programların Uygulanması 71
2.4.3. Programların Tasarımı 71
2.4.4. Kapasite Geliştirme ve Altyapı 75
2.5. GENÇLİK GARANTİSİ KAPSAMINDA AVRUPA EKONOMİK VE SOSYAL KOMİTESİNCE TESPİT EDİLEN UYGULAMALAR 77
2.5.1. Joblinge (Almanya) 77
2.5.2. Öğrenciler İçin İşler ve Tecrübelerim Uygulaması (Slovenya) 78
2.5.3. Girişimci Becerileri Sertifikası (Avusturya) 80
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 81
TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ İÇİN UYGULANAN İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM PROGRAMLARI 81
3.1. TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRENİME GENEL BAKIŞ 81
3.2. ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMLARI 84
3.3. YÜKSEKÖĞRETİMDE İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUMA YÖNELİK POLİTİKALAR 87
3.3.1. Üst Politika Belgelerinde Yükseköğretim ve Üniversite Öğrencileri 91
3.4. ÜLKEMİZDE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUMUNU DESTEKLEYEN UYGULAMALAR 93
3.4.1. Staj Programları 93
3.4.1.1. Zorunlu Stajlar ve Gönüllü Stajların Karşılaştırılması 94

3.4.1.2. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu Kapsamında MEB'in Staj Programı ve Bu Programa İŞKUR Tarafından Sağlanan Destek 96
3.4.1.3. Yükseköğretimden Endüstriye Nitelikli İnsan Gücü Projesi..... 98
3.4.2. Üniversite Kariyer Merkezleri 99
3.4.3. Türkiye İş Kurumu Uygulamaları..... 100
3.4.3.1. İşbaşı Eğitim Programları..... 100
3.4.3.2. Sosyal Çalışma Programları 102
3.4.3.3. Üniversite Öğrencilerine Yönelik Danışmanlık Hizmeti, İŞKUR Kampüs ve İş Kulüpleri 103
3.4.3.4. Kariyer Günleri..... 104
3.4.4. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'nin Uygulamaları 105
3.4.4.1. Yetenek Her Yerde 105
3.4.4.2. Üni-Veri..... 106
3.4.4.3. Yetenek Kapısı 107
3.4.4.4. Kariyer Kapısı 109
3.4.5. Üniversitelerin İş Birliği Uygulamaları 110
3.4.5.1. TOBB ETÜ Ortak Eğitim Sistemi..... 110
3.4.5.2. OSTİM Teknik Üniversitesi İşletme Uygulamaları Programı 113
3.4.5.3. Bahçeşehir Üniversitesi (BAÜ) CO-OP Uygulamaları..... 116
3.4.5.3.1. Online Staj 116
3.4.5.3.2. Markalı Dersler..... 117
3.4.5.3.3. Business Point..... 118
3.4.6. STK ve Firma Uygulamaları..... 118
3.4.6.1. CALİBRE Yükseköğretim İstihdam Endeksi 118
3.4.6.2. Otomotiv Ar-Ge Mühendisi Yetiştirme Programı..... 118
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 120
TÜRKİYE İŞ KURUMU İÇİN ÖNERİLER..... 120
4.1. SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMININ YENİDEN YAPILANDIRILMASI. 120

4.1.1. Hedef ve Uygulama Alanı Değişikliği 120
4.1.2. Problem Temelli Program Anlayışına Geçilmesi 121
4.1.3. Program Tekliflerinin Toplanması 122
4.1.4. Program Tekliflerinin Olgunlaştırılması 123
4.1.5. Eşleştirme Sistemi Kurulması 123
4.1.6. Programın Takibi ve Denetimi 124
4.1.7. Öğrencinin ve Programın Değerlendirilmesi 124
4.2. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN TAKİBİ 125
4.2.1. Öğrencilik Sürecinde Anket 125
4.2.2. Bölüme Göre Şekillenen Otomatik Bireysel Eylem Planı 126
4.2.3. Danışman veya Gönüllü Mezun Takibi 127
4.2.4. Yeni Mezun Takibi 128
4.2.5. Raporların Paylaşılması ve Ödüllendirme 128
4.3. ÜNİVERSİTE MEZUNLARINA YÖNELİK AÇIK İŞ İLANLARININ ARTIRILMASI 129
4.3.1. İşveren Danışmanlığının KOBİ Danışmanlığına Dönüşmesi 129
4.3.2. KOSGEB'de İŞKUR Hizmet Noktaları Kurulması 130
4.3.3. İş İlanı Aramanın Kolaylaştırılması 131
4.3.4. İzin Veren İş Arayanların Profillerinin Arama Motorlarında da Görüntülenebilmesi 131
4.3.5. Yurtdışı İŞKUR Hizmet Noktaları ve Yurtdışı Açık İş İlanları 132
4.4. OKUL DIŞI ETKİNLİKLER 132
4.4.1. Sınıfta İş Deneyimi 132
4.4.2. Bir Günlük İşyeri Ziyaretleri 133
4.4.3. Öğrencilere Yönelik İşbaşı Eğitim Programları 133
4.4.4. Uygulamalı Girişimcilik Okulu 135
4.5. YENİ ONLİNE HİZMETLER 136
4.5.1. Öğrenci – İşyeri Buluşmaları 136

4.5.2. Online Mülakat Provaları 136
4.5.3. İŞKUR Web Sitesinde Öğrencilere Özel Sekme 137
SONUÇ 139
KAYNAKÇA 147
ÖZGEÇMİŞ 157

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye Yükseköğretim Sistemi Düzeyleri ve Her Bir Düzeyde Farklı Öğrenme Çıktıları Olan Yeterlilikler 5
Tablo 2: İşgücü Piyasasına Uyum Becerileri 7
Tablo 3: İşe Hazır Olma Becerileri 30
Tablo 4: Dual Yüksek Öğrenim ve Öğrenci Sayıları 53
Tablo 5: 2016 Yılında Dual Yüksek Öğrenim Programlarının Bölümlere Göre Dağılımı 53
Tablo 6: TEF Kapsamında Yer Alan Kriterler 59
Tablo 7: İngiltere'de Çıraklık Eğitim Seviyeleri 63
Tablo 8: Çıraklık Eğitim Sayıları 66
Tablo 9: Toplum Temelli Öğrenme (TTÖ) Hiyerarşisi 67
Tablo 10: Toplum Temelli Öğrenme Türlerinin Katkıları 68
Tablo 11: Ross ve Kaziss'e Göre Programların Sacayakları 71
Tablo 12: Massachusetts İş Temelli Öğrenme Planı 74
Tablo 13: Türkiye'deki Yükseköğretim Kurumu Sayıları 81
Tablo 14: Ülkemizdeki Zorunlu ve Gönüllü Staj Uygulamasının Karşılaştırılması 94
Tablo 15: Yıllar İtibarıyla İşbaşı Eğitim Programlarına Katılan Genç Sayısı 101
Tablo 16: Yıllar İtibarıyla Kariyer Günü Etkinlik Sayısı 105
Tablo 17: TOBB ETÜ Eğitim Dönemi Planı 111
Tablo 18: Önlisans Programı Eğitim Planı 114
Tablo 19: Lisans Programı Eğitim Planı 114
Tablo 20: İşyerlerinin Öğrenci Kontenjanlarına Göre Kategorileri 115
Tablo 21: İşbirliği Yapan Firmaların Avantajları 115
Tablo 22: Toplum Temelli Öğrenme Programı Oluşturma Süreci 122

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: 2016 Yılında Üniversite Öğrencilerinin İş Temelli Programlara Katılım Oranları 10
Şekil 2: Derinliklerine Göre İş Temelli Öğrenme 12
Şekil 3: İş Temelli Öğrenme Yaklaşımlar 14
Şekil 4: Amerikan Üniversite ve Kolej Birliği Araştırmasında Öğrencilere ve İşverenlere Göre Beceri Yeterliliği 31
Şekil 5: Yükseköğretim Mezunu Gençlerde (15-24 Yaş) Eksik İstihdam 36
Şekil 6: Eğitim Düzeyi Bazında Açık İş Sayıları (2014-2019) 42
Şekil 7: Bitirilen Eğitim Durumuna Göre Nüfus 44
Şekil 8: Eğitim Düzeyine Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz Sayısı 44
Şekil 9: Lisans (ISCED 6) ve Önlisans (ISCED 5) Program Sayılarındaki Değişim 82
Şekil 10: Yıl Bazlı Üniversitelere Başvuran ve Yerleşen Sayıları 82
Şekil 11: AB ve Türkiye'de Yükseköğretim Mezunu İşgücü Oranları 84
Şekil 12: AB27 ve Türkiye'de Yükseköğrenim Mezunu Genç (15-24 Yaş) İşsizlik Oranları 84
Şekil 13: AB27 ve Türkiye'de Cinsiyet Bazlı Yükseköğrenim Mezunu Genç (15-24 Yaş) İşsizlik Oranları 85
Şekil 14: Türkiye'de Cinsiyet Bazında Yükseköğrenim Mezunu Genç (15-24) İşsizlik Oranları 86
Şekil 15: Ülkemizde İşyeri Büyüklüklerinin Dağılımı 130

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

AİPP : Aktif İşgücü Piyasası Programları

Bkz. : Bakınız

EUROSTAT : Avrupa İstatistik Ofisi

GBP : Büyük Britanya Poundu (İngiltere Para Birimi)

GSYİH : Gayrisafi Yurtiçi Hasıla

HE : Higher Education

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

KOBİ : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

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

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TYYÇ : Türkiye Yükseköğretim Yeterlilik Çerçevesi

t.y. : Tarih yok

vb. : Ve benzeri

YÖK : Yükseköğretim Kurumu

GİRİŞ

Günümüzde yükseköğretim almış kişi sayısının tüm dünyada çok fazla artmasına bağlı olarak bir kitleselleşme ve işgücünün çok önemli bir kısmının üniversite mezunlarından oluşması durumu yaşanmaktadır.

OECD ortalamasına göre 2000 yılında 25-34 yaş aralığındaki nüfusta üniversite eğitimi almış kişilerin oranı %26,1 iken; 2019 yılında bu oran %44,9 olarak gerçekleşmiştir. Ülkemizde ise bu oran 2000 yılından 2019 yılına %8,9'dan %35,3'e çıkmıştır.

Üniversite eğitimi alan kişi sayısındaki orantısız artış artık her üniversite mezununun okuldan sonra kolaylıkla iş bulamayacağının ve piyasanın işgücü arzı açısından oldukça rekabetçi bir hal aldığının en bariz göstergelerindendir. Bundan birkaç on yıl öncesinde garantili bir gelecek için üniversite eğitimi alma ideali, günümüzde fırsat maliyeti çok yüksek olabilen ve pek çok riski içinde barındıran bir seçenek haline gelmiştir. Üniversite mezunu gençler bir yandan yüksek işsizlik ile diğer yandan ise eksik istihdam, iş memnuniyetsizliği ve düşük standartlı işlerde çalışma tehlikesi ile karşı karşıyadır.

YÖK'ün 2020 yılı Temmuz ayı verilerine göre 129'u devlet, 74'ü vakıf üniversitesi ve 4'ü vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere ülkemizdeki yükseköğretim kuruluşlarının sayısı 207'dir.

2019-2020 dönemi Yüksek Öğretim Kurumu verilerine göre ülkemizde herhangi bir yükseköğretim programına kayıtlı öğrenci sayısı 7 milyon 940 bin 133'tür. Bu sayı içerisinde örgün öğretimdeki ön lisans ve lisans programlarına kayıtlı öğrencilerin yanı sıra açık öğretim ile doktora ve yüksek lisans programlarında kayıtlı öğrenciler de yer almaktadır. Açık öğretim programları hariç olmak üzere ön lisans ve lisans programlarında kayıtlı öğrenci sayısı ise 3 milyon 425 bin 192'dir.

2013 yılında yükseköğretime kayıtlı kişi sayısının yaklaşık 2,5 milyon olduğu göz önünde bulundurulduğunda %200'lük artışla yedi yıllık dönemde üniversite eğitimi alan kişi sayısı toplam nüfusun yaklaşık %10'una ulaşmıştır.

Söz konusu artış, ülkemizde her ile en az bir üniversitenin açılması, mevcut okulların kontenjanlarının artırılması ile toplumda açık öğretim programlarına gösterilen

çok büyük ilgi neticesinde yaşanmıştır. 2011'e kadar 77 olan üniversite sayısı 2011 yılında çok radikal bir değişiklikle 171'e çıkarılmış, sonraki dönemlerde de bu sayı artırılmaya devam etmiştir.

Bu çalışmada genel anlamda üniversite mezunu istihdamı konusu yerine; üniversite öğrencilerinin eğitimleri sonrası hızlı bir şekilde istihdama geçişlerine yani gençlik dönemlerine odaklanıldığından, işgücü piyasası açısından da genç kategorisinde olan kitleye dair verilere yer verilmiştir. TÜİK'in 2020 Haziran dönemi verilerine göre ülkemizde üniversite mezunu genç işsiz sayısı 294 bindir. Üniversite mezunu genç işsizlik oranı ise kadınlarda %36,8; erkeklerde ise %28,9'dur. AB ülkeleri ortalamasının oldukça üzerinde olan bu oranlar, ülkemizde genel anlamda genç işsizliğine, daha spesifik olarak ise üniversite mezunu genç işsizliğine yönelik birtakım tedbirlerin acilen alınmasını gerekli kılmaktadır.

Ülkemizde gençlerdeki yüksek işsizlik, beraberinde getirdiği pek çok ekonomik ve sosyal sorunla birlikte özellikle yükseköğretim sisteminin sorgulanmasına, üniversitelere atfedilen önemin azalmasına ve hem üniversite eğitiminin hem de üniversite mezunun olmanın ciddi itibar kaybı yaşamasına yol açmıştır.

Erken müdahale prensibiyle gençlerin mezuniyet sonrası karşılaşabilecekleri işsizlik riskinin en aza indirilmesi için izlenebilecek stratejilerin, nitelikli işgücünün yönetimi, ilave beceriler ile donatılması ve istihdama kazandırılması sürecinde atılabilecek yeni adımların neler olabileceği tezin cevap arayacağı temel problem alanlarıdır.

Genç üniversite mezunlarının işgücü piyasasındaki durumlarını belirleyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında özellikle işgücü piyasasının arz ve talep tarafında etkin eşleşmenin sağlanmasının önündeki sorunlar ile bu sorunların aşılmasına yönelik izlenebilecek yollara ve eğitimden iş yaşamına geçişinin desteklenmesi için üniversiteler başta olmak üzere kamu kurumlarının, iş dünyasının ve öğrencilerin üstlenebileceği rollere ve alınabilecek tedbirlere değinilecektir.

Bu kapsamda üniversiteler, işgücü piyasasının taleplerinin doğru şekilde okuma, müfredatın revizyonu, öğrencileri bu beklentiler çerçevesinde yetiştirme, öğrencilere destekleyici nitelikte ilave beceriler kazandırma ve edinecekleri mesleki unvana dair bir bakış açısı oluşturma gibi çok sayıda sorumluluk taşımaktadır.

Başta Yüksek Öğretim Kurumu ve İŞKUR olmak üzere kamu kesimi, eğitim-istihdam bağlantısının güçlendirilmesi, iş dünyası ile üniversitelerin iş birliklerinin artırılması ve üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına uyumunu destekleyecek uygulamaların hayata geçirilmesi için kamu politikalarının üretilmesinden sorumludur.

Öğretim programlarının doğru şekilde planlanması, revize edilmesi ve uygulanması süreci gerçekçi olarak ancak işverenlerin dönüşleri ile şekillendirilebilir. Bunun yanı sıra öğrencilerin eğitim yıllarında iken çalışma hayatına dair tecrübe kazanabilmesi, işverenlerin iş birliğine daha açık olmasını ve daha fazla sorumluluk almasını gerektirir.

Son olarak hiç şüphesiz sürecin en önemli belirleyicisi olan öğrencisinden ise sadece sınavları geçme yaklaşımıyla eğitim hayatını şekillendirmemesi; teknik, pratik ve sosyal becerilerini geliştirmesi ve kendisine zengin bir bakış açısı kazandıracak faaliyetlerde yer alması ve kariyerine katkı sunacak doğru ağları kurması beklenir.

Çalışmanın birinci bölümünde, üniversite öğrencisinden kastedilen kitlenin kimler olduğuna dair uluslararası sınıflamalara yer verilmiş, işgücü piyasasına uyum programları tanımlanmış ve işgücü piyasasına geçişte üniversite mezunlarını bekleyen zorluklara değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, eğitim ile iş dünyası arasında güçlü bir bağlantının kurulmasına, genç üniversite mezunlarının tecrübe eksikliği sorunu yaşamadan çalışma hayatına uyum sağlanmasına katkı sunabilecek Almanya, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, Slovenya ve Avusturya'dan çeşitli iyi uygulama örnekleri anlatılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, ülkemizde yükseköğretime dair genel bir bakışa ve akabinde İŞKUR başta olmak üzere çeşitli kamu kurumları, üniversiteler, STK'lar ve işyerleri tarafından geliştirilen çeşitli uygulamalara yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise özellikle İŞKUR bünyesinde planlanabilecek düzeyde üniversite öğrencilerinin eğitim yıllarında işgücü piyasasına uyumunu destekleyecek ve mezuniyetleri sonrası daha hızlı şekilde iş bulmalarına katkı sunabilecek kolaylaştırıcı öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL ÇERÇEVE VE İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM

İşyerleri veya işverenler, işe alacakları kişiler üniversite mezunu ise hem yüksek verimle çalışmaya hazır olarak işe başlamasını hem de değişen teknolojiler karşısında kendilerini yenileyebilen yetkinlikte olmalarını beklemektedir. Kişinin işgücü piyasasına bu düzeyde uyum sağlayabilecek potansiyeli kazanması ise doğal olarak hem mezun olduğu son kurum olan üniversitelerin hem de süreci verimli bir şekilde geçirmek zorunda olan öğrencinin sorumluluğunda görünmektedir. Nitekim öğrenciler bölüm veya okul seçerken büyük oranda "mezun olunca iş bulabilecek miyim?" sorusuyla üniversite eğitimlerine başlamaktadır. Ancak sorunun nerede, ne zaman, nasıl şeklinde sorulması durumunda cevap, kurumlar arası yüksek düzeyde koordinasyon, işbirliği ve iletişimden geçmektedir. Bu soruya cevaplar arayan bu tezin bu bölümünde temel kavramlara ilişkin genel hatları ile bir çerçeve çizilecek, işgücü piyasasına uyumu zorlaştıran sorun alanlarına değinilecektir.

1.1. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİSİ

Tezin hedef kitlesi olan üniversite öğrencilerini tanımlayabilmek ve kapsamı sınırlandırmak için Uluslararası Standart Eğitim Sınıflamasına (ISCED) atıfta bulunmak gerekmektedir. Uluslararası eğitim istatistiklerinin toplulaştırılması, derlenmesi ve analiz edilmesi maksadıyla ilk kez 1970'lerde Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) tarafından geliştirilen ISCED son halini 2011 yılında almıştır.

Ülkemizdeki tanımlamada uluslararası standartlarla uyumlu olacak şekilde son versiyon olan ISCED 2011'e göre yükseköğrenim aşağıdaki seviyelerden oluşmaktadır;

- ISCED 5 ön lisans programları veya kısa süreli yükseköğretim programları (Short-cycle tertiary education),
- ISCED 6 lisans veya dengi derece programları (Bachelor's level),
- ISCED 7 yüksek lisans programları (Master's level),
- ISCED 8 doktora programları (Doctoral level).

Benzer şekilde Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ) de ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerini kapsayacak şekilde 4 (dört) düzey ile tanımlanmıştır. Bologna süreci kapsamında Avrupa Yükseköğrenim Alanı Yeterlilik

Çerçevesine (QF-EHEA) ve Avrupa Yaşam Boyu Öğrenim Yeterlilikler Çerçevesine (EQF-LLL) göre TYYÇ aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 1: Türkiye Yükseköğretim Sistemi Düzeyleri ve Her Bir Düzeyde Farklı Öğrenme Çıktıları Olan Yeterlilikler

YÜKSEKÖĞRETİM DÜZEYLERİ	**VERİLEN DERECELER/YETERLİLİKLER**		
Doktora **QF-EHEA: 3. Düzey** **EQF-LLL: 8. Düzey**	Doktora	Tıpta Uzmanlık	Sanatta Yeterlilik
Yüksek lisans **QF-EHEA: 2. Düzey** **EQF-LLL: 7. Düzey**	Tezli Yüksek Lisans	Tezsiz Yüksek Lisans	
Lisans **QF-EHEA: 1.Düzey** **EQF-LLL: 6. Düzey**	Lisans (Fakülte Programları)	Lisans (Yüksekokul ve Konservatuar Programları)	
Önlisans **QF-EHEA: Kısa Düzey** **EQF-LLL: 5. Düzey**	Önlisans (Fakülte Lisans Programları İçerisinde)	Önlisans (Meslek Yüksekokulları)	

(*Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi(TYYÇ)*, t.y.)

Tezin hedef kitlesini asıl olarak büyüklüklerinden dolayı ISCED 5 ve 6 seviyeleri olan ön lisans ve lisans programlarına devam eden öğrenciler oluştursa da incelenecek olgular diğer yükseköğrenim seviyeleri için de geçerli olacaktır.

1.1.1. Ön Lisans Öğrencileri

ISCED 5 seviyesindeki programlar kısa süreli yükseköğretim programlarıdır ve genellikle öğrencileri mesleki bilgi, beceri ve yeterlikle donatmayı hedeflemektedir. Öğrencileri akademik ilerlemeden ziyade doğrudan iş piyasasına hazırlayan uygulamaya dayalı ve mesleğe özgü programlardır. Ancak, bu programlar ayrıca diğer yükseköğretim programları için de bir yol oluştururlar. Ülkemizde de dikey geçiş sınavları bu yola hizmet etmektedir.

1.1.2. Lisans Öğrencileri

ISCED 6 seviyesinde veya dengi programlar, öğrencilerin lisans veya dengi bir diploma almasını sağlayarak öğrencilere akademik ve/veya mesleki bilgi, beceri ve yeterlik sağlayan programlardır. Bu seviyedeki programlar genellikle teoriye dayalıdır fakat uygulamalı ögeler de içermektedirler. Bu programlardan mezun olanların güncel araştırmalar ve/veya en iyi mesleki uygulamalar hakkında bilgi sahibi olmaları beklenmektedir. ISCED 6 programları geleneksel olarak üniversiteler veya dengi

yükseköğretim kurumları tarafından verilir. Ülkemizde de lisans diplomaları için geçerli eğitim birimi üniversiteler olup işyerlerinde bu eğitimi almak mümkün değildir.

1.2. İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM

İşgücü piyasasına uyum bir diğer adıyla istihdam edilebilirlik Fugate ve diğerleri tarafından "çalışanların kariyer fırsatlarını tanımlayıp farkında olmalarını sağlayan işle ilgili uyum yeteneği", şeklinde tanımlanmıştır (Fugate ve diğerleri, 2004). Vancherke ve diğerleri, "bireyin yeni bir işe girme ya da mevcut işinde çalışmaya devam etme olasılığı (Vanhercke ve diğerleri, 2014)" ve Rothwell ve Arnold ise "bireyin arzuladığı işe girme ya da çalışmakta olduğu işinde çalışmaya devam edebilme yeteneği" olarak tanımlamıştır (Rothwell & Arnold, 2007). İşgücü piyasasına uyum kavramı, istihdam edilebilirlik becerileri üzerine yapılmış tanımlar, raporlar, modeller, işveren ve iş arayanları konu alan çalışmalarla somutlaştırılabilir.

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde hazırlanan bir doktora tezinde bu çalışmaların en önemlileri incelenmiş ve işgücü piyasasına uyum becerileri bir araya getirilmiştir (Yıldırım, 2019:47). Bu çalışmalar incelendiğinde işgücü piyasasına uyum becerilerinin temel unsurları sabit kalırken kronolojik olarak yeni becerilerin ortaya çıktığı görülmektedir. Öncelikle anılan tezde sıralanan bu çalışmalardan ortaya çıkan işgücü piyasası uyum becerileri listesi ve sonrasında kronolojik değişimi gösteren tablo paylaşılacaktır (Yıldırım, 2019:48):

1.2.1. İşgücü Piyasasına Uyum Becerileri

Temel Beceriler: *Okuma, yazma, akıcı ve net konuşma, dinleme, hesap yapabilme, tablo yorumlayabilme becerilerini kapsar.*

Düşünme Becerileri: *Karar verme, alternatif çözüm bulma, başkalarının fikirlerine saygılı olma, problem çözme, eleştirel düşünme, hayal gücünü ve entelektüel zekasını kullanma becerilerini içerir.*

Kişisel Beceriler: *Sorumluluk alma, inisiyatif kullanma, panik olmadan plan yapabilme, alanla ilgili yenilikleri takip etme, farklı din, dil ve ırktan kişilerle çalışabilme, başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma ve haklarını gözetme becerilerini kapsar.*

Kaynak Kullanımı Becerisi: *İşi öncelik sırasına koyabilme ve verilen sürede bitirebilme, araç-gereci en verimli şekilde kullanma ve takım arkadaşlarına görev dağılımında adaletli davranma becerilerinden oluşur.*

Kişilerarası Beceriler: *Gerektiğinde takım arkadaşlarına liderlik yapma, çalışma arkadaşlarının fikirlerini alma ve kendi tecrübelerini onlarla paylaşma, takım içerisinde sorumluluğunu yerine getirme, farklı kültürlerle kolayca iletişim kurma ve sinirli biriyle iletişim kurma ve ikna etme becerileri içerir.*

Sistem ve Teknoloji Kullanım Becerisi: *Sistem performansı değerlendirme ve geliştirme, kullanılacak araç-gerece karar verme, ofis yazılımlarını etkin kullanma, sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma ve e-posta uygulamalarını etkin kullanma becerilerinden oluşur.*

Yabancı Dil Becerisi: *Yabancı dilde hazırlanmış kullanım klavuzu, tablo ve el kitaplarını anlama, sözlü ve yazılı iletişim kurabilme, yurtdışındaki kurumlara iş başvurusu yapabilme becerilerini içerir.*

Bilgi (Okuryazarlığı) Becerisi: *Gereksinim duyulan bilgiyi tanımlayabilme, bilgi gereksinimine uygun kaynak seçebilme, farklı türdeki basılı kaynakları kullanma, kütüphanede aradığını bulma, kütüphane kataloğunu kullanma, eriştiği bilgiyi değerlendirme, bilgiyi kurallara uygun olarak kullanma/iletme, elde edilen bilgiyi bildikleriyle ilişkilendirebilme, sunum hazırlayabilme, kaynakça ve bibliyografya hazırlama, kaynakça düzenleme, alıntı ve gönderme yapabilme, bilgiyi organize edebilme ve saklama, bilgiyi işlerken bilgisayarı etkin bir şekilde kullanma, yazılı ve sözlü sunumları eleştirme becerilerinden oluşur.*

Tablo 2: İşgücü Piyasasına Uyum Becerileri

İstihdam Edilebilirlik Becerileri	*ANZIII 2004*	*USEM, 2004*	*CBI,2014*	*SCONUL, 2015*	*Goldstein ve Whitworth, 2015*	*Mc Closkey, 2016*	*Dijital Türkiye, 2019*
Okuma ve yazma			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Akıcı ve net konuşma			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Dinleme			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Hesap yapabilme			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Tablo yorumlama				*X*	*X*	*X*	*X*
Karar verme	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Alternatif çözüm bulma	*X*		*X*	*X*	*X*	*X*	*X*

İstihdam Edilebilirlik Becerileri	*ANZIII 2004*	*USEM, 2004*	*CBI,2014*	*SCONUL, 2015*	*Goldstein ve Whitworth, 2015*	*Mc Closkey, 2016*	*Dijital Türkiye, 2019*
Başkalarının fikirlerine saygılı olma				*X*	*X*	*X*	*X*
Problem çözme	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Eleştirel düşünme	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Hayal gücünü ve entelektüel zekasını kullanma			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Sorumluluk alma			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
İnsiyatif kullanma	*X*		*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Panik olmadan plan yapabilme					*X*	*X*	*X*
Alanla ilgili yenilikleri takip etme			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Farklı din, dil ve ırktan kişilerle çalışabilme			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Başkalarının düşünce ve inançlarına saygılı olma			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
İşi öncelik sırasına koyabilme/zamanında bitirme			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Araç gereci en verimli şekilde kullanabilme				*X*	*X*	*X*	*X*
Takım arkadaşlarına görev dağılımında adil olma			*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Takım arkadaşlarına liderlik yapabilme					*X*	*X*	*X*
Çalışma arkadaşlarının fikirlerini alma	*X*		*X*	*X*	*X*	*X*	*X*
Sinirli biriyle iletişim kurabilme					*X*	*X*	*X*
Sistem performansı değerlendirme/geliştirme				*X*	*X*	*X*	*X*
Kullanılacak araç-gerece karar verme				*X*	*X*	*X*	*X*
Ofis yazılımlarını ve e-postayı etkin kullanma					*X*	*X*	*X*
Sosyal medyayı kişisel yaşam dışında kullanma					*X*	*X*	*X*
Yabancı dilde sözlü/yazılı iletişim kurabilme							*X*
Bilgi becerileri	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*	*X*

(Yıldırım, 2019:48)

1.3. İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM PROGRAMLARI

Aktif işgücü piyasası politikalarından birisi olan işgücü piyasası uyum programları modern devletlerin nitelikleri arasında yer alan sosyal devlet anlayışına dayanmaktadır. Sosyal devlet, devletin toplumsal barışı ve adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli ve meşru gören bir anlayış olarak tanımlanmaktadır. Anayasamızın 2'nci maddesi devletimizi sosyal devlet olarak nitelerken 49 uncu maddesi insan onuruna yaraşan asgarî bir yaşam düzeyi sağlamak maksadıyla devleti, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almak ile görevlendirmiştir (Gözler, 2005:155-168).

Aktif işgücü piyasası politikaları, yukarıda anılan sosyal devletin iş arayanların istihdam olasılığını artırmak ve toplam işsizliği düşürmek için kullandığı işgücü piyasası politika araçlarından oluşmaktadır. Bu programların amacı bireylerin istihdam

edilebilirliklerini artırmaktır. Bu programlar en temel halleriyle iş arama yardımı, eğitim, istihdam teşvikleri ve kamu sektöründe istihdam olarak 4 başlık altında sıralanabilir (Kluve, 2015:10). Bu programlar, gerek İŞKUR ve diğer kurum çalışanları gerekse de akademisyenler tarafından hazırlanan tezlerde ve diğer çalışmalarda sıklıkla yer aldığından burada yeniden ele alınmayacaktır. Bu tezin konusu olan üniversite öğrencilerine özel işgücü piyasasına uyum programları ise literatürde derli toplu bir başlık şeklinde işlenmemiştir.

Bununla birlikte üniversite mezunlarının iş hayatına geçişte karşılaştıkları en temel sorunun iş tecrübesi eksikliği olması nedeniyle üniversite öğrencileri için işgücü piyasası uyum programları altında iş temelli öğrenme yöntemleri incelenecektir. İş tecrübesi, teknik bilgilerin öğrenilmesi ve bu bilgilerin uygulamaya geçirilmesine dair salt pratik beceriler edinilmesi ile sınırlı olmayıp; soft beceriler olarak da adlandırılan çalışma ve işyeri kültürü, iletişim, takım çalışması, sosyal zekâ gibi içinde pek çok unsura yer verebileceğimiz iş hayatının olmazsa olmazı haline gelmiş olan insani becerilerin kazanılmasını da içerir.

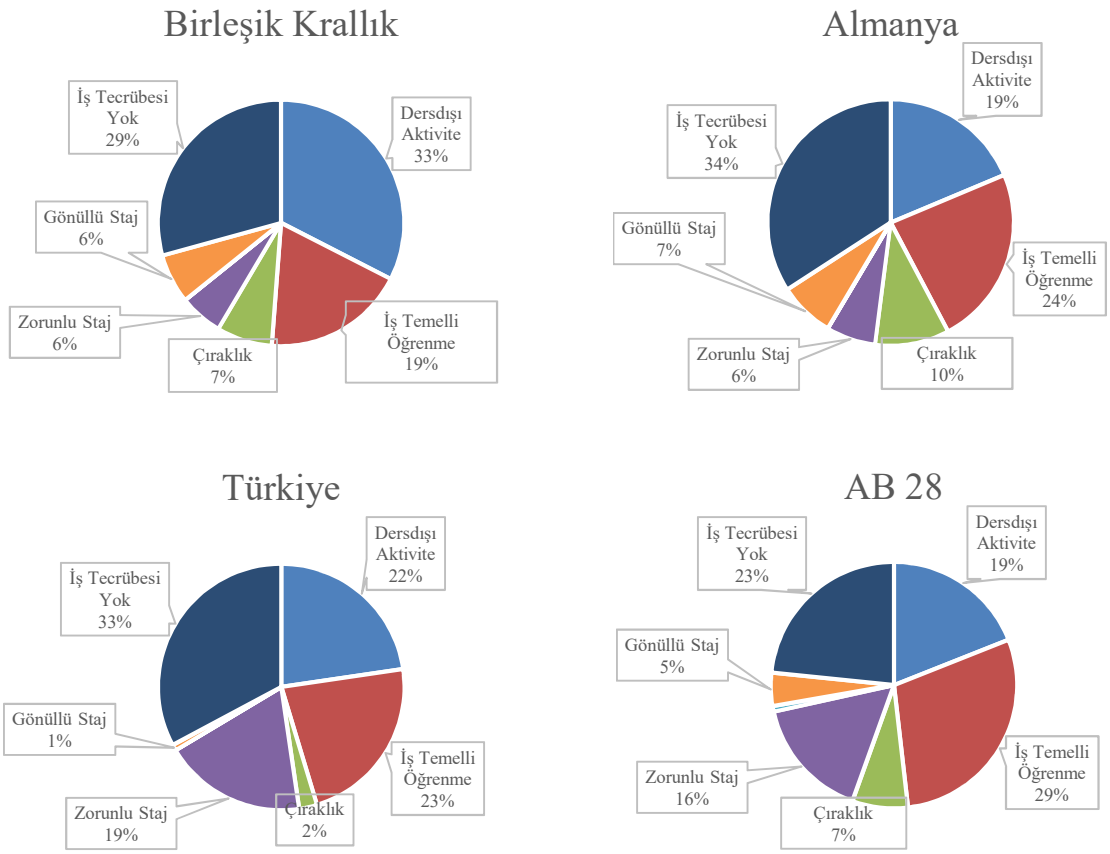
Uygulamada iş temelli öğrenmenin genel itibarıyla yaygın olmaması, işe alımlarda ve sonraki süreçlerde üniversite mezunlarından beklenen verimin alınamamasına yol açmaktadır.

ABD'de Amerikan Üniversiteler ve Kolejler Birliği adına 2014 yılının Kasım ayında yeni mezun istihdam eden 400 işverenle ve 613 üniversite öğrenci ile istihdam edilebilirlik üzerine yapılan bir ankette işverenlerin temel vurgusu iş temelli öğrenme yöntemleri olmuştur. İşverenler bu ankette teorinin gerçek ortamlarda öğretilmesine ve iş temelli öğrenme modellerine özel vurgular yapmışlardır. İşverenlerin %88'i üniversitelerin uygulamalı öğrenme projelerini ders programlarına alması gerektiğini vurgulamıştır. %73'ü bu uygulamaların olmasının iş hayatında gerekli becerilerin edinimine katkısı olacağını belirtmiştir. %60'ı ise bölüm fark etmeksizin bütün öğrencilerin uygulamalı eğitim alması gerektiğini ifade etmiştir. İşe alımda işverenlerin büyük çoğunluğu bu tip uygulamalardan geçenleri işe alacaklarını belirtmişlerdir (Hart Research Associates, 2015).

Avrupa'da ve ülkemizde de durum farklı olmayıp ülkeler, araçlar farklı olsa da iş tecrübesi edindiren programlara önem vermiş ve birçok üniversite öğrencisinin okulu bitirmeden iş temelli öğrenim, staj veya en azından okul dışı aktivite görmesini temin

etmişlerdir. Aşağıdaki şekilde 2016'da Avrupa Birliği ve çeşitli ülkelerdeki üniversite öğrencilerinin iş temelli uygulamalara katılım oranları verilmiştir. Bir öğrenci birden fazla programa katılabildiğinden toplam oran 100'ü geçebilmektedir.

Şekil 1: 2016 Yılında Üniversite Öğrencilerinin İş Temelli Programlara Katılım Oranları



(*Eurostat: Work experience while studying*, 2016)

Sonuç olarak tezin birinci bölümü iş temelli öğrenme kavramı ve çeşitleri ile devam edecek, sonrasında iş temelli öğrenme yöntemlerine ihtiyaç duyulma nedenlerini açıklayan üniversite mezununu işgücü piyasasında bekleyen zorluklarla sona erecektir.

1.3.1. İş Temelli Öğrenme Kavramı

İş temelli öğrenme, işe dayalı, iş başında ve işyerinde öğrenme olarak da adlandırılmakta olup; temelde teori ile pratiği; okul ile iş hayatını birbirine bağlayan öğrenme türüdür. 2015-2017 yılları arasında yürütülen bir AB Projesinde iş temelli

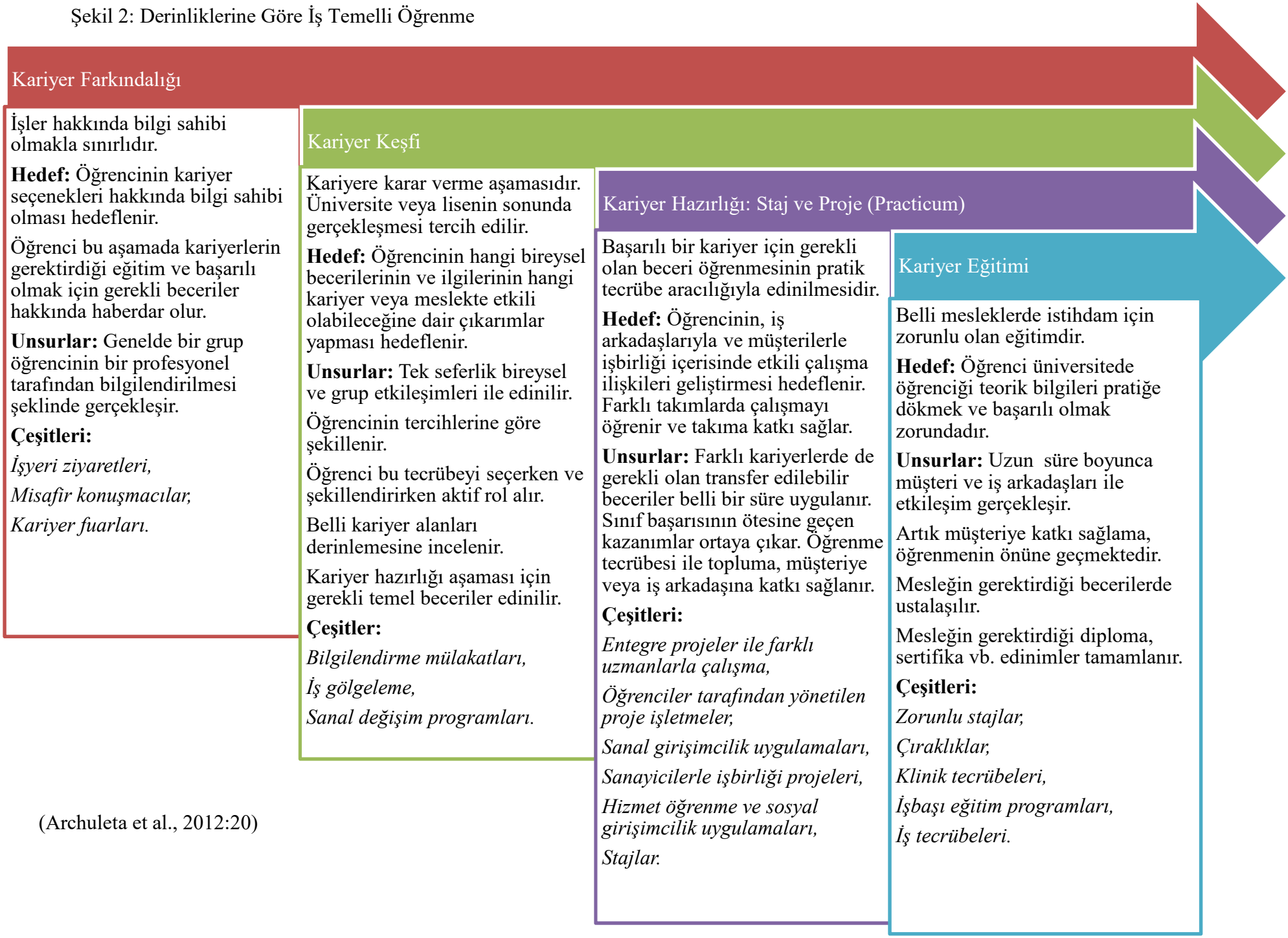
öğrenmeye ilişkin yapılmış tanımlar şöyle toparlanmıştır: "*İşe Dayalı Öğrenme (WBL), öğrencilere teorik, pratik, sosyal ve yumuşak ve çapraz (transfer edilebilir) becerileri uygulayabilecekleri ve böylece mesleki yeterliklerini ve istihdam edilebilirliklerini geliştirebilecekleri gerçek yaşam deneyimlerini sağlayan eğitim yoludur. WBL, okul müfredatının özelliklerini işyeri ile birleştiren ve farklı bir öğrenme paradigması yaratan bir dizi öğrenme durumundan ve deneyimlerden oluşur."* (*İş Tabanlı Eğitime Dayalı El Kitabı ve İyi Uygulama Örnekleri*, 2017).

Okul temelli öğrenmede, sözel yolla aktarılan bilginin tekrar hatırlanması gerekmektedir. Bu süreç pasif alış, aktif yeniden üretme ve bilginin yeniden aktif inşası aşamaları ile gerçekleşir. İş temelli öğrenmede ise hatırlama çok daha küçük bir rol oynarken deneysel bilgiyi toplamak asıl görevdir. Bu, öğrenme yaparak, talimatları takip ederek ve keşfederek elde edilir (De Jong ve diğerleri, 2006).

İş temelli öğrenmede amaç, öğrencilerde işin gerektirdiği değişik taleplere cevap verme becerisini geliştirmektir. Öğrenciler beklenmeyen durumlarla karşılaşarak anlık düşünceler geliştirirler, geçmişte teorik olarak öğrendikleri standartları test ederler ve sorunu çözerek öğrenme çıktısına ulaşırlar. Daha önceden belirlenmemiş bu belirsiz ve karmaşık gerçek dünya örnekleri, öğrenciye öğrenme sürecine nasıl yaklaşması ve iyileştirmesi gerektiği konusunda eleştirel düşünme becerileri kazandırır (Raelin, 2016).

ABD'de iş temelli öğrenme için standartlar oluşturmaya çalışan Linked Learning çalışmasında ise proje komisyonu iş temelli öğrenmeyi, *"ana okulundan yetişkinliğe kadar iş hakkında, iş yaparak ve iş için öğrenme"* olarak tanımlamışlardır. Bu tanımdan yola çıkarak Archuleta ve arkadaşları iş temelli öğrenmeyi kariyer farkındalığı, kariyer keşfi, kariyer hazırlığı ve kariyer eğitimi olarak aşağıdaki şekilde sınıflandırmışlardır (Archuleta ve diğerleri, 2012):

Şekil 2: Derinliklerine Göre İş Temelli Öğrenme



(Archuleta et al., 2012:20)

Kariyer farkındalığı ve keşfi anaokulu ile lise arasında verilmesi uygun olan bir iş temelli öğrenme yöntemidir ancak üniversite öğrencileri veya mezun kişiler de bu uygulamalardan faydalanmaktadır. Kariyer farkındalığı adına iş yerlerine ziyaretler yapılır, belirli kariyer sahiplerinin konuşmacı olarak okullara davet edilmesi sağlanır ve kariyer fuarları düzenlenir. Hangi kariyerin tercih edileceğine karar verme aşamasına kariyer keşfi denmektedir. Bu aşamada bilgilendirme mülakatları, iş gölgeleme ve sanal değişim programları gibi yöntemler uygulanmaktadır (*Job Shadowing Hakkında - Job Shadowing (1 günlük staj!) - LibGuides at Koç University*, t.y.) (*Virtual exchange - Wikipedia*, t.y.) .

İş temelli öğrenmelerin üçüncü seviyesi denebilecek **kariyer hazırlık yöntemleri**, üniversite öğrencilerinin teoride öğrendiklerini denetim altında hayata geçirmelerini ve böylece pratik öğrenmeyi hedeflemektedir. Tezin asıl konusunu zorunluluk içermeyen bu programlar oluşturmaktadır.

Kariyer öğrenimi ise belli meslekler için istihdama hazırlık aşamasıdır. Lise veya üniversite aşamalarında etkin olmakla birlikte hayat boyu öğrenme kapsamında yetişkinlikte de mümkün olabilmektedir (Archuleta ve diğerleri, 2012:9-22). Bir önceki bölümde de değinildiği üzere tezin asıl konusunu kariyer hazırlığı ve kariyer eğitimi aşaması oluşturmaktadır.

Bu aşamayı anlatmak için ise Ljubljana Üniversitesi koordinasyonunda yürütülen Wexhe Projesi çalışmalarından faydalanılmıştır (*work-based learning in higher education*, 2020). Bu çalışmada öğrenciler için uygulanan programlar yerleştirme ve girişimcilik programları olarak ikiye ayrılmıştır.

Yerleştirme programları, staj, çıraklık ve toplum temelli programlar olarak; girişimcilik programları ise dersler, işyeri kurma ve inovasyon geliştirme olarak örneklendirilebilir.

Şekil 3: İş Temelli Öğrenme Yaklaşımlar

İş Temelli Öğrenme Yöntemleri	Yerleştirme Yaklaşımları	Entegrasyon Yaklaşımı
		Aracılık Yaklaşımı
		İşletme Yaklaşımı
	Girişimcilik Yaklaşımları	Girişimcilik Dersleri
		İşyeri Kurma Yaklaşımı
		İnovasyon Geliştirme Yaklaşımı

1.3.2. Yerleştirme Yaklaşımları

Yerleştirme yaklaşımları yürütücü kuruma göre entegrasyon, aracılık ve işletme yaklaşımı olarak üçe ayrılır. Entegrasyon yaklaşımında üniversite; aracılık yaklaşımında öğrenci ve işyeri eşleştirmesini sağlayan aracı kurum; işletme yaklaşımında ise süreci işletmesi lehine kullanmak isteyen işyeri; "staj veya bundan sonra anılacak şekliyle yerleştirme" sürecinde başat rol oynamaktadır.

Entegrasyon yaklaşımı öğrencilerin üniversite dışında gerçek işlere bizatihi üniversite tarafından yerleştirilerek iş hayatıyla olan ilişkilerini geliştirmeyi ve istihdam edilebilirliklerini ve böylece yükseköğretimin kalitesini artırmayı hedeflemektedir. Wexhe projesinde Muensterman Internship (Almanya), Airbus Minds Program (İspanya), Masters in Social Work (Birleşik Krallık) örnekleri, bu kapsamda yer alır (Ivan Svetlik, 2020: 40-58). Ülkemizde de TOBB ETÜ Ortak Eğitim Programı bu yaklaşıma örnektir.

Aracılık yaklaşımı, entegrasyon yaklaşımından farklı olarak işveren, üniversite ve öğrenci arasındaki ilişkiye bir kolaylaştırıcı aktör olarak aracı kurumu yerleştirir. Wexhe çalışmasında İspanya'dan GAIA ve Start Program (İspanya) örnek olarak verilmiştir. (IVAN Svetlik, 2020e) Ülkemizde de Cumhurbaşkanlığının Staj Seferberliği – Kariyer Kapısı ile İŞKUR'un Sosyal Çalışma Programları bu kapsamda değerlendirilir (*Kariyer Kapısı - Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi*, 2020).

İşverenlerin yerleştirmeleri bir yetenek avı olarak görüp aktif olarak rol aldığı durumlarda ise işletme yaklaşımı öne çıkar. İşletmelerin bazı durumlarda sosyal sorumluluk, üniversitelerle iyi işbirlikleri geliştirmek, işletmeye yeni bilgilerin aktarımını sağlamak veya ilave işgücü elde etmek maksadıyla da bu yönteme başvurması mümkündür. İşyeri bu yaklaşımla uzun vadede bünyesine katacağı çalışanların eğitimini daha az maliyetle sağlamış olmaktadır. Wexhe projesinde DEWESoft (Slovenya) ve

Novotex (GKRY) uygulamaları örnek olarak verilmiştir. Asıl olarak Almanya'da uygulanan çıraklık sisteminin bu yaklaşımın öncüsü olduğu söylenebilir. (IVAN Svetlik, 2020d)

1.3.3. Yerleştirme Süreci Adımları

İyi bir yerleştirme uygulamasının nasıl planlanacağına dair aşamalara aşağıda detaylarıyla yer verilmiştir. Yerleştirme süreci tasarımı şu ortak adımları içermektedir (Ivan Svetlik, 2020: 40-58):

- Yerleştirme Programının Tasarlanması

Programlar tasarlanırken aşağıdaki hususlara karar verilmelidir:

- Hangi becerilerin ve yetkinliklerin sınıf öğretiminde, hangilerinin yerleştirmede öğrenileceği ile hangi öğretim yöntemlerinin sınıfta, hangilerinin yerleştirmede uygulanacağına karar verilmelidir. (Kurs, seminer, atölye, pratik, tartışma grupları, proje çalışmaları, iş başı eğitim programları)
- Sınıfa ve yerleştirmeye uygun zaman tahsislerinin yapılarak netleştirilmesi sağlanmalıdır.
- Yerleştirme öncesi alınması gerekli teorik sınıf derslerinin tespiti yapılmalıdır.
- Uygun yerleştirme alanlarının bulunması sağlanmalıdır.
- Öğrenme çıktılarının değerlendirilmesi ve belgelenmesi gerekmektedir.

Yerleştirme programları, işveren temsilcileriyle ortak hazırlanır ve ayrıca öğrencilerin görüşleri de dikkate alınır. Programların yeni teknolojiler içermesi kritik öneme sahiptir.

İşletme yaklaşımında ise program tasarımında aşağıdaki hususlara dikkat edilir:

- Hangi alanlarda, ne kadar sürede ve kaç pozisyon açılacağına karar verilir.
- Stajyerlerin hak ve yükümlülükleri netleştirilir (Çalışma süresi, ödeme, karşılanacak maliyetler, eğitim alanı ile ilişkinin kurulması ve mentorların nitelikleri).

- Stajyerlerin seçimi ve sonrasında başlamalarına ilişkin prosedürler belirlenir.
- Geliştirilecek yetkinlikler belirlenir.
- Hangi öğretme ve öğrenme yöntemleri kullanılacağı netleştirilir (Atölyeler, pratikler, tartışma grupları, projeler, işbaşı eğitimler vb.).
- Her bir işin ne kadar süreceği belirlenir.
- Yerleştirme öncesi hangi eğitimlerin ne düzeyde alınması gerektiği belirlenir.
- Uygun yerleştirme ortamları belirlenecektir (Projeler veya iş birimlerinde yer alma).
- Hangi mentorların stajyerlerin sorumluluklarını alacakları belirlenecektir.
- Hedeflenen öğrenme çıktılarının nasıl değerlendirileceği ve belgeleneceğine karar verilecektir.

- IT Destekli Yerleştirme Platformunun Kurulması

Aracılık rolü üstlenen kurumlar -bu aynı zamanda üniversite veya işletmenin kendisi olabilir- öğrencinin, üniversitenin ve işyerinin yerleştirmeden beklediklerini aktarabileceği bir web portalı oluşturmaktadır. Bu portalda öğrenci, hangi işlerde ve projelerde ne sürelerde görev almak istediğini belirtir, yerleştirme planını sunar, bilgilendirme dokümanlarını ve taslak metinleri indirebilir, fikir ve görüşlerini iletebilir. İşveren de aynı şekilde bu platforma kaydolur, yerleştirme ilanları ile bu kapsamdaki proje ve işlerini bu platformda yayınlar, işyeri hakkında bilgi verir. Üniversiteler ise bu platform üzerinden öğrencilerin başarılarını izleyebilir ve onlara online ortamda not verebilirler.

- Yerleştirme Yapılacak İşyeri Ağının Oluşturulması

Üniversitenin hâlihazırda işyerleri ile bağlantıları olabilir. Bu ağ, ortak projelerle sağlanmış olabileceği gibi mezun bağlantıları ile de oluşmuş olabilir. Bazı durumlarda ise öğrencilerin bizatihi bulduğu işverenler bu ağa eklenebilir. Bu oluşan ağa rağmen işverenler yerleştirmelere gönülsüz olabilirler. Ancak işverenlerin yeni yeteneklerle tanışmaları, güncel bilgilere ulaşmaları, kendi çalışanlarının mentorluk deneyimi kazanması gibi katkılar, hem verimliliği artırabilir hem de işverenlerin sosyal sorumluluk

duygularını tatmin edebilir. Üniversitelerin bu işveren ağlarını oluşturabilmesi için katılımcı bir anlayışla kurumları süreçlerine dâhil etmesi, bu ilişkiler ağı için koordinatör birimler kurulması, yerleştirmenin maliyetlerine ortak olması veya bu yönde kaynak araması, işverenlerin taleplerine kulak vermesi önem arz etmektedir.

- Yerleştirmenin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi İçin Personelin Hazırlanması

İşyerinde öğrencilerden sorumlu mentorlar için geçmiş yılların tecrübeleri, içerikteki yenilikler, yerleştirme prosedürleri gibi hususlar her yıl üniversitedeki koordinatör birimce anlatılmalı ve uygulamada birlik sağlanmalıdır.

- Öğrencilerin Yerleştirmeye Hazırlanması

Öğrencilerin işyerlerine yerleştirme öncesinde teorik derslere ilave olarak iletişim teknikleri, takım çalışması, bilgi işlem becerileri, iş güvenliği, davranış kodları, örgüt içi işleyişler, görev ve haklar, seçim prosedürleri ile yerleştirmeden elde edilmesi hedeflenen unsurlar gibi sınıf öğrenmesi ile geliştirilebilecek yetkinliklere sahip olması yerleştirmeden elde edilecek verimi artıracaktır. Bu edinimlere yerleştirme koordinatörünün ve işyerindeki mentorun eşlik etmesi gerekmektedir.

- Öğrencinin Yerleştirmeye Başvurması

Yerleştirmenin üniversite tarafından sunulan bir hizmet gibi görülmemesi için öğrencinin yerleştirme sürecine aktif katılımı önemlidir. Bu sebeple bir iş başvurusu gibi CV, tavsiye mektubu ve transkript işverene sunulmak üzere hazırlanmalıdır.

- Yerleştirme Planının Hazırlanması

Yerleştirme planı öğrencinin yerleştirme öncesi hazırlığının çekirdeğini oluşturur. Yerleştirme planında iş ortamı, iş süreçleri, görevler ve projeler netleştirilir. Ulaşılacak hedefler, geliştirilecek yetkinlikler, öğrenme çıktıları, öğrenim metotları bu belgede tanımlanır. Öğrencinin görev alacağı birimler ve kendisinden beklenenler de bu belgede yer alır. Yerleştirme planları öğrenci tarafından hazırlanır ve mentor tarafından son hali verilir.

- Öğrencilerin Seçimi

İşyeri tarafından sunulan yerleştirme kriterlerinin -örneğin not, ilgi, beceri, sınıf, özel başarı- sağlanıp sağlanmadığı çeşitli araçlarla test edilir ve son olarak yerleştirme

sağlayıcısı işyeri tarafından öğrenci tarafından hazırlanan yerleştirme planı incelenir ve mülakatla kabul edilirler.

- Yerleştirme Sözleşmesi

Yerleştirme sağlayıcısı, aracı ve öğrenci arasında 3 tarafın da beklentilerini ve yerleştirmenin genel yapısını barındıran bir sözleşme imzalanır. Bir çeşit iş sözleşmesi olarak kabul edilen bu belgede ülkenin işgücü piyasasını ve mesleki eğitimini düzenleyen mevzuatta yer alan yükümlülükler ve haklar yer alır. Öğrencinin hazırlamış olduğu yerleştirme planını merkeze alan bu sözleşme ile öğrencinin alacağı görevler, çalışacağı birimler, hedeflenen öğrenme çıktıları, beklenen iş çıktıları (raporlar, sunumlar, ürünler, hizmetler), sorumlu mentorlar ve onlarla iletişim yöntemleri de sözleşmede belirtilir. Bu sözleşmeleri işyerinin uzman personelleri hazırlamaktadır.

- Mentorların / Süpervizörlerin Öğrencilere Atanması

Öğrencinin, üniversitede ve işyerinde olmak üzere iki mentoru / süpervizörü bulunur. Bu kişilerden işyerinde olan öğrenciye gerekli görevleri tahsis eder ve yerleştirmenin başarıyla sürmesi için öğrenciyle iyi ilişkiler kurar, motivasyonunu artırır.

- Yerleştirmenin Başlangıcı

Yerleştirme planını içeren sözleşmeye göre katılım belli bir program dahilinde ilerler. Öğrenme çıktılarına ulaşımı kontrol etmek için günlük/haftalık raporlar öğrenci tarafından tutulur. Bu raporda yerine getirilen görevler, sorumluluklar, sonuçlar, faaliyetler yer alır.

- Koçluk, Mentorluk ve Süpervizörlük

Yerleştirme planında belirtilen hedeflere ulaşılması için mentorlar ve öğrenciler arasında düzenli iletişim kurulur. Üniversitedeki mentor, kariyer planlamada ve işverenlerle bağlantılar kurmada öğrenciye yardımcı olur. Ayrıca yerleştirmede elde edilen bilgilerin ve becerilerin pekişmesini sağlamak için görüşmeler / toplantılar düzenlenmelidir, tavsiyede bulunulmalı, izlemeler yapılmalıdır.

- Dönem Ortası Değerlendirmesi

Yerleştirmenin verimli devam edip etmediğinin anlaşılması, gerekliyse karşılıklı beklentilerin tekrar paylaşılıp gerekliyse revize edilmesi, eğer beklenen sonuç elde edilemeyecekse yerleştirme sözleşmesinin iptal edilmesi için bu değerlendirme toplantıları düzenlenmektedir.

- Öğrencilerin Değerlendirilmesi ve Puanlanması

Üniversite ve işyeri mentorlarının doğrudan öğrenciyi izlemesi ve öğrencinin hazırladığı standart başlıklara sahip staj raporlarının okunması vasıtasıyla istenen yetkinliklerin, becerilerinin ve öğrenme çıktılarının elde edilip edilmediği tespit edilir. Puanlama ise üniversitedeki mentor tarafından yapılır. Bu değerlendirme hem üniversite yerleştirme koordinatörlüğü hem de işyeri için gelecekte yapılacak iyileştirmeler için önemli bir geri dönüştür.

- Yerleştirme Programlarının Değerlendirilmesi

Yerleştirme programı değerlendirilmesi; her bir öğrencinin elde ettiği başarı, yerleştirme planlarının gerçekleştirilip gerçekleştirilememesi ve tüm paydaşların yerleştirmeye ilişkin görüşleri üzerinden yapılır. Bu değerlendirmede kullanılan temel araç, öğrencilerin yerleştirme esnasında hazırladıkları raporlardır. Hedeflenen öğrenme çıktılarına ne ölçüde ulaşıldığı ise temel performans göstergesidir. Bu değerlendirme sonrası gerekliyse programda iyileştirmeler yapılır.

1.3.4. Girişimcilik Temelli Eğitimler

İşgücü piyasasında yer almanın bir diğer önemli şekli ise girişimciliktir. Üniversite öğrencilerinin girişimcilik yönlerinin geliştirilmesi için çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımları diğer iş temelli programlardan ayıran özellikler, yenilikçi ve proje temelli olmasıdır. AB ülkelerinde uygulanan 20 iyi uygulama örneğinden yola çıkarak hazırlanan bir çalışmada bu girişimcilik temelli yaklaşımlar 3 başlık altında toplanmıştır (Tercanli, 2020):

1.3.4.1. Girişimcilik Dersleri

Üniversite öğrencilerinin girişimci bir düşünce yapısı geliştirmesi, bir girişimcinin sahip olması gereken becerileri edinmesi ve girişimci olarak kariyerine devam edecek motivasyonu bulması bu derslerin temel amaçlarıdır. Bu dersler, bölüm bazlı olarak belli bir sektöre, edinilmesi gereken yetkinlik ve becerilere, girişimcilik simülasyonlarına odaklanabilir. Bu sebeple bu eğitimlerin belli bölümlerle sınırlı kalmaması önerilmektedir.

Girişimcilik derslerinde aktarılması hedeflenen beceriler (Tercanli, 2020:6);

- İletişim ve pazarlık becerileri, fırsatları görme, fikirlere değer verme ve inisiyatif alabilme,
- Yeni fikir üretme,
- Eleştirel, etik ve sürdürülebilir düşünme, öz farkındalık,
- Ortak hedeflere ulaşma konusunda kendisini ve başkalarını harekete geçirme,
- İş planı ve modelleme yapabilme,
- Riskle, belirsizlikle ve karmaşayla mücadele etme, bunları yönetme ve mantıklı karar alma,
- Başkalarıyla çalışabilme,
- Öğrenmeyi öğrenme ve güncel kalabilme.

Girişimcilik derslerinin verilme yöntemleri sınıf eğitimi veya proje çalışması şeklinde olabilir. Sınıf eğitimlerine katılmak için belli dersleri başarıyla geçme kriteri getirilebilmektedir. Genel itibarıyla sınıf eğitimlerinde aşağıdaki konularda bilgi sahibi olunması beklenmektedir (IVAN Svetlik, 2020c):

- Ekonomi: Girişimcilik projelerinin ekonomik analizi, değer yaratma, ekonomik ve finansal planlama / tahmin etme, finansal ve nakit akış analizi, piyasa araştırması ve analizi, e-ticaret ve pazarlama stratejileri.
- İşletme: İşbirliği ve takım çalışması dinamikleri, karar analizi ve problem çözme, fikri mülkiyet hakları, lojistik.
- İletişim: İletişim teknikleri, geri dönüş alma ve verme, müzakere ve çatışma çözme.
- Psikoloji: Yaratıcı düşünme teknikleri, fikir üretimi.
- Uygulamalı Yönetim: Bireysel liderlik, insan kaynakları ve yetenek yönetimi, oyunlaştırma[1], fizibilite analizi ve değişim yönetimi.

Girişimcilik özelinde ise şu konularda sınıf eğitimleri verilmektedir (Svetlik, 2020):

- Girişimcilik fırsatları,
- Firma kuruluşuna ilişkin işlemler,

[1] https://www.coursera.org/learn/gamification: Oyun olmayan alanlarda oyun içeriklerinin kullanılması suretiyle etkinlik ve verimlilik artırma çabaları.

- İş etiği,
- Yenilikçi proje yönetimi ve sunumu,
- Kişisel markalaşma,
- Girişim süreçleri,
- Girişim ekosistemleri,
- Satış teknikleri ve müşteri hizmetleri yönetimi,
- Kaynak ve kapasite yönetimi,
- Bilgi işlem altyapısı (bulutlar, multi platformlar ve nesnelerin interneti),
- Girişimciler için hukuk,
- İşletme belgeleri,
- Yaratıcı düşünme (Thinking out of the box),
- Girişimci sunumu (Pitching).

Bunlar, sınıf eğitimlerinin yanı sıra girişimcilik derslerinin önemli bir parçası projelerdir. Yukarıda bahsedilen teorik kısımların hayata geçirilmesi için bir çalışma grubu oluşturulur ve bir mentor atanır. Bir proje takip formu ile öğrencilerin çeşitli aşamaları geçmesi beklenir. Öğrencilerin hazırlamış olduğu planlar, prototipler ve diğer çıktılar yenilikçilik/orijinallik, uygulanabilirlik, market potansiyeli gibi açılardan değerlendirilir ve ödüllendirilirler (Svetlik, 2020).

Sınıf eğitimlerinin en etkin hali ise gerçek bir işletmenin gelişimine veya yaşadıkları soruna ilişkin bir çözüm önerisinin sunulması ile mümkün olabilmektedir. Üniversitenin işletmelere bakış açısı ve işletmelerin üniversitelerin katkı sağlayabileceğine inanması bu yöntemin uygulanabilir olmasını sağlamaktadır. Bu yöntemde işletme temsilcisi mentor rolüne geçebilir ve öğrenciler işletmede iş gölgeleme uygulamaları yapabilirler. New Technology Ventures (Hollanda), Program e2 "Student by Entrepreneur" (İspanya) ve Program Global Management Challenge (İspanya) çalışmalarından yola çıkılarak girişimcilik derslerinin süreçleri şu şekilde ayrıştırılmıştır (Svetlik, 2020):

- Ders Programlarının Planlanması ve Geliştirilmesi

Yukarıda bahsedilen eğitimlerden hangilerinin verileceğine karar verilir. Proje ödevinde yer alması planlanan işletme planı hazırlama, yatırımcı etkileme (pitching), işletmelerde görev alma gibi yöntemler belirlenir. Ders alacak öğrencilerin hangi

kriterleri sağlaması gerektiği ve ders sonunda hangi çıktıların başarı göstergesi sayılacağı da bu aşamada netleştirilir.

- Bölümle Girişimcilik Eğitiminin Uyumlaştırılması

Bölüm ve ders arasında gerekli farklılaştırmalar yapılır. Bölüme uygun proje ödevleri belirlenir. Mentorlar bölümle alakalı kişilerden seçilir.

- Motivasyon ve Eğitime Kabul

Dersi almaya uygun öğrencilerin belirlenmesi için öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkaracak mülakatlar ve online testler hazırlanır. Girişimcilik için uygun olmayan yönleri olan öğrenciler elenir. Böylece dersler sonrasında kısa ve uzun vadede yaşanabilecek daha büyük hayal kırıklıklarının önüne geçilir.

- Tecrübeli Girişimcilerin Eğitimlere Dahil Edilmesi

Öğrencilerin risk ve fırsatlar hakkında gerçek girişimcilik tecrübelerini duyması için işletmeciler seminerlere, tartışma ortamlarına ve proje çalışmalarına dahil edilir. Özellikle proje ödevine eşlik edecek mentorların bu kişilerden olması tavsiye edilmektedir.

- Sınıf Eğitimleri

Eğitimler öğrencilerin girişimcilik için gerekli olan beceri ve yetkinliklerini geliştirmeye odaklanır. Sınıf eğitimlerinin olabildiğince pratiğe yakın ve interaktif bir yaklaşımla sunulması önemlidir.

- Girişimcilik Gruplarının Oluşturulması

Derslerin 3-8 kişilik gruplara verilmesi Wexhe iyi uygulamalarında ortaya çıkan bir öneri olmuştur. Grupların oluşturulması esnasında projede birbirinin ihtiyaçlarını tamamlayabilecek bölümlerden öğrencilerin seçimine dikkat edilmelidir. Bütün öğrencilerin aynı bölümden olması tavsiye edilmemektedir. Örneğin iktisat, istatistik ve işletme bölümlerinden öğrencilerin bir araya geldiğinde birbirlerini tamamlayacak bilgilere sahip olabilecekleri değerlendirilmektedir. Gruplara hem okul içinden hem okul dışından atanan mentorların grup üyelerini belirlemede, darboğazlarda ve öğrenmenin kontrolü aşamalarında destek olmaları gerekmektedir.

- Proje Ödevleri

Wexhe çalışmalarında üç çeşit proje ödevi tespit edilmiştir:

İş planı ve sunumu: Yeni bir ürün veya hizmet olabileceği gibi yeni bir teknolojinin veya örgütsel çözümün devreye alınması şeklinde gerçekleşebilir. Sonrasında bu proje teknik, mali, pazarlama, personel yapısı, prototipleştirme ve yatırımcıya sunum açısından değerlendirilir.

Rol oynama: Grup üyeleri sanal bir şirketin pozisyonlarına atanır ve bazen kendi birimleri bazen de yönetim kurulu olarak daha önceden hazırlanmış problemleri veya ilerleme adımlarına karar verirler. İspanya'da geliştirilen bir girişimcilik simülasyonu olan Global Management Challange 30'dan fazla ülke ve 650 bin kadar öğrenciye bu konuda yazılım altyapısını sunmaktadır (*WorldGMC – Global Management Challenge – About*, t.y.).

İşletmelerin sorunlarının çözülmesi: Çoğunlukla sosyal girişimcilik konularında kullanılan bu yöntemle kamu kurumlarının, STK'ların, belediyelerin veya işletmelerin ilettikleri sorunlar çözümler üretilmektedir (*Co-challenge – Co-challenge*, t.y.).

- Öğrencilerin Değerlendirilmesi

Daha önceden belirlenen kriterlere göre projeler ve öğrencilerin gelişimleri değerlendirilir.

- Derslerin Değerlendirilmesi

Ders içeriklerinin öğrencilerin yetkinliklerin etkisi, paydaşların ve mentorların seçimi değerlendirilir. En önemlisi derslerin iş kurma inisiyatifi konusunda öğrenciler üzerinde olumlu etki bırakıp bırakmadığının analizi yapılır ve gerekliyse ders süreçleri iyileştirmeye tabi tutulur.

1.3.4.2. İşyeri Kurma Yaklaşımı

Bu yaklaşımda öğrencilerin girişimcilik kariyeri için motive edilmesi esastır. Bu sebeple girişimcilik dersleri gibi belirli sınırları yoktur ve genelde bu dersleri alan öğrenciler için devreye alınır. Üniversite, yetkinlikleri uygun öğrencileri çeşitli testler ve mülakatlar aracılığıyla tespit eder, eksik yetkinlikleri kazanmalarına destek olur, onları girişim kariyeri konusunda teşvik eder ve iş planlarının hayata geçirilmesinde yardımcı

olur. Wexhe iyi uygulama örneklerinden bu yaklaşımın uygulamasına İş Kurma Programı (Business Creation Programme) adı verilmiştir. Bu programlarda koordinatörler, iç ve dış mentorları belirler, programın içerikleri için gerekli işbirliği ortamını kurarlar ve öğrencilerle mentorları eşleştirirler. Kuluçka merkezi gibi hareket eden bu programların finansmanları üniversite, kamu kurumları, bankalar veya iş kurma fonları tarafından karşılanmaktadır. Programme YUZZ explorer (İspanya), Girl Power Murcia (İspanya) ve BSENN (Birleşik Krallık) uygulama örneklerinden yola çıkılarak programların adımları şöyle belirlenmiştir (IVAN Svetlik, 2020a):

- İş Kurma Programlarına (İKP) Kabul

Daha öncesinde girişimcilik dersi almış, net tanımlanmış bir iş planı olan ve daha önceden girişimcilik benzeri tecrübesi olanlar bu programlar için uygun adaylardır. Adaylara programın taşıdığı riskler hakkında bilgi verilir ve adayların uygun zihin yapısı taşıyıp taşımadığı araştırılır. Mümkünse her bir öğrenci ile güçlü ve zayıf yönleri tespit edilmesi için mülakatlar yapılır.

- Temel Yetkinliklerinde Eksiklik Tespit Edilen Öğrencilerin Girişimcilik Derslerine Yönlendirilmesi (Bkz: Girişimcilik Dersleri),
- Tecrübeli Girişimcilerin Rehberlik Etmek Üzere Programa Dahil Edilmesi (Bkz: Girişimcilik Dersleri),
- Girişimcilik Gruplarının Oluşturulması (Bkz: Girişimcilik Dersleri),
- İş Planının Hazırlanması (Bkz: Girişimcilik Dersleri),
- İş Planının Uygulamaya Geçirilmesi.

Fiziki ortam, ekipmanlar, mali kaynaklar, materyaller, ürün veya hizmet tasarımı ve prototipleri ile işletmenin kuruluşu, fikri mülkiyet hakları, ortaklara ve paydaşlara ilişkin resmi dokümanlar hazır edilir. Üretimin ilk aşaması senkronizasyon ve test çalışmaları ile geçirilir.

- Kalkış veya Kapanış Kararı

Üretim süreçlerinin senkronize olması ve ürün veya hizmetin maliyetleri karşılayacak hatta biraz geçecek pozisyona gelmesi ile birlikte kalkış aşamasına geçilmiş olunur. Satışların umut vermemesi durumunda girişim sonlandırılır ve yeni bir iş planı aşamasına dönülür.

- Öğrencilerin Değerlendirilmesi

Ekonomik başarı veya müşterilerin mutluluğu girişim için öğrenciler için temel performans göstergeleridir. Ayrıca mentorlar öğrencilerin yetkinliklerinde geldikleri aşamayı da puanlamaktadırlar.

- Programın Değerlendirilmesi

Program kapsamında kaç girişimin kurulduğu, kurulan kaç girişimin faaliyete devam ettiği, kaç ilave istihdamın sağlandığı, müşterilerin memnuniyet seviyesi, batmaların sebepleri ile ne kadar girişimci potansiyeli elde edildiği son değerlendirmenin konusudur.

1.3.4.3. İnovasyon Geliştirme Yaklaşımı

İnovasyon geliştirme yeni bir girişim kurmayı hedeflememekte var olan bir organizasyonda süreçlerin iyileştirilmesine (Bu sebeple intrapreneurship de denilmektedir.) odaklanmaktadır. Bu yaklaşım etkin işleyebilmesi için üniversitenin kamu kurumları, STK'lar ve işletmelerle işbirliği kritik öneme sahiptir. Yeni bir iş fikri veya hizmet sunumu, teknolojik ve yönetsel iyileştirme, yeni bir üretim aracının devreye alınması, yeni bir prototip, bütçenin yeniden yapılandırılması, yeni bir ürünün seri üretime geçirilmesi, yeni bir pazarlama kampanyası, yeni bir sosyal hizmet veya bir sosyal hizmetin daha iyi gördürülmesi bu yaklaşımın konusu olabilir. Bu yöntemin uygulama adımları Discovery Panel (Almanya), Projektstudium (Almanya), Cultural Entrepreneurship (Almanya) ve Co-Challenge (Hollanda) uygulamaları üzerinden tespit edilmiştir (IVAN Svetlik, 2020b):

- Kurumiçi Girişimcilik Ekibinin Kurulması

Grupların kurulması konusunda çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Halihazırda bir organizasyonla ilişkisi olan öğrenci kendi takım arkadaşlarını bulup oluşturabilir. Farklı bölümlerden arkadaşlar uygun bir örgüt ve konu bulmak üzere anlaşabilirler. Bir diğer durum ise öğretim görevlilerinin bir takım oluşturarak koordinasyonu sağlaması olabilir.

- Mentorların / Süpervizörlerin Dâhil Edilmesi

Girişimcilik konusunda yetkin mentorlar takımlara atanır ve çözülmesi uygun problemlerin tespiti konusunda yardımcı olur. Sonrasında projelerin hazırlanmasında, sunumunda ve değerlendirilmesinde öğrencileri destekler.

- Proje Geliştirme ve İnovasyon Çözümleri Üretme

Sorunların gerçek hayattan belirlenmesi önem arz etmektedir. Co-Challange uygulamasında Utrecht Belediyesinden çeşitli sorunlar alınmıştır. Ayrıca müze, galeri ve kültür merkezleri ile faaliyetler düzenlenmiştir. Almanya'nın Projektstudium uygulamasında şirketlerin yeni bilgi işlem sistemleri devreye alınmış ve lojistik süreçlerinde iyileştirilmeler yapılmıştır.

- Öğrenci Çözümlerinin Sunumu ve Puanlama

Öğrenciler ürettikleri çözümleri rapor haline getirir ve grup toplantılarında akran öğrenmesine katkı sağlayacak şekilde sunarlar. Öğrenciler jüri tarafından teste ve diğer yöntemlerde olduğu gibi bir puanlamaya tabi tutulurlar.

- Programların Gözden Geçirilmesi

Programlar hem üniversite hem de paydaş kurumlarca değerlendirilir ve uygulamaların aksadığı yönleri iyileştirilir.

1.4. İŞGÜCÜ PİYASASINDA ÜNİVERSİTE MEZUNLARINI BEKLEYEN ZORLUKLAR

Tüm dünyada son yıllarda üniversite mezunu sayısındaki yüksek artış yaşanmıştır. Bununla birlikte hedef kitleye yönelik açık iş ilanlarının sayısı aynı ölçüde artmaması, mezunların artık önemli ölçüde güvenceli iş aramaktan vazgeçmesine sadece iş bulmaya razı olur duruma gelmelerine yol açmıştır.

Bunun yanı sıra işlerin doğasının da durağan bir halden çıkıp teknolojinin daha hızlı gelişmesiyle birlikte dinamik bir hal alması, mezunların değişikliğe çok daha fazla uyum sağlayabilmelerini gerektirmiştir. Bu sadece işin değişimine uyumla sınırlı kalmamış daha kısa süreli iş tecrübeleri ile sonuçlanmaya başlamıştır.

Aşağıda başta üniversite mezunları olmak üzere işgücünün istihdama geçişlerini ve istihdamda kalmalarını zorlayıcı anlamda etkileyen unsurlar ana hatları ile sıralanmıştır. Başlık sıralaması, konuların önem ve/veya etki düzeyini göstermemektedir,

bununla birlikte güncel tartışma alanları ve trendler ön sıralarda yer almıştır. Aşağıda yer verilen unsurları kesin çizgilerle birbirinden ayırmak mümkün değildir, bu unsurlar iç içe geçmiş bir görünüm arz etmekte ve genellikle sebep sonuç ilişkisi içermektedir.

Tez, esas itibarıyla işgücü piyasasının talep tarafının değişen yapısı, arz tarafının, üniversitelerin ve kamu politikalarının bu değişime uyum sağlama kapasitesi ile ilgilidir. Bu değişimin esaslı tetikleyicilerinden olan iktisadi temelli gelişmeler çalışmanın kısmen dışında bırakılmıştır.

1.4.1. İşin Doğasındaki Hızlı Değişim ve Dijital Dönüşüm

Günümüzde işin doğası daha önce görülmemiş bir hızla değişmektedir. Çağımızda en genel ifadesiyle robotlar, ya insanların yerini almaktadır ya da insanı işin gerçekleştirilmesinde tamamlayıcı bir unsur haline getirmektedir. Bu sürecin hızı ise Moore Yasası olarak tanımlanmakta olup her 18-24 ayda bir ikiye katlanan şekilde artmaktadır. Bu sürecin başlangıcı olarak Martin Ford, Robotların Yükselişi kitabında 1958'deki entegre devrelerin icadını göstermekte ve günümüze kadar yirmi yedi kez katlanan bir teknolojik hızdan bahsetmektedir. Robotlar giriş seviye meslekleri icra edebilmek için gerekli olan becerileri öğrenmeye çoktan başlamış olup üniversite mezunlarının gireceği orta düzey meslekleri tehdit eder hale gelmişlerdir. Bu nedenle Ford kitabının girişinde son on yıldır yeni mezunların %50'sinin lisans mezuniyeti gerektirmeyen işlerde çalıştığını belirtmiştir (Ford, 2015).

Değişime bağlı olarak bu süreçte yeni meslekler de ortaya çıkmaktadır. Ancak mesleklerin ve insan gücüne duyulan ihtiyacın kaybolma hızı ortaya çıkanlardan çok daha fazladır. Robotların verimliliği arttıkça üretimin arttığı, diğer taraftan hane halkına düşen gelirin artış hızının azaldığı ise başka bir çalışmada ortaya konulan bir diğer önemli tespittir. Orta düzey meslekler olan avukatlık, muhasebe, eczacılık ve öğretmenlik gibi mesleklerin her geçen gün daha fazla kaybolma tehdidi altında olduğu belirtilmektedir. (*How Technology Is Destroying Jobs | MIT Technology Review*, t.y.).

Bu durum, ülkelerin otomasyona geçmesi yüksek ihtimal olan işlerde çalışan işçilerin acil olarak becerilerine odaklanmasını gerektirmektedir. Dijital bir işyerinde gelişmek için, işçilerin güçlü bilişsel ve sosyo-duygusal becerilerin yanı sıra dijital becerileri de içeren geniş bir beceri yelpazesine sahip olması gerekir. Dijital devrim, yaşamın her alanında aynı tür beceri karışımını gerekli kılmaktadır. Bu nedenle işgücünün

becerilerine odaklanan politikaların her eğitim düzeyindeki çalışanlara yeni teknolojiden en iyi şekilde yararlanmaları için yollar sunması gerekir. Bu özellikle küresel düzeyde daha az gelişmiş bölgeler için daha da önemlidir. Dijitalleşmenin gerektirdiği becerilerin sürekliliği, her ülkenin yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etme ihtiyacının altını çizmektedir. Bu durum, öğrenme fırsatlarındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı, okul müfredatlarını dijital beceriler de dâhil olmak üzere değişen beceri gereksinimlerine uyarlamayı ve eğitimcilere mümkün olan en iyi eğitimi vermeyi, işgücü piyasasına yanıt veren yetişkin eğitimi ve eğitim sistemlerinin oluşturulmasını gerektirmektedir. Bu hedeflere ulaşmak ve dijitalleşmeden en iyi şekilde yararlanmak için ülkelerin eğitim, işgücü piyasası, vergi, barınma, sosyal koruma, araştırma ve yenilik politikalarını koordine eden kapsamlı bir paket oluşturmaları çok önemlidir. Beceri ve eğitim politikaları, böyle bir paketin temel taşını oluşturmalı ve dijital dönüşümün kapsayıcı büyümeye katkıda bulunmasını sağlamalıdır. Hızla dijitalleşen dünyamızda beceriler, dalganın önünde olmakla gerisinde kalmak arasındaki farkı yaratmaktadır (OECD, 2019a:3).

Yaşanan gelişmeler nedeniyle ülkeler meslek eğitiminde önemli zorluklarla karşı karşıyadır. Eğitim politikaları, işleri otomasyona geçme riski yüksek olan işçilerin yeni ve daha kaliteli işlere geçişini desteklemelidir. İşgücü piyasaları dijitalleştikçe hükümetlerin, esnekliği ve işgücü hareketliliğini artıran politikalar ile iş istikrarını sağlayan politikalar arasında doğru dengeyi bulmaları gerekmektedir. Bu kapsamda teknoloji, işgücü piyasasındaki belirli işlerin önemini değiştirdikçe, hükümetlerin yeni iş fırsatlarından faydalanabilmeleri ve işlerini kaybetme riskini azaltabilmeleri için işgücünün işlerini hatta mesleklerini değiştirmelerine yardımcı olan eğitim ve öğretim programlarına yatırım yapmaları daha önemli hale gelmiştir (OECD, 2019a:12).

OECD'nin 2019 Beceriler Görünümü Raporuna göre Belçika, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç ve İsveç'i kapsayan küçük bir grup ülke, dijitalleşme konusunda diğer ülkelerin önünde yer almaktadır. Nüfusları, yeterli becerilerle iyi bir şekilde donatılmıştır ve dijitalleşmeden faydalanmalarını sağlayan yaşam boyu etkili öğrenme sistemleri tarafından desteklenmektedir. Japonya ve Kore gibi ülkeler, dijital dönüşümden en iyi şekilde yararlanma potansiyeline sahiptir, ancak yaşlı ve yetişkin nüfusun bu dönüşümün geride kalmaması için bir dizi politikalar geliştirmeye ihtiyaçları vardır. Ayrıca örgün eğitim kapsamındaki öğrenme oldukça iyi düzeyde iken; örgün eğitim dışındaki öğrenmelerde geliştirilmesi gereken çok sayıda alan bulunmaktadır. Şili, Yunanistan, İtalya, Litvanya, Slovak Cumhuriyeti ve Türkiye'de ise

bireyler ve çalışanlar genellikle dijital dünyada gelişmek için gerekli temel becerilerden yoksundur. Bu ülkelerde her eğitim düzeyindeki kişiler için hayat boyu öğrenme sistemlerinin, becerilerin daha üst seviyelere çıkarılması yahut yenilenmesine yönelik güçlendirilmesi gerekmektedir (OECD, 2019a:12).

OECD 2012 ve 2015 dönemi Yetişkin Becerileri Araştırması (PIAAC)'na göre iş esnasında (OECD, 2019a:41);

- Bilgisayar kullanmanın en az Türkiye'de, en çok İsveç'te,
- Haftada en az bir kere e-mail kullanımının en az Türkiye'de, en çok Norveç'te,
- İşle ilgili konularda araştırmalar yapmak için internet kullanımının en az Türkiye'de, en çok Singapur'da,
- Excel gibi elektronik bir çizelge programı kullanımının en az Türkiye'de, en çok Singapur'da,

olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, ülkemizde gerek işlerin dijital dönüşüme ivedilikle uyarlanması, gerekse de her eğitim düzeyinde işgücüne temel ve ihtiyaç halinde ileri düzey bilgisayar becerileri kazandırılması son derece önemlidir.

Bununla birlikte tek başına bilgisayara erişim öğrencilerin yeni teknolojiler konusundaki performansını artırma konusunda anlamlı sonuçlar vermemektedir. Bu nedenle öğrenme ve öğretme yöntemlerinin bilgisayar tabanlı geliştirilmesi ve uyumlaştırılması kritik hususların başında yer almaktadır.

OECD üyesi ülkeler, 2015 yılında GSYİH'lerinin % 3 ila %6'sını eğitim kurumlarına aktarmıştır. Bununla birlikte genç yükseköğretim mezunlarının ülkeden ülkeye değişmekle birlikte %1,5 ila % 19'u PIAAC'a göre düşük okuryazarlık ve aritmetik becerilerine sahiptir. 2017 verilerine göre 15-29 yaş arası gençlerin % 13'ü ne eğitimde ne de istihdamdadır (NEET). Bu durum, eğitim sırasında edinilen bilgi türü ve geliştirilen yetenekler ile işverenler tarafından talep edilenler arasında uyumsuzluk olabileceğini düşündürmektedir. Bu uyumsuzluğun giderilmesinde eğitim yılının arttırılması kendi başına bir çözüm değildir. Nüfusun yükseköğretime daha fazla katılımı maliyetli olabilir ve herkes için doğru beceriler edinilmesini de desteklemeyebilir (OECD, 2019a:18).

Açık eğitim ve kitlesel açık çevrimiçi kurslar (Massive Open Online Course MOOC), bilgi edinme, yayma ve yaşam boyu beceri geliştirme konusunda yeni ve

maliyet etkin seçeneklerdir (OECD, 2019a:13). Üniversite öğrencilerinin ve mezunlarının becerilerini geliştirmede ve güncel tutmada yararlanabilecekleri en önemli kaynakların başında bu platformlar yer almaktadır.

1.4.2. İşe Hazır Olma ve Transfer Edilebilir Beceri Eksikliği

İşlerin doğasının değişmesiyle birlikte yeni mezunların iş hayatına uyumu giderek daha önemli bir husus haline gelmiştir. İşe hazır olma, en genel tanımıyla kişinin doğru işe girmesini sağlayacak becerilere sahip olmasıdır. Bu becerilerin hangileri olduğu konusunda dünya genelinde kapsamlı raporlar hazırlanmış ve bazı çalışmalar da bu raporlarda çıkan beceriler sentezlenmiştir. Caballero tarafından yapılan bir literatür taraması ve anket çalışmasında bu çalışmalar bir arada ele alınmıştır. Çalışmada 10 kategori ve bu kategorinin altında yer alan ilgili beceriler incelenmiştir (Caballero ve diğerleri, 2011:45):

Tablo 3: İşe Hazır Olma Becerileri

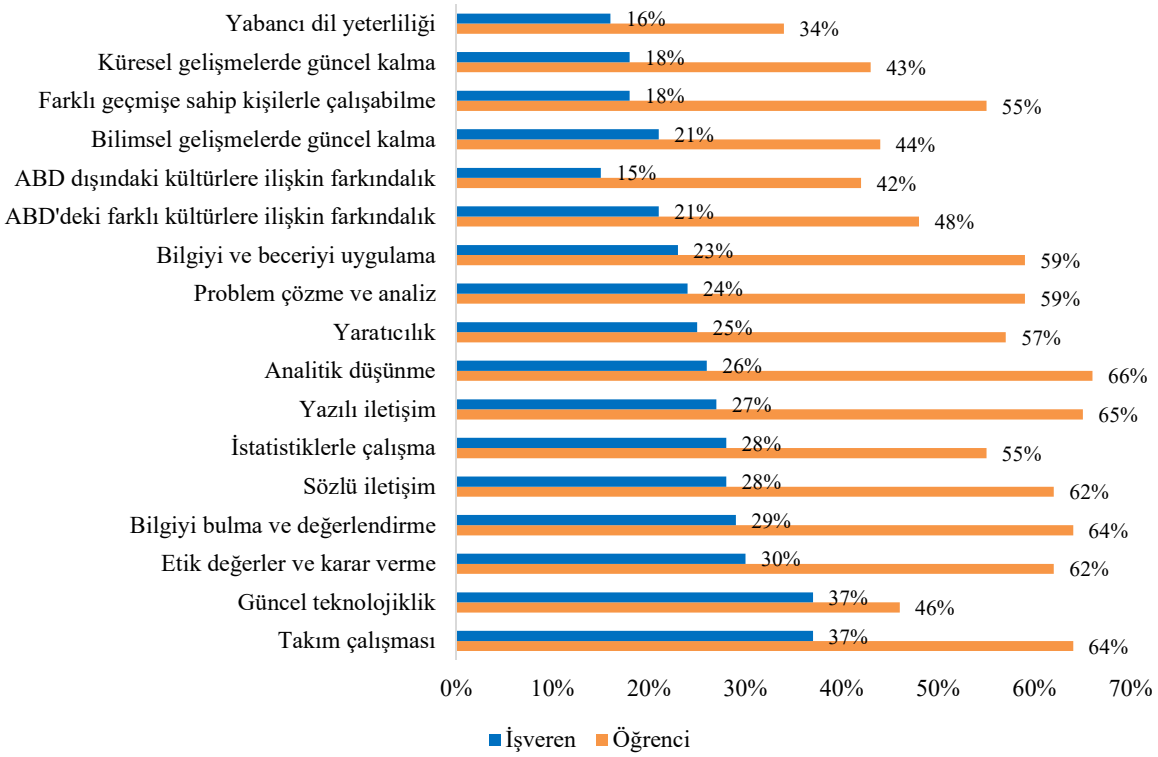
Kategori	Beceri
Motivasyon	Kendini adama, güdülenme, ısrar, başarı odaklılık.
Olgunluk	Sorumluluk alma ve hesap verebilirlik, öz farkındalık, ruhsal ve duygusal olgunluk.
Kişisel gelişim	Öğrenme istekliliği, geri dönüşe açık olma, gelişimci tavır.
Örgütsel farkındalık	Örgütsel yapıyı anlama, örgüt kültürünün farkında olma, kurallara uyma ve süreç bilinci.
Teknik odaklanma	Teknik ve teorik bilgi sahibi olma, inisiyatif alma, görev yönetimi.
Kişiler arası uyum	İletişim becerileri, sosyal güven, takım çalışması, başkalarıyla ilişki kurma, sosyal zekâ.
İşe uygun davranma	Optimizm, başkalarına saygı gösterme, gerçekçi beklentiler, alçak gönüllük.
Problem çözme	Analitik olma, karar alma, fikir üretme.
Uyum sağlama	Değişikliklere açık olma (esneklik), farklılıkları kabul etme, uyumlu davranış geliştirebilme.
Sabırlı olma	Olumsuz geri dönüşe karşı sabırlı olma, rekabetçi iş talepleriyle baş edebilme.

Konuya dair işverenlerle yapılan araştırmalar, yeni mezunların işgücü piyasasına girişte işe hazır olma becerileri konusunda eksik olduğunu göstermektedir. Pearson Business School tarafından 2019 yılında İngiltere'de 1.012 yeni mezun ve 531 insan kaynakları uzmanı ile yapılan bir araştırmaya göre, mezunlardan sadece %13'ünün işe hazır olarak işe başladığı insan kaynakları temsilcileri tarafından dile getirilmiştir. İnsan kaynakları uzmanlarının %48'i liderlik, %44'ü müzakere ve %38'i strateji ve planlama gibi önemli becerilere ilişkin yeni mezunların eksiklik yaşadığını;

% 61'i iş tecrübesinin, notlardan daha önemli olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte %76'sı takım çalışması ve problem çözme, %75'i iletişim ve %75'i araştırma konularında yeni mezunların yeterli becerileri olduğunu düşünmektedirler. Mezunlardan ise %18'i üniversitelerinin kendilerini iş hayatına hazırlamadığını, %34'ü liderlik becerilerinin olmadığını, %25'i müzakere becerilerinin gelişmediğini ve %23'ü ise iş için geçerli teknik becerilerinin yeterli olmadığını belirtmişlerdir. Bu tespitlerden işverenlerin öğrencilerin eğitim esnasında bir şekilde iş tecrübesi kazanmasını istediği anlaşılmaktadır (*Graduates "lacking key skills", HR managers say - Personnel Today*, t.y.).

ABD'de Amerikan Üniversite ve Kolej Birliği adına 2014 yılının Kasım ayında yeni mezun istihdam eden 400 işveren ve 613 üniversite öğrenci ile istihdam edilebilirlik üzerine yapılan bir başka araştırmada ise işverenler öğrencilerin birçok beceride yeterli olmadığını belirtmiş, öğrenciler ise işverenlerin aksine böyle bir eksikliklerinin olmadığı yönünde cevaplar vermişlerdir. Bu durum, beceri eksikliğinin giderilmesinin yanı sıra, beceri eksikliğinin farkındalığına dair çalışmalar yapılması gerektiğini de ortaya koymaktadır (Hart Research Associates, 2015):

Şekil 4: Amerikan Üniversite ve Kolej Birliği Araştırmasında Öğrencilere ve İşverenlere Göre Beceri Yeterliliği



Transfer edilebilir beceriler ise kişinin iş hayatı boyunca sahip olacağı ve geliştireceği becerilerdir. Bu becerileri diğer becerilerden ayırt eden unsur belli bir işe, mesleğe veya sektöre ait olmamasıdır. Bu beceriler daha önce bahsedilen beceri tanımlarıyla çakışan tarafları olsa da asıl vurgulanması gereken husus bu becerilerin biriktirilebilir yönüdür. Bu becerilerin en önemli ölçütü ise geçmişte edinilen tecrübelerdir. Üniversite öğrencilerinin bu becerilerini artırması büyük ölçüde kendi inisiyatiflerindedir. Gönüllü çalışmalar, kamu yararına işler, takım çalışmaları, bireysel projeler gibi deneyimler kişinin transfer edilebilir beceriler edinmesini sağlar. Birçok öğrenci sosyal ve gönüllü faaliyetlerde önemli çabalar gösterse de elde ettikleri kazanımları CV'lerine veya iş görüşmelerine yansıtmadıkları için başarısız olabilmektedirler. Bu sebeple öncelikle bu becerilere sahip olunduğunun farkındalığı, sonrasında ise belgelendirilmesi çok önemlidir. Transfer edilebilir beceriler şu şekilde sıralanabilir (*The 10 Most Important Transferable Skills*, t.y.; *The Top 10 Commercial Awareness Interview Questions*, t.y.):

- İşletme Stratejisini Anlayabilmek: Büyüklüğüne bakılmaksızın bir işletmenin nasıl rekabet edeceğini planlamak, hedefler koymak ve uygulama adımlarını tanımlayabilmek firmaya uyumu hızlandıracaktır.
- Liderlik ve Takım Yönetimi: Kişileri, takımları hatta şirketleri belli bir hedefe ulaşmada motive etme sorumluluğunu üstlenmek kritik bir beceridir. Görev dağılımı yapabilmek, sorumlulukları aktarabilmek, görevleri sıraya koyabilmek, problemleri çözmek, arabulucu olmak, karar almak ve rehberlik etmek temel lider nitelikleridir. Liderlik becerisi üniversite öğrencilerinin gönüllü çalışmalarda veya projelerde kazanabilecekleri önemli bir yetkinliktir.
- Takım Çalışması: Bir hedefe ulaşmak için başkalarıyla uyum içerisinde çalışabilmek, başkalarının fikirlerini dinlemek, aktarılan sorumluluğu kabul etmek, takımın diğer üyelerine etkili fikirler sunmak, aynı işin tekrar veya hatalı yapılmasını önlemek için etkin iletişim ortamı oluşturmak temel takım çalışması ilkeleridir.
- Veri Analizi: Bilgiyi ilgili veri tabanlarından toplamak, yorumlamak, sonuç çıkarmak, raporlar oluşturmak ve eylemler önermek önemli transfer edilebilir beceriler arasındadır. Öğrencilerin veri analizi yapabilir olarak mezun olması kendi özverileriyle mümkün olmaktadır. Veri analiz

programlarının kullanıldığı işyerlerinde staj yapmak hem teorik hem pratik olarak gelişimin anahtarı olarak görülmektedir.

- İletişim Becerileri: Her ne kadar her çalışanda olduğu düşünülse de iletişim göz ardı edilme riski olan bir beceridir. Kişinin duygusal zekâsını (EQ) kullanarak yaklaşması, birbiri arasında uyumlu ve net cümleler ile iletişimin amacını net iletmesi, karşıdakine özel mesajlar ileterek arkadaş hissiyatı vermesi, karşıdakine güven vermesi, göz teması kurması, haklı veya haksız olunması fark etmeksizin empati yapabilmesi, başkasının fikirlerine saygı duyarak gerçekten dinlemesi, anlaşılmayan yerleri geçiştirmemesi, ön yargılarla değil her fikre açık bir anlayışla yaklaşması, ortak zemin araması, yumuşak bir ses tonunu seçmesi ve açık uçlu sorular sorması, onun iletişim becerilerinin iyi olduğunu gösterir.
- Zaman Yönetimi: İşi uygun parçalara ayırıp uygun zaman dilimlerinde tamamlamaya zaman yönetimi denir. Baskı altında daha az sürede daha çok çıktı elde etmek zaman yönetiminin amacıdır. Günü planlamak, işler arasında önceliklendirme yapmak, dikkat dağıtıcıları minimize etmek ve alınan önlemlerin ilerlemeyi sağladığını kontrol etmek önemli zaman yönetimi faaliyetlerindendir.
- İş Etiği: İşe, iş arkadaşlarına, işverene ve işyerine pozitif yaklaşma, onlar için inisiyatif alma, yeni beceriler öğrenme, sadık davranma ve sorumluluk alma önemli bir beceridir.
- Ticari Farkındalık: Ticari farkındalığı olan bir çalışan firmanın iç işleyişine hâkimdir ve firmanın içerisinde bulunduğu sektörde nasıl rekabet edeceğini bilir. Yalnızca firmanın işleyişini değil firmayı etkileyecek politik ve ekonomik konjonktüre de hâkimdir. Yani firmaya, endüstriye ve pazara yönelik araştırma yapma, sorgulama ve sonuçlar çıkarma ticari farkındalığı olan çalışanın özelliğidir. Endüstride yaşanan ve yaşanacak zorluklar, firmanın güçlü ve zayıf yönleri, fırsat ve tehditler, rakip firmalara ilişkin bilgiler, artıları ve eksileriyle yatırım tavsiyeleri, firmayı ilgilendiren mevzuatta yaşanan değişiklikler, yeni trendler, müşteri memnuniyetini artıracak hususlar birer ticari farkındalık göstergesidir.

1.4.3. GİG Ekonomisi

Çoğu öğrencinin tam zamanlı iş bulmayı kolaylaştırması hayaliyle girdiği üniversite eğitimi artık süre ve sözleşme olarak çok daha esnek bir çalışma türüyle sonuçlanmaktadır. İşlerin değişen doğasının yanı sıra, işgücünün de işin esnekleşmesine dair artan talebi bulunmaktadır.

Bir işverene bağlı çalışmak yerine her biri ayrı ayrı ücretlendirilen ayrı işlerde çalışmak anlamına gelen GİG ekonomisi üniversite öğrencilerinin tehdit ve fırsatlarıyla birlikte farkına varmaları ve hazır olmaları gereken bir gerçektir. Dijitalleşme ile ortaya çıkan çok sayıda imkân ve tam zamanlı çalışan gereksinimi azalan işler bu kaotik çalışma biçimini ortaya çıkarmıştır. Henüz tam anlamıyla sosyal güvence gibi temel çalışma unsurlarının bile netleşmediği bu ekonomi, giriş seviye işlerden yüksek beceri gerektiren işlere kadar birçok alana yayılmış durumdadır. Bu ekonomiyi tanımlayan üç ana kavram otonomi, parça başı ücret ve kısa süreli çalışmadır.

McKinsey'in yapmış olduğu bir çalışmada GİG ekonomisinde çalışanların Avrupa'da ve Amerika Birleşik Devletleri'nde 162 milyona yaklaştığı ve toplam çalışabilir nüfusun %20'si ila %30'u arasında değiştiği vurgulanmıştır. Raporda bu ekonominin finansal gereklilik ve isteklilik açısından dört kesimden oluştuğu tespit edilmiştir (Bughin ve diğerleri, 2016):

- Bağımsız çalışanlar: Bilerek ve isteyerek asıl gelirini bu işlerden kazanmayı seçmiş gruptur. GİG ekonomisinin yaklaşık %30'unu oluşturan bu grubun iş tatmini tam zamanlı çalışanlardan daha yüksektir.
- Ek gelirciler: Asıl gelirine ilave olarak ek gelir elde etmek maksadıyla bu işlerde isteyerek çalışanlar bu ekonominin %40'ını oluşturmaktadır. Becerileri ve istekleri sayesinde ilave gelir elde etmeleri sebebiyle iş tatminleri yüksektir.
- İsteksizler: Tam zamanlı bir iş bulamadığı için bu ekonominin içerisinde %14'lük bir isteksizler kesimi bulunmaktadır ve bu grubun iş tatmini düşüktür.
- Batmışlar: Ana işlerinde ekonomik olarak sürdürülebilir bir gelir elde edemeyenler bu ekonomide ek gelir elde etmek için bulunmaktadırlar.

Oran olarak %16'ya ulaşan bu kesimin de işten duyduğu memnuniyet düşük seviyelerdedir.

Bu kategorilerde görüldüğü üzere GİG ekonomisi her zaman çalışanı mutsuz eden ve çalışanın talebi dışında gelişen bir çalışma şekliyle sonuçlanmayabilir.

Üniversite öğrencilerinin mezun oldukları anda kendilerini içinde bulabilecekleri bu havuzda yüzebilmeleri için eğitimleri esnasında bazı temel yeterlilikleri kazanmaları gerekmektedir. Öğrenciye kazandırılması gereken bu yeterlilikler Harward Business Review'in bir makalesinde şöyle sıralanmıştır (*Universities Should Be Preparing Students for the Gig Economy*, t.y.):

- Bağımsız çalışma becerileri öğretilmelidir. Bunlar bir firma kurmak, bir ofis yönetmek, fatura kesmek, vergi ödemek, teşvikleri takip etmek, sosyal güvence yapmak gibi basit becerilerdir.
- Üniversite kariyer merkezlerinin tam zamanlı çalışmanın yanı sıra bağımsız iş yapma konusunda da uzmanlaşmaları gerekmektedir. Kariyer merkezleri geçici süreli bu işler için bir aracı fonksiyonu da üstlenmelidir.
- Aracılık uygulamaları veya web siteleri geliştirilmeli, öğrencilerin bu platformları takip etmeleri yönünde danışmanlık sağlanmalıdır.
- Üniversiteler transkript yerine öğrenciler için yaptıkları işleri, katıldıkları projeleri, geliştirdikleri becerileri ve istisnai olarak parladıkları olayları gösteren portfolyolar hazırlamalıdırlar.
- Pandemi sürecinde bir örneği yaşanan uzaktan eğitim hizmetleri etkinleştirilmelidir. Özellikle klasik öğrenme yöntemlerinin dışına çıkarak, yeni duruma uygun şekilde öğrenmeyi öğreten bir uzaktan eğitim etkinliğin anahtarıdır. Yaşanan süreçte akademisyenlerin birçoğu online derslerde devamsızlık takip etme, sınavları gerçekleştirme gibi basit düzey işlemler ile öğrenciye öğrenme becerisini aktarmada ve izleme konusunda zorluk yaşamaktadır.

1.4.4. Eksik İstihdam

Öğrenciler, eğitimleri süresince sınavları bir an önce vererek mezun olmayı öncelikli hedef olarak görebilmektedir. Bu durum, öğrencilerin eğitim yıllarında yoğun şekilde teorik bilgi kazanmasını sağlarken, uygulama becerisi kazanma konusunda daha

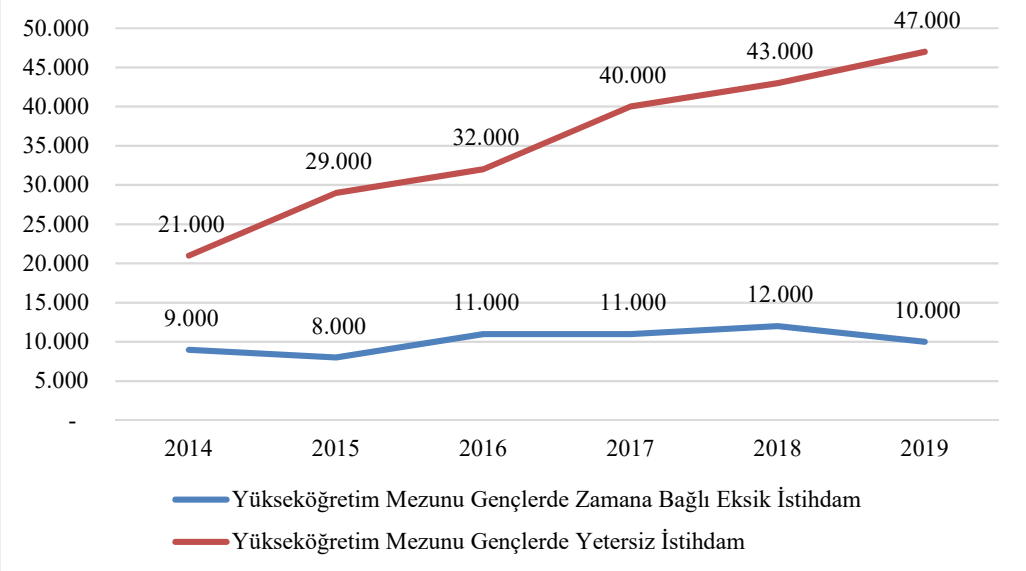
az istekli ve girişken olmasına yol açabilmektedir. Oysaki doğru işi bulmak ve iş hayatında başarılı olmak, sınavlarda yüksek notlar almanın ötesinde çok yönlü beceri ve brikimler gerektiren bir süreçtir.

Yeni mezunlar ve aileleri sıklıkla karşılaşılan bir hata olarak alınan eğitimin, yıllarca biriken maliyetin ve geçen yılların karşılığını görmek için özellikle açık iş imkânlarının kısıtlı olduğu ekonomilerde ilk buldukları iş fırsatını değerlendirme yoluna gidebilmektedir. Ancak yapılan yanlış tercihler, kişinin istediği şekilde tam zamanlı çalışacak bir iş bulamaması veya kişinin eğitimine uygun olmayan işlerde çalışması gibi istenmeyen durumlarla sonuçlanabilmektedir.

Ülkemizde yüksek işsizlik sebebiyle eksik istihdam gölgede kalan bir konudur. İşgücünün verimliliği hakkında önemli bir gösterge olan eksik istihdam pandeminin de etkisiyle artış göstermiştir.

TÜİK, zamana bağlı eksik istihdamı 40 saatten az çalışıp daha çok çalışmak için iş arayan; yetersiz istihdamı ise zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişiler şeklinde tanımlamaktadır.

Şekil 5: Yükseköğretim Mezunu Gençlerde (15-24 Yaş) Eksik İstihdam



(TÜİK, 2020)

Maliye Dergisinde yayımlanan bir araştırmaya göre eksik istihdam olasılığını artıran faktörler erkek olmak, genç olmak, bekâr olmak, düşük eğitim seviyesine sahip olmak, sosyal bilimler mezunu olmak, gelişmiş bölgelerde yaşıyor olmak ve yakın zamanda işe başlamış olmak olarak sıralanmıştır. Düşük eğitim seviyesine sahip olmak dışında tüm faktörler yükseköğretim mezunları dolaylı olarak eşleşmektedir. Çalışmada eksik istihdamın en önemli sebepleri arasında son yıllarda üniversite sayısının ve kontenjanların artması ile aynı oranda istihdam yaratılamaması da sıralanmıştır (Ünal & Gönülaçan, 2019).

1.4.5. Girişimcilik Ekosisteminin Zayıflığı

Kişinin ücretli bir iş bulması en basit şekliyle sadece kendisi ve ailesi için değer yaratırken; başarılı bir girişimci kendinin yanı sıra başkaları için de istihdam kaynağı olmaktadır. Bu sebeple ekonomik büyüme, inovasyon ve doğal olarak kalkınma geçmişte olduğu gibi günümüzde de girişimciliğin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Girişimcilik genel hatlarıyla toplumda yer alan fırsat ve kaynakları değerlendirerek, belirli bir risk içeren yenilikçi bir yaklaşım, ürün, hizmet, strateji, örgütlenme veya enstrümanla, ekonomik bir değer yaratma çabası olarak özetlenebilir. Kişinin girişimci olabilmesi için doğuştan birtakım yetenekleri olmasını savunanların yanında girişimciliğin eğitimle kazanılabilecek bir yetenek olduğunu düşünenler de bulunmaktadır (Aydemir, 2018).

ABD'de 2008'de yapılan bir araştırmada girişimcilik üzerine eğitim alanların almayanlara göre yeni iş kurmada üç kat daha fazla eğilimli, gelirlerinin %27 oranında fazla ve iş tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Pazarcık, 2016:144).

Çanakkale Üniversitesi'nde İktisat Bölümü öğrencileriyle 2015 yılında girişimcilik eğitiminin okul sonrasında kariyer tercihlerine etki edip etmeyeceği üzerine yapılan bir araştırmada girişimcilik eğitimi başında yapılan ankette %27,8 olan okul sonrası girişimcilik kariyeri tercihinin eğitim sonrasında %54,1'e çıktığı görülmüştür (Pazarcık & Aydın, 2015). Aydemir tarafından yapılan benzer bir anket araştırmasında öğrencilerin girişimcilik dersini aldıktan sonraki girişimcilik ruhu düzeyinin, girişimcilik dersini almadan önceki girişimcilik ruhu düzeyine göre istatistikî olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, girişimcilik eğimi sonrasında öğrencilerin girişimcilik ruhunun arttığı ve gerçekleştirilen girişimcilik eğitiminin yüksek düzeyde başarı sağladığı saptanmıştır (Aydemir, 2018).

Yine Çanakkale Üniversitesi tarafından yapılan başka bir literatür taramasında ülkemizde girişimcilik eğitimlerinin genelde ön lisans düzeyinde ve çağdaş olmayan bir şekilde sunulduğu; bu eğitimlerin ağırlıklı olarak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde verildiği, diğer fakültelerde bu tarz eğitimlerin çok az olduğu eleştirisi yapılmıştır. Bunun karşılığında ise girişimcilik eğitimlerinin yurtdışında önde gelen üniversitelerin lisans ve lisansüstü programlarında yer aldığı ve içeriklerin çeşitli ve geleceğe yönelik konular barındırdığı belirtilmiştir. (Yelkikalan ve diğerleri, 2010).

Bu nedenle ilk aşamada yapılması gerekenin üniversitelerde verilen girişimcilik eğitimi, teknoloji yönetimi, yaratıcılık, iş projesi hazırlama ve geliştirme, küçük işletme yöneticiliği ve inovasyon derslerinin yaygınlaştırılması olduğu değerlendirilmektedir.

Özdemir, dünya örneklerinden ve üniversitelere göndermiş olduğu anket formlarına verilen cevaplardan ülkemizde girişimcilik eğitimlerinin girişimcilik becerilerini geliştirmede yeterli olmadığı ders dışı faaliyetlerle desteklenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bunları girişimcilik kulüpleri, teknoloji transfer ofisleri, kuluçka merkezleri, teknokentler ve benzeri uygulamalar olarak sıralamıştır (Özdemir, 2016).

Girişimcilik konusunda ülkemizde üniversite öğrencilerinin eğitim alması bir zorunluluk olmakla beraber iyileştirilmesi gereken birçok husus olduğu çeşitli indekslerden anlaşılmaktadır. Dünya Bankası'nın hazırlamakta olduğu doingbusiness indeksine göre Türkiye iş yapma kolaylığı açısından 33. sırada, iş kurma konusunda 77. sırada gelmektedir (*Doing Business Rankings*, t.y.). Global Entrepreneurship and Development Institute tarafından 2018'de yapılan girişimcilik ekosistemi araştırmasına göre ise Türkiye 37. Sırada yer almaktadır (*Global Entrepreneurship Index | Global Entrepreneurship Development Institute*, t.y.). Dolayısıyla girişimcilik bilincinin oluşturulması ve eğitim desteklerinin yanında iş kurmaya ilişkin mali yüklerin hafifletilmesi, iş kurma teşvikleri ile bu teşviklere erişimin artırılması ve bürokratik işlem süreçlerinin azaltılması ekonomik gelişme açısından önemli kamu politikası alanıdır.

1.4.6. İş Hayatından Gerçekçi Olmayan Beklentiler

Üniversiteden mezun olan gençler iş hayatına girdiklerinde iyi bir ücret alacaklarını, tam zamanlı çalışacaklarını, eğitim gördükleri alanda kariyer yapacaklarını, okuldaki ortamları gibi özgürce davranacaklarını, işyeri eğitimleri verileceğini veya akademik kariyer fırsatlarının olabileceğini düşünebilmektedirler. Hatta bazı yeni

mezunlar iş için aşırı kalifiye olduklarını düşünebilmektedir. Bu durum yalnızca kendileri için değil işyeri için de büyük hayal kırıklıklarına ve firmanın çıktılarında kalite düşüklüğü, gecikme, maliyet artışı gibi verimsizliklere sebep olabilmektedir.

İngiltere'de 2.000 mezun ile yapılan bir araştırmada cevap verenlerin %73'ü iş hayatında anlamsızlık ve hedef sıkıntısı çektiğini belirtmiştir. Bununla birlikte üniversitede;

- Sınıf öğrenmesine eşlik eden iş yeri temelli öğrenme,
- Hayallerini ve hedeflerini izlemesi yönünde cesaretlendiren bir danışmanlık,
- Mezun olma aşamasında iş hayatı hakkında rehberlik ve
- İş hayatına yönelik beklentilerin işlendiği sınıf eğitimi

tecrübeleri olanların iş hayatında anlam sıkıntısı çekmediği veya bir diğer deyişle boşluğa düşmediği belirtilmiştir (Stubbs, 2019).

Benzer şekilde Avusturalya'da yapılan bir başka araştırmada ise üniversite öğrencilerini mezuniyet sonrası iş hayatında nelerin beklediğine dair yeterli bir çalışmanın olmadığı vurgulanmıştır. Bu çalışmada vurgulanan önemli bir nokta ise üniversitelerin işin dünyasının taleplerine görece duyarsız kalmaya devam ettikleri olmuştur (*Unrealistic Job Expectations: How Graduates Suffer - Training.com.au*, t.y.).

Üniversite ve öğrenci sayısında yaşanan artış her geçen gün daha fazla üniversite öğrencisinin gireceği iş için daha nitelikli ve çok yönlü olmasını gerektirmektedir. Bu sebeple öğrencilere inişli çıkışlı bütün kariyer ihtimalleri hakkında bilgi veren sistematik yollar geliştirilmelidir. Kariyer danışmanlığı kişiyi, kişinin kendisinin aktivasyonunu ele almasını sağlayacak şekilde yapılandırılmalıdır.

1.4.7. Küreselleşmenin Getirdiği Rekabet Ortamı

Dijitalleşmeyle birlikte işgücünün önündeki pasaport veya çalışma izni gereksiniminin olduğu alanlarda azalmalar olmuştur. Ayrıca serbest bölgeler gibi liberal ticari alanlar genel olarak verimliliği artırsa da özellikle işgücünün ucuz olduğu ülkelerden işgücü akışları yaşanmış ve açık pozisyonlar daha ucuza dolmaya başlamıştır. Eurostat'ın hazırlamış olduğu bir raporda düşük beceri gerektiren işlerden ziyade yüksek beceri gerektiren işlerin dış akımlardan dolayı daha rekabetçi olduğu belirtilmiştir.

Firmalar, araştırma geliştirme faaliyetleri de dâhil olmak üzere ucuz işgücünün olduğu ülkelere işletmelerini kaydırarak ilave açık iş kayıplarına da sebep olabilmektedir. Ayrıca beyin göçü denilen olgu yüzünden üretimdeki toplam verimliliğin düşmesi de açık iş sayılarının artma hızını olumsuz etkileyebilmektedir (Di Pietro ve diğerleri, t.y.).

1.4.8. Gömülü Bilgi Eksikliği

Yazılı veya sözle aktarılması çok zor olan bilgiye gömülü bilgi denir. Bisiklet sürmek, hamur yoğurmak, enstrüman çalmak veya karmaşık araçları kullanabilmek, tecrübenin sonucunda elde edilen gömülü bilgilerdir. Micheal Polanyi bu durumu söyleyebildiğimizden daha fazlasını bilebiliriz diyerek özetlemiştir. Gömülü bilginin aktarımı kişisel temas, düzenli etkileşim ve güven gerektirmektedir. Kişinin gömülü bilgiyi elde etmesi ortama girmesiyle başlar. Gömülü bilgi, gözlem, taklit ve pratik sonucu gelişir. Gömülü bilgi sayesinde insan vücudu düşünmeden veya odaklanmadan ustalıkla işler çıkarmaktadır. (Tacit and Explicit Knowledge | Key Concepts in Information and Knowledge Management, t.y.).

Başka bir tanıma göre gömülü bilgi, *"Pratikle elde edilen, tecrübe ve uygulamalarla geliştirilen, üst seviyede faydacı ve duruma özel, bilinçaltına inen bir derinlikte özümsenmiş ve uygulanabilen, ifade edilmesi zor olan, genel olarak aktarılamayan ancak çok etkili paylaşım teknikleri ile ve deneyimleri paylaşarak aktarılabilen bilgi."* olarak tanımlanmıştır (Kurt & Yavuz, 2013). Gömülü bilgi, bireysel olarak insan beyninde gömülü olabildiği gibi, kolektif bir birikim olarak organizasyon içine gömülmüş şekilde de olabilmektedir (Kurt & Yavuz, 2013).

Gömülü bilginin aktarılmasının önünde yer alan engeller şöyle sıralanabilir (Chugh, 2017):

- İletişim Eksikliği: Paylaşımcı olmayan kültürel ve örgütsel unsurlar bireyler arasında informel iletişimi engelleyebilmektedir. İnformel iletişim gömülü bilginin aktarılması için önemli bir faktördür.
- Kuralcılık: İşi yaparken kurallara aşırı bağlı insanların varlığı bazen işin daha kolay ve hızlı yapılmasının önüne geçebilmektedir.
- İş Güvencesizliği: Çalışanlar işini veya görevini kaybedeceği korkusuyla işe ilişkin bilgileri saklayabilmektedir.

- İş Yoğunluğu: İş yükünden kaynaklı olarak iletişime ve paylaşıma zaman kalmayabilmektedir.

İş yeri temelli uygulamalarda öğrencileri cesaretlendiren, teşvik eden, patron-çalışan farkının olmadığı informel ortamlar oluşturmak gömülü bilgi aktarımı için çok önemlidir. Çay-kahve molaları veya konsol oyun odaları bu tip ortamlara örnek olarak verilebilir. İş yeri temelli uygulamalarda öğrencilere misafir gibi değil esas iş olarak bakılmasını sağlayacak fon ve zaman desteği sağlanmalıdır. En önemlisi ise öğrencilerin paylaşımı ilke edinen ve iş yeri yönetimince benimsenen bir kurumsal kültürle tanıştırmaktır. Bunu kolaylaştıracak önemli hususlardan bir diğeri online forumlar gibi bilgi paylaşım kanallarını oluşturmaktır.

1.4.9. Sosyal Sermaye Eksikliği

Sosyal sermaye, OECD tarafından gruplar arasında işbirliğini kolaylaştıran ortak normlar, değerler ve anlayışlardan oluşan ağlar olarak tanımlanmıştır. Aileler, arkadaşlar, hemşeriler, dindaşlar, ırkdaşlar birbirine duygusal, sosyal veya ekonomik olarak yardımcı olurken bu ağlara dayanırlar. İngiltere'de yapılan bir araştırmaya göre insanların iş ararken iş ilanları yerine kişisel kontaklarını daha fazla kullandıkları ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte sosyal sermayenin çöküşüne ilişkin Robert Putnam'ın 2000 yılında yazmış olduğu Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community kitabında refah arttıkça sosyal bağların zarar gördüğü tespiti son zamanlarda sosyal sermaye eksikliğine ilişkin yapılan çalışmalara esin kaynağı olmuştur. Bu çalışmalardan biri, yeni mezunların sosyal sermayede yaşanan azalışlardan dolayı özellikle soft becerileri edinmenin olumsuz etkilendiğini iddia etmektedirler (Andreas, 2018) (Fengqiao & Dan, 2015).

Robert Putnam'ın daha çok fiziksel ortamda yaşanan uzaklaşmalar üzerinden tanımladığı sosyal sermaye eksikliği online görüşmelerin de yoğunlaşmasıyla yeni jenerasyonun özellikle üzerinde durması gereken bir alan haline gelmiştir. Putnam sosyal sermaye edinimini bağ kurma ve köprüleme kavramlarıyla açıklamıştır. Bağ kurma, bir ağın diğer üyelere kapalı olduğu bir tarikat gibi iken; köprüleme dışarıyla etkileşimin olduğu modern bir işbirliği ağına atıfta bulunmaktadır. Üniversite öğrencilerinin dijitalleşmeyle birlikte yüz yüze temastan kaçındığı ve bireyci yaklaşımın benimsendiği günümüzde ne bağ kurma ne de köprüleme kolayca elde edilememektedir. Ancak soft

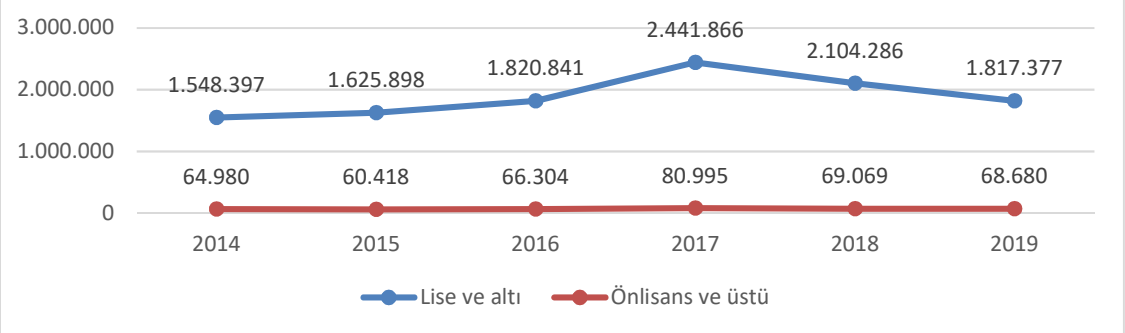
becerilerin gelişimi için yüz yüze iletişim şarttır. Bu sebeple üniversite öğrenimi esnasında -özellikle farklı kültürlere yahut demografik özelliklerdeki sahip kişiler arasında- grup çalışmaları, sosyal sorumluluk projeleri, problem bazlı girişimcilik uygulamaları önerilmektedir (Andreas, 2018).

1.4.10. Artan Yükseköğretim Mezunu Sayısı ve Kısıtlı İş İmkânları

Üniversite sayılarında ve bölüm kontenjanlarında yaşanan artışlar son jenerasyonların en eğitimli olmalarını sağlamıştır. Ancak bu durum açık iş sayılarına aynı düzeyde yansımamış ve eğitimli işsiz sayılarında ve bu gruplar için eksik istihdamda yüksek artışlarla sonuçlanmıştır. Ekonomide istenen seviyede ve düzende büyüme sağlanamaması, emek yoğun sektörlerin gün geçtikçe azalması, işgücü veriminin artmasına bağlı olarak ihtiyaç duyulan emeğin azalması bu durumun tetikleyicileridir. Bu durum istihdam yaratmayan büyüme olarak da sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Kapız Ayvaz ve Öztürk tarafından sonuçları bir araya getirilen çalışmalarda Türkiye'de büyüme ve işsizlik arasında net bir bağlantı kurulamadığı anlaşılmaktadır (Kapız Ayvaz & Öztürk, 2018). Bu sebeple İŞKUR ve KOSGEB gibi işyeri ile doğrudan çalışabilen kurumların açık iş oluşturma konusunda teşvik edici çalışmaları önem arz etmektedir. Üniversite mezuniyeti gerektiren pozisyonlarının İŞKUR aracılığıyla doldurulabilmesi için öncelikle gerekli olan üniversite mezunlarının İŞKUR'a kayıt olmalarını sağlamak değil talep tarafını yani işverenlerin İŞKUR'a açık iş ilanlarını vermeleri için zorlamak gerekmektedir.

İŞKUR veri tabanından alınan açık iş sayıları ilanın gerektirdiği minimum eğitim düzeyine göre Şekil 6'da gösterilmiştir.

Şekil 6: Eğitim Düzeyi Bazında Açık İş Sayıları (2014-2019)



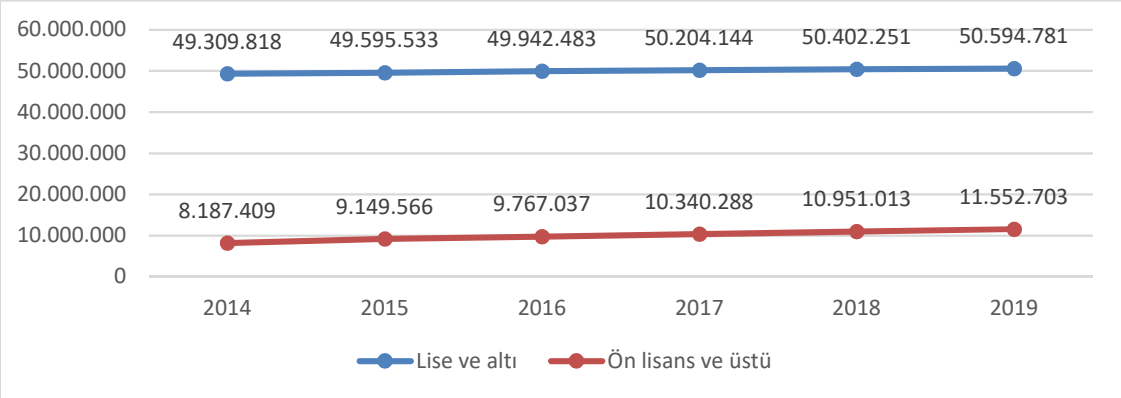
İşverenlerin talep ettikleri elemanların eğitim düzeyi büyük oranda lise ve altıdır. Bununla beraber önlisans ve üstü eğitim gerektiren açık iş sayılarında da düzenli bir artış eğilimi görülmemektedir. Bu durumun olası sebepleri şöyle sıralanabilir:

- İşverenler, İŞKUR aracılığıyla yükseköğretim mezunu işgücü ihtiyacını karşılayabileceğine inanmamaktadır.
- İşverenlerin yükseköğretim mezunu işgücüne diğer öğrenim düzeylerine oranla daha az ihtiyacı bulunmaktadır.
- İşverenler yükseköğretim mezunu işgücü ihtiyaçlarının farkında değillerdir.
- İŞKUR'un yükseköğretim düzeyinde açık iş taleplerinin alınmasında iş ve meslek danışmanları henüz yeterince etkin rol alamamaktadır.
- Yükseköğretim mezunları iş bulmak için İŞKUR'u tercih etmemektedir.
- İŞKUR portalı yükseköğretim mezunları için açılan açık işlere ulaşmak için yeterli değildir.

Ayrıca 2019'da gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmasında da İŞKUR'un özellikle lisans ve üstünde açık iş ilanlarında tercih edilme eğiliminin bir öncesi seneye göre düşüş gösterdiği tespit edilmiştir:

Açık işlerde talep edilen eğitim düzeylerine göre arama kanalları değerlendirildiğinde açık işte istenen eğitim düzeyi düştükçe İŞKUR aracılığıyla eleman temin etme eğilimi artış göstermektedir. Akraba, eş-dost aracılığıyla eleman temin etme eğilimi de benzer şekilde eğitim düzeyi azaldıkça artış göstermektedir. İnternet ve sosyal medyanın beklenildiği şekilde açık işte istenilen eğitim düzeyi arttıkça işverenler tarafından daha yoğun kullanıldığı görülmektedir. İŞKUR'un lisans düzeyindeki açık işlerde tercih edilme oranı geçen yıla göre 3 puan düşüş göstererek 28,8 olarak gerçekleşmiştir (*2019 İşgücü Piyasası Araştırması Raporu*, 2019:142).

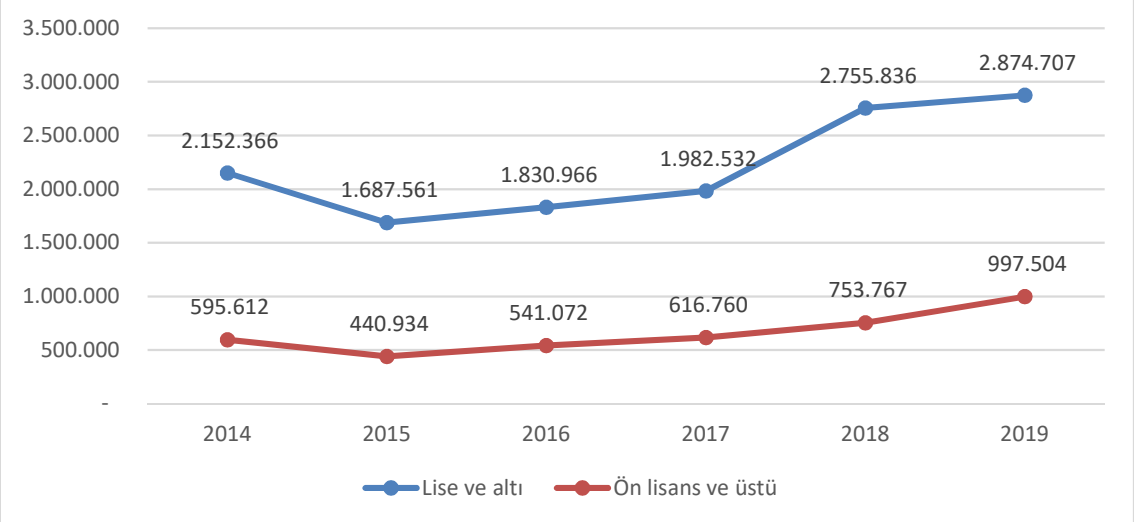
Şekil 7: Bitirilen Eğitim Durumuna Göre Nüfus



(*TÜİK Bitirilen Eğitim Durumuna Göre Nüfus*, t.y.)

İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısına bakıldığında ise açık iş sayılarının neredeyse 15 katı kadar kayıt görünmektedir. Bu orantısız durum şüphesiz teşviklerden yararlanmak için getirilen İŞKUR'a kayıtlı işsiz olma şartından kaynaklanmaktadır. İşverenler teşviklerden yararlanmak için kendi çabalarıyla buldukları iş arayanları kuruma kaydettirmektedir. Ancak her durumda açık işlerin, işsiz sayısına kıyasla her zaman daha az olduğu ve bunun İŞKUR'un alacağı önlemlerle iyileştirilmesi gerekmektedir.

Şekil 8: Eğitim Düzeyine Göre İŞKUR'a Kayıtlı İşsiz Sayısı



(*İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenleri*, t.y.)

Bu kapsamda KOSGEB ve İŞKUR gibi kurumların istihdam gayesiyle danışmanlık niteliklerini geliştirmesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir. Özellikle yeni iş yaratma ve işletmelerde inovasyon yönetimi konularında teşvik edici olmanın, bürokratik süreçlerde rehberlik yapılmasının, ağ kurmada aktif tutum sergilemenin istihdamı artırmada faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

1.4.11. Sivil Toplum Faaliyetlerine Düşük Katılım

Sivil toplum, gönüllülük temelinde örgütlenme ve yurttaşlık bilincine dayanarak gelişmişlik düzeyine ve toplumun problemlerle baş etme becerisine atıfta bulunur (İnal Çekiç, 2012). İş hayatında başarılı olan insanların öne çıkan önemli bir yönü toplum yararına faaliyetlerindeki aktif tutumlarıdır. Hart Araştırma Enstitüsünün yapmış olduğu bir ankete göre işverenlerin %83'ü, toplum yararına gönüllülük faaliyetlerine katılarak becerilerini geliştiren kişileri, işe alımlarda daha yüksek düzeyde tercih edeceklerini belirtmişlerdir (Kjerland, 2017). ABD'de yapılan bazı araştırmalarda gönüllülük faaliyetlerine katılım ile akademik ve iş hayatında başarı arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir (*High-Impact Educational Practices | Association of American Colleges & Universities*, t.y.).

Gönüllük faaliyetleri modern dünyada üçüncü bir sektör olarak adlandırılacak kadar büyümüştür. Ancak ülkemiz güçlü bir hayırseverlik ve vakıf kültürüne sahip olmasına rağmen gönüllü faaliyetlere katılım düzeyi konusunda yetersizdir. Dünya Bağışçılık Endeksi (World Giving Index)'nin 2018 verilerine göre gönüllülük için harcanan zaman açısından Türkiye 146 ülke arasında 126. sırada yer almaktadır. Dünya Değerler Araştırması (World Values Survey)'na göre ise Türkiye'de herhangi bir gönüllü faaliyete katılanların oranı %1,7'dir. Neyse ki bu oran 18-35 yaş arası gençler için %7,7'ye çıkmaktadır (*2019 Gönüllülük Yılı Stratejisi*, 2019).

"Ülkemizde gönüllü faaliyetlere katılmama sebepleri arasında yeterli zaman ve maddi kaynaklara sahip olmama başta gelmektedir. Gönüllü olmayanların yarısına yakını gönüllülük yapacak bir kurum bulamadıklarını, %40'ı kurumlara güvenmediklerini, %13'ü ise daha önce olumsuz bir deneyim yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu kişilerin %30'u gönüllü faaliyetlerin anlamlı bir sonuç sağladığına inanmamaktadır. Toplum Gönüllüleri Vakfınca yapılan bir çalışmada gönüllülük yapan gençlerin görece daha düşük anomi duygusuna sahip oldukları, empati derecelerinin akranlarına göre daha yüksek olduğu ve bireyin tanımadıkları kişilere güven duyabilmesi anlamına gelen "genelleştirilmiş güven" düzeylerinin diğer gençlere oranla üç kat fazla olduğu ve kendilerini daha mutlu hissettikleri araştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır. Gençlerin gönüllü olmalarının başlıca nedenleri yaşadığı çevrenin sorunlarının çözümüne katkıda bulunmak istemeleri, insanlara yardım etmekten duydukları tatmin ve yeni beceriler kazanma isteği olarak görülmektedir. Gönüllü olmaya

karar verirken faaliyet alanının onları tatmin etmesine, bu alanda sunabilecekleri kişisel nitelikleri olmasına, insanların acil ihtiyaçları bulunmasına dikkat etmektedirler. Gençler yaptıkları gönüllü faaliyetler aracılığıyla toplumsal sorunların çözümüne katkıda bulunma fırsatı yakalarken aynı zamanda kendi kişisel gelişimlerine de katkıda bulunmaktadırlar. Gönüllülük yeni arkadaşlıklar, ilişki ağları kurmalarını, iletişim ve takım çalışması becerileri kazanmalarını ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunacak eğitim ve iş olanakları ile karşılaşmalarını sağlamaktadır (Üniversitelerde Sosyal Sorumluluk ve Sosyal Girişimcilik Pilot Projesi, 2013:14)."

Aynı çalışmada üniversitelerimizde gönüllülük ve sivil toplum faaliyetlerinin gelişmemesinin sebeplerine ayrı bir başlık açılmıştır. "*Üniversite bünyesinde öğrencilerin sosyal yaşama katılımını ve toplumsal yaşama katkısını sağlayan yapılar olan öğrenci topluluklarına ilişkin olarak üniversiteler genelinde ortaya çıkan ortak sorunlar, hem toplulukların organizasyon yapısından hem de üniversite yönetimi, üniversite öğrencileri ve diğer topluluklarla ilişkilerinden kaynaklanan çeşitlilikler göstermektedir (Üniversitelerde Sosyal Sorumluluk ve Sosyal Girişimcilik Pilot Projesi, 2013:34)":*

- Öğrenciler dersleri sebebiyle topluluk faaliyetlerine zaman ayıramamaktadır. Toplulukların çoğu üyelerden ücret almaktadır. Öğrenci toplulukları özerk, organize ve örgütlü değildir. Bu toplulukların başındaki kişilerin yönetim becerileri yetersizdir. Kurumsal hafızaları bulunmamaktadır ve bilgi aktarımı yapılamamaktadır. Bütçeleri olmadığı için okul yönetiminin etkisindedirler. Toplulukların okul yönetimi ile siyasi düşünce ayrımı yaşaması durumunda faaliyetler imkânsız hale gelmektedir. Üniversite bünyesinde toplulukların faaliyetleri ve bütçe ihtiyaçlarından sorumlu olan Sağlık, Kültür, Spor Daire Başkanlıkları (SKSB) esnek ve hızlı hareket edememektedirler. Akademik danışmanların yönlendirmek yerine bir vesayet makamı olarak hareket etmesi özerkliğe zarar vermektedir.
- Toplumsal Duyarlılık Projeleri Dersi gibi gönüllülük dersleri zorunlu olarak verilmekte, öğrenciler akademisyenler tarafından atanan zorunlu projelere katılmakta ve pasif konumda derse devam etmektedirler. Proje Döngü Yönetimi ve Paydaş Analizi dersi verilmeden gönüllülük projesi ödevleri verilmektedir.

Anlaşılan odur ki gönüllülük faaliyeti eğer profesyonelce ele alınmaz ise kayda değer bulunmamaktadır. Bu gibi durumlarda kamu kurumlarının hem destekleyici hem organize edici rolü gönüllülük faaliyetleri için kritik öneme sahiptir. Üniversitelerde ders içi ve ders dışı faaliyetlerle gönüllülük, sosyal girişimcilik, kamu yararına programlar gibi unsurlar öğrencilere aktarılmalıdır. Bu yalnızca sosyal ve duygusal becerilerin gelişimi için değil soyut yönü ağır basan ve staj imkanları kısıtlı olan bölüm öğrencilerinin gerçek ortamda tecrübe edinmesine ve teknik becerilerini geliştirmesine katkıda bulunacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUMUNA YÖNELİK İYİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Genç işsizliğini çözmek günümüzde her ülkenin öncelikli politikaları arasında yer almaktadır. Sorunun çözümü için işgücü piyasasının talepleri ile uyumlu şekilde yükseköğretim programlarının yapılandırılmasına, üniversite-iş dünyası iş birliğinin güçlendirilmesine, öğrencilere ihtiyaç duyulan becerilerin üniversite yıllarında kazandırılmasına, okuldan işe geçiş süresinin kısaltılmasına ve mezunların yüksek verimlilikle sürekli istihdamının sağlanmasına yönelik proaktif tutum sergilenmesi gerekmektedir.

Bu aşamada esas itibarıyla öğrenciye bakan yönüyle, görece dolaylı yollarla ise üniversiteleri, işverenleri ve ilgili kamu kurumlarını politika ve uygulama değişikliğine sevk edebilecek olması sebebiyle işgücü piyasasına uyumu destekleyen yaklaşımlar ve çalışmalar önemli bir hal almaktadır.

Aşağıda bu amaçları destekleyecek şekilde Almanya, İngiltere ve ABD'de de uygulanan farklı iyi uygulama örneklerine ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesince Gençlik Garantisi (Youth Guarantee) kapsamında AB üyesi ülkelerden derlenen başarılı programlara yer verilmiştir.

Ülkemiz açısından İŞKUR'un bu uygulamaların önemli bir parçası ve çoğu zaman öncüsü olabileceği değerlendirilmektedir.

2.1. DUAL YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMLARI: "STUTTGART MODELİ" (ALMANYA)

Çıraklık en genel tanımıyla, iş ile eğitimin karma şekilde yapılandırılmasıdır. (Kuczera, 2017:8). Ülkemizde çırak, 3308 sayılı yasada çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi; çıraklık ise MEB tarafından okul sistemi dışında bulunan gençlere temel meslek eğitimi vermek şeklinde tanımlanmıştır.

Çıraklık uygulaması ülkeler arasında işyerinin veya okulunun görece ağırlığına göre farklı bir görünüm sergileyebilir. Bu durum çıraklığın aslında bir iş mi yoksa bir eğitim mi olduğu; iş veya eğitim olarak "normal çalışma ve eğitim sistemi içindekilere"

kıyasla statüsü tartışmalarını da beraberinde getirir. Diğer eğitim yollarına kıyasla, çıraklık eğitimleri, gençlerin okuldan işe geçişini kolaylaştırması, öğrenme ve çalışmayı birleştirerek genel ve işle ilgili beceriler kazandırması açısından farklılık arz eder. Çırakların, benzer okul eğitimini almış diğer akranlarına kıyasla işsizlik süresi ve ücretler açısından daha fazla avantajlı olduğunu ortaya koyan çalışmalar vardır (Kuczera, 2017:9).

Çıraklık, eğitimden iş hayatına geçişte ve gençlerin mesleki tecrübe kazanmasında yaygın şekilde tavsiye edilir. Bununla birlikte çıraklık uygulamaları işverenler tarafından yeterli şekilde desteklenmemekte ve çırak adayları için de yeterince cazip görülmemektedir. Bu nedenle ülkeler çıraklık uygulamalarının teşvik edilmesi, kapsam ve kalitesinin artırılması ve gerekirse sistemin sıfırdan yeniden oluşturulmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir (Kuczera, 2017:7).

Genellikle göz ardı edilen bir husus olarak çıraklık eğitimi, daha yüksek eğitim-öğretim seviyelerine geçişi de desteklemektedir. Çıraklık programları öncelikli olarak işgücü piyasasına giriş için tasarlanmış olsa da, birçok ülkede, aynı zamanda daha yüksek eğitim seviyelerine geçiş için de bir rota sunmaktadır (Kuczera, 2017:10).

Çıraklık uygulamanın başarısı "çıraklık kültürü" olarak ifade edilen ve çırakların iyi şekilde yetiştirilmesini sağlayan işveren örgütlerinin içinde yer aldığı bir dizi yönetim kapasitesine bağlıdır. Çıraklık eğitimi yüksek kalite standartlar gerektirir. Böylece düşük vasıflı işlerin bu kapsama alınması önlenmiş olur. Çıraklık sisteminin başarısını etkileyen bir diğer husus ise işyerinin kapasitesi yani çırağı yetiştirebilecek ve öğrenmesine rehberlik edebilecek kişilerin varlığıdır.

Avrupa'da yaygın olarak uygulanan çıraklık sistemi kamu ve işveren örgütlerinin yüksek iş birliği ile yürütülmektedir. Pek çok ülkede işveren örgütleri bu süreçte başat rol oynar; Avusturya, Avusturalya, Norveç, İsviçre gibi bazı ülkelerde çıraklık sisteminin koordinasyonu için kar amacı gütmeyen kuruluş statüsündeki yerel eğitim birimleri oluşturulmuştur. Bazı örneklerde bu yapılar çırakları bünyesinde istihdam ederek; işverenlerin ihtiyaçlarına göre esnek bir yapıda yönlendirmeler yapar. Avusturya'da çırakların firmalar arasında değişimi teşvik edilir ki, bu sayede kişinin daha fazla mesleki tecrübe ve iş bilgisi edinmesi sağlanır. Norveç'te başarılı şekilde çıraklık eğitimi veren ve insana yatırım yapan firmaların kamuoyu tarafından da bilinirliğini artırmak için "onaylanmış öğrenme işletmeleri" şeklinde bir markalaşmaya gidilmiştir (Kuczera, 2017:11-32).

Almanya, eğitimden iş hayatına geçişin başarıyla gerçekleştirildiği ülkelerdendir. Bu geçiş, diğer birçok ülkenin aksine aşağıdan yukarıya gelişen talepler ekseninde şekillenmektedir. Sürecin baş aktörü olan dual mesleki eğitim (çıraklık) sanayileşme döneminden beri diğer ülkelerdeki örneklerine kıyasla daha çabuk kurumsallaşmış ve standartlara kavuşmuştur (Kuppe, 2014:7).

İşverenler, odalar ve işçi sendikaları arasındaki mesleki eğitimin yürütümüne, ders programlarının oluşumuna, eğiticilerin hangi kesimden olması gerektiğine dair rekabet veya sentez süreci, güncelliğini sürekli koruyabilen bir dual mesleki eğitim sistemini ortaya çıkarmıştır. 1969'da çıkarılan Mesleki Eğitim Kanunu (BBiG) ile işverenlerin, sendikaların, odaların ve kamunun eşit temsil edildiği o dönemde benzeri olmayan yasal düzenleme de ilk kez Almanya'da yapılmıştır (Kuppe, 2014:7). Bugün Almanya'da dual mesleki eğitim veren ortaöğretim kurumlarının öğrenci sayıları toplam orta öğretim öğrenci sayısının %70'ini geçmektedir (Graf, 2013:92).

Ortaöğretim düzeyindeki mesleki eğitimlerde yaşanan bu "doğal" süreç 1970'ler sonrasında yükseköğrenime de yansımıştır. Bu dönemde lise düzeyi dual mesleki eğitim programlarından birisi olan Teknik ve Mühendislik Okullarının "upgrade" edilerek üniversiteye -Uygulamalı Bilimler Üniversitelerine- dönüştürülmesi, Baden-Württemberg eyaletindeki Robert Bosch GmBH, Daimler Benz AG gibi büyük firmaların bu okullardaki öğrencilerini 1968'de yaşanan özgürlükçü olaylar nedeniyle akademik oligarşiye kaptırma ve sadık eleman bulamama gibi endişeler edinmelerine sebep oldu. Buna cevaben bu firmalar da *abitur* yani üniversite sınavını kazanmış lise diploması sahibi öğrencilerin dikkatini çekmek maksadıyla yükseköğrenim düzeyindeki ilk dual eğitim programları olan Meslek Akademilerini –*ausbildungsintegrierendes*- kurmuştur. (Graf, 2013 102-122) (*Dual studies: development, history, statistics Wegweiser-Duales-Studium.de*, t.y.).

Stutgart Modeli olarak adlandırılan ve 1970'lerde büyük firmaların Uygulamalı Bilimler Üniversitelerine alternatif olarak kurduğu Meslek Akademileri ilerleyen süreçte ciddi derecede önem kazanmış ve yaygınlaşmıştır. 1990'lara gelindiğinde Uygulamalı Bilimler Üniversiteleri de dual eğitim içeren unsurları bünyesinde barındırmaya başladı. Her ne kadar halen akademisyen öğretici yoğunluğu sebebiyle dual eğitim konusunda yetersiz olmakla eleştirilseler de bu okullar da klasik üniversitelere benzeyen teorik

temeli ağır basanlar ve dual eğitimlere benzeyenler olmak üzere ikiye ayrıldı (Graf, 2013: 98).

1995'e gelindiğinde Meslek Akademilerinden mezun olanlara verilen belgenin niteliği parlamento tarafından lisans diplomasına eş değer nitelikte olarak kabul edilmiştir. 2000'ler sonrasında dijitalleşme ile birlikte orta öğretim düzeyi çıraklıkların işgücü piyasasının gereksinimi karşılamaması ile birlikte dual yükseköğrenimlere hem öğrencilerin hem de firmaların yönelimleri giderek artmıştır. 2009'da Meslek Akademileri'nin birleşmesi ile kurulan Baden-Wuerttemberg Dual Devlet Üniversitesi ile eş değer diplomadan sonra doğrudan lisans diploması verilmeye başlanmıştır. Sadece bu üniversitenin yıllık 34.000 öğrencisi ve 9.000'i aşkın eğitim veren firması bulunmaktadır. (*Dual studies: development, history, statistics Wegweiser-Duales-Studium.de*, t.y.).

Almanya'daki dual yükseköğretim programlarını 4 ana kategoride incelemek mümkündür (Graf, 2013: 96-97).

2.1.1. Mesleki Eğitim (Çıraklık) Diploması ve Lisans Diploması ile Sonuçlanan Dual Yüksek Öğrenim Programları (ausbildungsintegrierende duale Studiengänge)

Bu programlar mesleki eğitim sertifikası olmayan ve üniversitelere giriş hakkı olan kişiler için tasarlanmıştır. Kişiler öncelikle bir firma ile sözleşme imzalar. Bu sözleşmede ücret, haftalık tatil, eğitimin detayları, sömestr dönemleri belirlenir. Yılın 12 ayında da ya çalışılır ya da eğitim alınır. 3 ila 5 yıl arasında süren bu programların sonunda Ticaret Odası, Zanaat Odası veya tam zamanlı meslek okullarınca onaylı Mesleki Eğitim (çıraklık) Diploması kazanılmaktadır. Teorik kısmının bir üniversite desteği ile yürütüldüğü bu programlara en çalışkan ve strese dayanıklı kişilerin başvurması önerilmektedir. Bu programlardan mezun olanlar lisans diplomasının yanında pratik yeterliliğini gösteren çıraklık diplomasına da sahip oldukları için işgücü piyasasına uyumda çok daha avantajlıdırlar.

2.1.2. İşbaşı Eğitimi İçeren Dual Yüksek Öğrenim Programları (praxisintegrierende duale Studiengänge)

Genelde 3 yıl süren bu programlarda mesleki eğitim (çıraklık) diploması verilmez ancak çıraklık eğitimine göre daha az fakat zorunlu stajlardan çok daha yoğun süren işbaşı

eğitim unsurları bulunmaktadır. Yine bu programlarda üniversitelere giriş hakkı olan kişiler başvurabilir.

2.1.3. Çalışılan Pozisyona Özel Dual Yüksek Öğrenim Programları (berufsintegrierende duale Studiengänge)

3-4 yıl süren bu programlar mesleki eğitim (çıraklık) diplomasına sahip ve üniversiteye girme hakkı kazanmış halihazırda firmada çalışan kişilere yöneliktir. Böylece çalışan diploma, firma da yüksek becerili eleman kazanmış olur. Firma çalışan için ders ve iş programı ayarlamalarını kendisi yapar. Ders zamanları da mesaiden sayılır.

2.1.4. Çalışanlar için Dual Yüksek Öğrenim Programları (berufsbegleitende duale Studiengänge)

Bu programlar yukarıda sayılanların aksine firmanın ders programlarına etkisinin olmadığı planlamayı tamamen çalışanın kendisinin yaptığı uzaktan eğitim benzeri bir modeldir. Uzaktan eğitimden farklı olarak firma, çalışanına eğitimini tamamlaması için derslere veya başka bir işyerinde işbaşı eğitim ile tecrübe kazanımı için izin vermek zorundadır. Ancak kişi dersleri sebebiyle tamamlayamadığı mesai eksikliğini başka günler tamamlamak zorundadır.

Dual yüksek öğrenim programlarının %59'u Uygulamalı Bilimler Üniversiteleri, %20'si Baden Württemberg Dual Devlet Üniversitesi, %16'sı Meslek Akademileri ve %3'ü'de diğer Üniversiteler tarafından sunulmaktadır (Graf, 2013: 97). Dual eğitimlerde teorik ve pratik eğitimler firmadan firmaya değişen zaman rotasyonları ile verilmektedir. Bazı firmalar 3 ay pratik 3 ay teorik, bazıları haftanın belli günleri pratik, bazıları da 1 sene kadar pratik eğitimle başladıktan sonra teorik-pratik rotasyonu ile eğitim verebilmektedirler (*AusbildungPlus Duales Studium in Zahlen*, 2018: 12).

Tablo 4: Dual Yüksek Öğrenim ve Öğrenci Sayıları

	Çift Diplomalı Dual Eğitim		İşbaşı Eğitimli Dual Eğitim		Diğer Modeller		Toplam	
Yıl	Prg Sayısı	Öğrenci	Prg Sayısı	Öğrenci	Prg Sayısı	Öğrenci	Prg Sayısı	Öğrenci
2011	447	19.493	395	38.239	37	1.896	**879**	**59.628**
2012	397	18.565	471	43.058	42	2.470	**910**	**64.093**
2013	445	16.645	508	44.947	61	2.766	**1014**	**64.358**
2014	592	27.432	736	57.859	177	9.432	**1505**	**94.723**
2015	576	25.881	759	58.117	218	11.242	**1553**	**95.240**
2016	565	26.847	805	62.368	222	11.524	**1592**	**100.739**

(*AusbildungPlus Duales Studium in Zahlen*, 2018:10)

Tablo 5: 2016 Yılında Dual Yüksek Öğrenim Programlarının Bölümlere Göre Dağılımı

Bölüm	Program Sayısı	Yüzde
Ekonomi	120	21,2
Makine ve Süreç Mühendisliği	109	19,3
Bilgi Teknolojileri	56	9,9
Elektronik Mühendisliği	55	9,7
Sosyal Hizmet/Eğitim/Sağlık/Bakım Hizmetleri	50	8,8
Genel Mühendislik	45	8
Endüstri Mühendisliği	39	6,9
İletişim ve Tasarım	39	6,9
İnşaat Mühendisliği	38	6,7
Trafik Mühendisliği	11	1,9
Çevre Mühendisliği	1	0,2
Matematik	1	0,2
Genel Ekonomik ve Sosyal Bilimler	1	0,2
Toplam	**565**	**100**

(*AusbildungPlus Duales Studium in Zahlen*, 2018:10)

2.1.5. Dual Yükseköğrenimin Tercih Edilmesinin Sebepleri

Akademik üniversitelere puanı yetmesine rağmen iş hayatına entegre bu programların öğrenciler tarafından tercih edilmesinin ve firmaların akademik üniversitelerden mezun olanları doğrudan seçmek yerine bu programları açmasının sebepleri şöyle sıralanabilir (Graf, 2013 102-122)(Esser, 2013: 27):

- Firmalar dual eğitimi bir işe alma mekanizması olarak görmektedirler. Üniversite mezununun aidiyet kazanması, işlere alışması zaman almaktadır ve verimliliği düşürmektedir. Firmanın aradığı niteliklerin

edinilmesi için üniversite mezununu işe aldıktan sonra yapacağı ilave eğitim ve uyum masrafları ekonomik olmamaktadır. Bu sebeple dual programla eğittikleri eleman hem dört sene boyunca düşük ücretle çalıştığı için hem de tam da firmanın isteğine göre yetiştirildiği için daha ekonomik koşullarda firma bünyesine katılabilmektedir. Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurumu (BiBB)'nun yapmış olduğu bir ankete göre işverenlerin %93'ü bu programları bir yetenek avı olarak görmektedir.

- Firmalar büyük emek sarf ederek dual çıraklık ile yetiştirdikleri öğrencinin üniversite diploması için yükseköğrenim kurumlarına geçmesini bu programlarla önleyebilmektedir.
- Ayrıca yüksek öğrenim kurumlarının firmaların verilmesini istediği spesifik eğitimleri öğrencilere verebilmesi için firmalar arasında çok üst düzey işbirliğini ve görüş birliğinin oluşması gerekmektedir. Bu da diğer firmaların birbirinden çok farklı istekleri ve ikna edilmesi gereken akademik yönetimler sebebiyle firmaları kendi eğitimlerini özgürce verebilecekleri dual eğitime yöneltmektedir. Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurumu (BiBB)'nun yapmış olduğu bir ankete göre işverenlerin %63'ü bu programları açmalarındaki sebeplerden birisi olarak ders programını özgürce belirleyebilmeleri olarak belirtmişlerdir. Aynı ankete göre firmalar bu programlar aracılığıyla Uygulamalı Bilimler Üniversiteleri ile daha kolay işbirliği yapabildiklerini belirtmişlerdir.
- Öğrenciler ise harç ücreti ödememekte ve imzalanan sözleşmenin yalnızca bir eğitim sözleşmesi olmayıp çalışma yükümlülüğü içermesi sebebiyle aylık 400-1.000 Euro arasında maaş almaktadırlar. Bu programlar sonrasında istihdam edilme oranı %90'dır.
- Eğitimin sonunda istihdam edilmek için yüksek başarı puanlarının aranmaması da bir diğer tercih sebebidir. Firmalar akademik bir üniversite mezununun ders notlarına daha çok önem verirken kendi çalışanı olan dual eğitim mezunlarına doğal olarak daha fazla güven duymaktadır.
- Firmalar bu programları bir halkla ilişkiler mekanizması olarak da görmektedirler. Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurumu (BiBB)'nun yapmış olduğu bir ankete göre işverenlerin %70'inin bu programları bir halka açılma ve imaj yönetimi aracı olarak gördükleri ortaya çıkmıştır.

- Devlet bu programları uygulamalı bilimler üniversitelerine nazaran daha çok desteklemektedirler. Bunun sebebi dual eğitim programlarının lojistik ve eğitici anlamında devlete yük olmadığı için çok daha ekonomik olmasıdır.
- Yine daha önce bahsedilen ankete göre firmaların %76'sı başarılı öğrencilerin klasik çıraklık eğitimleri yerine üniversite diploması da veren bu eğitim türünü tercih ettiklerini; bu yüzden program açtıklarını belirtmişlerdir.
- Mesleki Eğitim ve Öğretim Kurumu (BiBB)'nun 2013 yılında yaptığı ankete göre işverenlerin %91'i dual eğitim mezunlarının diğer eğitim mezunlarına göre yetkinlik bakımından önde olduğunu belirtmişlerdir. Aynı çalışmaya göre okulu bırakma oranları da standart üniversitelere göre düşük bulunmuştur. (Esser, 2013: 27).

2.1.6. Örnek uygulama: Volkswagen Group'taki Dual Yükseköğrenim Programları

Volkswagen Group, dünyanın en büyük araba üreticilerinden birisidir. Grubun altında yer alan VW, Audi, MAN ve Porsche uzun zamandan beri dual yükseköğrenim programları düzenlemektedir. VW düzenlemiş olduğu programlarda hem yükseköğrenim diploması hem de mesleki eğitim sertifikası vermektedir (çift diplomalı sistem). Programlar genelde sekiz dönemden oluşmaktadır. Bilgisayar mühendisliği, makine mühendisliği, elektrik mühendisliği, otomotiv mühendisliği, mekatronik mühendisliği, lojistik, malzeme mühendisliği, işletme, pazarlama programları VW'nin 6 farklı yerleşkesinde verilmektedir (Davey & Orazbayeva, t.y.).

VW bu programların başarılı olması için şu noktaları hayata geçirmektedir (Davey & Orazbayeva, t.y.):

- İçerik bağlantısı: Program boyunca öğrencilerin teorik eğitimleri değiştikçe teorinin hayata en uygun geçirileceği pratik eğitim alanı da değiştirilmektedir. Böylece öğrenciler eğitimleri boyunca firmanın ilgili bütün birimlerinde deneyim kazanmakta ve total bir çalışan olmaktadırlar.
- Zaman bağlantısı: Teori ve pratik için esnek zaman planlamaları gerekebilmektedir. VW genelde teori ve pratik için 3 aylık periyotlara

bağlı kalmaktadır. Ancak uzun süren iş veya projelerde pratik eğitimin eksik kalmaması, öğrencilerin sürecin tamamını deneyimlemesi için teorinin kısa tutulduğu esnek zaman planlamaları yapılmaktadır.

- Yapısal bağlantı: VW bu programların başarı ile uygulanması için üniversite ile yapılan anlaşmada öğretim görevlileri ile firma temsilcilerinin yer değişimlerinin olmasını savunmaktadır. Böylece hem firma çalışanları akademik dünyadan hem de akademisyenler teknolojik gelişmelerden geri kalmamaktadırlar. Ayrıca öğrencileri programlara çekmek için hem akademisyenler hem de firma temsilcileri beraber çalışmaktadırlar.

2.2. ÖĞRENCİLERİN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİKLERİNE KATKISI AÇISINDAN ÜNİVERSİTELERİN SINIFLANDIRILMASI (İNGİLTERE)

İngiltere'de yükseköğrenim mezunlarının oranı her geçen gün artmaktadır. Yükseköğrenim özelinde ise ön lisans (ISCED 5) düzeyi eğitimler daha az tercih edilirken lisans düzeyi (ISCED 6) eğitimlerine kayıt oranları da artmaya devam etmektedir (*Figure 3 - HE student enrolments by level of study 2014/15 to 2018/19 | HESA*, t.y.). Ancak yükseköğrenim mezun sayısı artarken yükseköğrenim düzeyi mezuniyet gerektiren işlerin sayısının aynı oranda artmaması ücretsiz yükseköğrenim imkânının oldukça kısıtlı olduğu İngiltere'de çözülmesi elzem bir problem haline gelmiştir.

İngiltere'de işverenlerin üniversiteden yeni mezun olan iş arayanlara ilişkin yaygın görüşleri bu grupların eğitim sonrası iş hayatına hazır olmadıkları yönündedir. İngiliz Sanayiciler Konfederasyonu'nun 2011 yılında yapmış olduğu bir araştırmaya göre bu durumun başlıca sebepleri arasında, gençler arasında iş farkındalığının düşüklüğü (commercial awareness), gerçekçi olmayan iş hayatı beklentileri (work expectations), iş hayatına hazır olmama (poor work readiness) ve beceri yetersizlikleri (skill shortages) bulunmaktadır (L. Rowe, D. Moss, 2018:13). Aynı araştırmada (L. Rowe, D. Moss, 2018:15) işverenlerin;

- %89'u mezunların işe hazır olmadıklarını, bölümlerin iş yeri temelli öğrenmeyi içermesi gerektiğini,

- %80'i bölümlerin aradıkları becerileri sunmaktan uzak olduğunu ve mezunların iletişim ve takım çalışması gibi soft becerilerini geliştirmeleri gerektiğini,
- %80'inden fazlası da bölümde elde edilen becerilerin gerçekçi olmayan iş beklentilerine ve iş farkındalığından uzaklaşmalara neden olduğunu,

belirtmişlerdir.

Bununla birlikte işveren tarafında da iş yeri temelli öğrenmeye karşı bir isteksizlik bulunmaktadır. İşverenlerin stajyer öğrencilere yapılacak ilave bir danışmanlık maliyetine katlanmak istenmemesi, öğrencilerin işyerine katabileceği bir artının olmayacağına inanmaları bu durumun başta gelen sebeplerini oluşturmaktadır (L. Rowe, D. Moss, 2018:16).

Öğrencilerle yapılan araştırmalarda ise eğitimin maliyetinin artmasının öğrencilerin kendi eğitimlerinin istihdam ile sonuçlanmasına daha çok önem vermelerine, okuldan beklentilerinin işgücü piyasasına girişte nasıl ilave bir kolaylık sağlayacağı yönünde yoğunlaşmasına ve bölüm müfredatının iş temelli öğrenme unsurlarını içermesine önem vermelerine sebep olduğu tespit edilmiştir. İngiliz Sanayiciler Konfederasyonun 2011'de yaptığı aynı araştırmada öğrencilerin %79'u istihdam edilebilirliklerini artıracak olmasını yükseköğrenime devam sebebi olarak ifade etmiştir (L. Rowe, D. Moss, 2018:17).

Diğer bir araştırmada öğrencilerin en çok istihdam edilme şansı taşıdıkları küçük ve orta ölçekli işletmelerde staj yapma fikrine olumlu yaklaşmadıkları ve bu durumun iş yeri temelli öğrenme için önemli bir eksikliğe sebep olduğu dile getirilmektedir (L. Rowe, D. Moss, 2018:17).

Ayrıca öğrencilerden birçoğu iş ve okulu bir arada götürme konusunda zorlanmaktadırlar (L. Rowe, D. Moss, 2018:18).

Öğrenciler açısından bir diğer önemli olumsuz tespit ise staj yerlerinde izole olmaları, bu sebeple iş hayatına girişte edinmeleri gereken sosyal sermaye gelişimini sağlayamamaları ve akran öğrenmesinden mahrum kalma durumlarıdır (L. Rowe, D. Moss, 2018:18).

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki üniversiteler de öğrencilere işgücü piyasasına katılmada gerekli olan bazı gömülü bilgi (tacit knowledge) sağlamakta güçlük

çektiklerini kabul etmişler ve İş Temelli Öğrenmeleri programlarına entegre etmek için işletmeler ile işbirlikleri kurmaya başlamışlardır. Bu işbirliği işyeri ve üniversitelerin ortak bir dili kullanamamaları sebebiyle oldukça zor olmaktadır (L. Rowe, D. Moss, 2018:18-19).

Makro düzeyde bakılacak olursa hükümet raporlarında da İngiltere'nin diğer ülkelerle verimlilik konusunda rekabet edebilen bir konumda olmadığı ve firmaların verimliliği artırmak için gerekli eğitim yatırımlarını yapmadığı vurgulanmaktadır (*The apprenticeships programme: progress review - Committee of Public Accounts - House of Commons*, t.y.).

İngiltere'de yaşanan bu zorlukların aşılması için iki temel hibrit çözüm geliştirilmiştir. Bunlardan birincisi üniversiteleri iş hayatına uyumu artıran unsurları taşıması için teşvik etmek, ikincisi ise çıraklık sistemi gibi iş hayatı uygulamaları aracılığıyla üniversite diploması sahibi olmayı sağlamaktır.

2.2.1. Eğitim Uzmanlığı Çerçevesi (Teaching Excellence Framework-TEF)

İngiltere hükümeti üniversitelerin öğretim kalitesini (Teaching Quality), öğrenim çevresini (Learning Environment) ve öğrencilerinin istihdama veya akademiye katılım başarılarını (Student Outcomes and Learning Gain) ölçerek üniversite seçiminde rehberlik hizmeti sağlamak, harç ücretlerini artırmayı belli kıstaslara bağlamak, üniversiteler arasında rekabeti sağlamak gibi amaçlarla 2017 yılında TEF'i uygulamaya koymuştur (*Teaching Excellence Framework (TEF) - Complete University Guide*, t.y.). Bu uygulama kapsamında 76 üniversite Altın, 132 üniversite Gümüş ve 60 üniversite ise Bronz mükemmellik seviyesi ile etiketlenmiştir.

TEF'in öğrencinin istihdama ve akademiye katılım konusundaki göstergesi 3 ayrı değişkenden etkilemektedir (Department of Education, 2017: 25):

- İstihdam ve Lisansüstü Çalışmalar: Mezunun, özellikle yüksek beceri gerektiren pozisyonlarda ve ileri seviye akademik başarı gerektiren alanlarda hedeflerine ulaşması durumu.

- İstihdam Edilebilirlik ve Transfer Edilebilir Beceriler: Mezunun, işveren tarafından aranan ve kişisel-profesyonel hayatında faydalı birikime, becerilere ve davranışlara sahip olması durumu.
- Herkes için Başarılı Sonuçlar: Irkı, dini, toplumu, coğrafyası, engellilik durumu fark etmeksizin tüm dezavantajlı gruplardan gelen mezunların istihdama katılma veya ileri akademik başarılara ulaşma durumu.

İstihdam ve akademik ilerlemeye ilişkin değişkenler Yüksek Öğrenim Mezunları İstatistikleri'nde yer alan (Higher Education Leavers Statistics) Mezunların Varış Noktaları (Destination of Leavers) anketleri aracılığıyla ölçülmektedir. 6 ay içinde istihdama veya yüksek beceri gerektiren istihdama geçişin yanı sıra istihdamda kalma süresi ve mezun akranlarının ortalamasından yüksek gelirli işe sahip olma da bu değişkenlere etki etmektedir. Aşağıdaki tabloda 2016-2017 mezunları esas alınarak bu kategorilerde üniversitelerin ortalama puanları paylaşılmıştır. Örneğin %85'lik memnuniyet öğrencilerin ortalama %85'inin memnun olduğunu göstermektedir. (*Overview What is the TEF? Why is the TEF important? What does the TEF mean for students? The Teaching Excellence and Student Outcomes Framework (TEF) A short guide to the awards*, 2019) (*Higher Education Leavers Statistics: UK, 2016/17 - Summary | HESA*, t.y.).

Tablo 6: TEF Kapsamında Yer Alan Kriterler

Ana Başlık	Ölçüt	Veri Kaynağı	Puan
Öğretim Kalitesi	Öğrenim kalitesinden memnuniyet	Ulusal Öğrenci Anketi	%85
Öğretim Kalitesi	Değerlendirme ve geri dönüş alma konusunda memnuniyet	Ulusal Öğrenci Anketi	%73
Öğrenim Çevresi	Akademik destekten memnuniyet	Ulusal Öğrenci Anketi	%80
Öğrenim Çevresi	Okula devam	Yüksek Öğretim İstatistikleri ve Bireyselleştirilmiş Öğrenici Kayıtları	%92
İstihdam ve Akademik İlerleme	6 ay içinde istihdam veya lisansüstü eğitime geçme	Yüksek Öğrenim Mezunları Anketi	%94
İstihdam ve Akademik İlerleme	6 ay içinde yüksek becerili istihdam veya lisansüstü eğitime geçme	Yüksek Öğrenim Mezunları Anketi	%74

Yükseköğrenim mezunları anketi Birleşik Krallık'ın en kapsamlı sosyal anketi olarak lanse edilmekte ve okul bitiminden 15 ay sonra doldurulmaktadır. Bu anket ile

yükseköğrenimde okuyan/okuyacak öğrencilerin, mezunların durumlarını görmeleri sağlanmakta ve kariyer planları için temel oluşturmaktadır (*Graduate Outcomes*, t.y.).

TEF kapsamında üniversiteler panelistler ve analistler tarafından değerlendirilip raporlaştırılır. Bu raporlarda üniversitelere özel notlar da düşülmektedir. Bu örneklerden birisi Gümüş madalya ile etiketlenen Chester Üniversitesinin Work Based Learning uygulamasıdır. Bir sonraki başlıkta üniversitenin öğrencilerin işgücü piyasasına uyumlarını artırmak için hayata geçirdiği bu uygulama anlatılacaktır.

2.2.2. Uygulama Örneği: University of Chester İş Temelli Öğrenme (WBL) Aracılığıyla İstihdam Edilebilirliği Geliştirme

TEF kapsamında istihdam edilebilirlik puanlarını artırmak isteyen Chester Üniversitesi öğrencilerinin mezun olmadan iş hayatıyla tanışmalarını teminen Work Based Learning (WBL) uygulamasını hayata geçirmiştir. 2016-2017 yıllarında üniversitenin tüm bölümlerinden bu programa yaklaşık %70'lik bir katılım olmuştur. Uygulama süreci şöyle özetlenebilir (J. Peach and M. Mansfield, 2018:33-39):

- Öğrenciler birinci yıllarında WBL Team tarafından hazırlanan teorik derse tabi tutulmaktadırlar. Bu yıl içinde öğrencilerden kendi alanlarına yakın olsun veya olmasın tecrübe etmek istedikleri iş alanına karar vermeleri ve CV'lerini bu doğrultuda güncellemeleri beklenir.
- Kendilerine alanında uzman, ilgili sektörde bağlantıları olan bir WBL Koordinatörü atanır. Ayrıca üniversite bünyesinde çalışan Kariyer ve İstihdam Edilebilirlik Birimine kaydedilir (Careers and Employability Department).
- İkinci eğitim yıllarında öğrenciler Ekim ayından Mart ayına kadar tercih ettikleri iş alanında WBL Team'lerinden teorik ders almaya devam ederler.
- Mayıs ayının ilk haftasında öğrenciler, işyeri ile birlikte yerleştirmeden (WBL) beklenen ana hedeflerin ve kazanılması amaçlanan becerilerin yer aldığı Yerleştirme Hedefleri Dokümanını hazırlarlar.
- Öğrenci, ikinci yılın Mayıs ve Haziran aylarında en az 150 saatlik iş temelli çalışmaya katılmak zorundadırlar.

- Yerleştirmenin sonrasında hazırlanan dört bin kelimelik raporda öğrenci öz değerlendirmesini yaparken; işyeri, Chester Mezunu Kariyer ve İstihdam Edilebilirlik Modelinde, Öğretim Mükemmellik Çerçevesinde (Teaching Exellence Framework), Yüksek Öğrenim Kalite Güvence Kurumu Standartlarında (The Quality Assurance Agency) yer alan yetkinlik kriterlerine göre öğrencinin geliştirmesi gereken yetkinliklerini ve geliştirdiği yetkinliklerini belirtir. Bu raporun bir diğer önemli özelliği öğrencinin transfer edilebilir becerilerini açıkça ortaya koyabilmesini sağlamasıdır. Raporun üçüncü ayağını ise koordinatörün notları oluşturmaktadır.

WBL'in yürütümünde anahtar rol üniversite, işyeri ve öğrenci arasında köprü görevi yapan koordinatördedir. Koordinatörlerin 25 öğrenciye 2 ay kadar rehberlik etme görevleri bulunmaktadır. Koordinatörler, 8 kıdemli WBL öğreticisinin ve 3 dış uzmanın denetiminde yetişirler. Koordinatörlerin görevleri şu şekilde özetlenebilir:

- Mayıs'ın ilk haftasında yerleştirmenin hedeflerini gözetmek,
- Yerleştirme boyunca standartların korunması için öğrenciye ve işyerine rehberlik etmek, problemleri çözmek ve çözülemiyor ise WBL Direktörüne aktarmak,
- Haziran'ın dördüncü haftasında öğrencinin notunu da içeren özet bir değerlendirme sunmak.

WBL'nin istihdam edilebilirliğe olan katkıları şu şekilde sıralanabilir:

- Öğrencinin merkezde olduğu bu programlarda iş yerinde ve kanıta dayalı öğrenme esas alınır. Öğrencinin bu programlarda değişen şartlarda becerilerini nasıl güncelleyeceği yani nasıl öğreneceğini öğrenmesi hedeflenmektedir. Becerilerin güncellenme ihtiyacının hiç olmadığı kadar önemli olduğu günümüzde hayat boyu öğrenme bilinci bu programlarla yerleştirilmektedir.
- İş yeri temelli bir öğrenme olduğu için örgüt kültürü, örgüt yapısı, iş yerinde role ve takım çalışmasının üyesi olma gibi unsurlar ile bunların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği becerilerinin yerinde öğrenilmesi sağlanmaktadır.

2.3. LİSANS DİPLOMALI ÇIRAKLIK EĞİTİMİ (İNGİLTERE)

İngiltere'de 170'ten fazla endüstri dalında 1.500'den fazla meslekte bir ila dört yıl kadar süren işbaşı ve sınıf eğitimi içeren ve sona erdiğinde ulusal düzeyde yeterlilik belgesi verilen bir çıraklık sistemi bulunmaktadır. Sektör ve mesleğin gerektirdiği şartlar dışında 16 yaşını tamamlamış yükseköğretim mezunları dâhil farklı eğitim düzeylerindeki herkes çıraklığa başvurabilmektedir. Çıraklık eğitiminde örgün eğitime eş değer diplomalar verilmektedir. Özellikle üniversite yıllık harç ücretlerinin 9.000 pound olduğu İngiltere'de çıraklık bu yüzden tercih edilen bir uygulama olmuştur. Böylece öğrenci mezun olduğunda bu harçlardan dolayı çalışma hayatına geçiş aşamasında kredilerden dolayı bir borç yüküne katlanmadığı gibi çıraklık eğitimi sırasında alacağı ücretler ve devlet destekli düzenlemeler sayesinde çalışma hayatına bir adım önde başlamaktadır.

İngiltere'de son on yılda firmaların verimliliklerinin diğer ülkelerle rekabet edemediği ve firmaların mesleki eğitime yatırım yapma eğiliminde olmadıkları gerekçesiyle hükümet çıraklık sisteminde Almanya'yı örnek alan reform hareketlerine girişmiştir. İşvereni çıraklık sisteminin her aşamasında dümene geçirmeyi hedefleyen gelişmeler şöyle sıralanabilir (Powell, 2019:9)(*The apprenticeships programme: progress review - Committee of Public Accounts - House of Commons*, t.y.):

- 2015 yılında hükümet "2020 yılına kadar 3 milyon çırak istihdamı" hedefi koymuştur.
- Yalnızca özel sektör değil 250 ve üzerinde personeli olan kamu kurumlarının 2017-2020 yılları arasında personel sayılarının %2,3'ü kadar çırak istihdam etmeleri zorunlu kılınmıştır.
- Çıraklıkta kalitenin sağlanabilmesi için bağımsız statüye sahip işverenler tarafından yönetilen Çıraklık Enstitüsü kurulmuştur.
- Lisans ve yüksek lisans diploması ile sonuçlanan çıraklıklar uygulamaya konulmuştur.
- İşverenlerin çıraklık eğitimlerinde ve eğitim sonu sınavlarının masraflarında kullanılmak üzere zorunlu çıraklık ödemesi şartı getirilmiştir.
- 2020'ye kadar tüm çıraklıklar tamamen işverenlerin belirlediği bilgi, beceri ve davranış standartlarına dayanacaktır.

Tablo 7: İngiltere'de Çıraklık Eğitim Seviyeleri

Seviye	Çıraklık Eğitimi Seviyesi	Örgün Eğitimde Eşdeğeri
Orta (Intermediate)	ISCED 2	Ortaokul (GCSE)
İleri (Advanced)	ISCED 3	Lise (A level)
Yüksek (Higher)	ISCED 4 (bir yıllık) ve ISCED 5 (iki yıllık)	Meslek Yüksek Okulu (Foundation degree and above)
Lisans (Degree)	ISCED 6 ve ISCED 7	Lisans veya Yüksek Lisans (Bachelor's or master's degree)

Çıraklık süresi eğer işbaşında olmayan eğitimlerle birlikte haftalık 30 saati buluyor ise minimum 12 aydır. İşbaşı olmayan eğitimler çıraklık süresinin en az %20'sini kapsamalıdır. İkinci seviye çıraklıklarda matematik ve İngilizce eğitimi ayrıca sunulmak zorunda olup bu süreye dâhil değildir. İkinci seviye çıraklığı başarı ile bitirmek için matematik ve İngilizce 'de başarılı olmak zorunlu değildir fakat üçüncü seviye çıraklık eğitimi (lise seviyesi) alabilmek için bu eğitimlerin başarı ile geçilmiş olması şarttır.

16-18 yaş arası çıraklar saatlik 3,7 pound; 19 yaş ve üstü ilk yıllarında 3,7 pound sonrasında 18-20 yaş ise 5,90 pound, 21-24 yaş arası 7,38 pound ve 25-üzeri yaşlar ise 7,83 pound düzeyinde ödeme alırlar.

Hükümet politikası olarak gelişen yeni durum içerişinde iyi uygulama örneği olarak değerlendirilebilecek olan gelişmeler aşağıda özetlenecektir.

2.3.1. Çerçeve Tipi Çıraklıktan Standartlara Dayanan Çıraklıklara

Yürürlükte bulunan çıraklık sistemi, yeterliliklere dayanan çerçeve tipi çıraklık ve 2012'den sonra benimsenen işverenlerin beceri talepleri ile şekillenen standartlara dayalı çıraklık olmak üzere ikiye ayrılabilir (Powell, 2019:5). Çerçeve çıraklıktan standartlara dayanan çıraklığa geçişin ana sebebi, işverenlerin ve iş hayatının talep ettiği becerilere sahip olamadan çırakların sadece bazı yetkinlikler edinerek mezun olması ve bu kişiler istihdam edildikten sonrada işverenlerin hala bu açığı kapatmak için ilave eğitim maliyetlerine katlanmasıdır.

Çerçeve eğitimlerde her bir yetkinlik için ayrı ayrı sınavlar olmakta fakat işin bütününün yerine getirilmesini ölçecek bir son sınav yapılmamaktadır. Standartlara dayalı çıraklıkla hayata geçirilen bu son sınavlarda öğrencilerden edindikleri yetkinlikleri harmanlayarak gerçek hayatta uygulamaya koyup koyamadıkları ve ilaveten iş yerinde informel olarak aktarılan unsurları da edinip edinmedikleri test edilmektedir. Bu son

sınavda edinilip edinilmediği araştırılan standartlar, 10 işverenden oluşan "rehber (trailblazers)" gruplar tarafından belirlenmektedir. Bir çırağın iş hayatında başarılı olabilmesi için gerekli bilgi (knowledge), beceri (skills) ve davranışlar (behaviours) bu standartları oluşturmaktadır. Sınavların kalitesi işverenler tarafından yönetilen Çıraklık Enstitüsünde bulunan sahadan gelmiş ve alanında büyük başarılar göstermiş uzmanlar tarafından sağlanmaktadır. Sınavlar bu kurum tarafından onaylanan bağımsız eğitim kuruluşlarınca yapılmaktadır. (*Institute for Apprenticeships and Technical Education / Apprenticeship standards*, t.y.).

2016-2017 döneminde çıraklıkların %5'i standart esaslı iken 2017-2018 döneminde bu oran %53'e çıkmıştır. 2020 yılına kadar bütün çıraklıkların standart esaslı olması hedeflenmektedir. (*Apprenticeship frameworks and standards: the main differences - Institute for Apprenticeships and Technical Education*, t.y.) (*The apprenticeships programme: progress review - Committee of Public Accounts - House of Commons*, t.y.).

2.3.2. Zorunlu Çıraklık Ödemesi (Apprenticeship Levy)

2017 yılında getirilen Zorunlu Çıraklık Ödemesi (Apprenticeship Levy) çıraklık sisteminde getirilen bir diğer önemli değişiklik olmuştur. Bu kapsamda yıllık 3 milyon pound ve üzeri ücret maliyeti (ikramiye ve diğer ek ödemeler dâhil) olan firmalara yıllık ücret maliyetlerinin 3 milyon poundu geçen tutarının %0,5'i kadar Gelir ve Gümrük İdaresine aylık olarak ödeme zorunluluğu getirilmiştir, bu ödemeler ilgili işyerinin hesabına kaydedilmektedir. İşyerinin çıraklık eğitimi ve eğitim sonu değerlendirme sınavı maliyetleri bu hesaplardan karşılanmaktadır. Çıraklık sisteminin sürekli olması için hesaplarda biriken aylık tutarlar 24 ay sonra silinmektedir. Her bir çıraklık eğitimi için 1.500 pound ile 27.000 pound arasında değişiklik gösteren 30 farklı ödeme düzeyi belirlenmiştir. Bu ödemelerden oluşan fona ilaveten devlet eğitim ve sınav maliyetleri için %10'a kadar destek sağlamaktadır. Zorunlu Çıraklık Ödemesi ödemeyen işyerleri eğitim ve sınav masrafının %10'unu karşılaşmakta kalan kısım devlet tarafından finanse edilmektedir. (Powell, 2019:10-11).

İşverenlerin fonu kullanmak için farklı alanlarda yeni staj programları oluşturmaya başlaması ve bunu yaparken de halihazırda öz kaynakları ile karşıladıkları sıradan yöneticilik eğitimleri gibi eğitimleri çıraklık programlarına çevirmesi tepki

çekmiştir. Ancak bu programların etkisini ölçmeye yarayan beceri indeksine[2] göre 2016-2017'da bir önceki döneme göre yaşanan %3'lük, 2018-2019 döneminde bir önceki döneme göre yaşanan %2'lik iyileşme ve program oluşturmada işverenlerin etkin duruma geçerek geniş bir çıraklık yelpazesi oluşturmasını sağlamıştır (*The apprenticeships programme: progress review - Committee of Public Accounts - House of Commons*, t.y.).

2.3.3. Yüksek Öğrenim Seviyesi Çıraklıklar (Higher-Degree Apprenticeships)

2016'dan itibaren İngiltere'de çıraklık eğitimi ile ön lisans, lisans ve yüksek lisans seviyesinde geçerliliği olan diplomalar almak mümkündür. Eğer kişi lise eğitimini tamamladıysa sırasıyla ön lisans seviyesinde, lisans seviyesinde ve yüksek lisans seviyesinde çıraklık eğitimi alabilmektedir. Ford, Siemens, BBC, Jaguar gibi birçok büyük firma ön lisans ve lisans denkliği veren çıraklık fırsatları sunmaktadır. Üniversitelerin yıllık harçları 9.000 pound iken, hem çıraklık eğitimleri hem de eğitim masraflarının %10'u devlet tarafından yılda 18.000 pounda kadar desteklenmekte; hem de verilen ücret sayesinde de öğrenci mezun olduğunda borçsuz olarak kariyerine başlamaktadır. Bu eğitimleri bitirenlerin istihdam oranı ise %90 civarında gerçekleşmektedir (*Degree Apprenticeships 2020 | RateMyApprenticeship*, t.y.).

İşverenler ise düşük ücretle ve devlet desteği ile işe başlattıkları çıraklarına şirketlerinin ihtiyacı olan nokta atışı eğitimleri vermekte, mezun olduklarında ilave bir eğitim masrafı olmadan yüksek verimli çalışanlar elde etmektedirler. BPP Üniversitesinin hazırlamış olduğu bir çalışmaya göre işverenlerin yarıdan çoğu lisans mezunu işe alımlarına son vereceklerini yerine çıraklık eğitimine geçeceklerini beyan etmişlerdir. Ayrıca çıraklıkla ilgili verilen hedeflere ulaşmak için hükümet polislik, hemşirelik ve sosyal hizmet uzmanlığı gibi mesleklerde çıraklık eğitimini tercih etmeye başlamıştır. Bu programların üniversitelerin pratikten ve sahadan kopuk akademik yaklaşımlarının kırılması için de bir fırsat sunduğu dile getirilmektedir. (Małgorzata Kuczera & Field, 2018: 110).

[2] Çıraklığa başlayan sayısı, çıraklıktan işe geçiş sayısı ve çıraklık sonrası kazançta yaşanan artış miktarına duyarlı indeks.

Tablo 8: Çıraklık Eğitim Sayıları

		9/10	10/11	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19
Seviye	Orta (2)	191	301	329	293	286	298	291	261	161	144
	İleri (3)	88	154	188	208	145	182	191	198	166	175
	Yüksek (4-7)	2	2	4	10	9	20	27	37	48	75
	Seviye 4	1	2	3	4	4	7	10	12	17	25
	Seviye 5	-	-	1	6	5	13	17	23	20	28
	Seviye 6	-	-	-	-	-	0	1	2	6	11
	Seviye 7	-	-	-	-	-	-	0	0	5	12
Oran	Orta (2)	68%	66%	63%	57%	65%	60%	57%	53%	43%	36%
	İleri (3)	31%	34%	36%	41%	33%	36%	37%	40%	44%	44%
	Yüksek (4-7)	1%	0%	1%	2%	2%	4%	5%	7%	13%	19%

(Foley, 2020:15)

Yükseköğrenim seviyesindeki çıraklıkların staj zorunluluğu bulunan örgün öğretim bölümlerinden farklılaştığı alanlar şu şekildedir (Hubble & Bolton, 2019):

- Öğretimin başından itibaren iş yerinde eğitim ve ilk günden itibaren ücret ödenmesi söz konusudur.
- İşverenler bu çıraklık tipini bir işe alma yöntemi olarak benimsemektedirler.
- Geçici bir ilişki gibi görülmediğinden stajlara göre işe sahip çıkma ve bağlılık üst düzeydedir. Bu sebeple çıraklık sonrası istihdama devam durumu %80'lerdedir.
- Yeni bir lisans alanının ortaya çıkarılmasında işverenler ve üniversiteler beraber çalışmak durumundadır.

2018-2019 yılında yükseköğrenim düzeyinde çıraklık eğitimine başlayanların üçte ikisi hâlihazırda o işyerinin çalışanlarından oluşmuştur. Ayrıca başlayanların %62'sinin 25 yaş ve üzeri, %17'si 19-24 yaş arası ve %11'inin 19 yaş altında olduğu görülmüştür.

Yükseköğrenim çıraklıkları ile ilgili en önemli itiraz çıraklık eğitimlerini veren örgütlerin %75'inin temsilcisi olan İstihdam ve Eğitim Sağlayıcıları Birliği (AELP)'nden gelmiştir. Birlik programların varlığını ve amacını desteklemekte ancak yükseköğrenim çıraklıklarının finansmanının zorunlu çıraklık ödemesi fonundan yapılmasına karşı çıkmaktadır. Daha önce belirtildiği üzere zorunlu çıraklık ödemelerinde bir çıraklık programının en fazla ne düzeyde bu fondan destekleneceği belirlenmiştir. En yüksek ödeme düzeyleri ise yükseköğrenim çıraklıklarına tahsis edilmiştir. Birlik, fonun bu

şekilde kullanılması durumunda orta ve küçük ölçekli işletmelerin kapasitelerinden dolayı yükseköğrenim düzeyinde çıraklık programı başlatamadığından çıraklık fonlarından yeterince faydalanamayacağını savunmaktadır (*'Top-end apprenticeships should no longer be levy funded to stop levy going into the red,'* t.y.).

2.4. TOPLUM TEMELLİ ÇALIŞMA PROGRAMLARI: YAZ ÇALIŞMA PROGRAMLARI (ABD)

Toplum Temelli Öğrenme akademik teori ve gerçek ortam pratiğini bir araya getiren bir öğrenme yöntemidir. Bu öğrenme çeşidiyle öğrenciler akademik ve sosyal yanlarını geliştirirken toplumsal ve çevresel meseleleri çözmek için çaba sarfederler. Toplum temelli öğrenme yaklaşımına göre (*Community Based Learning*, 2010);

- Bilgi, sosyal etkileşim ile oluşur ve ondan etkilenir.
- Hafıza, pratikten ve öğrenmeden önce tecrübelerden etkilenir.
- Öğrenme motivasyonu, öğrenme hedefinin algılanan önemine ve elde edilebilirliğine bağlıdır.
- Bireyler farklı şekillerde öğrenir.
- Etkili öğrenme ortamını oluşturmanın yolu evi, okulu ve toplumdan geçer.

Toplum temelli öğrenme konusunda yapılan literatür çalışmalarının sentezi sonucunda üzerinde uzlaşılmış stratejiler ve düzeyleri ortaya konmuştur (Mooney & Edwards, 2001:184-187).

Tablo 9: Toplum Temelli Öğrenme (TTÖ) Hiyerarşisi

TTÖ Türü	Sınıf Dışı Faaliyetler	Gönüllülük	Hizmet Eklentileri	Stajlar	Hizmet Öğrenme	Aktif Hizmet Öğrenme
Sosyal Aksiyon Alma						X
Yapılandırılmış Öğrenme					X	X
Uygulama ve Beceri Kazanımı				X	X	X
Ders Kredisi Karşılığı			X	X	X	X
Hizmete Katılma		X	X	X	X	X
Toplumda	X	X	X	X	X	X

- Sınıf Dışı Faaliyetler: İşyeri ziyaretlerini kapsamaktadır. Öğrencilerin sınıfta öğrendiklerini gerçek ortamda görmeleri sağlanır.
- Gönüllülük Faaliyetleri: Bu faaliyetler esnasında hizmetlere ortak olunur. Ancak transkriptte herhangi bir karşılığı bulunmaz.
- Hizmet Eklentileri: Gönüllülük faaliyetinin belli bir ders kredisi karşılığında yapılması durumudur. Kredi karşılığında olduğu için katılım nicelik ve nitelik olarak daha fazladır. Ancak zorunlu olmadığı için sistematikliği düşüktür.
- Stajlar: Gerçek iş ortamında teorik bilgiler ve var olan becerilerle topluma hizmet etmeyi kapsamaktadır.
- Hizmet Öğrenme: Önceki beş unsura ilave olarak işin, teorik eğitimin ve sosyal sorumluluk perspektifinin bütüncül olarak ele alınmasını içermektedir. Öğrenciler toplumun ihtiyaçlarını görüp teorik edinimleri aracılığıyla toplumu bir adım ileriye götürmek için çalışmaktadırlar.
- Aktif Hizmet Öğrenme: Toplum temelli öğrenmenin en ileri noktası olan bu strateji öğrencilerin daha adil bir toplum için inisiyatif almalarını gerektirmektedir. Yanlış işleyen sistemlerin düzelmesi için öğrencilerin zihinlerine güvenen bu yaklaşım öğrencileri dümene geçirmektedir.

Sayılan bu seçenekler öğrenci sayısına, birey-grup odaklı olmasına, zorunlu-seçmeli olmasına, sahadaki süpervizör rehberlik-denetim seviyesine, rapor ödevi olup olmamasına, değerlendirme metoduna, sınıfdışı faaliyetlerin ders programlarına girmesine, uzun-kısa vadeli hedeflerine, dahil olan kurumların türlerine ve sayılarına, kurumlararası ilişkilerin türlerine göre değişiklik göstermektedir (Mooney & Edwards, 2001:187).

Tablo 10: Toplum Temelli Öğrenme Türlerinin Katkıları

TTÖ Türü	Öğrenme Katkısı
Sınıf Dışı Faaliyetler	Grup etkileşimleri ve dinamikleri gözlenir. Yeni statüler ve roller öğrenilir. Sosyal olgulara ait somut örnekler görülür. Gerçek dünya tecrübeleri aracılığıyla bilgi ve görüşler edinilir.
Gönüllülük /Hizmet Eklentileri	Toplumsal ihtiyaçlara ilişkin farkındalık oluşur. Farklı tür gruplarla karşılaşılır. Problemlerin semptomları gözlenir.

TTÖ Türü	Öğrenme Katkısı
	Anlık sorunlar çözülür. Toplumsal hayata katılım sağlanır. Toplumsal problemlere karşı bilinçlenme oluşur.
Stajlar	Bilgi ve beceriler gerçek ortamda hayata geçirilir. Yeni bilgi ve beceriler edinilir. İş yeri tecrübesi edinilir. Alana özgü bilgiler hayata geçirilir.
Hizmet Öğrenme / Staj	Sosyal ve entelektüel bağlantılar kurulur. Problem çözme becerileri geliştirilir. Problemlerin kaynağı olan kurumsal ve yapısal sebepler fark edilir. Eleştirel düşünme hayata geçirilir. Sınıf ve gerçek dünyada elde edilen bilgiler sentezlenir. Sosyal sorumluluk bilinci öğrenilir. Soyut konseptler hayata geçirilir.
Aktif Hizmet Öğrenme	Vatandaşlık bilinci geliştirilir. Liderlik becerileri oluşur. Sosyal değişimde rol alınır. Güç dengeleri fark edilir. Politik sosyalleşme gelişir. Yetki kazanılır. Ahlaki karakter gelişimi güçlenir. İşbirliği becerileri güçlenir. Disiplinler arası bir yaklaşım benimsenir

(Mooney & Edwards, 2001:187)

Toplum temelli öğrenmeden en yüksek verimin alınması için şu 4 maddeye dikkat çekilmektedir (*What is Community-Based Learning? - Bridging Theory and Practice*, t.y.):

- Sistematik Pratik: Edinilen tecrübenin nasıl yansıtılacağı ve teori ile nasıl ilişkilendirileceğine dair bilgiler sınıfta öğretilir.
- Paydaş Katılımı: Projenin önemli aşamalarında paydaşlara fikirleri sorulur ve projeye işlenir.
- Gerçekçi Hedefler: Projelerde sorun tespitinin yanısıra ulaşılabilir hedefler belirlenir.
- Uygun Öğrenci Eşleştirmesi: Öğrenciler yeterli teorik bilgi, beceri ve davranışlara sahip olmadan projeye dahil edilmemelidir.

ABD'de uygulanan bir toplum temelli öğrenme yöntemi olan Yaz Çalışma Programları 2008-2009 küresel finans krizinden sonra genç işsizliğinden yaşanan artış nedeniyle önem kazanmıştır. 2009 federal teşvik paketi ile eyaletlere sadece gençlerin

istihdam edilebilirliklerini artırmak için 1.9 milyar dolar kaynak aktarılmıştır. 1998'de kabul edilen İşgücü Yatırım Yasası'nın uygulamaya geçmesinden sonra ilk defa böyle bir teşvik paketinin uygulanmaya konması bu programların yıllık olarak düzenlenen daha kapsayıcı programlar olmasını sağlamıştır. Federal İşgücü Bakanlığı'nın Yaz Çalışma Programları kapsamında hayata geçirilecek 11 program için 21 milyon dolarlık hibe destek sağlaması ile bu programlar daha da önem kazanmış ve düzenli bir politika aracı olarak etkinleştirilmesi yönünde çalışmaların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Brookings Enstitüsünün Metropolitan Policy Program'ın tespitleri üzerinden bu programlar incelenecek olup ülkemizdeki örneği olan Sosyal Çalışma Programları için verilecek önerilere temel oluşturacaktır.

2.4.1. Programların Arka Planı

Çoğu gelişmiş ülkede olduğu gibi ABD'de de gençler, kendilerinden önceki jenerasyonlara göre daha rekabetçi bir işgücü piyasasının içine girmiştir. İşverenler akademik becerilerin yanında işe hazır olma, iletişim ve diğer soft becerilere de önem vermektedir. Özellikle okul başarısı düşük ve iş tecrübesi olmayan gençler için durum daha da kritikleşmiştir. Robert Lerman, 2013'te IZA İşgücü Politikaları dergisinde yayınlanan çalışmasında ABD işgücü piyasasında işe girişlerde artık akademik ve teknik becerilerin yeterli olmayacağını hatta soft becerilerin daha önemli olacağını vurgulamıştır. Soft beceriler üzerinde bir konsensüs tam anlamıyla olmasa da Ross ve Kazis'in raporunda Child Trends'in gençlerin iş hayatına girişte ve iş hayatında etkili olan 5 farklı soft beceri sınıfı sunulmuştur (Ross & Kazis, 2016: 12):

- Sosyal beceriler: Diğer insanlara ile saygı duyarak ve bağlama uygun iletişim geliştirme, uzlaşma, sorun çözebilme becerileri.
- İletişim becerileri: Sözel, yazılı, beden dili ve dinleme becerileri.
- İleri seviye düşünme becerileri: Bir sorunu tanımlama, bilgi edinme, seçenekleri değerlendirme, mantıklı bir sonuca veya çözüme ulaşma, eleştirel düşünme ve karar verme becerileri.
- Oto-kontrol becerileri: Uzun vadeli hazlara odaklanma, anlık tepkilerin kontrolü, dikkati doğru yere yönlendirme ve odaklanabilme, duyguları yönetme ve davranışları düzenleme becerileri.
- Pozitif duruş becerileri: Özgüven, farkındalık, iyi hissetme ve gurur becerileri.

2.4.2. Programların Uygulanması

Ross ve Kazis bu programların işleyişlerini incelemiş; tasarlanması ve kapasite gelişimi başlıkları altında neler yapıldığına ve nelerin yapılması gerektiğine dair tespitlerde bulunmuşlardır. Bu incelemeyi yaparken eyaletlerde uygulanan programları inceleyerek bu programların bir iskeletini çıkarmışlardır. Programın tasarımı ve kapasite gelişimi konusunu esas alacak bu bölüm Ross ve Kaziss'in değerlendirmelerini esas alacaktır.

Tablo 11: Ross ve Kaziss'e Göre Programların Sacayakları

Programların tasarımı				
Yüklenicilerin belirlenmesi ve programlara katılımlarının sağlanması.	Katılımcıların tecrübelerine ve becerilerine uygun alanlarla eşleştirilmesi.	Katılımcıların program hedeflerine uygun şekilde ilerlemesinin ve yeni beceriler edinmelerinin sağlanması.	Öğrenmeyi ve gelişimi maksimize etmek için katılımcıların ve program koordinatörlerinin desteklenmesi.	Programların eğitim, istihdam ve diğer hizmetlerle entegre hale getirilmesi.
Kapasite Geliştirme ve Altyapı				
Eğitimin etkinleştirilmesinde ve koordinasyonun basitleştirilmesinde işbirliği araçlarının kullanımı.	Program paydaşları ve katılımcılar arasında iletişimi geliştirmek için bilgi teknolojileri araçlarının kullanımı.	Programların etkin yürütümü için nitelik ve nicelik olarak yeterli personelin tahsis edilmesi		

2.4.3. Programların Tasarımı

- **Maksimum Sayıda Kontenjan Sağlanması için Yüklenicilerin Bulunması ve Programlara Katılımlarının Sağlanması**

Maksimum sayıda Yaz Çalışma Programı kontenjanı için öncelikli şart programların yöneticiler tarafından benimsenmesi ve nicelik-nitelik bakımından yetkin yüklenicilerin bulunmasında ve işbirliği kurulmasında etkin rol oynamalarıdır.

Özel sektörün programların işleyişine dâhil edilmesi katılımcıların istihdam edilebilirliklerinin artırılmasında kritik önem taşımaktadır. Her ne kadar kamu sektörü ve STK'lar bu programların düzenlenmesinde daha kolaylaştırıcı rollere sahip olsa da işgücü piyasasına uyumun artırılması noktasında sınırlılıkları vardır. Bu sebeple özel sektörün program kapsamındaki finansman imkânlarına sahip olsun-olmasın teşvik edilmesi önemli performans göstergelerindendir.

Yüklenicilerin bulunması ve işbirliği sağlanması program kontenjan sayıları için yeterli değildir. İş tanımlarının hangi becerileri gerektirdiği, geçmişte o iş tanımı kapsamında çalışıldıysa güncellenmesi ve iyileştirilmesi için profesyonellerden destek alınması gerekmektedir. Böylece yükleniciler katılımcılardan en üst düzeyde istifade edebilecek ve kontenjan-katılımcı eşleştirmesinde başarı sağlanabilecektir.

- **Katılımcıların Yaşlarına ve Becerilerine Uygun Alanlarla Eşleştirilmesi**

Güçlü programların eşleştirmeye maksimum önem göstermesi gerekmektedir. İşgücü piyasasına katılmaya en yakın olanlar ve beceri düzeyi yüksekler için piyasa benzeri rekabet düzeyi yüksek, destek finansman oranı düşük çalışma ortamları önerilmekte iken çalışma tecrübesi olmayan ve işgücü piyasasına en uzak olanların sosyal yönü ağır basan, süpervizör denetimi, mentor desteği ve eğitim yoğunluğu yüksek programlara yönlendirilmesi önerilmektedir.

- **Katılımcıların Hedefe Ulaşması ve Yeni Beceriler Edinmesi**

Her ne kadar bu programlar temelde gençleri ücretli çalışma ve iş tecrübesi ile tanıştırmayı hedeflese de; öğrenme, sosyal sorumluluk bilinci kazanma ve karar verme gibi becerilerin geliştirilmesi ve ölçülmesi açısından da uygun altyapılar sunabilmektedir. Bu altyapıların özellikle şu üç başlıkta geliştirilmesi programların etkinliğinin artırılmasında kilit öneme sahiptir.

  - **İşe Hazır Olma (Work Readiness)**: ABD'de uygulanan yaz çalışma programlarında gençlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştıracak yetilerin kazanımını takip etmek için çeşitli izlenceler (curriculum) kullanılmaktadır. Bu izlence öğrencilerin program öncesi durumlarını ve program sırasında edinmeleri gereken yetileri planlamakta ve program sonrasında değerlendirmektedir.

    Örnek izlencelerden birisi olan Signal Success iş yerinde nasıl inisiyatif alınacağı, güçlü işbirliği ve iletişim becerileri kazanımı, güvenilirlik kazandıran alışkanlık edinimi, online başvuru ve mülakatlar gibi birçok başlıkta ölçülebilir beceriler sunmaktadır. Katılımcılara göre şekillenen bu programın genel hatları Signal

Success Career and Work Readiness Curriculum belgesinde özetlenmiştir (*Signal Success Career & Work Readiness Curriculum*, t.y.).

Benzer şekilde National Assocation of Colleges and Employers (NACE)'ın geliştirdiği yükseköğrenim mezunları için gerekli yetkinlikler tablosu da Yaz Çalışma Programlarında takip edilen önemli bir izlencedir. Bu uygulama kapsamında analitik düşünme, problem çözme, sözlü-yazılı iletişim, takım çalışması ve işbirliği, dijital yetkinlik, liderlik, profesyonellik ve iş etiği, kariyer yönetimi ile kültürlerarası farklılıklara uyum becerileri takip edilmektedir (NACE, 2018).

MHA Labs tarafından geliştirilen 12 temel işe hazır olma becerisi içeren izlence ise program sonunda İstihdam Edilebilirlik Skoru belgesi ile sonuçlanmaktadır. Eğer gençler program kapsamında bu beceri edinimlerinde yüksek skorlar elde ettiler ise bu belge "Hire Up" adı verilen bir nişan ile işaretlenmekte ve ilk işlerine başlamadan önce bir motivasyon unsuruna dönüşebilmektedir (*Tools - MHA Labs*, t.y.).

- **İş Temelli Öğrenme (Work-Based Learning):** ABD'de düzenlenen bu programlardan bazıları İş Temelli Öğrenmeyi profesyonel bir temelde izlemek için işe hazır olma becerilerini de içeren bazı şablon planlar benimsemişlerdir. Bunlardan birisi Massachusetts İş Temelli Öğrenme Planıdır. Plan hem katılımcılar hem de katılımcıları yönlendiren süpervizörlere uygulanmaktadır. Bu planda temel olarak 5 alan bulunmaktadır. Yukarıda bahsedilen MHA Labs çalışmasında gençlere de kendilerini puanlama imkanı verilmekte; süpervizör ile çelişen veya benzeşen puanlar sonrasında birebir mülakatlarla değerlendirilmektedir.

Tablo 12: Massachusetts İş Temelli Öğrenme Planı

Giriş	Katılımcı bilgileri, işin başlığı, işin yeri, süpervizörün bilgileri, okul bilgileri, program başlangıç bitiş tarihi
İş Tanımı	Görevler, sorumluluklar ve projeler
İstihdam Edilebilirlik Becerileri	Beceri, beceriye ait performans göstergesi, değerlendirme puanı ve puana esas yorumlar
İşyeri ve Kariyer Bazında Spesifik Beceriler	Kariyer ve uyum becerileri, dijital okuryazarlık becerileri, uygulamalı akademik beceriler, STEM becerileri, teknik ve kariyere özel beceriler / bu becerilerin tanımları, değerlendirme puanı ve puana esas yorumlar
Yorum ve İmzalar	Süpervizörün yorumları, katılımcının imzası, tarih

(*Massachusetts Work-Based Learning Plan EMPLOYABILITY SKILLS*, t.y.)

- **Finansal Okuryazarlık ve Yetkilendirme:** Programlar kapsamında önem verilen bir diğer unsur katılımcıların paralarını yönetebilmeleri konusunda etkinliklerini artırma ve finansal ürünleri kullanabilmelerini sağlamaktır. Bazı programlarda çoğu ilk ücretini alan katılımcıların finansal yönetim, bankacılık hizmetleri, tasarrufun önemi ve katılımcıya geri dönüşü olacak harcamaların teşvik edilmesi yönünde bilgilendirmeler sağlanmaktadır.

Öğrenmeyi ve Gelişimi Maksimize Etmek İçin Katılımcıların ve Program Koordinatörlerinin Desteklenmesi: Programların başarıya ulaşabilmesi için yeterli sayıda ve nitelikte personelin süpervizörlük, mentorluk veya rehberlik gibi faaliyetler için tahsis edilmesi programların etkinliği için oldukça önemlidir. Özellikle daha önce gençlerle çalışmamış yüklenici kurumlar gençlerin gelişimi, öğrenmenin yapılandırılması ve değerlendirilmesi, katılımcıların işyerine getirdiği sorunların çözümünde profesyonel desteğe ihtiyaç duymaktadır. Bunun için yüklenici kurum bünyesinde programın konusu, yapılacak iş, eğitim alanı ve öğrencilerin beceri-tecrübeleri ile uyumlu koordinatörlerin tahsisi sağlanmalıdır. Özellikle işgücü piyasasına en uzak olanların koordinatörlerle çalışması bir gerekliliktir. Programa katılım esnasında yaşanacak sorunlarda ve ayrıca düzenli olarak katılımcının plana uyumunun kontrol edilmesi, gerekirse programlar arası rotasyonlara karar verilmesi ve programı yeni düzenleyen işverenlere yardımcı olunması koordinatörlerin temel görevlerindendir.

Programların Eğitim, İstihdam ve Diğer Hizmetlerle Entegre Hale Getirilmesi: Bazı programlar yaz aylarında devletin karşıladığı maliyetleri bir ücret

desteği gibi sunmakta ve program sonrasında istihdama dönüştürmektedir. Böylece yılın tamamında yeterli işgücünü bulamayan bazı kurumlar yazları düzenledikleri bu programları bir istihdam teşviki gibi uygulayabilmektedir. Yılın kalan aylarında program katılımcıları yüklenici kurumun çalışanı olarak devam etmektedirler. Raporda Yaz Çalışma Programlarının katılımcıların beceri gelişimine etkin bir şekilde katkı sunması için yılın tümüne yayılabilen bir entegrasyon sürecine ihtiyacı olduğu vurgulanmaktadır. Programların çoğunda kısa süreden dolayı istihdam edilebilirlik seviyelerinin istenen seviyede gerçekleşmediği bir eleştiri konusu olmuştur.

Yılın tamamına entegre edilebilen programlardan birisi New York eyaletinde düzenlenen Work, Learn and Grow programı olmuştur. Bu programa katılabilmek için gerekli şartlardan birisi Yaz Çalışma Programlarına katılmış olmaktır. Bu programlar Ekim ve Mart aylarında giriş seviye işlerde düzenlenmektedir. Kamu kurumlarında, hastanelerde, STK'larda, küçük işletmelerde, hukuk bürolarında, müzelerde, spor merkezlerinde ve perakende mağazalarında uygulanmaktadır. Katılımcıların kura ile seçildiği bu programlarda haftalık 10 saat çalışılmakta ve asgari ücret ödenmektedir (*Work, Learn & Grow Employment Program - DYCD*, t.y.). Benzer şekilde Our Piece of the Pie ve Youth Jobs programları da yılın diğer aylarına entegre edilmiş programlardır (*Home (homepage) - Our Piece of the Pie*, t.y.). San Diego'da düzenlenen programlar ise yoksul öğrencileri hedefleyen tüm sömestr dönemlerini kapsamaktadır (*San Diego Youth Services*, t.y.).

Programların öğrencilerin okulları tarafından tanınması ise bir diğer etkinlik artırıcı unsurdur. Ders programlarına Yaz Çalışma Programlarının dahil edilmesi, kredilere sayılması, okulun yüklenici kurumlarla işbirliği yapmak için inisiyatif alması ve işverenleri programların yaz aylarından tüm yıl uygulanan programlara dönüşmesi konusunda teşvik etmesi programların başarısı için oldukça önemlidir.

2.4.4. Kapasite Geliştirme ve Altyapı

Programların Etkin Yürütümü için Nitelik ve Nicelik Olarak Yeterli Personelin Tahsis Edilmesi: Emek yoğun, kısa süreli ve karmaşık yapıda olan bu programların etkinliğinde personelin sayısı ve yeterliliği önemli rol oynar. Yüklenici kurumları ve uygulama alanlarını bulmak, katılımcıları doğru programlara yerleştirebilmek, yaz boyunca yüklenicileri ve öğrencileri yönlendirebilmek ve bu

programları yıl boyunca uygulanacak diğer hizmetlere bağlamak, gençlerle yetişkinleri aynı ortamda idare edebilmek, farklı kurum türlerinin eşgüdüm içinde hareket edebilmesini sağlamak, personelin nitelik ve nicelik olarak yeterliliğine bağlıdır. Boston'da yürütülen programlarda yıl boyunca çalışan uzmanlar bulunmaktadır. Bu uzmanlardan bir kısmı katılımcıların kariyer farkındalığı, beceri durumları, geliştirmeleri gereken yönlerinin tespiti ile ilgilenirken diğer kısmı uygun yükleniciler, uygulama alanları, iş tanımları, ödeme ve çalışma saatleri üzerine çalışmaktadırlar. Bazı eyaletlerde ise bu programlar için geçici uzmanlar istihdam edilmektedir.

Program Paydaşları ve Katılımcılar Arasında İletişimi Geliştirmek İçin Bilgi Teknolojileri Araçlarının Kullanımı:

Programlarda süreçlerin standartlaştırılması ve otomasyona uğratılması etkinliği artıran bir diğer unsurdur. Programların oluşturulması, başvuruların alınması, başvuranların uygun programlara yerleştirilmesi, ödemelerin hesaplanması gibi birçok konuda birçok süreç yönetimi veya müşteri yönetimi yazılımının kullanılması programların uygulanmasını kolaylaştırmaktadır.

San Diego eyaletindeki programlarda bu süreçlerin yürütüldüğü CONNECT2CAREERS web sitesi (http://c2cpdx.org/) iyi örneklerden birisidir. Bu uygulamada öğrenciler öncelikle eğitimlerini, ilgilerini ve becerilerini girerek profillerini oluşturmakta, yaklaşık 10 saat süren bir Work Readiness Training kursunu online ortamda almakta ve sonrasında uygun programlara yönlendirilmektedir. Online kursta öğrencinin uyum, problem çözme, işbirliği, iletişim ve öz farkındalık becerileri değerlendirilmekte, CV hazırlama becerileri geliştirilmekte, mülakat hazırlıkları yapılmakta ve işyerinden beklentiler netleştirilmektedir. Web sitesi ile yerleştirmenin yanında iletişim konusunda katılımcılara SMS yoluyla ulaşım ve katılımcıların program durumlarının online takibi sağlanmaktadır (*Connect2Careers*, t.y.). Benzer şekilde Detroit eyaletinde Philedelphia Youth Network ile katılımcı belirleme süreçlerinden programların finansmanına ödemelerden programların raporlanmasına kadar birçok süreç online ortamda yapılmaktadır (*WorkReady*, t.y.).

Eğitimin Etkinleştirilmesinde ve Koordinasyonun Basitleştirilmesinde İşbirliği Araçlarının Kullanımı: Programların yaz aylarında düzenlenmesi sebebiyle edinilen tecrübelerin ertesi yıl unutulması ihtimali bulunmaktadır. Yüklenici kurumların veya koordinatörlerin değişmesi, tekerleğin her yıl yeniden keşfedilmesi tehlikesine karşı

rehberlerin ve iyi uygulama örneklerinin kayıt altına alınması, rehber haline getirilmesi ve standartlaştırılması gerekmektedir. Bunun önüne geçilmesi için yüklenici kurum ve finansman sağlayan kurum, yüklenici kurum ve katılımcı ile finansman sağlayan kurum ve katılımcı arasında sözleşmeler imzalanmaktadır. İlave olarak katılımcıların oryantasyonu, iş tanımları ve program sonu değerlendirme formları hakkında standart rehberler oluşturulmaktadır.

2.5. GENÇLİK GARANTİSİ KAPSAMINDA AVRUPA EKONOMİK VE SOSYAL KOMİTESİNCE TESPİT EDİLEN UYGULAMALAR

2008 küresel ekonomik krizinin gençler üzerindeki olumsuz etkileri kurumları bu konuda özel çalışmalar yapmaya zorlamıştır. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin 2014 yılında üye ülkelerin iyi uygulamalarını bir araya getirdiği bir çalışmada bu programlara değinilmiştir (*Youth employment measures - Best practices | European Economic and Social Committee*, t.y.). Bunlardan bir kısmı mezuniyet öncesini bir kısmı ise mezuniyetten hemen sonraki süreci iyileştirmeyi hedeflemiştir.

Gençlik Garantisi (Youth Guarantee), birazdan incelenecek başlıklar için şemsiye bir konumdadır. Bu programla ülkeler, 25 yaş altı gençlerin mezuniyet sonrası 4 ay içinde iş bulamaması durumunda yeni bir eğitime dâhil olmalarını veya işe yerleştirilmelerini taahhüt etmektedirler. Program kapsamında AB ülkelerine sadece 2014 yılı için 48 milyar Euro kaynak ayrılmıştır (Escudero & Mourelo, 2018).

Program kapsamında ülkelerde en çok tercih edilen başlık işgücüne uyumu önceleyen işyeri temelli mesleki eğitimler olurken sonraki başlıklar okulu bırakma ile mücadele araçları, aracılık hizmetleri, istihdam teşvikleri, girişim teşvikleri ve toplum yararına programlar olmuştur (Escudero & Mourelo, 2018).

2.5.1. Joblinge (Almanya)

Almanya'da uygulanan bu program, okulu bırakma riski bulunan öğrencileri hedeflemekte onların hem eğitime devam etmeleri hem de iş hayatına uyum sağlayarak kendi ayakları üzerinde durabilmelerini desteklemektedir. İş hayatına uyumun yanında sosyal sorumluluk bileşenleri de barından bu programlar öğrencilerin sosyal ve duygusal yönlerini geliştirmeyi de hedeflemektedir. Program kapsamında profesyonel mesleki

yönlendirme, kişiye özel beceri danışmanlığı, kültürel ve sosyal faaliyetler, sosyal sorumluluk unsurları içeren grup projeleri, işyeri temelli uyum programları ve işe-çıraklığa aracılık hizmetleri sunulmaktadır (English - JOBLINGE, t.y.). Benzer bir program Youth Coaching adıyla Avusturya'da uygulanmaktadır.

2008'den bu yana uygulanan JOBLINGE, okulu bırakma riski olan, uzun süreli genç işsizleri yahut mülteci gençleri bir çıraklık programına yahut sürdürülebilir istihdama kazandırmayı hedefleyen 6 ay süreli bir programdır. Program, herhangi bir mesleki eğitim almamış başta mülteciler olmak üzere dezavantajlı konumda bulunan gençler için tasarlanmıştır (*Project Name : JOBLINGE – Joining Forces Against Youth Unemployment*, t.y.). Her ne kadar doğrudan üniversite öğrencilerine yönelik olmasa da danışmanlık aracını gönüllüler aracılığıyla hayata geçirmesi sebebiyle potansiyeli olan bir uygulamadır.

Kamu, özel sektör ve gönüllülerin ortak çabası ile uygulanan bu program, kâr amacı gütmeyen bir girişim olarak tanımlanır. JOBLINGE, bir sosyal franchise sistemi olarak organize edilmiştir. Kamu, özel sektör, vakıflar ve belediyeler yapıya paydaş olarak katkı sunarlar. Denetim, yönetim ve danışma kurullarında gönüllü olarak rol alınır. Programın en büyük paydaşlarından olan Boston Consulting Group, girişime uzun vadeli destek sağlanması için 2011 yılında JOBLINGE Vakfı'nı kurmuştur. Program %70 oranında kamusal fonlarla, %30 oranında ise özel sektörün bağışlarıyla finanse edilmektedir. Programın temel amacı gerçek iş fırsatları oluşturmak ve uzun süreli istihdama katkı sunmaktır. "Klasik" ve "Kompass" olmak üzere iki türden oluşan programda gençlere not ve klasik iş görüşmesi baskısı olmadan kendilerini kanıtlama fırsatı verilir. Kompass programı 2016 yılında dil destekli hizmetler de sunacak şekilde mülteci gençler için uyarlanmıştır. Program kapsamında katılımcılara tüm sürece dair bilgi ve motivasyon desteği sağlamak için gönüllü rehberler eşlik eder. Programın başladığı tarihten itibaren bir mesleki eğitime veya işe yerleştirme oranı %73; eğitimi ya da işi başladıktan sonra sürdürme oranı ise %82'dir. Bu lokasyonlar yetkili kamu idaresi tarafından sertifikalandırılmaktadır. Sertifika, Kamu İstihdam Kurumu tarafından finansman desteği almanın ön şartıdır (*Annual Report and Impact Report 2018*, 2019).

2.5.2. Öğrenciler İçin İşler ve Tecrübelerim Uygulaması (Slovenya)

Slovenya'da 26 yaş altındaki öğrenciler için kısmi zamanlı çalışma teşvik edilmektedir. Bunu kolaylaştırmak için öğrenci işleri ayrı bir çalışma şekli olarak kabul

edilmiştir. Geçici ve duruma özgü olmak zorunda olan bu işlere sadece özel istihdam büroları aracılığıyla başvurulabilmekte ve 26 yaş altında öğrenci olmak şartı aranmaktadır. Özel istihdam büroları %2 oranında bir komisyon ile bu işlere aracılık etmektedir. Slovenya'da öğrencilerin öğrencilikten kaynaklanan burs, yurt gibi haklarından faydalanmaya devam etmeleri için sadece bu bürolar aracılığıyla bulunan işlerde çalışması gerekmektedir. Öğrenciler özel istihdam bürolarının siteleri üzerinden ilanları incelemekte, beğendikleri işe girmek için onay talep etmektedirler. Onay verilmeden işe başlanması hem işveren hem de öğrenci için ceza sebebidir. Bu hizmetin bir diğer önemli yanı öğrencilerin ücret alacaklarının aracı kurum tarafından garanti edilmesidir. Aracıların işverenle yaşanan bir anlaşmazlıkta arabulucu rolleri de bulunmaktadır. Uygulamada işveren kaç saat çalışıldığını sistem üzerinden iletir ve öğrenciye ücretini %15,5 emeklilik ve malullük primini keserek saatlik asgari ücret düzeyinden verir. İşverenlerin bu işleri tercih etmelerinde en önemli sebep 5,88 Euro olan saatlik asgari ücretin öğrenci işlerinde 4,50 Euro'ya düşmesidir. (*eUprava in english language - Providing temporary and occasional work for pupils and students*, t.y.) (*Frequently Asked Questions e-Student Service*, t.y.)

Öğrenciler İçin İşler, ayrıca otomatik olarak kişinin CV'sine detaylıca (işin süresi, anahtar ve ek beceriler, çalışılan süre) yansıtılmaktadır. Öğrenciler İçin İşler ve "Tecrübelerim" (Moje Ikušnje) adı altında işleyen bu program ILO tarafından da ödüllendirilmiştir. Öğrencilik esnasında informel olarak (iş sözleşmesi olmadığı için), çok kısa sürelerle çalışılan veya herhangi bir mesleki sözlükte ve standart dokümanında yer almayan işlerin ve bu işlerden elde edilen becerilerin belgelendirilmesini sağlayan bu yazılım sayesinde öğrenciler, hangi becerileri edindiklerini, hangi becerilerinin eksik olduğunu ve kariyer gelişiminde hangi yönlerini geliştirmeleri gerektiğini tespit edebilmektedirler. Bu yazılım ile öğrenciler, işverenlere sunmak üzere bu informel işlerini, ne kadar süre çalıştıklarını, hangi teknik ve soft becerileri geliştirdiklerini informel olarak beraber çalıştıkları kişi veya kurumlara onaylatabilmektedirler. Böylece öğrencinin işgücü piyasasına girişinde sıklıkla karşısına çıkan belgelendiremediği informel çalışmaları tecrübe olarak CV'sine eklenebilmekte ve işverenin takdirine sunulabilmektedir (*The ILO call for good practices on youth employment*, 2013:20) (*My experience e-Student Service*, t.y.).

2.5.3. Girişimci Becerileri Sertifikası (Avusturya)

Avusturya'da öğrencilere girişimcilik, iş kurma ve geliştirme üzerine sertifikalar ile sonuçlanan eğitimler verilmektedir. Sertifikalar bir sınav sonucu verilmektedir ve Avusturya'da iş kurmak için bu sertifikaların sonuncusu olan UP sertifikasına ihtiyaç duyulmaktadır. Sırasıyla alınması gereken A, B, C ve UP olmak üzere 4 modülden oluşmaktadır. A, B ve C modülleri 9. Sınıf sonrasında verilirken UP modülü 11. sınıf ve üzerinde -genelde lisans düzeyinde- verilmektedir. Bu eğitim, Girişimci Becerileri Sertifikası Semineri almış tüm öğretmenler tarafından veya yıllık olarak satın alınan online dersler aracılığıyla okullarda verilebilmektedir. Sınavlar da sınıf ortamında online yapılmaktadır. Bu programla girişimci olma potansiyeli olan tüm öğrencilerin işgücü piyasasına doğru şekilde uyum sağlaması; uzun vadede ise Avusturya'nın rekabet edebilirlik gücüne katkı sunması hedeflenmektedir (*FAQ for the entrepreneur driving license® - WKO.at*, t.y.).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ İÇİN UYGULANAN İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUM PROGRAMLARI

3.1. TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRENİME GENEL BAKIŞ

Ülkemizde 2000'li yılların başından itibaren yükseköğretim kurumlarının sayılarında ve çeşitliliğinde artışlar yaşanmış, öğrenme yöntemleri çeşitlendirilmiş, ulusal ve uluslararası işbirlikleri ve öğrenci hareketliliği desteklenmiştir. Yükseköğretime erişim ve yükseköğretim alanındaki okullaşma oranının artırılması, 2000'li yıllar öncesinde çözümlenmesi gereken en öncelikli konulardan biri iken özellikle 2003-2018 yılları arasında bu konuda sayısal açıdan çok önemli gelişmeler sağlanmış, yatay büyüme olarak adlandırılan büyük bir büyümeye şahit olunmuştur (YÖK, 2019).

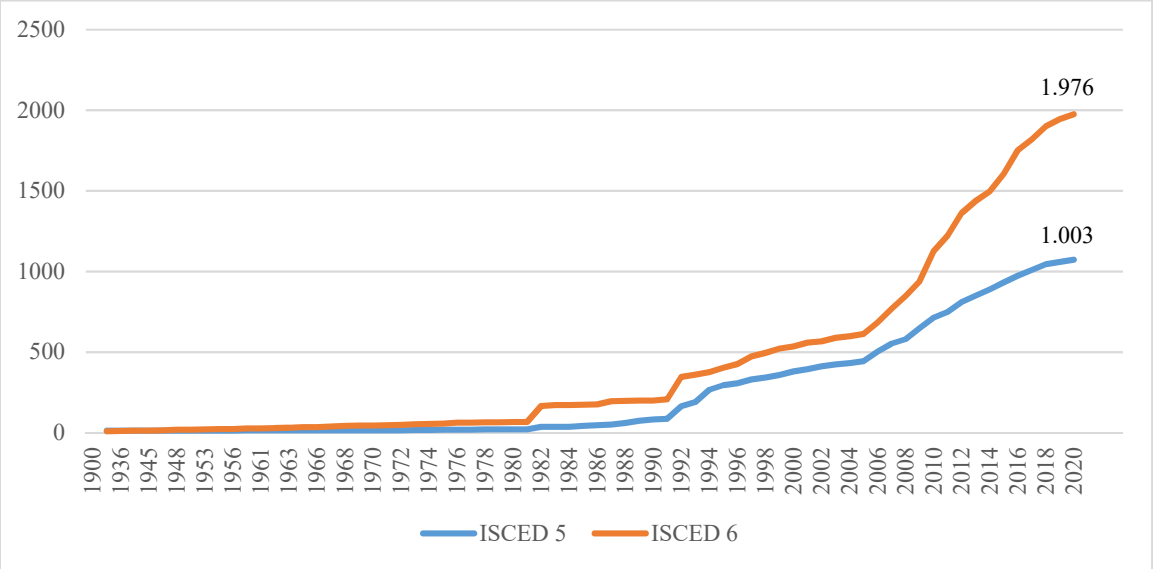
Tablo 13: Türkiye'deki Yükseköğretim Kurumu Sayıları

YIL	DEVLET	VAKIF	VAKIF MYO	TOPLAM
1984	27	1	-	28
1994	53	3	-	56
2004	53	24	-	77
2011	103	62	6	171
2012	103	65	8	176
2013	104	71	8	183
2014	104	72	8	184
2015	109	76	8	193
2016	111	63	7	181
2017	112	68	5	185
2018	129	72	5	206
2019	129	72	5	206
2020	129	74	4	207

(YÖK, 2019:11)

Yükseköğretim kurumu sayılarında yaşanan artışının yanında program sayısında da artış yaşanmıştır. 2020 itibarıyla ön lisans düzeyinde aktif olan program sayısı 1.003, lisans program sayısı ise 1.976'dır.

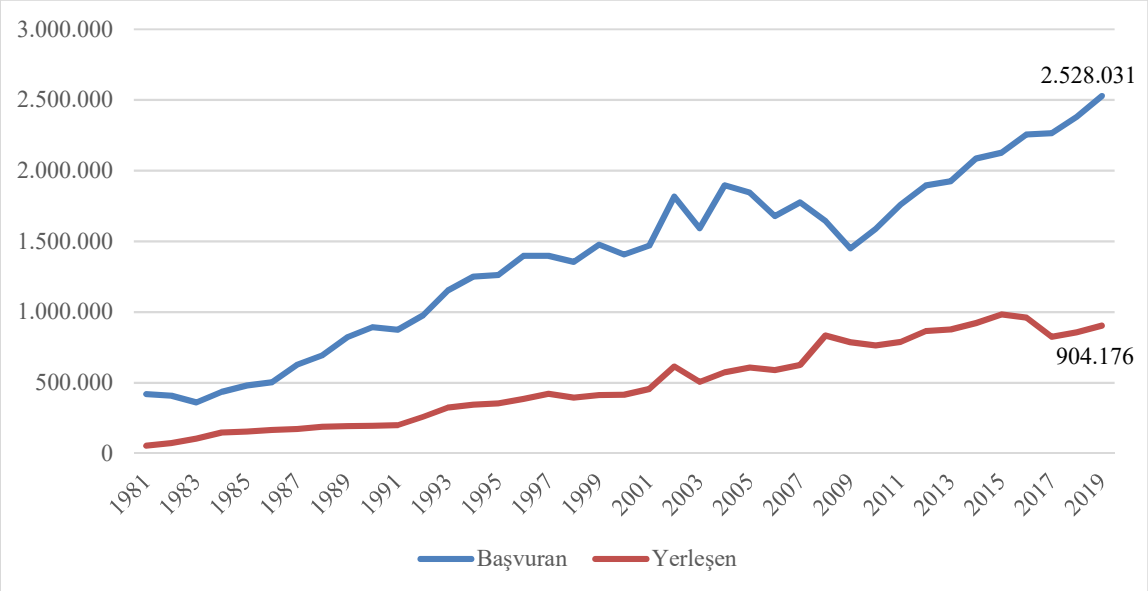
Şekil 9: Lisans (ISCED 6) ve Önlisans (ISCED 5) Program Sayılarındaki Değişim



(*Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*, 2020)

YÖK istatistiklerine göre ülkemizde bu programlara başvuranların ve yerleşenlerin sayıları her geçen yıl artmaktadır. 2019 yılında Yükseköğretim Kurumu Sınavına girenlerin sayısı 2.528.031 ve herhangi bir yükseköğretim programına yerleşenlerin sayısı 904.176 kişi olmuştur.

Şekil 10: Yıl Bazlı Üniversitelere Başvuran ve Yerleşen Sayıları



(*Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*, 2020)

2019-2020 öğretim döneminde açıköğretim hariç önlisans ve lisans programlarına kayıtlı öğrencilerin sayısı 3.425.192 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 14: 2019-2020 Dönemi Öğrenci Sayıları

TOPLAM						
	Yeni Kayıt			Toplam Öğrenci Sayısı		
	E	K	T	E	K	T
Genel Toplam	733.922	782.365	1.516.287	4.108.571	3.831.562	7.940.133
Önlisans+Lisans (Açık Öğ.Hariç)	414.114	416.584	830.698	1.806.208	1.618.984	3.425.192
Önlisans (Açık Öğ. Hariç)	169.840	155.355	325.195	553.300	429.686	982.986
Lisans (Açık Öğ. Hariç)	244.274	261.229	505.503	1.252.908	1.189.298	2.442.206
Açık Öğretim (Önlisans ve Lisans)	239.922	296.646	536.568	2.089.951	2.026.747	4.116.698
Yüksek Lisans	69.386	58.741	128.127	158.113	138.888	297.001
Doktora	10.500	10.394	20.894	54.299	46.943	101.242

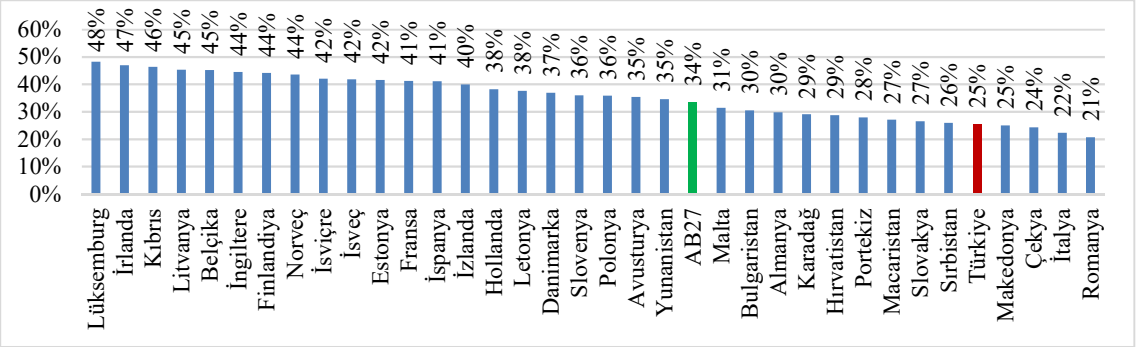
(*Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*, 2020)

Bu artışın altında yatan temel sebep, Bologna süreci için hazırlanan bir raporda şöyle ele alınmıştır:

"Yükseköğretim, bireylerin yeteneklerini geliştirmelerine ve en etkin biçimde kullanabilmelerine yardımcı olan kişisel gelişim imkânı sunar. Bu imkândan bireylerin azami ölçüde yararlanmalarını sağlamak, varsa bunu önleyen veya geciktiren engelleri ortadan kaldırmak vatandaşlarının mutluluğunu artırmayı amaçlayan etkin bir devletin önemli sorumlulukları arasında sayılmalıdır. Dolayısıyla yükseköğretim kurumları, imkânları ölçüsünde isteyen ve gereklerini taşıyan herkese yükseköğretim imkânı sunmalı ve mümkün olan en kısa sürede onlara vaat ettiği yeterlilikleri kazandırarak mezun etmelidir. Yükseköğretim alan herkesin, mezuniyetten sonra, eğitim aldığı alanda bir işte istihdam edilememesi yükseköğretim kurumlarının mezun sayılarını azaltarak çözebileceği bir sorun olarak düşünülmemelidir." (*Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma: 66 Soruda Bologna Süreci Uygulamaları*, 2010).

Üniversite sayılarında ve üniversite kontenjanlarında yaşanan artışa rağmen Türkiye'de 15-74 yaş arası işgücünün eğitim seviyesine bakıldığında, toplam işgücü içinde üniversite mezunlarının oranı AB ortalamasının gerisindedir.

Şekil 11: AB ve Türkiye'de Yükseköğretim Mezunu İşgücü Oranları



(*Eurostat - Data Explorer*, 2020.)

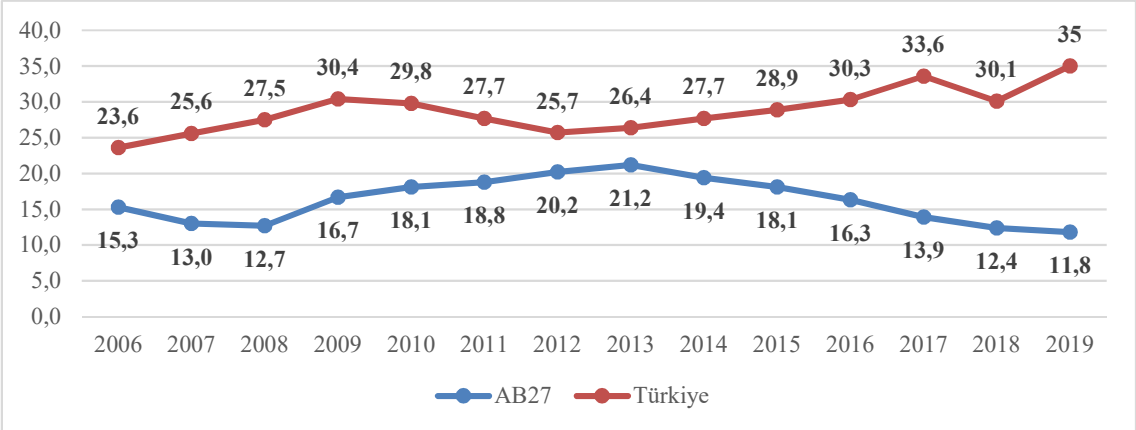
AB genelinde işgücü piyasasındaki her üç kişiden biri üniversite mezunu iken Türkiye'de bu durum her dört kişiden birine düşmektedir.

3.2. ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLERİN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMLARI

Üniversite mezunu gençlerde işsizlik sorununun çözümü için eğitimden iş yaşamına geçişin desteklenmesine yönelik öneriler sunulması bu tezin asıl amaçları arasındadır.

Ülkemizde yükseköğretim mezunu işsizlik oranları AB ülkelerine göre oldukça yüksektir. 2006'dan 2019'a kadar AB ve Türkiye'de üniversite mezunu genç işsizliğinin izlediği seyir aşağıda verilmiştir. 2019 yılı verilerine göre AB'de üniversite mezunu genç işsizlik oranı %11,8 iken; ülkemizde bu oran %35 olarak gerçekleşmiştir.

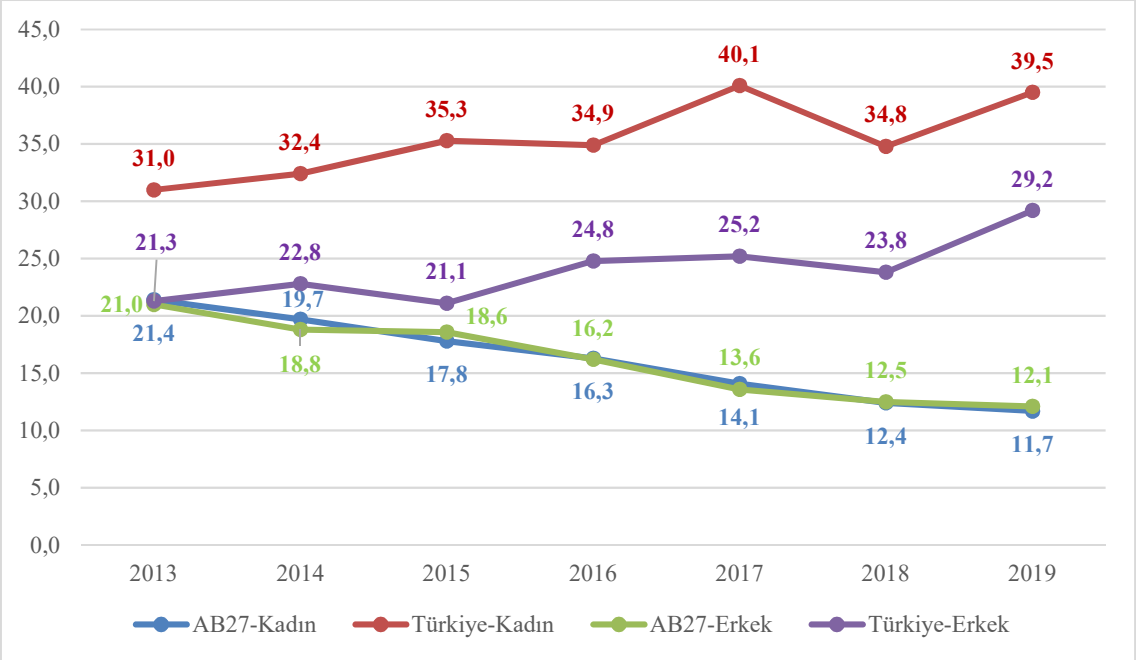
Şekil 12: AB27 ve Türkiye'de Yükseköğrenim Mezunu Genç (15-24 Yaş) İşsizlik Oranları



(*Eurostat - Data Explorer*, 2020.)

Ülkemizden farklı olarak, AB27'de üniversite mezunu gençlerde cinsiyet bazında işsizlik oranları açısından bir değişiklik olmadığı görülmektedir. 2008 küresel finans krizi sonrası, AB'de işsizlik oranlarının artması, üniversite mezunlarının işsizlik oranlarına da yansımıştır. 2013 yılında ülkemizde üniversite mezunu genç erkek işsizlik oranları ile AB27'de üniversite mezunu genç kadın ve erkek işsizlik oranları aynı seviyedeydi. Bununla birlikte, gelinen aşamada AB27'de bu oran hızla düşerken, ülkemizde artış eğilimi göstermiştir. Ayrıca ülkemizde üniversite mezunu genç kadın işsizliğinin yüksekliği bu alanda özel politikaların geliştirilmesini ve tedbirler alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Şekil 13: AB27 ve Türkiye'de Cinsiyet Bazlı Yükseköğrenim Mezunu Genç (15-24 Yaş) İşsizlik Oranları



(*Eurostat - Data Explorer*, 2020.)

Ülkemiz işgücü piyasasının genel görünümünden farklı şekilde üniversite mezunu genç kadın işgücü sayısı 2014'ten bu yana her dönem erkek işgücünün üzerindedir. Benzer şekilde 2015 yılından bu yana istihdamdaki üniversite mezunu genç kadınların sayısı da erkeklerden fazladır. Bu aşamada özellikle kız çocuklarının okullaşma oranlarındaki ve üniversite sayısındaki artışın kadın istihdamına olumlu şekilde yansıdığını söylemek mümkündür.

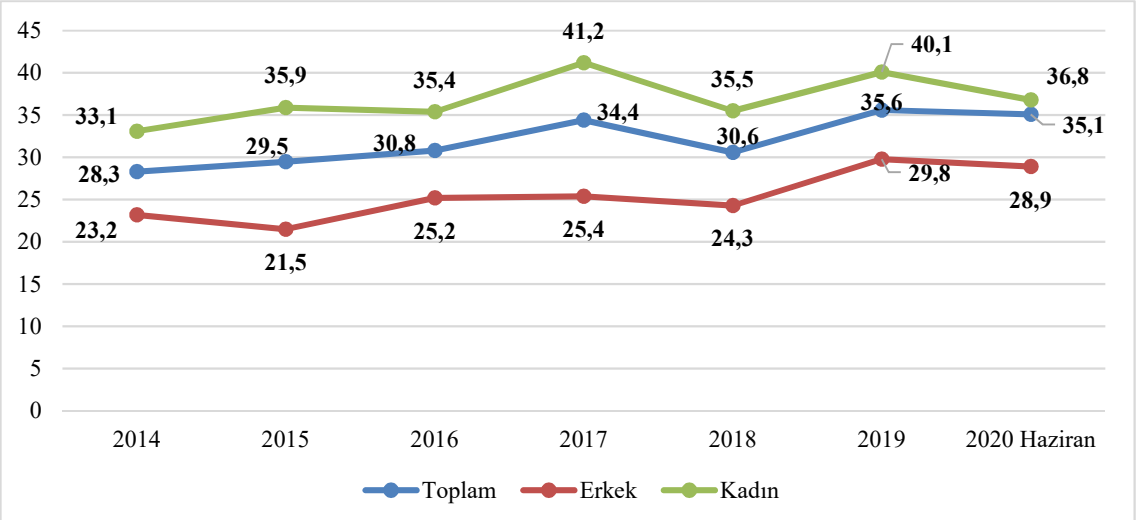
Tablo 14: TÜİK Üniversite Mezunu Gençlerin (15-24 Yaş) Cinsiyet Bazlı İşgücü Piyasasındaki Durumu

Kategori	2014	2018	2019	2020 Haziran
Erkek İşgücü (Bin)	337	406	433	363
Kadın İşgücü (Bin)	360	531	559	474
Erkek İstihdamı (Bin)	259	307	304	258
Kadın İstihdamı (Bin)	241	342	335	285
Erkek İşsiz (Bin)	78	99	129	105
Kadın İşsiz (Bin)	119	188	225	189
Erkek İKO (%)	77	80,3	82,6	70,1
Kadın İKO (%)	69,2	76	77,1	62,4
Erkek İstihdam O. (%)	59,1	60,8	58	49,9
Kadın İstihdam O. (%)	46,3	49,1	46,1	37,5
Erkek İşsizlik O. (%)	23,2	24,3	29,8	28,9
Kadın İşsizlik O. (%)	33,1	35,5	40,1	39,8

(TÜİK, 2020)

Bununla birlikte, ülkemizde kronik bir sorun haline gelmiş olan yüksek genç işsizlik oranları, üniversite mezunu gençler için de geçerlidir. 2019 yılı TÜİK verilerine göre ülkemizde 15-24 yaş arası gençlerde genel işsizlik oranı %25,4 iken üniversite mezunu gençlerde işsizlik oranı ise %35,6 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran üniversite mezunu genç kadınlar için %40,1 iken erkekler için ise %29,8'dir.

Şekil 14: Türkiye'de Cinsiyet Bazında Yükseköğrenim Mezunu Genç (15-24) İşsizlik Oranları



(TÜİK, 2020)

Ülkemizde üniversite mezunu genç kadınlarda işsizlik oranı 2019 yılında %40,1 olarak gerçekleşmiştir. Üniversite öğrencileri için işgücü piyasası uyum programlarında

bu gruba yönelik özel uygulamalar geliştirilmesi, kadınlarda yüksek eğitim oranlarının güçlü istihdam ve verimli bir çalışma hayatı ile sonuçlanmasına destek olacaktır.

İŞKUR'un 2020 yılı Ağustos ayı istatistiklerine göre Kuruma kayıtlı işsizlerin % 25'i yükseköğretim mezunudur. 2020 yılının ilk sekiz ayında İŞKUR tarafından 537 bin işe yerleşmeye aracılık edilmiş olup, işe yerleşenlerin %19'unu yükseköğretim mezunları oluşturmaktadır.

Aynı dönemde işbaşı eğitim programları ve mesleki eğitim kurslarından 61 bin 140 üniversite mezunu yararlandırılmıştır. Bu sayı kurs ve programlara katılanlar toplamının %22'sine karşılık gelmektedir. Özellikle üniversite mezunları işbaşı eğitim programlarına oldukça yüksek rağbet göstermiş ve 53 bin 567 kişilik bir katılım gerçekleşmiştir. 2020 yılında düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan her dört kişiden birinin üniversite mezunu olması işyeri temelli uygulamalara duyulan ihtiyacı ortaya koyması açısından son derece önemlidir.

3.3. YÜKSEKÖĞRETİMDE İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUMA YÖNELİK POLİTİKALAR

Ülkeler, kendi yükseköğretim sistemlerini karşılaştırmak, benzer sorunlara ortak çözümler üretmek üzere bölgesel iş birlikleri oluşturmaya başlamışlardır. Bunlardan en kapsamlısı, Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya'nın ekonomik gelişimiyle rekabet etmek amacıyla Avrupa bölgesinde ortak bir faaliyet alanı oluşturmak üzere başlatılan Bologna Süreci'dir. Üye ülkelerde karşılaştırılabilir, rekabetçi ve şeffaf bir yükseköğretim alanı oluşturmak hedefiyle ortaya çıkan Bologna Süreci'nde ülkelerin uygulamalarına bağlı olarak, belirlenen hedefler de ihtiyaçlar çerçevesinde geliştirilmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hedefler takip edilmekte, bu alanlarda önemli çıktılar elde edilmektedir (*Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma: 66 Soruda Bologna Süreci Uygulamaları*, 2010):

- Kolay anlaşılabilir ve karşılaştırılabilir bir akademik derece sistemi
    - 3'lü düzey sistemine sahip yükseköğretim sistemi
    - Düzeyler arası geçişin tanımlanması
    - Yükseköğretimde Ulusal Yeterlilikler Çerçevesinin oluşturulması
- Kalite güvencesi
    - Avrupa ile uyumlu ulusal kalite güvence sisteminin kurulması

    - Öğrencinin yükseköğretimde karar alma süreçlerine katılması
    - Ulusal kalite güvence faaliyetlerine uluslararası katılımın temin edilmesi
- Diplomaların ve öğrenim sürelerinin tanınması
    - Üye ülkelerde Diploma Eki (Diploma Supplement) uygulamasına geçilmesi
    - Avrupa Kredi Transfer ve Biriktirme Sisteminin (AKTS) tüm üye ülkelerde hayata geçirilmesi
    - Sözleşmeye dâhil ülkelerde diploma ve derecelerin tanınması için gerekli düzenlemelerin yapılması
- Hayat boyu öğrenme
    - Okul dışı öğrenmelere dayalı yeterliliklerin tanınmasına yönelik düzenlemeler yapılması
    - Formel ve informel yollarla elde edilen yeterliliklerin ölçülmesi ve belgelenmesi
- Ortak dereceler
    - Ülkeler arasında yükseköğretim alanında ortak derece ve diploma programlarının oluşturulması ve bunların karşılıklı olarak tanınması

Bologna sürecinin üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliklerine katkı sağlayan yönleri şöyle özetlenebilir (*Yükseköğretimde Uluslararasılaşmanın Diğer Boyutları | Eurydice*, t.y.):

11 Mart 2005 tarihli YÖK Genel Kurul kararı ile Diploma Eki ve Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) uygulaması, 2005-2006 eğitim-öğretim yılı sonundan itibaren, tüm yükseköğretim kurumları için zorunlu bir uygulama haline getirilmiştir. AKTS, hareketlilik ve akademik tanınırlığı kolaylaştırdığından öğrencilerin yurt dışı hareketliliğini daha cazip hale getirmekte, dolayısıyla istihdam edilebilirliğine katkıda bulunmaktadır. 2011 yılında çıkarılan 6111 sayılı Kanun ile mevcut ders ve kredi sistemleri yeniden düzenlenerek Bologna sürecine uygun AKTS temelli kredi sistemi uygulanmasına geçilmiştir. AKTS Etiketi ise lisans ve yüksek lisans programlarında AKTS'yi doğru ve eksiksiz uygulayan üniversitelere, Avrupa Komisyonu tarafından verilen ödüllendirici bir belgedir. Türkiye'deki 31 yükseköğretim kurumu AKTS Etiketi ile ödüllendirilmiştir.

Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu ve UNESCO-CEPES tarafından geliştirilen Diploma Eki, alınan derecenin rahatça anlaşılabilmesi için yükseköğretim kurumları tarafından diplomaya ek olarak verilen bir belgedir. Diploma ile birlikte, öğrenci talep etmeksizin ücretsiz sunulması gerekmekte ve tıpkı diploma gibi yalnızca bir kez, tek nüsha olarak düzenlenerek mezunlara verilmektedir. Diploma Eki Etiketi ise; Diplomaların Avrupa Birliği düzeyinde kabul gördüğünü ve Avrupa Birliği kapsamındaki üniversitelerin diplomalarıyla eşdeğer kabul edileceğini ifade eden bir "mükemmellik belgesi"dir. Diploma Eki Etiketi'ne sahip üniversitenin verdiği diploma ve dereceler Avrupa Birliği ülkeleri tarafından tanınmaktadır. Türkiye'de 77 yükseköğretim kurumu Diploma Eki Etiketi almıştır.

2015'te yürürlüğe giren Yükseköğretim Kalite Güvencesi Yönetmeliği ile Avrupa düzeyinde tespit edilen ilke ve esaslara tam uyumlu kalite değerlendirme ve geliştirme sistemlerinin kurulması amaçlanmıştır. Sonrasında 2017'de Yükseköğretim Kalite Kurulu (YÖKAK) kurulmuştur. Böylece iş dünyasının, mezunların yeterlilikleri ile ilgili memnuniyet oranı (% olarak) ve işe yerleşmiş mezun sayısı gibi göstergeler dış ve iç değerlendirmelerle denetlenmeye başlanmıştır. Ancak henüz bu göstergeler net olarak ölçülebilmiş değildir (*Yükseköğretim Kalite Kurulu*, t.y.).

Bologna süreci kapsamında YÖK'ün sunmuş olduğu raporlarda üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik verilmiş cevaplar incelenmiştir (*National Report regarding the Bologna Process implementation 2012-2015*, 2015). Rapora verilen cevaplar üzerinden aşağıdaki tespitleri yapmak mümkündür;

- Milli Eğitim Bakanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı YÖK'ü düzenli olarak sektörlerin işgücü ihtiyacı hakkında bilgilendirmektedir.
- YÖK Genel Kurulu, yeni bölüm açılması taleplerinde üniversitelerden işgücü piyasası ve bu bölümden mezun olanların istihdam edilebilirlikleri raporu istemektedir. Ancak raporun bağlayıcılığı bulunmadığı gibi 21 kişiden oluşan kurulda işvereni veya işgücü piyasasını temsil edecek kimse bulunmamaktadır.
- *"Müfredat hazırlanırken işverenler bu sürece dâhil olmak zorundadır"* şeklinde cevap verilmiştir. Ancak bunun ilgili sektörlerin hazırladıkları raporların dikkate alınması şeklinde sınırlı olduğu anlaşılmıştır. TOBB

ETÜ gibi doğrudan işverenler tarafından kurulan üniversiteler dışında müfredatın belirlenmesinde işverenlerin aktif katılımı tespit edilememiştir.

- Üniversite-özel sektör işbirliği kamu finansmanı ile sağlanmaktadır. 4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu ve 5746 Sayılı Ar-Ge ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunu kapsamında bu iş birliği gümrük vergisi, gelir vergisi ve prim teşvikleri ile desteklenmektedir.
- Yüksek öğretim programlarının istihdam edilebilirliğe ilişkin göstergelerinin YÖK tarafından henüz ciddi bir şekilde ele alınmadığı görülmektedir. Bu sebeple İngiltere'de olduğu gibi herhangi bir finansman kaynağına etkisi de bulunmamaktadır. Finansman kaynağı ile kastedilen belli bir performansın üzerine çıkıldığında harç miktarının üniversite lehine farklılaştırılması olabileceği gibi merkezi bir kaynaktan teşvik ile ödüllendirilmek de olabilir.
- Mezun öğrencilerin takibine ilişkin bir izleme programı bulunmamaktadır. İzleme programı olmadığı için bu durum yeni programların açılışında göz önünde bulundurulan bir unsur haline de gelmemiştir.

Ayrıca YÖK Kanununa eklenen bir fıkra[3] ile organize sanayi bölgelerine kurulan meslek yüksekokulları için öğrenci başına bir kereliğine 7.000 TL destek sağlanmaktadır (*2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu Madde 46 l bendi*, 2017). 2017 itibarıyla bu destek kapsamında 7 MYO'ya 6.591 öğrenci için 46.137.000 TL kaynak aktarılmıştır. Organize Sanayi Bölgelerinde kurulan meslek yüksekokullarına verilen desteğin devamına performans kriterleri çerçevesinde karar verilmektedir. Eğitim desteği verilen programların performans değerlendirmesi, "mezunların istihdam oranı, iş yeri eğitimi yapılan işletmelerin memnuniyet oranı ve sektörü geliştirmeye yönelik yürütülen proje sayısı gibi özellikle uygulamalı eğitimi ve istihdamı artırmaya yönelik yapılan çalışmalar" gibi kriterler dikkate alınarak yapılmaktadır (*YÖK'ten Sanayide Eğitim Desteği*, t.y.).

[3] "Organize sanayi bölgelerinde kurulan meslek yüksekokulları için öğrenci başına ilgili yükseköğretim kurumlarına, Yükseköğretim Kurulu bütçesine bu amaçla tahsis edilen ödenekten eğitim desteği yapılabilir. Eğitim desteğinin tutarı ve kullanımı ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığının uygun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir."

3.3.1. Üst Politika Belgelerinde Yükseköğretim ve Üniversite Öğrencileri

2019-2023 dönemini kapsayan 11. Kalkınma Planında bir önceki plan döneminde yükseköğretimde erişim ve altyapı ihtiyaçlarının karşılanmasında önemli ilerleme kaydedildiğine; öte yandan, yükseköğretim kontenjanlarının arz-talep dengesi ve eğitim-istihdam bağlantısını dikkate alarak belirlenmesi, yükseköğretim sisteminin uluslararası rekabet gücünün artırılması ve hesap verebilirliğinin güçlendirilmesi ihtiyacının sürdüğüne vurgu yapılmıştır (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019:22).

Yukarıda da ifade edildiği gibi ülkemizde yükseköğretime dair politikalarda niceliğe dair göstergelerde önemli mesafeler alınmış olmakla birlikte; eğitimin niteliği, istihdam ve üretim ile bağının güçlendirilmesi konusundaki çalışmalara ağırlık verilmesi büyük bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Yükselen ekonomiler arasında yer alan ülkemizdeki yüksek büyüme performanslarının sürdürülebilir olması için yetişmiş insan gücünün toplumsal-ekonomik fayda sağlayacak uygulama alanlarına aktarılması ve aynı zamanda bu sürece nitelik ve kalitenin de eşlik etmesi gereklidir (YÖK, 2019).

Bu ihtiyaçlardan hareketle 11.Kalkınma Planında, üniversite-sanayi iş birliğinin artırılması, üniversite programlarının işgücü piyasasının talepleri ve teknolojik gelişmelerle daha uyumlu hale getirilmesinin yanı sıra özellikle yüksek lisans ve doktora mezunlarının ARGE çalışmalarının teşvik edilmesine yönelik çok sayıda eylem bulunmaktadır; dolayısıyla yükseköğretim açısından plan esas olarak eğitimin içeriği ve yapısının dönüştürülmesi ve mezun odaklıdır. Her ne kadar bu hedefler üniversite öğrencilerinin istihdam edilebilirliğine doğrudan katkı sağlayacak olsa da üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına uyumunu desteklemeye yönelik tedbirler kısıtlı sayıdadır. Kısıtlı sayıda olan bu tedbirlere Rekabetçi Üretim ve Verimlilik ile Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum başlıkları altında yer verilmiştir. Plan kapsamında üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına uyumunu destekleyen eylemler şu şekildedir:

- Mevcut stajyer destekleri etkinleştirilerek mesleki eğitimde öğrencilerin üretim tesislerinde yarı zamanlı çalışmasını teminen belirli bir ölçeğin üzerindeki firmaların stajyer çalıştırması desteklenecektir.

- Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına geçişlerinin sağlanmasını teminen başta ortak projeler olmak üzere üniversite-özel sektör iş birliklerinin yürütülmesi geliştirilecektir.
- Staj, girişimcilik ve işbaşı eğitim programlarının etkinleştirilmesi yoluyla gençlerin işe geçişleri kolaylaştırılacaktır.
- Nitelikli işgücüne yönelik kariyer merkezleri artırılacak ve bu merkezlerde rehberlik faaliyetleri etkinleştirilecektir.
- Gençlerin iş arama becerilerini geliştirmek ve çalışma hayatına uyumunu sağlamak için bilinçlendirme faaliyetleri yürütülecektir.

Yukarıda sıralanan eylemler incelendiğinde İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile aktif işgücü programlarına önümüzdeki dönemde duyulan ihtiyacın artacağı görülmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisinin (2014-2023) dört ana ekseninden biri eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesidir. Bu kapsamda 2018'den itibaren düzenli olarak mezunlara ilişkin istihdam izleme araştırmaları yapılması hedefine yer verilmiştir. Strateji kapsamında oluşturulan 2017-2019 dönemine ait eylem planında ise;

- Beceri eğitimi ve staj yaptıran iş yerlerinin kayıt altına alınarak izlenmesinin sağlanacağı,
- İŞKUR'un yükseköğretim mezunlarına yönelik faaliyetlerini çeşitlendireceği,
- Üniversitelerin kariyer merkezlerinin yaygınlaştırılarak öğrencilere iş arama ve bulma teknikleri konusundaki rehberlik faaliyetlerin artırılacağı,
- Yükseköğrenim mezunlarına ilişkin düzenli olarak istihdam izleme araştırmaları yapılacağı,
- Yükseköğrenim mezunlarının İŞKUR'a kayıt olmalarının sağlanacağı,
- Teknoloji Kuluçka Merkezlerinin kurulmasının destekleneceği,

ifadelerine yer verilmiştir.

3.4. ÜLKEMİZDE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUMUNU DESTEKLEYEN UYGULAMALAR

3.4.1. Staj Programları

Staj, kariyer.net isimli özel istihdam bürosunun internet sitesinde eğitim öğretim süreci boyunca öğrenilen bilgi ve teoriyi, profesyonel bir ortamda pratik uygulamaya çevirebilecek deneysel öğrenme yolu (*Stajyer Nedir? Ne İş Yapar? | Kariyer.net*, t.y.); 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda ise Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma olarak tanımlanmıştır. Staj, okulda alınan eğitimin tamamlayıcı bir unsurudur ve çalışmaya değil öğrenmeye karşılık gelir.

Sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün karşılanması, eğitimde etkinlik ve istenilen iyi sonucun alınmasının temel ölçütü işgücü piyasası ile okul arasında uyum ve amaç birliğidir. Bu uyum ve amaç kapsamında başta mesleki ve teknik alanda eğitim gören öğrenciler olmak üzere tüm öğrencilerin, eğitim süresince edinilen kazanımları, gerçek yaşamda kullanma ve deneme, başka bir ifade ile edindiği bilgileri, yaparak-yaşayarak davranışa dönüştürmesi gerekmektedir. Bu bağlamda eğitim süresince öğrenciler için en etkili yöntem, mesleği ile ilgili yapacağı staj eğitimidir (Tektas ve diğerleri, 2016:311).

Staj uygulamasının öğrencilere sağlayacağı avantajlar şu şekilde sıralanabilir:

- İş hayatına uyum ve çalışma disiplini edinme,
- Teorik bilgileri uygulamaya aktarma ve işi iş başında öğrenme,
- Uygulamada edindiği pratik bilgilerle akademik bilgilerini geliştirme,
- İşe ve sektörlere ilişkin daha gerçekçi ve somut planlamalar yapma,
- Takım çalışması, zaman yönetimi vb. şeklinde beceriler edinme,
- İş hayatı ve mesleğiyle ilgili network oluşturma.

Staj, öğrenci, işveren ve devlet ayağından oluşan üç aktörlü bir yapıdır. Staj sadece öğrencinin iş pratiği edinmesine katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda işverenin

ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü kendi iş ortamı ve kültürüne göre yetiştirme imkânı da sağlar. İşverenler açısından tecrübeli işgücünü yetiştirmek, tecrübeli işgücünü transfer etmekten daha az maliyetli bir süreçtir. Bu nedenle özellikle Avrupa ülkelerinde işverenler, işletmelerde eğitimin çok önemli bir parçasıdır. Ülkemizde stajyerler zaman zaman işverenler tarafından tabi oldukları mevzuatlar açısından normal statüde çalışanlara kıyasla daha güvencesiz ve ucuz işgücü olarak değerlendirilebilmekte; fazla çalışmanın muhatabı olabilmekte yahut vasıfsız işlerde değerlendirilmek suretiyle hiçbir mesleki vasıf kazanamama sorunu yaşayabilmektedir. Bu durum öğrencilerin işten soğumasına, gerekli becerileri edinmede zorluk yaşamasına yol açabilmektedir. Bu açıdan ülkemizde staj imkânlarının nicelik olarak desteklenmesinin yanı sıra staj uygulamalarının nitelik olarak geliştirilmesinin kamu politikaları ile desteklenmesi ve alana ilişkin denetimlerin güçlendirilmesi de son derece önemlidir.

3.4.1.1. Zorunlu Stajlar ve Gönüllü Stajların Karşılaştırılması

Ülkemizde staj, başta meslek yüksekokulları olmak üzere üniversite düzeyindeki belirli bölümlerde eğitim alanlar öğrenciler açısından zorunlu bir uygulamadır, yani mezuniyet açısından tamamlanması gereken bir süreçtir.

Bunun yanı sıra staj zorunluluğu bulunmayan bölümlerde eğitim alan öğrencilerin de isteğe bağlı olarak gönüllü staj yapmaları mümkündür. Gönüllü staj, okulu tarafından stajı uygun görülüp sosyal güvenlik priminin üniversite tarafından karşılanması ile üniversitenin süreçte hiçbir dahlinin olmadığı, öğrenci ile işverenin anlaşması şeklinde ikiye ayrılır. Zorunlu ve gönüllü staj uygulamasının ücret ve sosyal güvenlik yükümlülükleri açısından birtakım farklılıkları bulunmakta olup, bu farklar aşağıdaki tabloda sıralanmıştır:

Tablo 14: Ülkemizdeki Zorunlu ve Gönüllü Staj Uygulamasının Karşılaştırılması[4]

Konu	Zorunlu Staj	Gönüllü Staj
Hedef Kitlesi	Mezuniyet şartı olarak eğitimin belirli bir döneminde mevzuatla ya da okul tarafından belirlenen süre kadar staj yapma zorunluluğu olan bölümlerde okuyan öğrenciler	• Mezuniyet, bölüm, sınıf ve süre şartı olmaksızın İş Kanunu'nda belirlenen yaş vb. şartları ihlal etmeyecek şekilde sadece iş tecrübesi kazanmak için isteğe bağlı

[4] Bölümlerin/mesleklerin kendi mevzuatlarından kaynaklanan şartlara göre mali haklarda değişiklikler söz konusu olabilir. Yukarıda tablo başta 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu olmak üzere genel mevzuat kapsamında hazırlanmıştır.

Konu	Zorunlu Staj	Gönüllü Staj
		olarak staj yapmak isteyen tüm öğrenciler ile, • Zorunlu olmadığı halde stajı üniversite tarafından uygun görülenler
Ücreti	• 3308 sayılı Kanun kapsamındaki stajyer için asgari ücretin net tutarının 20 ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde %30'undan, 20'den az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde %15'inden az olmayacak şekilde sözleşme ile belirlenen tutar, • 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki fen ve mühendislik fakültesi öğrencisi stajyerler için asgari ücretin net tutarının %35'i.	• Staj ilişkisi üniversitenin dahli olmadan işveren ile öğrenci arasında tesis edilmişse asgari ücretin altında olmamak üzere işveren tarafından belirlenen tutar, • Staj, zorunlu olmamakla birlikte üniversite tarafından uygun bulunmuş ve primi okul tarafından karşılanıyorsa tarafların anlaşması ve rızasına göre ücretsiz de olabilir.
Ücrete Devlet Katkısı	• 3308 sayılı Kanun kapsamındaki stajyerler için ödenebilecek en az ücretin 20'den az çalışanı olan işletmeler için 2/3'ü, 20 ve üzerinde çalışanı olan işletmeler için 1/3'ü 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında karşılanır. • 1/1/2023'e kadar Devlet yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde fen ve mühendislik bilimleriyle sınırlı olmak üzere, öğrencilerin öğrenimlerinin son yılında uygulamalı eğitimleri süresince öğrencilere asgari ücretin net tutarının %35'i 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında karşılanır.	Yok
Sosyal Güvencesi	%1 iş kazası ve meslek hastalığı primi, anne-babasının sağlık sigortasından yararlanamıyorsa vb. %5 genel sağlık sigortası olmak üzere %6 oranında primi yatırılır.	• Üniversiteden bağımsız olarak yapılan stajlar için stajyerler işçi statüsündeki çalışanlar gibi uzun vadeli sigortalılıkları da dahil olmak üzere işveren tarafından tam sigortalılıkları yapılır. • Primi üniversite tarafından karşılananların ise %1 iş kazası ve meslek hastalığı; anne-babasının sağlık sigortasından yararlanamıyorsa %5 genel sağlık

Konu	Zorunlu Staj	Gönüllü Staj
		sigortası olmak üzere %6 oranında primi yatırılır.
Sigorta Bildirim Yükümlüsü	Okul/Üniversite	• Üniversiteden bağımsız olan stajlar için işveren, • Stajı okulu tarafından uygun bulunanlar için üniversite.
İş Sağlığı ve Güvenliği	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında normal statüde çalışanlarla aynı hak ve yükümlülüklere tabidirler.	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında normal statüde çalışanlarla aynı hak ve yükümlülüklere tabidirler.
İş Yeri Yükümlülüğü	10 ve daha fazla sayıda çalışanı bulunan işletmeler çalışan sayısının en az %5'i kadar öğrenciyi işletmede beceri eğitimi, tamamlayıcı eğitim veya staj kapsamında değerlendirmek zorundadır.	Çalışan sayısına bakılmaksızın tüm işletmeler gönüllü stajyer çalıştırabilir.
Mezuniyete/ Transkripte Etkisi	Bazı okullarda transkripte puan olarak yansıtılmakla birlikte genellikle geçti/kaldı şeklinde kodlanır. Mezuniyet şartıdır.	Mezuniyet şartı değildir, staj başarısı transkripte yansımaz.

(*3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu*),(*Staj hakkında bilinmesi gereken her şey | NTV*, t.y.)

Zorunlu staj uygulaması devlet tarafından iki önemli teşvik aracılığıyla sübvanse edilmektedir:

3.4.1.2. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu Kapsamında MEB'in Staj Programı ve Bu Programa İŞKUR Tarafından Sağlanan Destek

3308 sayılı Kanun kapsamında ülkemizde on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi, mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumu öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırır. Mesleki eğitim kapsamına alınıp alınmadığına bakılmaksızın ondan az personel çalıştıran işletmeler de mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerine beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırabilirler. Kanun kapsamında on ve daha fazla personel çalıştıran işletme listesi, Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince her yıl şubat ayı içerisinde İl Millî Eğitim Müdürlüklerine ve o ildeki yükseköğretim kurumlarına bildirilir. İşletmelerdeki personel sayısının tespitinde her yılın ocak ayı, yaz mevsiminde faaliyet

gösteren işletmelerde temmuz ayı esas alınır. Beceri eğitimi uygulamasına da öğretim yılı başında başlanır. On ve daha fazla personel çalıştıran ve MEB tarafından işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay asgari ücretin net tutarının 1/3'ü nispetinde, yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde 2/3'ü nispetinde mesleki eğitime katılma payı olarak Saymanlık hesabına para yatırmakla yükümlüdürler. Mesleki eğitim şartlarına sahip olan işletmelere öğrenci gönderilememesi halinde bu işletmeler katılma payı ödemezler.

Aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; 20 ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde %30'undan, 20'den az personel çalıştıran işyerlerinde %15'inden, aday çırak ve çırağa asgari ücretin %30'undan aşağı ücret ödenemez.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılan değişikle 2017 yılından bu yana aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere ödenebilecek en az ücretin; 20'den az personel çalıştıran işletmeler için üçte ikisi, 20 ve üzerinde personel çalıştıran işletmeler için üçte biri devlet katkısı olarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan işbaşı eğitim programı ile aynı bütçe kaleminden finanse edilmektedir[5].

16.08.2018 tarih ve 30511 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 42 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararının 1'inci maddesi gereğince Devlet katkısı olarak ödenmesine

[5] "2016-2017 eğitim ve öğretim yılı sonuna kadar uygulanmak üzere aday çırak ve çıraklar ile 18 inci madde hükümleri uyarınca işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere, 25 inci maddenin birinci fıkrası kapsamında yapılacak ödemeler asgari ücretin net tutarının yüzde otuzundan az olamaz. Ödenebilecek en az ücretin; yirmiden az personel çalıştıran işletmeler için üçte ikisi, yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işletmeler için üçte biri, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendinin (h) alt bendi için ayrılan tutardan Devlet katkısı olarak ödenir. Bu kapsamda yapılacak ödemeleri beş eğitim ve öğretim yılına kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. Staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencileri ile öğretim programı gereği staj yapmak zorunda olmayan yükseköğretim öğrencilerinin yaptıkları stajlar bu fıkra hükmü kapsamı dışındadır. Kamu kurum ve kuruluşlarına Devlet katkısı ödenmez.(1) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık ve Türkiye İş Kurumu tarafından belirlenir" (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu Geçici Madde 12, 2016).

ilişkin süre, 2018-2019 eğitim öğretim yılından itibaren üç eğitim ve öğretim yılı uzatılmıştır.

Bu kapsamda olan öğrenciler için 2020 yılında aylık 210,40 TL ile 420,79 TL arasında destek sağlanmaktadır. Asgari ücret üzerinden belirlenen destek tutarı hesaplanırken staj yapılan işyerindeki çalışan sayısı göz önünde bulundurulmaktadır. Yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde asgari ücretin net tutarının yüzde otuzu; yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde asgari ücretin yüzde on beşi tutarında İşsizlik Sigortası Fonundan destek sağlanmaktadır.

3.4.1.3. Yükseköğretimden Endüstriye Nitelikli İnsan Gücü Projesi

YÖK tarafından Yükseköğretimden Endüstriye Nitelikli İnsan Gücü Projesi olarak adlandırılan uygulama ile belirli bölümlerde eğitim alan öğrencilere son senelerinde bir yarıyılla sınırlı olmak üzere aylık net asgari ücretin %35'i tutarında ücret desteği sağlanmaktadır.

2574 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'na 2017 yılında eklenen Geçici 74'üncü madde[6] ile Devlet üniversitelerinin fen ve mühendislik fakültelerindeki öğrencilerin öğrenimlerinin son yılında bir yarıyıl özel sektör işletmelerinde, teknoparklarda, araştırma altyapılarında, Ar-Ge merkezlerinde ya da sanayi kuruluşlarında yapacakları zorunlu stajları için İşsizlik Sigortası Fonundan destek sağlanmaktadır. Sanayi eğitimi desteği alacak olan üniversite, bölüm ve öğrencilerin seçimi ve desteklenmesine dair şartlar YÖK tarafından üniversitelere bildirilmektedir. Bu şartlardan en önemlisi "sanayi eğitimi desteği alacak olan öğrencinin bir dönem boyunca kesintisiz sanayide eğitim görme taahhüdünün verilmesi, endüstriyel kuruluşun belirlenmesi ve öğrencilerin sanayi

[6] Yükseköğretim Kurulu, 1/1/2023 tarihine kadar Devlet yükseköğretim kurumlarının lisans düzeyinde fen ve mühendislik bilimleriyle sınırlı olmak üzere, öğrencilerin öğrenimlerinin son yılında bir yarıyılı özel sektör işletmelerinde, teknoparklarda, araştırma altyapılarında, Ar-Ge merkezlerinde ya da sanayi kuruluşlarında uygulamalı eğitimle tamamlamalarını zorunlu kılmaya, uygulamalı eğitimin zorunlu kılınacağı bölümleri belirli yükseköğretim kurumlarıyla ve/veya belirli fakülte ya da bölüm ve programlarla sınırlı tutmaya yetkilidir.

Uygulamalı eğitimleri süresince öğrencilere asgari ücretin net tutarının %35'i ücret olarak ödenir.

Uygulamalı eğitim ücretlerini karşılamak üzere ihtiyaç duyulan kaynak, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendinin (h) alt bendi için ayrılan tutardan Yükseköğretim Kurulu hesabına ödenen ve Yükseköğretim Kurulu bütçesine gelir ve ödenek kaydedilerek ilgili yükseköğretim kurumlarına aktarılmak suretiyle karşılanır. Aktarılan bu tutar, yükseköğretim kurumları bütçesine gelir ve ödenek kaydedilmek suretiyle öğrencilerin hesabına ödenir.

eğitiminde elde edecekleri mesleki becerilerin nesnel olarak belirlenmesidir (*YÖK YÖK'ten Sanayide Eğitim Desteği*, t.y.).

Uygulamalı eğitimleri süresince öğrencilere asgari ücretin net tutarının %35'ine karşılık gelen 736,39 TL tutarında aylık ödeme YÖK tarafından yapılır. İŞKUR tarafından YÖK bütçesine ödeme yapılacak kaynak aktarılır.

3.4.2. Üniversite Kariyer Merkezleri

Üniversitelerde kariyer merkezleri, öğrencilerin çeşitli iş becerileri kazanması, anahtar yetkinliklerini arttırması, bireysel farkındalık kazanması, staj ve kısmi zamanlı çalışma olarak iş dünyası ilişkilerine ilk adımı atması için eğitim temelli organizasyonlar düzenleyen akademik olmayan birimlerdir (*Kariyer Merkezi meselesi - İndigo Dergisi*, t.y.).

Öğrenciler kariyer merkezlerine, iş arama stratejilerini öğrenmek, özgeçmiş hazırlamak, mülakat stratejilerini bilmek, kariyer kararı vermek veya değiştirmek için başvurmaktadırlar (Zeren ve diğerleri, 2017:560).

Amerika Birleşik Devletleri'nde kariyer merkezi faaliyetlerinde ilk önce "işe yerleştirme" yaklaşımı, daha sonra "planlama" yaklaşımı ve son olarak "ağ" yaklaşımı benimsenmiştir. Bu yaklaşımlara göre kariyer merkezi faaliyetlerinin odak noktasını sırasıyla; öğrencilerin mezuniyetlerinden sonra bir işe yerleştirilmesi, öğrencilere iş arama becerilerinin öğretilmesi/ öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardım edilmesi ve işverenlerle öğrencileri bir araya getirecek kariyer günleri, mezun buluşmaları gibi etkinliklerin düzenlenmesi oluşturmuştur (Özden, 2015:154).

Türkiye'de kariyer merkezlerinin ilk görünümü Ortadoğu Teknik Üniversitesi tarafından 1980 yılında kurulan "Mezunlara İş Bulma Bürosu"dur. Bu büro 1996 yılında yeniden yapılandırılarak "Kariyer Planlama Merkezi" adını almıştır. 1988 yılında Kariyer Merkezini ilk kuran üniversite ise, Bilkent Üniversitesi olmuştur (Özden, 2015:154). 2000'li yıllardan itibaren Yükseköğretim Kanununun ilgili maddesi uyarınca uygulama ve araştırma merkezi statüsünde kurulup, sayıları hızla artmıştır (Karaaslan, 2017:10). Gelinen aşamada ise tüm üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulması kamu politikası haline gelmiştir ve teşvik edilmektedir.

Türkiye'deki Kariyer Merkezlerinin görevleri incelendiğinde tıpkı ABD'deki bir dönüşüm süreci içinde oldukları görülmektedir. Bu kapsamda merkezler öğrencilere doğrudan staj veya iş imkânı sunma yaklaşımı yerine bu imkânlara erişimlerinde destek olma, kurum bağlantılarını ve mezun ilişkilerini kullanarak ağlar kurmalarını ve kanallar oluşturmalarını teşvik etme rolü üstlenmektedir.

Sayıları hızla artan kariyer merkezlerinin kapasite anlamında yaşadıkları önemli sorunlar bulunmaktadır. Üniversitelerin öğrenci sayılarına göre kariyer merkezinde çalışan personel sayıları oldukça sınırlıdır. Kariyer merkezlerinin personel ve bu personelin çalıştığı birimler ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalabilmektedir. Bu durumun yanı sıra, kariyer merkezleri çalışanlarının nitelikleri de birbirinden oldukça farklıdır. Her kariyer merkezinde müdür bulunmakta ancak diğer personelin branşları değişebilmektedir. Kariyer merkezine bağlı olan birimler incelendiğinde, psikolojik danışma, ölçme değerlendirme, staj, mezunları izleme, çevrimiçi kariyer psikolojik danışmanlığı, yurt dışı eğitim-staj ve kariyer birimlerinden hepsine birden sahip bir kariyer merkezine rastlanmamaktadır (Zeren ve diğerleri, 2017:560).

Yapılan bir araştırmaya göre kariyer merkezleri iç paydaş olarak en çok %72'lik bir oranla fakültelerle veya meslek yüksekokullarla; dış paydaşlar olarak da en çok %45'lik bir oranla İŞKUR ile iş birliği yapmaktadırlar (Zeren ve diğerleri, 2017:560). Bu açıdan İŞKUR Kampüs çalışmaları kapsamında kariyer merkezleri ile olan iş birliklerinin artırılması son derece önemlidir.

3.4.3. Türkiye İş Kurumu Uygulamaları

3.4.3.1. İşbaşı Eğitim Programları

Öğrencilerin zorunlu ve isteğe bağlı stajları yerine de geçebilen İşbaşı Eğitim Programları; işgücünün daha önceden edindiği teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmesini veya mesleki deneyim kazanmasını sağlamak maksadıyla 2009'dan beri düzenlenmektedir. Bu sayede, iş tecrübesi olmadığı için niteliklerine uygun iş bulmakta zorluk yaşayan kişiler iş tecrübesi kazanmakta, işverenler ise ihtiyaç duydukları işgücünü kendileri yetiştirme ve işin başında tanıma imkânına kavuşmaktadır.

Program, en az 2 sigortalı çalışanı bulunan ve kamu kurumu teşkilatında yer almayan tüm işyerlerinde uygulanabilmektedir.

İşverenler çalışan sayısının %30'una kadar katılımcı talep edebilmekte olup, program bitiminde katılımcıların en az %50'sini program süresi kadar istihdam etmekle yükümlüdür.

Program süresi;

- Bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay,
- Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi geleceğin mesleklerinde 18-29 yaş arası gençler için en fazla 9 ay,
- "Muhabirlik" kapsamındaki mesleklerde en fazla 9 ay,
- Diğer sektörlerde ise en fazla 3 aydır.

Programa katılmak için;

- 15 yaşını doldurmuş olmak,
- İŞKUR'a kayıtlı ve 1 aydır işsiz olmak,
- İşverenin birinci veya ikinci derece kan hısmı, eşi ve son 3 ayda çalışanı olmamak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmış olmak gerekir.

Katılımcılara 2020 yılında günlük 89,40 TL, öğrenciler için 67,05 TL, işsizlik ödeneği alanlar için ise 44,70 TL cep harçlığı ödemesi yapılmaktadır.

Ayrıca, katılımcıların program süresince brüt asgari ücretin %'1'i oranında iş kazası ve meslek hastalığı ile %4,5'i oranında genel sağlık sigortası primleri olmak üzere toplamda %5,5 oranındaki sigorta primleri Kurum tarafından karşılanmaktadır.

Tablo 15: Yıllar İtibarıyla İşbaşı Eğitim Programlarına Katılan Genç Sayısı

Yıllar	Yaralanan Genç Sayısı (15 -24 Yaş)	Toplam Yararlanıcı Sayısı	Gençlerin İEP'ten Yararlanma Oranı
2012	16.588	31.773	52%
2013	32.353	63.660	51%
2014	31.186	59.456	52%
2015	34.263	159.076	22%
2016	117.795	238.205	49%
2017	157.900	297.255	53%
2018	161.545	300.512	54%
2019	202.892	402.393	50%
2020/Ağustos	**103.716**	**218.790**	**47%**

(*İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenleri*, t.y.)

3.4.3.2. Sosyal Çalışma Programları

İlk defa 2019 yaz döneminde uygulanan, 2020 yılında ise Covid-19 salgını nedeniyle uygulanmayan Sosyal Çalışma Programının maksadı açık öğretim, yüksek lisans ve doktora öğrencileri hariç yükseköğretim öğrencilerinin çalışma hayatıyla tanışmalarını sağlamak, mesleki niteliklerini geliştirmek, toplumsal faydanın yüksek olduğu alanlarda sunulan hizmetlere geçici süreyle katılımlarını sağlamak ve bu kişilere çalışma disiplini kazandırmaktır.

Program; Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında toplumsal faydanın yüksek olduğu alanlarda kamu kurum veya kuruluşlarıyla en fazla üç ay süreyle;

- Doğanın korunması,
- Kültürel mirasın restorasyonu, korunması ve tanıtılması,
- Kütüphanelerin bakımı ve düzeni,
- Kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi konularında düzenlenmektedir.

Bir katılımcı Sosyal Çalışma Programından en fazla üç ay yararlanabilmektedir. Programın uygulama süresi haftada üç gün olmak üzere günlük sekiz saattir. Programın uygulama süresi içerisinde, dersleri devam eden veya zorunlu staj yapmakta olan kişiler bu programlardan yararlanamamaktadır.

Programlarda her bir katılımcıya günlük asgari ücretin katılım sağlanan gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda ödeme ve katılımcıların uzun vadeli sigorta kollarını da kapsayacak şekilde sigortalılıkları sağlanmaktadır.

Sosyal Çalışma Programı çalışma tecrübesi kazandırmakla birlikte tıpkı bir çalışan gibi uzun vadeli sigortalılığının sağlanması ve sigortalılık bildiriminin staja uygun kodlardan bildirilmemesi nedeniyle teknik anlamda bir staj programı değildir. Hedefleri ve uygulama alanları itibarıyla toplum temelli programlar kapsamında değerlendirilmektedir. Sosyal çalışma programlarının gözden geçirilmesi gereken taraflarına öneriler bölümünde değinilecektir.

3.4.3.3. Üniversite Öğrencilerine Yönelik Danışmanlık Hizmeti, İŞKUR Kampüs ve İş Kulüpleri

Üniversite İrtibat Noktaları, üniversite öğrencilerine etkin bir şekilde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulabilmesi için devlet ve vakıf üniversitelerinde 2013 yılından bu yana faaliyet göstermektedir.

İrtibat Noktalarının hedef kitlesini üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda;

- Üniversite öğrencileri ile daha yakın iletişim kurularak İş ve Meslek Danışmanlığı sunulabilmesi,
- Özellikle mezun olma aşamasına gelmiş öğrencilerin işgücü piyasasına hazırlanabilmeleri için işveren görüşmeleri, iş arama yöntemleri, işgücü piyasasını tanıma, doğru ve etkili özgeçmiş hazırlama gibi konularda bilgilendirme yapılması,
- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,

hedeflenmektedir.

73 ilde, 85'i devlet ve 20'si vakıf üniversitelerinde olmak üzere toplam 105 Üniversite İrtibat Noktası faaliyet göstermektedir.

Üniversite irtibat noktalarının uygulamaya geçirildiği 2013 yılından itibaren yaklaşık 183 bin üniversite öğrencisi, üniversite irtibat noktaları aracılığıyla bireysel danışmanlık görüşmesi ve grup görüşmesi hizmetlerinden yararlanmıştır.

2019 yılında üniversiteli genç nüfus ile daha yakından temas sağlanması ve danışmanlık hizmeti sunulması için üniversite irtibat noktalarının yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışma başlatılmıştır. Bu kapsamda üniversite irtibat noktalarının ismi "İŞKUR Kampüs" olarak değiştirilmiştir.

Üniversitelerde kariyer merkezi ve İŞKUR il müdürlüklerinde iş kulüpleri olup olmamasına bağlı olarak farklı yapılar oluşturulması planlanmaktadır. Kariyer merkezi bulunan üniversitelerde; İŞKUR irtibat noktalarının kapatılması suretiyle, kariyer merkezi içinde üniversite öğrencilerine danışmanlık hizmetine devam edilmektedir. Bu anlamda iş arama süreçleri, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, etkili iş görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, işbaşı eğitim programları gibi konu

başlıklarında bireysel danışmanlık hizmeti verilerek kariyer yolculuğunda öğrencilere yönelik farkındalık oluşturulması için faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Ayrıca fakülte yönetimleriyle periyodik görüşmeler yapılması, toplantı salonlarında grup görüşmeleri yapılması, öğretim görevlileri/akademisyenlerle yapılan planlar doğrultusunda derslerde İŞKUR hizmetleriyle ilgili 20-25 dakikalık sınıf görüşmeleri gerçekleştirilmektedir.

Kariyer merkezi bulunmayan üniversitelerde; İŞKUR Kampüs hizmetleri faaliyete geçirilerek aynı şekilde iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine devam edilmektedir.

İl Müdürlüklerinde iş kulübü olup olmamasına bağlı olarak değişen diğer bir ayrım ise İŞKUR Kampüs hizmetinin iş kulübü hizmeti ile entegre bir şekilde yürütülmesidir. Kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, madde bağımlıları, sosyal yardım yararlanıcıları gibi özel politika gerektiren gruplardaki kişilere, iş arama motivasyonu kazandırmayı ve yöntem desteği vermeyi hedefleyen iş kulüpleri, yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı programıdır. İş kulüplerinin önemli hedef kitlesinden birisini de gençler oluşturmaktadır. Üniversite öğrencilerine mülakat teknikleri, işveren görüşmeleri, özgeçmiş hazırlama gibi konularda yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmeti sunmakta olan iş kulüplerinin mümkün olduğunca ildeki üniversite öğrencisi potansiyelini değerlendirerek faaliyetlerini yürütmesi ve İŞKUR Kampüs ile etkin işbirliği içerisinde üniversite yerleşkelerinde hizmetlerini sunmaya devam etmesi hedeflenmektedir.

3.4.3.4. Kariyer Günleri

Kariyer günleri; yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile çalışma hayatına yeni atılacak olan eğitimli/nitelikli gençleri buluşturarak, gençlerin sektörler ve firmalar hakkında bilgi sahibi olmasına ve iş bulmasına aracılık etmek, düzenlenecek etkinlikler vasıtasıyla öğrencilerin kariyer planlamalarına yardımcı olmak, aynı zamanda kurum ve kuruluşların nitelikli işgücüne erişimini kolaylaştırmak amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda İŞKUR hizmetleri, iş arama becerileri, kariyer planı yaparken dikkat edilmesi gereken hususlar, gençlere yönelik istihdam ve işbaşı eğitim olanakları gibi konularda da sunum ve seminerler gerçekleştirilmektedir. Kariyer günleri ile eğitim düzeyi yüksek/nitelikli işgücüne ulaşılarak, İŞKUR faaliyetleri hakkında tanıtım ve bilgilendirme yapılarak çalışma hayatına yeni atılacak olan gençlerin iş arama sürelerinin kısalmasına yardımcı olunmakta, İŞKUR'un tanınırlığının artırılarak imajının

güçlendirilmesine katkı sağlanmaktadır. Ayrıca ilin önde gelen işverenleri ile gençleri buluşturulmakta, girişimcilik ve iş hayatı hakkında bilgi düzeylerinin artırılmasına çalışılmaktadır (*Türkiye İş Kurumu 10. Genel Kurul Raporu*, 2019).

Tablo 16: Yıllar İtibarıyla Kariyer Günü Etkinlik Sayısı

Yıl	Etkinlik Sayısı	Yıl	Etkinlik Sayısı
2008	5	**2015**	116
2009	7	**2016**	70
2010	12	**2017**	118
2011	41	**2018**	114
2012	102	**2019**	235
2013	138	**2020/Ağustos**	23
2014	174	**Toplam**	1.155

3.4.4. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'nin Uygulamaları

3.4.4.1. Yetenek Her Yerde

"Yetenek Her Yerde", Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi destekleriyle ilki 2019 yılında, üniversiteler, kamu-özel sektör kurumları ve meslek odalarının işbirliği ile düzenlenen kariyer etkinlikleridir (*Yetenek Her Yerde - Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi*, t.y.).

Yetenek Her Yerde etkinliklerinin amacı;

- Ülkemizin her bölgesindeki üniversiteli gençler için istihdam konusunda fırsat eşitliği sağlanması,
- Üniversitelerin kariyer merkezlerinin aktif hale getirilerek, işverenler ile ilişkilerin güçlendirilmesi,
- Kamu kurumlarının, nitelikli işgücü arasındaki bilinirliğinin ve işveren marka değerinin artırılması ile nitelikli öğrenci ve mezunların kamu kurumlarına kazandırılması,
- Ülkemizde istihdamın büyük oranını oluşturan KOBİ'lerimizin insan kaynakları ve yetenek kazanımı süreçleri hakkında farkındalıklarının ve kapasitelerinin artırılmasıdır.

2019 yılında Erzurum, Diyarbakır, Trabzon, Konya, Mersin, İzmir ve Antalya illerinde komşu illerden üniversite öğrencilerinin de katılımıyla 8 adet Bölgesel Kariyer Günü etkinliği düzenlenmiştir.

2020'de ise 10 adet etkinlik planlanmış, Tekirdağ, Erzurum, Diyarbakır ve Erzurum illerinde 4'ü gerçekleştirilmiş; 6 adet etkinlik ise pandemi nedeniyle iptal edilmiştir.

Söz konusu etkinlikler, doğrudan üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarına destek olmayı amaçlaması bakımından son derece önemlidir. Kamu kurumlarından da yüksek destek alan programlara özellikle staj başvurusu yapmak ve mezuniyet sonrası iş imkânlarını öğrenmek isteyen öğrenciler yoğun ilgi göstermiştir.

Bununla birlikte gerek kamu gerekse de özel sektör katılımcılarının staj konusu başta olmak üzere etkinliğin düzenlenme maksadına uygun araçlar ve öğrencilerin ihtiyacına uygun çözümler sunma konusunda daha hazırlıklı olmaları bu etkinlikler kapsamında iyileştirilmesi gereken alanların başında yer almaktadır. Diğer taraftan istihdamda özel sektörün ağırlığı ve öncülüğü göz önünde bulundurularak program konuklarının kamu kesimi temsilcilerine nazaran özel sektörden seçilmesi; kariyer rehberliği ve eğitimden istihdama geçiş sürecine destek olabilecek konulara daha fazla ağırlık verilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra bölümler özelinde çözümleri konu edinen oturumlar planlanabileceği gibi doğrudan bölümler özelinde etkinler de düzenlenebilir.

3.4.4.2. Üni-Veri

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından yürütülen Üni-Veri Projesi, ülkemizdeki üniversite mezunlarının bölüm bazında iş bulma sürelerini, ilk bir yıl içindeki istihdam ve kamuda işe girme oranlarını, ortalama ücretlerini, istihdamın sektörel dağılımını ve nitelik uyuşmazlığını ortaya koyan ulusal bir araştırmadır. Proje, YÖK'ten alınan mezun bilgileri ile SGK'dan alınan istihdam verilenlerinin birleştirilerek analiz edilmesiyle hazırlanmıştır ve 2014-2018 dönemini kapsamaktadır (*ÜNİ-VERİ - Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi*, t.y.).

Üni-Veri'nin temel amacı, yükseköğretime geçiş yapacak öğrencilerin bilgiye dayalı tercihler yapabilmelerine rehberlik etmek şeklinde tanımlanmıştır. Bu doğrultuda üniversite bölümlerinin iş bulma sürelerini, ücretlerini ve nitelik ölçümlerini kamuoyuna açarak, üniversite tercihi yapacak olan gençlere karar verme süreçlerinde yardımcı olmayı hedeflemektedir. Üniversite adaylarının yanı sıra öğrencileri üniversiteye hazırlayan eğitim kurumlarına, rehber öğretmenlere ve ebeveynlere bölümler hakkında doğru bilgi

vermeyi ve bu süreçte öğrencileri kendileri için en uygun alana yerleştirmeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda ortaya konulan sonuçların yükseköğretimin revizyonu kapsamında politika yapıcıların dikkatine sunmayı hedeflemektedir. Çalışma kapsamında üniversite mezunlarının istihdam durumları ve çalışma şartlarının yanı sıra bölüm bazlı nitelik uyuşmazlığı yaşamalarına dair verilere de yer verilmiştir. Çalışmada üniversite mezunlarının, dört yıllık eğitim gerektiren profesyonel meslek gruplarında istihdam edilmesi halinde nitelik uyuşmazlığının söz konusu olmadığı belirtilmiş ve gösterge değeri 0 olarak ifade edilmiştir. Ancak üniversite mezunlarının, dört yıldan daha az eğitim süresinin yeterli olduğu mesleklerde istihdam edilmeleri durumunda ortaya nitelik uyuşmazlığı sorununun çıktığı belirtilerek en yüksek uyuşmazlık değeri 3 alınarak bölüm bazlı tasnifler yapılmıştır. 3, üniversite mezunlarının yalnızca ilköğretim diploması gerektiren niteliksiz işlerde çalıştığı durumları ifade etmektedir. Sağlıkla ilgili bölümler başta olmak üzere fen bilimleri ile bağlantılı bölümlerde nitelik uyuşmazlığı en düşük iken; iktisadi ve idari bilimler fakültesi bölümleri başta olmak üzere sosyal bilimlerle ilgili bölümlerde nitelik uyuşmazlığı en yüksektir (*ÜNİ-VERİ - Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi*, t.y.).

Çalışmada 70 adet bölüm bazında veriler üretilmiş; ancak üniversiteler özelinde veri üretilmemiştir. Dolayısıyla çalışmanın daha çok işgücü piyasasının talep tarafında duyulan ihtiyacı ortaya koymaya çalıştığı değerlendirilmektedir.

Çalışmanın ilerleyen süreçte daha da geliştirilerek üniversitelerin bireysel performansları, söz konusu bölümlerden toplam mezun sayıları ve istihdam durumları, nitelik uyuşmazlığının temel nedenleri gibi nicel ve nitel ilave verileri de ortaya koyması durumunda öğrencilerin okul ve meslek tercihlerinde ve politika yapıcılarının yükseköğretimi yeniden yapılandırmalarında daha somut bilgilere sahip olmaları sağlanabilecektir.

3.4.4.3. Yetenek Kapısı

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından 2019 Eylül ayında üniversite öğrencilerine yönelik bir iş ve staj görüntüleme ve başvurma portalı şeklinde oluşturulan "Yetenek Kapısı" isimli online kariyer platformu, sisteme kayıt olan öğrencilerin, mezunların, işverenlerin ve üniversite kariyer merkezlerinin çevrim içi ortamda bir araya gelmesini hedeflemektedir. Ayrıca Yetenek Kapısı ile kariyer merkezilerinin hizmetlerinin tüm öğrenci ve mezunları kapsayacak şekilde yaygınlaştırılması, bu

hizmetlerin geliştirilmesine imkân sağlayacak şekilde takip edilebilir ve ölçülebilir hale getirilmesi amaçlanmaktadır.

Sisteme öğrenci/mezun, işveren ve üniversite şekilde üç farklı profilde kayıt olma imkânı bulunmaktadır.

Yetenek Kapısı'nda;

- Öğrenci ve mezunlar; profillerini oluşturup özgeçmişlerini yükleyerek işverenlere kendileri hakkında doğrudan bilgi verebilmekte; kariyer merkezleri ve işverenler tarafından duyurulan kariyer etkinlikleri ve ilgili eğitimleri inceleyebilmekte; başvuru yapabilmektedir. İşverenlerin profillerini inceleyip, yayınlanan iş / staj ilanlarına sistem üzerinden başvuruda bulunabilmektedir. Ayrıca, kariyer merkezlerindeki kariyer danışmanlarından randevu alabilmekte, üniversiteler ve işverenler ile iletişim kurabilmektedirler.
- İşverenler; oluşturdukları şirket profili ile firmaları ve sağladıkları kariyer fırsatları hakkında öğrencilere bilgi verebilmektedir. İş ve staj ilanlarını doğrudan duyurmakta ve başvuru alabilmektedir. İşverenler platform aracılığıyla üniversite tarafından düzenlenen kariyer etkinliklerine katılabilecekleri gibi kendi planladıkları etkinlik ve eğitimleri de hedef kitlelerine ulaştırabilmektedir.
- Kariyer merkezleri; öğrencilerinin kariyer durumlarını, öğrenciler ve işverenler arasındaki iletişimi, firmaların beklenti ve taleplerini alarak takip edebilmektedir. Ayrıca merkezler, platform üzerinden kariyer danışmanlığı hizmetlerine yönelik planlamalar yapıp, danışmanlık talepleri ve danışmanlık sürecine ilişkin detayları takip edebilmektedir. Öğrenci ve mezunlara ulaşmak istediklerinde hedef kitle belirleyerek topluca ya da bireysel olarak iletişim kurabilmektedirler.

04/09/2020 tarihi itibarıyla çeşitli illerden 147 firma siteye kayıtlıdır. Önemli bir kısmı nitelik gerektiren işler olmak üzere 38 adet iş ve staj ilanı yayındadır. Sisteme kayıtlı işyerleri öğrenciler tarafından görüntülenebilmekte iken; sisteme kayıtlı üniversiteler, kariyer merkezleri ve kariyer danışmanları henüz öğrenciler tarafından görüntülenememektedir.

Nihai hedefi iş arayan gençlerle işverenleri buluşturmak olan portalın, İŞKUR'un eşleştirme hizmetlerinin sadece üniversite öğrenci ve mezunlarına yönelik spesifikleştirilmiş bir hali olarak görülmesi mümkün olmakla birlikte; kamu tarafında benzer faaliyetleri yürüten birden çok yapının oluşturulması hem kullanıcılar açısından kafa karışıklığına hem de kaynakların etkin ve verimli yönetiminde sorunlar yaşanmasına yol açabilecektir.

3.4.4.4. Kariyer Kapısı

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı koordinasyonunda tüm Bakanlıklar ve özel sektörden gönüllü işverenlerin iş birliği ile 20/07/2020 tarihinde bir "Staj Seferberliği" başlatıldığı duyurulmuştur.

Bu kapsamda kariyer kapısı olarak adlandırılan ve staj ilanları ile üniversite öğrencilerinin eşleştirilebileceği bir portal kurulmuştur.

Uygulama kapsamında staj ilanlarına son sınıf lisans öğrencilerinden 4'lük sistemde 2 ve üzeri not ortalaması olanlar başvuru yapabilmektedir. Açık öğretim ve ön lisans öğrencileri uygulamanın dışında bırakılmıştır.

Uygulama pandemi nedeniyle yeterli şekilde staj imkânlarına ulaşamayan öğrencilerin desteklenmesi amacıyla hayata geçirilmiştir. Bunun yanı sıra elde edilmesi hedeflenen ilave kazanımlar şu şekilde duyurulmuştur (*Üniversite öğrencilerine kamu kurum, kuruluşlarında staj imkanı - Memurlar.Net*, t.y.):

- Staj imkânının zorunlu staj gerektiren teknik bölümlerle sınırlı kalmayıp, tüm bölümlere yaygınlaştırılması,
- Kamu ve özel sektördeki staj imkânlarının tüm üniversiteli gençler için ulaşılabilir hale getirilmesi,
- Şeffaf, izlenebilir ve yenilikçi değerleme yöntemi ile kariyer olanaklarına erişimde fırsat eşitliğinin desteklenmesi,
- Üniversiteli gençlere kamu kurumlarını ve faaliyetlerini yakından tanıma imkânının sağlanması,
- Kamuda staj yapma olanaklarının genişletilmesi,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının yeteneklerle buluşturulması,
- Kamu kurumlarının üniversiteli gençler arasında bilinirliliğinin artırılması,

- Özel sektörün, adayların liseden lisans son sınıfa kadar sergiledikleri performansını izleyebilecekleri Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından oluşturulmuş "stajyer havuzu"na erişiminin sağlanması, böylece ülkemizin her köşesindeki yeteneklere ulaşmasının kolaylaştırılması,
- Ulusal ve uluslararası firmalarımızın yanı sıra ekonomimizin bel kemiği olan KOBİ ve start-up'ların yetenek açığı konusunda yaşadıkları sorunların azaltılması.

Staj programına başvuran adayların, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Ölçme ve Değerleme Dairesi Başkanlığı tarafından anlık performansı ölçen sınav yöntemi yerine, liseden lisans son sınıfa kadar sergiledikleri performans, yetkinliklerini artırmaya yönelik yaptıkları çalışmalar ve elde ettikleri başarılar üzerinden değerlendirileceği belirtilmiştir. Staj ilanlarına başvurmak isteyen adayların Mesleki Yeterlilikler, Sosyal ve Sanatsal Yeterlilikler, Sportif Yeterlilikler olmak üzere üç aşamalı bir form doldurması talep edilmektedir. Her bir başlık altında adayların bilgi, beceri ve yetkinliklerinin belirli ölçütler göz önüne alınarak puanlanacağı ve yapılan değerlemeler sonucunda stajyer havuzuna girmeye hak kazanan adayların belirleneceği, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından oluşturulan bu havuza kamu kurum / kuruluşları ve özel sektördeki gönüllü firmalara erişim yetkisi verileceği, kurumların ve firmaların uygun buldukları adaylara staj teklifi göndereceği, adayların ise teklifler arasından tercihte bulunabileceği duyurulmuştur (*Üniversite öğrencilerine kamu kurum, kuruluşlarında staj imkanı - Memurlar.Net*, t.y.).

3.4.5. Üniversitelerin İş Birliği Uygulamaları

3.4.5.1. TOBB ETÜ Ortak Eğitim Sistemi

TOBB ETÜ'de öğrencilerin üniversitede öğrendikleri bilgileri iş hayatında edinecekleri deneyimlerle birleştirmek suretiyle istihdam edilmelerinde rekabet güçlerini artırmaları amacıyla hayata geçirilen ve ortak eğitim olarak adlandırılan uygulama üniversite tarafından şu şekilde tanıtılmaktadır (*Ortak Eğitim - TOBB ETÜ*, t.y.):

Ortak eğitim, öğrencilerin iş deneyimi ile mezun olmaları için üniversite-iş dünyası işbirliği esasına dayanan bir eğitim anlayışıdır. "Ortak Eğitim Modeli", öğrencilerin öğrenimleri sırasında işyerlerinde, meslekleriyle ilgili bir alanda çalışmaları ile mesleki gelişmelerini pekiştiren programlı bir eğitim stratejisidir. TOBB

ETÜ'de lisans öğrencileri öğrenimlerinin üçüncü yılından itibaren 3 defa 3.5 ay süreyle işyerlerinde çalışır, toplamda yaklaşık 1 yıllık iş deneyimi ile mezun olur. Derslerde öğrendiği güncel bilgileri iş hayatında uygulayan öğrencilerimiz aynı zamanda ortak eğitimde elde ettikleri deneyimleri üniversiteye aktararak eğitim programlarının güncel kalmasını sağlar. Ortak eğitim sisteminde öğrenci, üniversite-sanayi işbirliğinin bir aracı olarak hem kendini, hem üniversitesini hem de çalıştığı kurumu geliştirir.

Tablo 17: TOBB ETÜ Eğitim Dönemi Planı

Dönem	Güz	Bahar	Yaz
1. Yıl	1. Dönem	2. Dönem	3. Dönem
2. Yıl	4. Dönem	5. Dönem	Ortak Eğitim (1)
3. Yıl	6. Dönem	Ortak Eğitim (2)	7. Dönem
4. Yıl	Ortak Eğitim (3)	8. Dönem	-

Ortak Eğitim Sisteminin işleyişi şu şekildedir (*Ortak Eğitim - TOBB ETÜ*, t.y.):

1.Aşama: TOBB ETÜ Ortak Eğitim programına katılan her işyeriyle bir protokol imzalar ve işyerinin sağladığı kontenjanlar bilgi sistemine girilir.

2.Aşama: Her ortak eğitim döneminden önce, öğrenciler biri Ankara dışından olmak üzere kendilerine uygun 5 işyerini, işyerleri de öğrenciler arasından tercih ettiği isimleri Ortak Eğitim Bilgi Sistemi (Uniform) üzerinden Ortak Eğitim ve Kariyer Geliştirme Koordinatörlüğü'ne bildirirler. Öğrencilerle işyerlerinin eşleştirmesinde, işyerinin yaptığı mülakatın sonucu ve öğrencilerin akademik not ortalaması belirleyici olur.

3.Aşama: Öğrenci yerleştirildiği iş yerinde 3,5 ay çalıştıktan sonra bir rapor hazırlar ve deneyimini ilgili bölümün öğretim üyelerine sunar.

Uygulama kapsamında çok sayıda firma ile iş birliği yapılmakta olup, firma isimleri TOBB ETÜ'nün web sitesinde sürekli olarak yer almaktadır. Sadece anlaşmalı firmalarla ortak eğitim yapılması mümkündür. Anlaşmalı şirketler kısmında öğrencilerin yurt içi veya dışı, il, bölge ve bölümlere firmaların kendileri ile olan ilgisini görüntüleme imkânı bulunmaktadır.

Öğrencilerin ilk ortak eğitime gidebilmeleri için üçüncü sınıf birinci dönem derslerinin en az %40'ını almış, dört dönem okumuş ve 1,50 akademik ortalamaya sahip

olmaları gerekir. Üç dönemlik ortak eğitim programını başarıyla tamamlamak, mezuniyet şartıdır. Öğrencinin başarı durumu öğrenci danışmanının da içinde bulunduğu ve Bölüm Başkanlığı tarafından oluşturulan üç kişilik bir jürinin dönem sonunda öğrencinin sunduğu ortak eğitim raporu ile iş yerinden gelen değerlendirme raporunu incelemesi, öğrencinin kurumda yaptığı çalışmaları kapsayan bir sunum yapması ile belirlenir ve geçti ya da kaldı şeklinde puanlanır. Uygulama süresi asgari 14 hafta olup, öğrencinin devamsızlık hakkı uygulama süresinin %20'sini geçemez. Üniversite tarafından ortak eğitim programının uygulanmasını takip etmek ve öğrencilerin uygulama içindeki durumlarını denetlemek amacıyla Ortak Eğitim Denetçileri görevlendirilir. Öğrencinin ortak eğitimi sırasındaki performansının belirlenmesi, varsa işyeri ile yaşadığı uyum sorunlarının çözümü, kendisine kurum tarafından verilen görevlerin eğitim alanına uygunluğu gibi konularda inceleme yapmak üzere dönem içinde Ortak Eğitim Denetçisi, Koordinatör veya Rektörlük tarafından belirlenen akademisyenlerin katılımıyla işyerinde öğrenci ziyareti yapılır. Öğrenci ortak eğitim döneminde Üniversitede öğrenci olarak veya diğer üniversitelerde özel öğrenci olarak ders alamaz (*TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Ortak Eğitim Yönergesi*, 2016).

İşyeri, ortak eğitim yapacak öğrenci için bir kurum eğitim amiri belirler. Öğrenciye kurum tarafından net asgari ücretin en az üçte ikisi oranında aylık ödeme yapılır. Ancak, mevzuatı gereği ödeme yapamayan kamu kurum ve kuruluşları, STK'lar ve yurt dışındaki kurumların bu niteliği ortak eğitim bilgi sisteminde belirtilir. Üniversite ise öğrencilerin kısa vadeli sigorta primleri ile herhangi bir güvencesi bulunmayanların genel sağlık sigortası primlerini karşılar.

Ortak eğitime katılacak öğrenci ve kurumlar arasında eşleştirme yapılabilmesi için öğrenci ve kurumlara ait bilgiler Ortak Eğitim Bilgi Sisteminde her dönem başında güncellenir. Sistemde öğrencilerin akademik bilgileri, bursluluk durumu, iş deneyimi, yabancı dil bilgisi, bilgisayar yeterliliği, mesleki ilgi alanları, önceki ortak eğitim uygulamalarına ilişkin bilgileri gibi hususların yanı sıra firmaların iletişim bilgileri, faaliyet yeri, konusu, çalıştırdığı personel sayısı ve nitelikleri ve benzeri bilgiler ile kontenjan sağladığı Fakülte ve Bölümler belirtilir. Tercih süreci başladığında Ortak Eğitim Koordinatörlüğü tarafından öğrencilere ve kurumlara ayrı ayrı e-posta mesajı ile duyurur. Eşleştirme sürecinin ilk aşamasında öğrenci tercihleri alınır. Öğrencilere uygulama başlamadan 2 ay önce tercihlere dair bir e posta gönderilir ve biri Ankara dışında olacak şekilde beş tercihte bulunmaları istenir. Öğrencilerin tercihlerinin

tamamlanması akabinde tercih yapılan firmalara gönderilen bir e posta ile öğrencilerin tercih edilmesi istenir. Burada firmalar kendilerinin tercih edilip edilmediğine bakmaksızın sistemdeki bütün öğrenciler arasından en az beş tercih yaparlar. Öğrenci ve kurum tercihlerinin bu şekilde tamamlanmasının ardından Ortak Eğitim Bilgi Sistemi tarafından eşleştirme yapılır. Eşleştirme sonuçları sistem üzerinden taraflara duyurulur. Eşleştirme sonucunda tercih ettikleri kurumlara yerleşemeyen ve tercih yapmayan öğrenciler ikinci aşamada boş kontenjanlar arasından tekrar tercih yapar. Eğitim koordinatörlüğü, firma tarafından onaylanmayan öğrenciler için başka firmalarla temasa geçerek yerleştirme sürecini tamamlar. Öğrenciler eşleştirme süreci sonunda veya uygulamaya başladıktan sonra, geçerli nedenlere dayanarak yer değişikliği talebinde bulunabilir. Denetçi, öğrencinin talebinin gerekçelerini inceler ve gerektiğinde kurum yetkilisi veya öğrenci ile temasa geçer veya kurum ziyareti gerçekleştirir. Sorunların çözümü amacıyla Koordinatörlük tarafından da girişimde bulunulur. Sorun çözülemediği takdirde geçerli bir mazereti bulunan öğrencinin başka bir kuruma yerleştirilmesi Koordinatörlük kararı ile gerçekleştirilir. Uygulama dönemi başladıktan sonra öğrencinin talebi üzerine en fazla bir kez kurum değişikliği yapılabilir. Öğrencilerin uygulama sırasında karşılaştıkları sorunların çözümünde yeterli çabayı göstermediği belirlenen kurumlar, bu duruma konu olan öğrencinin, ortak eğitim denetçisinin ve bölümün önerisi ile ortak eğitim programından çıkarılır (*TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Ortak Eğitim Yönergesi*, 2016).

3.4.5.2. OSTİM Teknik Üniversitesi İşletme Uygulamaları Programı

Öğrencilerin haftanın belirli gününde sanayide "İşletme Uygulamaları" ile görev alıp eğitimden aldığı bilgiyi işletmeye, işletmeden aldığı bilgiyi üniversiteye aktarması amacıyla geliştirilen model kapsamında üniversite bünyesinde Kariyer Planlama ve İşbaşı Eğitim Ofisi Koordinatörlüğü kurularak bu birim koordinasyonunda "İşletme Uygulamaları" projesi başlatılmıştır.

İşletme Uygulamaları;

- İş Yeri Deneyimi,
- İş Yeri Uygulaması,
- İş Yeri Eğitimi,

şeklinde üç kategoriden oluşmaktadır.

Uygulama kapsamındaki işyerleri "OSTİM Teknik Üniversitesi" ile "OSTİM Kümeleri" arasında kalkınma ve gelişme işbirliği çerçevesinde yapılan işbirliği protokolü ile belirlenir (*Farklılıklarımız - Meslek Yüksekokulu | OSTİM Teknik Üniversitesi*, t.y.).

Tablo 18: Önlisans Programı Eğitim Planı

DÖNEM	GÜZ	BAHAR
1. Yıl	-	İş Yeri Deneyimi
2. Yıl	İş Yeri Uygulaması	İş Yeri Eğitimi

Tablo 19: Lisans Programı Eğitim Planı

DÖNEM	GÜZ	BAHAR
1. Yıl	-	İş Yeri Deneyimi I
2. Yıl	İş Yeri Deneyimi II	İş Yeri Deneyimi III
3. Yıl	İş Yeri Uygulaması I	İş Yeri Uygulaması II
4. Yıl	İş Yeri Uygulaması III	İş Yeri Eğitimi

"İşyeri Deneyimi "olarak adlandırılan programın ilk aşaması kapsamında usta çırak ilişkisi mantığından hareketle her öğrenciye eğitim alacağı işyerinde bir "hami" tayin edilir. Öğrenciler ikinci yarıyıldan itibaren hamilerinin işyerlerinde haftanın bir gününde tam gün işyeri deneyimi kazanması için iş ortamında bulunurlar. Öğrencilerin ağırlıklı olarak gözlem yaptığı bu aşamada önlisans öğrencileri bir, lisans öğrencileri ise üç dönem olarak bu dersi almaktadır.

İşyeri deneyimi dersinde yapılan gözlemlerin uygulama kısmına geçtiği aşama "İşyeri Uygulaması" olarak adlandırılır. Öğrenciler araştırmalarını, ödevlerini, projelerini işyerinin bir sorununu çözmek üzere hazırlarlar. Öğretim elemanları öğrencilere verdikleri ödev ve uygulama çalışmalarını öğrencinin işyerine katma değeri olacak şekilde planlar.

Programın üçüncü ve son aşaması olan "İş Yeri Eğitiminde" ise öğrenciler son yarıyıllarını işletmelerde çalışarak tamamlarlar. İşbaşında her hafta bir dönem boyunca işletmenin bir çalışanı olurlar. Haftalık çalışma programı işyeri eğitimcisi ve bölüm öğretim elemanı ile birlikte hazırlanır. Öğrencinin bu aşamada inovasyondan proje geliştirmeye, Ar-Ge merkezinden satın almaya, yönetim ve organizasyona kadar işletme için gerekli tüm birimlerde çalışması hedeflenir (*İşletme Uygulamaları*, t.y.-a).

İşverenler iş birliği yaptıkları öğrenci kontenjanlarına göre kategorilere ayrılmakta ve bulundukları kategoriye göre üniversite iş birliğinde çeşitli hizmetlerden yararlandırılmaktadır (*İşletme Uygulamaları*, t.y.-b).

Tablo 20: İşyerlerinin Öğrenci Kontenjanlarına Göre Kategorileri

Konu	Kontenjan	Kategori
İşletme Uygulamaları Öğrenci Kontenjan Sayısı	14-20 öğrenci kontenjanı	1. kategori
	10-14 öğrenci kontenjanı	2. kategori
	6-9 öğrenci kontenjanı	3. kategori
	3-5 öğrenci kontenjanı	4. kategori
	1-2 öğrenci kontenjanı	5. kategori

İş birliği yapılan firmalara üniversite tarafından şu imkânlar sunulmakta böylelikle karşılıklı kazan-kazan politikası izlenmektedir:

Tablo 21: İşbirliği Yapan Firmaların Avantajları

Fırsatlar	1. kategori	2. kategori	3. kategori	4. kategori	5. kategori
Ostimtech Sanayi Kütüphanesinden 7/24 Faydalanma	✓	✓	✓	✓	✓
OSTiMTECH iş dünyası etkinliklerine katılım	✓	✓	✓	✓	✓
OSTiMTECH hayat boyu öğrenme merkezi eğitim faaliyetlerinden faydalanma	✓	✓	✓	✓	✓
OSTiMTECH ile şirket tarafından ortak geliştirilen projelerde üniversitenin teknik imkânlarından faydalanma	Eğitim faaliyetleri yılda 5 kez veya mesleki teknik eğitim faaliyetleri yılda 5 kez veya uzaktan eğitim faaliyetleri yılda 5 kez	Eğitim faaliyetleri yılda 4 kez veya mesleki teknik eğitim faaliyetleri yılda 4 kez veya uzaktan eğitim faaliyetleri yılda 4 kez	Eğitim faaliyetleri yılda 3 kez veya mesleki teknik eğitim faaliyetleri yılda 3 kez veya uzaktan eğitim faaliyetleri yılda 3 kez	Eğitim faaliyetleri yılda 2 kez veya uzaktan eğitim faaliyetleri yılda 2 kez	Eğitim faaliyetleri yılda 1 kez veya uzaktan eğitim faaliyetleri yılda 1 kez

OSTiMTECH ile şirket tarafından ortak geliştirilen projelerde AR-GE Danışmanlığı	✓	-	-	-	-
Kurumsallaşma ve Yönetim Danışmanlığı	✓	✓	-	-	-

3.4.5.3. Bahçeşehir Üniversitesi (BAÜ) CO-OP Uygulamaları

3.4.5.3.1. *Online Staj*

Bu bölümde incelenecek diğer örnek uygulama Bahçeşehir Üniversitesi (BAU) tarafından uygulanan CO-OP modelidir. CO-OP uygulamasının incelenme sebebi COVİD sürecinde stajların durmak yerine online ortamda devam ettirilmesi olmuştur. "CO-OP Eğitim Modeli", Bahçeşehir Üniversitesi (BAU) tarafından uygulanan yüksek öğretimi iş hayatıyla birleştirmeyi, iş dünyası ve üniversite arasında oluşan boşlukları doldurmayı amaçlayan bir diğer staj modelidir. Üniversitenin 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden CO-OP programına başvuranlar, 3 ay ile 9 ay arasında değişen sürelerle partner firmalarda uzun dönemli staj çalışmasına yerleştirilip henüz öğrenciyken firmalarda çalışarak iş tecrübesi edinmektedirler (*BAU COOP*, t.y.).

Stajyer seçme ve yerleştirme süreci firmaların İnsan Kaynakları (İK) birimleriyle birebir iletişimle yürütülmekte ve firmaların diğer çalışanlarını işe alım süreçlerinde uyguladıkları İK modellemesiyle (İlgili fakültelere duyuru-başvuru alınması-CO-OP mülakatı-firmaya CO-OP tarafından hazırlanan aday öğrenci kısa listesi sunma) hizmet verilmektedir. CO-OP Direktörlüğü'nün yayınladığı ilana başvuran öğrenciler CO-OP mülakatlarına alınarak hem değerlendirilir hem de firma mülakatına hazırlık için mentorluk yapılmaktadır. Uzun dönemli stajda uygulanan İK modellemesi sayesinde öğrencilerin mezun olduklarında iş ararken/işe yerleşirken karşılaşacakları ortamın birebir simülasyonu yapılmaktadır.

CO-OP yapılan sürenin sonunda partner firma ve öğrencilere yazılı olarak değerlendirme anketi uygulanır. Bu anket sonuçlarına göre gerekli iyileştirmeler yapılarak diğer süreçlerde dikkate alınır.

2020 yılında BAÜ, salgının ilk döneminden itibaren öğrencilerin firmalarda fiziksel olarak staj yapmalarını durdurmuş, ancak isteyen firma ve öğrencilerin uzaktan çalışma yöntemiyle online stajlarına devam edebilmelerine imkân tanımıştır. Bu online tecrübe sonrasında yapılan anket ve bu ankete verilen cevaplar şu sonuçları göstermektedir (*Uzaktan Çalışma Döneminde Online Staj Deneyimleri Araştırması*, 2020):

Firmalar uzaktan çalışma için kullandıkları zoom gibi altyapılar konusunda öğrencileri bilgilendirmiş ve yetkilendirmişlerdir. Firmalar tarafından stajyer öğrencilere verilen iş ve görevler değişiklik göstermekle birlikte genellikle doküman/belge hazırlama şeklinde ilerlemiştir. Uzaktan çalışma döneminde birçok firmanın mesai algısı kaybolmuş, bu durum stajyerlere de yansımıştır. Firmalar stajyer öğrencilerle mesai dışı zaman aralıklarında da mail trafiği yaşamışlardır. Uzaktan çalışma sürecinde kendini ekibin bir parçası gibi gören ve hem firmaya hem de kendisine bu süreçte çalışıyor olmanın katkısı olduğunu düşünen stajyer öğrenci sayısı oldukça fazladır. Buna paralel olarak çalışanlar da bu süreçte stajyer öğrencilerin firmaya katma değer sağladığını düşünmektedir. Hem stajyer öğrencilerin hem de firma çalışanlarının çoğunluğu gelecekte online staj kavramının yaygınlaşacağını ve birçok firma tarafından uygulanacağını düşünmektedir. Genel itibariyle süreç hem firma çalışanları hem de stajyer öğrenciler tarafından olumlu ve verimli olarak değerlendirilmiştir. Zorluklar ve belirsizliklerle geçen bu süreçte öğrencilerin firmaların uzaktan çalışma sistemine dahil olarak bu sürecin bir parçaları olmaları onlara fark yaratan bir deneyim sağlama imkânı vermiştir.

3.4.5.3.2. *Markalı Dersler*

BAÜ'de firmalara kendi markaları altında uzman oldukları konularda müfredata kendilerinin hazırlayıp sunduğu dersler ekleme fırsatı verilmiştir. Bu dersler seçmeli ve kredilidir. Bu derslerle iş dünyasındaki yeniliklerin ve trendlerin profesyoneller vasıtasıyla öğrencilere ulaştırılması hedeflenmektedir. Dersler en az 1-2 haftası firmaların merkezlerinde/sahada olmak üzere 14 hafta sürmektedir. Bölüm fark etmeksizin bütün öğrencilerin seçebildiği bu derslerde firmalar yetenekli öğrencileri keşfetme, öğrenciler ise firma çalışanları ile network edinme fırsatı bulurlar. Bu dersler salgın sebebiyle 2020 yılında online olarak verilmiştir.

3.4.5.3.3. *Business Point*

BAÜ'de haftanın 2-3 günü bir partner firmanın insan kaynakları yetkilisi tam gün CO-OP Ofisinde bulunmaktadır. Öğrencilerin görüşmeleri online randevu sistemi ile organize edilmekte ve 20 dakikalık görüşme süresi ayrılmaktadır. Mülakat hazırlığı, CV hazırlama, sektör ve firma bilgisi alma, varsa özel bir projelerini fikirlerini paylaşma gibi konularda yapılan görüşmeler salgın sebebiyle VR teknolojisi ile online olarak yapılmıştır.

3.4.6. STK ve Firma Uygulamaları

3.4.6.1. CALİBRE Yükseköğretim İstihdam Endeksi

Kariyer ve Yetenek Yönetimi Derneği tarafından oluşturulan CALIBRE Yükseköğretim İstihdam Endeksi, üniversiteye hazırlanan gençlere ve kariyerine yön vermek isteyen mezunlara üniversiteler, bölümler ve iş yaşamı hakkında ışık tutmayı hedeflemektedir. Ulusal düzeyde bir araştırma olarak yürütülen İstihdam Endeksi, siteye üye olan üniversite mezunlarından edinilen bilgiler ışığında üniversite ve bölümlerin işgücü piyasasındaki durumlarına dair bilgiler içermektedir.

CALIBRE, mezun deneyimleri üzerine kurgulanmış olup, yurt, burs, sosyal yaşam olanakları dahil olmak üzere üniversite sürecinde ve sonrasında istihdama giriş süresi, ücretler, mezun olunan alanda çalışma ve işin nitelikle uyumuna dair birçok parametre üzerinden üniversiteleri ve bölümleri yıllık olarak ölçümleyen bir araştırmadır. 3 yıldır düzenli olarak yapılan araştırmaya 179 farklı üniversiteden 47.794 öğrenci ve mezun katılım göstermiştir. İstatistiksel olarak yeterli sayıda veriye sahip 85 üniversite ve 54 bölüme ilişkin bulgular sitede yayınlanmıştır (*Calibre*, t.y.).

3.4.6.2. Otomotiv Ar-Ge Mühendisi Yetiştirme Programı

Ar-Ge Mühendisi Yetiştirme Programı, Bursa sanayisinin ihtiyaç duyduğu nitelikli Ar-Ge personeli sayısına katkıda bulunmak için BUSİAD, OİB, MARTUR, BOSCH ve COŞKUNÖZ Holding işbirliği ile düzenlenen bir programdır. Programa makine, endüstri, mekatronik ve otomotiv mühendisliği lisans ve yüksek lisans öğrencileri katılabilmektedir. Programda Ar-Ge merkezleri ve üniversitelerden eğitmenlerin yanında profesyonel eğitim şirketlerinden eğitmenler de yer almaktadır. Eğitim dönemi içerisinde katılımcılara projeli staj imkânları oluşturarak sanayi

tecrübeleri de artırılmaya çalışılmaktadır. Bu eğitime katılan katılımcılar işe girişleri sonrasında uzun yıllarda tamamlayacakları eğitimleri kısa bir sürede tamamlama imkânına kavuşmaktadırlar. Katılımcılara verilen eğitimleri pekiştirebilmeleri için 4-5 kişilik gruplar oluşturarak bir ürün geliştirme projesi gerçekleştirmeleri istenilmektedir. Yapılan projeler eğitim dönemi sonrasında yapılan özel bir günde katılımcılara poster üzerinden sunulmaktadır. Katılımcılardan herhangi bir ücret talep edilmeyen bu programa devam edip mezun olabilmek için en az %80 eğitim katılımı sağlamaları gerekmektedir. Katılımcılar katıldıkları her bir eğitim için sertifika aldıkları gibi programı tamamladıklarında program katılım sertifikası da Tofaş Akademi tarafından verilmektedir. (*AR-GE Mühendisi Yetiştirme Programı – Tofaş Akademi*, t.y.).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İŞ KURUMU İÇİN ÖNERİLER

Ulusal anlamda yapılması önerilebilecek Almanya'da ve İngiltere'de olduğu gibi lisans seviyesi çıraklıklar, firmaları çıraklardan istifade etmeye yöneltecek çıraklık fonu, girişimcilik eğitimlerinin her öğrenci için zorunlu hale getirilmesi gibi birçok faaliyet bulunmaktadır. Ancak bunlar bu tezin kapsamının İŞKUR özelinden çıkarması nedeniyle sadece iyi uygulama tespitleri olarak bırakılmıştır. Ders çıkarılması gereken husus şudur ki YÖK, üniversiteler, İŞKUR, KOSGEB ve işverenler arasında bağlar ne kadar etkin kurulursa geliştirilecek işgücü piyasası uyum programları da o derece etkin olacaktır. Bu kapsamda İŞKUR'un koordine edebileceği birtakım öneriler aşağıdaki başlıklarda sıralanmıştır.

4.1. SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMININ YENİDEN YAPILANDIRILMASI

Sosyal Çalışma Programlarının tez içeriğinde belirtilen toplum temelli öğrenme yöntemleri ile zenginleştirilerek gençlerin eğitimden işe geçişlerine katkı sağlayacak şekilde yumuşak ve teknik beceriler kazandıran bir araç haline dönüştürülmesi önerilmektedir.

4.1.1. Hedef ve Uygulama Alanı Değişikliği

Mevcut durumda Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin Ek 1'inci maddesinde Sosyal Çalışma Programının amacı "çalışma hayatıyla tanışmalarını sağlamak ve bu kişilere çalışma disiplini kazandırmak" olarak belirlenmiştir. Amacın "üniversitede edinilen bilgilerin pratik öğrenme ile pekiştirilerek işgücü piyasasına uyumlarını desteklemek" şeklinde değiştirilmesi suretiyle çalışma hayatına çok yönlü bir bakışı içerecek şekilde birden fazla fonksiyonunun kazanılmasına katkı sunması amaçlanmalıdır.

Diğer taraftan Sosyal Çalışma Programı, mevcut durumda kamu kurumları tarafından sunulan doğanın korunması, kültürel mirasın restorasyonu, korunması ve tanıtılması, kütüphanelerin bakımı ve düzeni ile kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi konularında düzenlenmektedir. Bu haliyle programların

toplumsal duyarlılık kazandırma yönü, iş ve meslek deneyimi kazandırma yönünden daha güçlüdür. Ancak toplumsal farkındalık kazandırma noktasında programların başarısı ayrı bir soru işaretidir. Bu nedenle mevzuatla düzenlenmiş olan uygulama alanları sınırlarının kaldırılması suretiyle tamamen proje mantığıyla ve daha geniş alanlarda program düzenlenmesine imkân verilmelidir.

4.1.2. Problem Temelli Program Anlayışına Geçilmesi

Mevcut uygulamada programlar belirli konu başlıkları altında açılmış, ancak öğrencilerden bu kapsamda beklenenlere dair açık ve net görev tanımları çizilmemiştir. Dolayısıyla bazı öğrenciler eğitimleri ile bağlantılı olmayan konulardaki programlara katılmış, bazı öğrenciler ise niteliklerinin çok altında işler yapmak durumunda kalabilmiştir. Diğer taraftan programların belli bir iyileştirme veya sorun çözümünü hedeflemeden düzenlenmesi, kamu kurumlarının da program süresince öğrencilerin birikimlerinden ve katkılarından istenilen düzeyde istifade edilememesine sebep olmuştur. Sosyal Çalışma Programları proje mantığıyla ve problem temelli düzenlenmelidir. Öğrenciden beklenenler, görev tanımları ve vadettiği tecrübe düzeyine göre gelen proje önerileri arasında önceliklendirmeler yapılmalıdır.

Toplum temelli öğrenme başlığında paylaşılan matristen esinlenerek hazırlanan aşağıdaki maddelere uyularak program hazırlığının etkinliğinin uçtan uca artırılabileceği değerlendirilmektedir (Mooney & Edwards, 2001:184-187). İlave olarak yalnızca sorunun çözümüne değil programların başlatıcı sebebi olacak sorunun tespitine de öğrencilerin aktif katılımı desteklenirse programın daha da etkin olacağı düşünülmektedir.

- Çözülmesi durumunda toplumsal fayda ortaya çıkaracak sorunun tespiti konusunda özellikle katılımcı adayı öğrencilerin, akademisyenlerin ve sahadaki personelin dahil edilmesi,
- Teori ile pratik öğrenme arasındaki bağın kurulması,
- Programın doğrudan hizmetin sunulduğu yerde düzenlenmesi,
- Toplumsal bir sorunun çözümünü hedefleyen ve katılımcıları aktif olarak çözüme ortak eden bir anlayışın benimsenmesi,
- Öğrenciyi hizmetin daha iyi nasıl sunulacağına dair düşünmeye zorlaması.

Program hazırlık ve uygulama sürecinde ise Ross ve Kazis'in hazırlamış olduğu tablodan faydalanılması önerilmektedir.

Tablo 22: Toplum Temelli Öğrenme Programı Oluşturma Süreci

<table>
<tr><td>Programların tasarımı</td><td>Yüklenicilerin belirlenmesi ve programlara katılımlarının sağlanması</td><td>Katılımcıların tecrübelerine ve becerilerine uygun alanlarla eşleştirilmesi</td><td>Katılımcıların program hedeflerine uygun şekilde ilerlemesinin ve yeni beceriler edinmelerinin sağlanması</td><td>Öğrenmeyi ve gelişimi maksimize etmek için katılımcıların ve program koordinatörlerinin desteklenmesi</td><td>Programların eğitim, istihdam ve diğer hizmetlerle entegre hale getirilmesi</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Kapasite Geliştirme ve Altyapı</td><td colspan="5">Eğitimin etkinleştirilmesinde ve koordinasyonun basitleştirilmesinde işbirliği araçlarının kullanımı</td></tr>
<tr><td colspan="5">Program paydaşları ve katılımcılar arasında iletişimi geliştirmek için bilgi teknolojileri araçlarının kullanımı</td></tr>
<tr><td colspan="5">Programların etkin yürütümü için nitelik ve nicelik olarak yeterli personelin tahsis edilmesi</td></tr>
</table>

4.1.3. Program Tekliflerinin Toplanması

Özellikle Toplum Yararına Programlar sebebiyle birçok kamu kurumu ile işbirliği seviyesi üst düzeyde olan İŞKUR, 2019'da SÇP'lerde bu ilişkisini kullanabilmiş ve çok kısıtlı sürede yaklaşık 20 bin katılımcı ile yaklaşık bin program düzenleyebilmiştir. Ancak hem programlarda yapılacak işlerin detayına inilememesi hem de program konusu ile öğrencinin niteliklerine dair eşleştirme sisteminin bulunmaması programların zorlayıcı yanları olmuştur.

Bu yanların iyileştirilmesi için öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarından yılın her döneminde kamusal bir hizmette iyileştirme sağlamayı hedefleyen içeren program tekliflerinin online bir form aracılığıyla alınması önerilmektedir. Ayrıca yüklenicilere fikir vermesi için bir önceki yılda yapılan başvurulara ilişkin demografik bilgilerin paylaşılmasında fayda bulunmaktadır. Bu formlarda yer alması gerektiği düşünülen unsurlar şöyle sıralanabilir:

- Projenin hedefi,
- Görevler veya yapılacak işleri,
- Hangi bölümlerden ve hangi sınıftan kaç katılımcıya ihtiyaç duyulduğu,

- Programın takibinden sorumlu olmak üzere yüklenici, *üniversite ve İŞKUR bünyesinde koordinatörlerin belirlenmesi ve bu koordinatörlerin* bilgileri,
- Lojistik imkanları(yemek, servis, ulaşım),
- Çalışma adresi (bazı işler sahaya çıkmayı gerektireceği gibi bazı işler online platformlar üzerinden yapılabilecektir),
- Programın başlangıç ve bitiş tarihi,
- Kuruma, kamuya ve öğrenciye katkısı (performans göstergeleri),
- Gerekli yumuşak ve teknik beceriler,
- Geliştirilecek yumuşak ve teknik beceriler.

4.1.4. Program Tekliflerinin Olgunlaştırılması

İŞKUR Kampüs veya kariyer merkezi yetkilileri teklif edilen programların öğrencilerin teorik bilgilerini pratiğe dökebileceğinden ve öğrencilerin hizmete aktif olarak katılabileceğinden emin olmak için ilgili öğretim üyeleri ile iletişim kurar. İŞKUR, yüklenici kurum ve üniversite temsilcileri işbirliği ile programa son hali verilir. Bu aşamada İŞKUR temsilcisinin problem çözücü ve programın kalitesini artırıcı bir rol edinmesi gerekmektedir.

4.1.5. Eşleştirme Sistemi Kurulması

2019'da programlara başvuru için Genel Akademik Not Ortalamasının 2 ve üzerinde olması şartı aranmıştır. Bu kriter öğrencinin teorik birikimiyle uyumlu alanlarda çalışması için yeterli bir kıstas değildir. 2019 yılı uygulamasında öğrencilerin 3 programa kadar başvuru hakları bulunmakta ve bu başvurular arasında ise tercih sırası bulunmamaktadır. Yerleştirme en az başvurulan programın kontenjanının boş kalmaması için öncelikle o programdan başlatılmaktadır. Bu sebeplerle öğrencilerin eğitim gördükleri alanın dışındaki programlara başvurmaları ve yerleştirmeleri kaçınılamaz hale gelmektedir.

Programlara en uygun öğrencilerin bulunması için İŞKUR tarafından çalışmalarına başlanmış olan staj portalının hızlı bir şekilde tamamlanması ve bir eşleştirme sisteminin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu portalda öğrencinin bölüm, sınıf, aldığı dersler, notları, aldığı sertifikalar, yer aldığı projeler, ilgi alanları, kayıtdışı veya kayıtlı iş geçmişi, çalışmak istediği projeler ve kurumlar, merkezi sınav puanlara dair

CV'sinde bilgiler yer almalıdır. Olgunlaşan ve başvuruya açılan programlarda projenin gereklerine göre başvuran öğrencilerden objektif kriterler çerçevesinde en uygunlarının yer aldığı bir havuz, sistem tarafından oluşturulmalıdır.

4.1.6. Programın Takibi ve Denetimi

Programın takip ve denetiminde üç farklı koordinatör belirlenmesi önerilmektedir:

- Üniversite koordinatörü: Program detaylarının hazırlık aşamasında okulda edinilen teorik bilgilerin pratik edinmeyle ilişkisinin olduğunu teyit etmeli, eksik olan kısımlara ilişkin tavsiyede bulunmalıdır. Bu koordinatörün belirlenmesinde üniversitenin kariyer merkezi görevlilerinin etkin rol oynayabileceği değerlendirilmektedir.
- Yüklenici kurum koordinatörü: Öğrenciye program esnasında mentorluk yapmalı, haftalık olarak öğrencinin kuruma katkısını ve beceri gelişimini takip etmelidir. Portalın bu izleme fonksiyonuna uygun tasarlanması önerilmektedir.
- İŞKUR koordinatörü: Öğrencinin programa devam edip etmediğini uygun araçlarla kontrol etmeli, yüklenici koordinatörünün olumsuz durum raporlarını incelemeli ve gerektiğinde öğrencinin programa devam edip etmemesi konusunda yüklenici koordinatörünün taleplerine çözüm bulmalıdır. Bu koordinatörün üniversite bünyesinde görev yapan İŞKUR Kampüs yetkilisi veya meslek danışmanı olması önerilmektedir.

4.1.7. Öğrencinin ve Programın Değerlendirilmesi

Program kapsamında belirlenen hedeflere ulaşılıp ulaşılmadığı öğrenci ve yüklenici tarafından portal üzerinde hazırlanan bir rapor üzerinden değerlendirilmelidir. İşletmeye ve öğrencinin gelişimine katkısı iki taraflı olarak sisteme işlenmelidir. Bu iki rapor mümkünse üniversite koordinatörü tarafından gözden geçirilmeli öğrencinin başarısı teyit edilmelidir. Ayrıca programın iyileştirilmesi maksadıyla uygulama sürecine ilişkin olarak formlar öğrenci ve yüklenici koordinatörü tarafından doldurulmalıdır. Bu formlar üniversite ve İŞKUR koordinatörünce değerlendirilmeli bir sonraki dönemde uygulanacak programlar için iyileştirme raporu portala işlenmelidir.

4.2. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK BECERİLERİNİN TAKİBİ

Öğrencilerin kariyer seçimi ve işgücü piyasalarına uyumu için önemli olan hususlardan birisi daha önce kendileriyle aynı yoldan geçmiş kişilerin şu an nerede olduklarını bilmeleridir. Bu yalnızca öğrenciler için değil üniversiteler, veliler ve yükseköğretim politikaları için de yol gösterici bir bilgi setidir.

İngiltere'de Eğitimde Uzmanlık Çerçevesi (TEF) kapsamında uygulanan anket, üniversitelerin öğrencinin istihdam edilebilirliğine ne kadar katkı sunduğuna göre sınıflandırılmasında kullanılmakta ve talep edebilecekleri harç tutarlarına etki edebilmektedir. Herhangi bir yaptırımı veya ödülü olmasa dahi bu tip uygulamaların ülkemizde de başladığı ancak olgunlaşmadığı görülmektedir. Bunlar Kariyer ve Yetenek Yönetimi Derneğinin yürüttüğü CALİBRE İstihdam Endeksi ve Yükseköğretim Kalite Kurulu YÖKAK tarafından yapılan çalışmalardır. Bu kurumların yaptığı çalışmalar tespit seviyesinde kalması sebebiyle İŞKUR'un öğrencilerin istihdam edilebilirlik seviyelerini ölçmek, becerileri ile yapmakta oldukları işler arasındaki uyumu ortaya koymak ve öğrenciler için detaylı proaktif tedbirler almak için devreye girmesi önerilmektedir.

4.2.1. Öğrencilik Sürecinde Anket

Öğrencilere her 6 ayda bir genel istihdam edilebilirlik anketi uygulanmalıdır. Böylece öğrenciler eksik olduğu yönleri okul bitmeden öğrenmiş olacak ve kendilerini geliştirmek için gerekli tedbirlere başvurabilecektir. Bu anketin uygulama sürecinin aşağıdaki aşamalardan oluşması gerektiği değerlendirilmektedir:

- İşverenlere, mezunlara ve öğrencilere bölüm bazında hangi istihdam edilebilirlik ve teknik becerilerin o bölüm veya meslek için ne kadar önemli olduğunu test etmek için anketler uygulanmalıdır.
- Bu anket sonuçları ile bölüm veya meslek bazlı beceri envanteri bir veritabanı aracılığıyla çıkarılmalıdır. Öğrenci böylece anketi cevapladığında güçlü ve zayıf yönlerini fark edecektir.
- Öğrencilerin anket sonuçları gerekli tedbirlerin öğretim görevlileri tarafından alınması için genel bazda bölümlere dağıtılır. Ayrıca öğrenci bazında sonuçlar hem akademik danışmanı hem de meslek danışmanı ile paylaşılır.

Bu uygulamayı hayata geçirmek için esinlenilmesi gereken üç farklı çalışma şöyle sıralanabilir:

- Gerçek ve Atay tarafından Türkçeye uyarlanan Rothwell ve Arnold'un *"Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği"*nden faydalanılabileceği düşünülmektedir (Gerçek & Atay, 2017).
- Türkiye'de Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında uygulayıcıların istihdam edilebilirliği değerlendirme araç kiti (*Uygulayıcılar İçin Araç Kiti: İstihdam Edilebilirliği Değerlendirme*, 2012).
- Liverpool John Moores University'de Biyomoleküler Bilimleri mezunları ve öğrencileri için uygulanan uygulanan araştırma (Saunders & Zuzel, 2010)
- Ayrıca MYK tarafından koordine edilen yeterlilikler ve standartların öğrencilerin profillerine potansiyel kariyer yolları olarak yerleştirilerek öğrencilerin eksik oldukları teknik ve sosyal becerilerini tespit etmeleri sağlanabilir. İlgili standartların veya yeterliliklerin sadece alternatif kariyer yolları şeklinde öğrencinin profilinde sunulması sağlanabileceği gibi öğrenme çıktıları ve başarı ölçütlerinin online bir teste dönüştürülmesi de sağlanabilir.

4.2.2. Bölüme Göre Şekillenen Otomatik Bireysel Eylem Planı

Öğrenci portala kayıt olduğunda çeşitli alan, YÖKSİS'ten alınan bölüm bilgisi, öğrencinin ilgi alanları ve geliştirmesi gereken beceriler üzerinden kişiye de belli seçenekler arasından takdir hakkı tanıyarak okulun kalan süresi boyunca geçerli olacak bir plan sunulmalıdır. Bu kapsamda atılacak adımlar şöyle sıralanabilir:

- Önerilecek planda edinilmesi gereken teknik ve yumuşak becerilerin nasıl elde edileceğine dair kaynaklar işyerleri, akademisyenlerin ve mezunların katkılarıyla anket aracılığıyla oluşturulmalıdır.
- Eylem planında geliştirilmesi gereken becerilerle ilgili yapılabilecekler, bilgi ve eğitimler konusunda danışmanlık talebi bu eylem planı aracılığıyla talep edilebilmelidir. Ayrıca kamu kurumlarının eğitim

imkanları, online kurslar bu becerilerle eşleştirilerek öğrencinin yönlendirilmesi sağlanmalıdır.

- Öğrencinin kalan eğitim süresine göre en önemli beceriler bu eylem planında önceliklendirilmelidir.
- İlave olarak her öğrencinin sahip olması gereken dijital becerilere yönelik eğitimlerin, girişimcilik, proje yönetimi veya çalışma hayatıyla ilgili hukuki eğitimlerin bu portalda en azından bağlantılı linklerle sunulması gerekmektedir. Örneğin Ticaret Bakanlığının geliştirmiş olduğu Sanal Ticaret Akademisi, Google'ın sunduğu dijital atölye eğitimlerinin ilgili becerilerle eşleştirilerek sunulması önerilmektedir.
- Öğrencinin bireysel eylem planı kapsamında almış olduğu tedbirleri işlemeli ve planın merkezinde olduğunun farkına varmalıdır. Güncelleme yapmaması durumunda danışmanı tarafından belirli aralıklarla aranıp uyarılması önerilmektedir.

4.2.3. Danışman veya Gönüllü Mezun Takibi

Öğrencilerin durumunun İŞKUR Kampüs veya meslek danışmanları tarafından takip edilmesi, yönlendirmeler ve danışmanlık yapılmasının işgücü piyasasına uyumlarına olumlu katkı yapacağı değerlendirilmektedir. Danışmanların portföylerine bir ilave dezavantajlı grup olarak öğrencilerin tahsis edilmesi önerilmektedir. Bu tahsis mümkün olduğunca danışmanın mezuniyeti ile öğrencinin eğitim alanının eşleştirilmesi sonucunda yapılmalıdır.

Danışmanların nitelik ve nicelik olarak yetmediği durumlar için ise o alandan mezun gönüllülerden faydalanılabileceği değerlendirilmektedir. Bu gönüllülük faaliyeti Kurum aracılığıyla işe yerleştirilen kişilere teklif edilebileceği gibi kurum hizmetlerinden faydalanan işverenlerden de talep edilebileceği değerlendirilmektedir. Gönüllü danışmanlarla ilgili sürecin şu şekilde işleyebilir:

- Gönüllü danışmanlara davet yoluyla ulaşılabileceği gibi kampanyalarla da başvurular toplanabilir.
- Gönüllü danışmanlar alanıyla ilgili bir işe girmiş yani eksik istihdamda olduğu değerlendirilmeyenler arasından atanır.
- Gönüllü danışmanlara mezun oldukları alandan öğrenciler atanır.

- İstihdam edilebilirlik becerilerine yönelik yapılan test sonuçları ile öğrenci ile yapılan görüşmeler sonucunda geliştirilmesi önerilen alanlar tespit edilir.
- Gönüllü danışman öğrenciyi eksik olduğu konularda uyarır ve bu uyarıları sisteme kaydeder.

4.2.4. Yeni Mezun Takibi

Yeni mezun olanların bilgilerinin YÖKSİS üzerinden çekilmesi ve 6 aylık periyotlarla SGK üzerinden çalışma durumu, meslek, ücret ve firma üzerinden yorumlanması önerilmektedir. Böylece mezunların işsizlik ve eksik istihdamlarına dair analiz yapılması sağlanacaktır. Ayrıca istihdam edilebilirlik anketlerine yeni mezunlar davet edilecektir. Bu konuda Calibre Yüksek İstihdam Endeksi anketlerinden, üni-veri'den ve İngiltere'de uygulanan Mezunların Varış Noktası Anketlerinden istifade edilmesi gerekmektedir. (*Higher Education Graduate Outcomes Statistics: UK, 2017/18 - Summary | HESA*, t.y.). Calibre ve üni-veri platformunun geliştirilerek İŞKUR tarafından detaylı mezun karşılaştırmalarının yapılması üniversiteler açısından önemli bir analiz aracı olacaktır. Üniversiteler böylece eksiklerini görebilecek ve istihdam edilebilirlik konusunda ilave tedbirler alacaklardır.

4.2.5. Raporların Paylaşılması ve Ödüllendirme

Elde edilen veriler kapsamında İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü programları ihtiyaçlara uygun şekilde yapılandırılarak, uzun süreli işsizlik riski ile karşı karşıya olan mezunların istihdama geçişlerinin desteklenmesinde ve ilave beceriler kazanmalarında kullanılmalıdır. Özellikle köklü üniversiteler gibi imkanlara sahip olmayan illerde aktif programlarda üniversite öğrencileri lehine farklılaşmaya gidilmesi önerilmektedir.

Diğer yandan öğrencilerin istihdam edilebilirlik becerilerindeki durumları ve istihdam oranları YÖK, üniversiteler, İnsan Kaynakları Ofisi ve ilgili diğer kurumlarla paylaşılarak veri temelli politikalar oluşturulmalı ve eylem planlarına dönüştürülmelidir. Üniversitelerin istihdam edilebilirlik kaygılarının ön plana çıkarılması için bu verilerin kamuoyuyla paylaşılması önem arz etmektedir. İngiltere'de olduğu gibi üniversitelerin kategorize edilmesi ise özellikle üniversite tercihi yapacak öğrenciler için yol gösterici olacaktır.

4.3. ÜNİVERSİTE MEZUNLARINA YÖNELİK AÇIK İŞ İLANLARININ ARTIRILMASI

İŞKUR tarafından ilan edilen açık işlerin dağılımı, işverenlerin üniversite mezunu işgücü taleplerinde ilk adreslerinin İŞKUR olmadığını göstermektedir. Bu sorunları gidermede aşağıdaki yöntemlerin uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

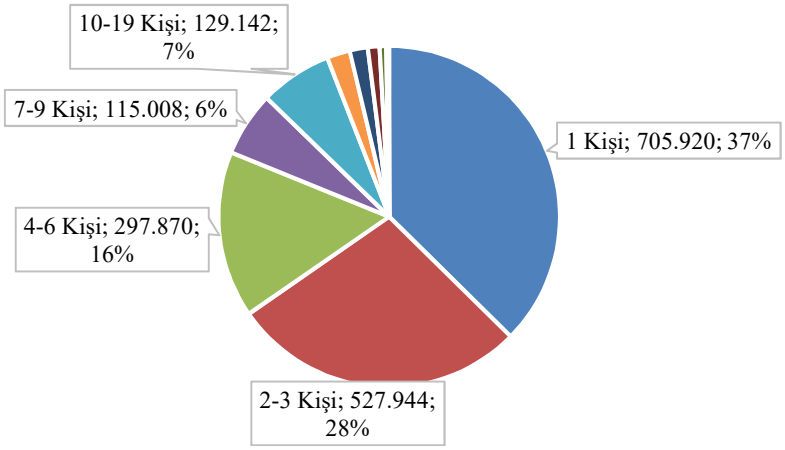
4.3.1. İşveren Danışmanlığının KOBİ Danışmanlığına Dönüşmesi

Ülkemizdeki işletmelerin %99'undan fazlası küçük ve orta ölçekli işletme tanımına girmektedir. Bu işletmeler hem büyümenin hem de istihdamın ana kaynağını oluşturmaktadır. İstihdamın ve büyümenin ana kaynağını oluşturan bu işletmelere İŞKUR'un yaklaşımının daha proaktif olması gerekir. Nitekim bu işletmelerin büyümesi doğrudan istihdam artışlarına sebep olacaktır.

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planında (2015-2018) bu işletmelerin zayıf oldukları yönlerden birkaçı şöyle sıralanmıştır (*KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2018)*, 2015):

- İşletme yönetiminde ihtiyaç duydukları profesyonel yönetici ihtiyacını karşılayamamaları,
- Kurumsallaşamamaları,
- Teknolojik gelişmeleri yakından takip edememeleri ve uygulamaya geçirememeleri,
- Devlet desteklerine erişimde zorlanmaları,
- Dış pazarları araştırma konusunda bilgiye erişimlerinin sınırlı olması,
- Proje hazırlama kapasitelerinin düşük olması.

Şekil 15: Ülkemizde İşyeri Büyüklüklerinin Dağılımı



(*Aylık İstatistik Bilgileri*, 2020)

Diğer taraftan da bu işletmeler büyük ölçekli işletmelere göre çok daha esnek üretim yapılarına sahip olup yönlendirilmeleri durumunda fırsat ve yeniliklere açık girişimci bir tutum sergileyebilmektelerdir. Bu fırsatın avantaja dönüştürülmesi için İŞKUR'un bu işletmeleri inovasyona, dijitalleşmeye, küresel pazarlara açılmaya yönlendirmesi büyük fark yaratacaktır. İŞKUR taşra teşkilatında faaliyet gösteren işveren danışmanlarının KOBİ danışmanlığı eğitimi alıp bu işletmeleri büyümeye teşvik etmeleri ve gelişimlerine destek olmaları alınan açık iş sayılarında da bir artışa yol açacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda öncelikle KOBİ danışmanlığı eğitimleri online olarak sunulup ilgisi olan danışmanların bu eğitimlerden tedrici olarak faydalanması ve KOBİ Danışmanı Seviye 6 Sertifikası alanlar işveren danışmanı olarak görevlendirilmelidir. Bir diğer alternatif ise işveren danışmanlığı için ayrılan pozisyonlara KOBİ Danışmanlığı sertifikası zorunluluğunun getirilmesi olabilir.

4.3.2. KOSGEB'de İŞKUR Hizmet Noktaları Kurulması

İŞKUR Hizmet Noktaları 2010-2020 arasında iş arayanlara yönelik olarak 4 milyona yakın sayıda işlem gerçekleştirmiş iken bu merkezlerden sadece 50 bin kadar pozisyon için açık iş ilanı alınmıştır.

Bu rakamların artırılması için işverenlere yakın kurumlarla işbirliğinin artırılması gerekmektedir. Bu kapsamda KOSGEB ile bir iş birliği protokolü imzalanarak iş kurma, işini değiştirme yahut işini büyütme talebiyle KOSGEB'e gelen küçük işletme sahiplerinin İŞKUR hizmetlerinden haberdar olması sağlanmalıdır. Belirli günlerde iş ve meslek danışmanları tarafından KOSGEB Müdürlüğü personeline verilecek eğitimler ve

hizmet noktası yetkileri ile açık iş sayılarında ve bu işletmelerde düzenlenecek iş başı eğitim programlarında artışın yaşanacağı düşünülmektedir.

4.3.3. İş İlanı Aramanın Kolaylaştırılması

İŞKUR resmi web sitesinde ve portalında açık işler sekmesinin asgari eğitim düzeyi seçeneği ile filtrelenebilir hale getirilmesi gerekmektedir. Şu anki haliyle öğrenim düzeyi seçeneği yalnızca düşük eğitim seviyesine sahip iş arayanlarına hizmet etmektedir. Şöyle ki öğrenim düzeyi seçeneği lisans seçildiğinde lisans, ön lisans, lise, ilköğretim, okur-yazar ve okur-yazar olmayan olmak üzere ilgili-ilgisiz bütün açık işleri getirmektedir. Bu durum lisans mezunu iş arayanın eksik istihdamını teşvik edebilmekte veya İŞKUR'u arama kanalı olarak kullanmaktan imtina etmesine sebep olabilmektedir. Yapılması gereken öğrenim durumu filtresinin asgari öğrenim düzeyi ve azami öğrenim düzeyi şeklinde ikiye çıkarılmasıdır.

Diğer taraftan filtrelerin doğru şekilde işleyebilmesi için açık iş ilanlarının özenli bir şekilde alınmasının yanı sıra açık iş ilan metinlerindeki "en fazla öğrenim düzeyi" kısmının kesinlikle boş bırakılamaması sistemsel olarak sağlanmalıdır.

4.3.4. İzin Veren İş Arayanların Profillerinin Arama Motorlarında da Görüntülenebilmesi

İŞKUR iş arayan profillerinin portalla sınırlı olarak kalması ve herhangi bir arama motorunda çıkmaması gerek CV'lerin doğru bilgilerle hazırlanmasında gerekse de işverenler tarafından iş arayanlara dair bilgi edinmede büyük handikap oluşturmaktadır.

Bir işverenin iş arayan için ilk başvuracağı yöntem Google aramalarıdır. Kişinin geçmişte hangi projelerde çalıştığı, sosyal sermayesi, iş ilişkisi kurduğu kişiler tarafından onaylanan becerilerinin teyit edilmesi ancak etkileşime açık online bir profil arayüzü ile mümkündür. Linkedin uygulamasında bulunan bu örnek, Kurumumuza kayıtlı iş arayanlardan onay verenler için de başlatılmalıdır.

Keşfedilmek, beğenilmek, onaylanmak kısacası görünür olmak isteyen son jenerasyonun -özellikle üniversite öğrencilerinin- iş arayan profillerinin de böyle olması gerekmektedir. Profillerin özensizce doldurulmasının veya hiç doldurulmamasının sebepleri arasında işverenlerin (hatta diğer iş arayanların) bu profilleri görebileceklerine dair inancın olmaması olabilir.

4.3.5. Yurtdışı İŞKUR Hizmet Noktaları ve Yurtdışı Açık İş İlanları

Yetişmiş insan gücünün kaybedilmesinin önüne geçmek ve işgücü arzının talebinden az olduğu bölüm mezunlarının işsiz kalmasını önlemek için yurtdışında faaliyet gösteren Türk firmalarının rekabet edebilirliğinin artırılması şarttır. Türk firmalarının yurtdışında projeler almasını kolaylaştırmak için o ülkelerde bulunan Ticaret Ataşeliklerimize ve Çalışma Ataşeliklerimize hizmet noktası yetkilerinin verilmesi, bu hizmet noktalarının ihaleler konusunda Türk firmalarını haberdar edecek ilan girişlerini yapmaları gerekmektedir. Halihazırda yurtdışında çalışan veya ihale almış Türk firmalarının işgücü ihtiyacını temsilciliklerimize verilen hizmet noktası yetkisi aracılığıyla karşılaması önerilmektedir.

İşgücü arz fazlası olduğu tespit edilen bölümlerden açık iş ilanı yayınlamak isteyen yabancı firmalar için de kolaylaştırıcı ve teşvik edici olmanın uzun vadede kazanımlar sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu ilanlar alınırken dikkat edilmesi gereken nokta ise talep edilen işgücünün Türkiye'de fazla olarak nitelenmesidir. Bunun tespiti konusunda daha önce bahsedilen istihdam edilebilirlik anketi sonuçları önem taşımaktadır. Bu kapsamda İŞKUR web sitesinin İngilizce versiyonunun yayınlanması veya sadece yurtdışı açık iş ilanlarına yönelik bir site hazırlanması gerekmektedir.

4.4. OKUL DIŞI ETKİNLİKLER

4.4.1. Sınıfta İş Deneyimi

Staj zorunluluğu olmayan bölümlerde iş temelli eğitim imkanları nispeten sınırlıdır. Bu bölümlerde eğitim ve pratik arasındaki bağlantıyı kurmak büyük ölçüde öğrenciye ve öğretim görevlisinin inisiyatifine bırakılmıştır. Bu öğrencilerin işgücü piyasasına uyumunu artırmak için İŞKUR hem özel sektör işyerlerini hem de kamu kurumları ile ilişkilerini kullanarak bu paydaşlarından ödev, proje veya problem tekliflerini alabilir. Özellikle işverenin çözüm getirilmesini istediği bir konuda sunacağı problemler iki tarafında kazanç sağlayacağı bir uygulama olarak hayata geçirilebilir. Öğretim görevlilerinin istifadelerine sunulan bu ödevler quiz, vize veya final gibi çeşitli ağırlıkları olan sınavlarda kullanılabilir. Proje düzeyinde olan çözümler ise öğrencinin mezuniyetinde ve İŞKUR CV'sinde yer alır. Böylece mezun olduğunda işverenlere sunabileceği gerçek iş deneyimlerine sahip olacaktır. Sınıf eğitiminde dahi adeta staj

imkânı sunan ve işvereni ders müfredatına dâhil eden bu yöntemin İŞKUR'un beyaz yakalı perspektifine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

4.4.2. Bir Günlük İşyeri Ziyaretleri

Zorunlu staj olmayan bölümlerde eğitim gören öğrencilere en azından teorinin pratiğe dönüştüğü kurumlarda bir süre yapılan işleri, kullanılan becerileri ve teorinin iş hayatında ne ölçüde hayata geçtiğini görme fırsatı verilmelidir. Öğrencilerin pratik uygulaması olmayan dersler haricinde diğer bütün dersler için en azından bir gün boyunca çalışanı izlemesi, çalışanın görüşlerini alması ve iş ortamını deneyimlemesi öğrenciyi hem akademik olarak hem de çalışma hayatına geçiş olarak daha hazır hale getirecektir. Bu kapsamda atılacak adımlar şöyle sıralanabilir:

- Kamu-özel fark etmeksizin ziyaret kabul edebilecek tüm kurumlara davetler gönderilir. Bu davetlerde iş yeri ziyareti için kabul edecekleri bölüm ve dersleri o işi yapan birim ve kişi ile eşleştirerek sisteme girmeleri istenir.
- Bu konuda öğretim görevlilerine de derslerin hangi kurumlarda hayata geçirileceği konusunda giriş yapmaları için davet gönderilir. Örneğin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde verilen Sosyal Politika dersi için ilgili öğretim görevlisi kurum ve yapılan iş konusunda portala girişler yaparak ilgili kurumların o alanlarda ziyaret için harekete geçirilmesini sağlayabilir.
- Ziyaretlerde öğrenciler sorumlu kişi tarafından mümkün olduğunca bilgilendirilir. Öğrencinin dersiyle pratik arasında kurduğu bağları anlatması ve yapılan işlerle ilgili görüşlerini aktarması beklenir.
- Sorumlu kişi ve öğrencinin gün boyunca yapılanları sisteme raporlamaları hem öğrenci hem de programın ilerleyişi adına önerilmektedir.

4.4.3. Öğrencilere Yönelik İşbaşı Eğitim Programları

Hâlihazırda uygulanmakta olan İşbaşı Eğitim Programlarından öğrencilerin yararlanmasının önünde mevzuat açısından bir engel bulunmamakla birlikte, programın kuralları ve süreçler öğrencilerin bu imkândan istifade etmesini, işverenlerin de öğrenci katılımcı tercih etmesini önemli ölçüde engellemektedir.

İşbaşı Eğitim Programlarında işverenin program sonrasında en az program süresi kadar katılımcıların en az yarısını istihdam etmesi gerekmektedir. Bununla birlikte özellikle yaz aylarında bu imkândan yararlanmak isteyen öğrencilerin zorunlu istihdam süreleri okulların açılmasına denk geldiğinden gerek katılımcı gerekse de işveren açısından uygulama zorlukları yaşanmaktadır.

Diğer taraftan öğrenciler için ödenen katılım ücretleri diğer katılımcılardan üçte bir oranında daha azdır. Aynı işyerinde, bazen aynı bazen ise daha nitelikli işlerde programa katılan daha eğitimli kişilerin diğer katılımcılara nazaran daha düşük ödeme alması öğrenciler açısından programların cazibesini azaltmaktadır.

Öğrenciler programlara sağlıklı bir şekilde tam zamanlı olarak sadece üç aylık yaz tatillerinde katılabilmektedir. Bu kısıtlı süre içinde öğrenci için uygun işbaşı eğitim programının bulunması ve programın başlatılması önemli zaman kayıplarına yol açmakta, üç aylık süre verimli bir şekilde değerlendirilememektedir.

Bu sorunların üstesinden gelmek, doğrudan lise veya üniversite öğrencilerinin iş hayatı ile tanışmasına, çalışma tecrübesi kazanmasına ve teorik ve pratik bilgilerini artırmasına imkân sağlayacak şekilde yeni bir staj programının hayata geçirilmesi faydalı olacaktır.

Bu programlar görece daha kurumsal olan büyükşehirlerde 50 ve üzeri, diğer şehirlerde ise 20 ve üzeri çalışanı olan işyerleri ile düzenlenebilmelidir. Her yıl Nisan-Mayıs döneminde gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında işverenlerden stajyer talepleri de alınmalı, Mayıs ayının son haftasında tüm staj ilanları İŞKUR sisteminden duyurulmalı ve başvurular alınmalı, Haziran ayının ilk haftalarında eşleşme sağlanmalı ve adaylar uygun oldukları ilanlara yönlendirilmelidir. Böylece öğrenciler de belirsizlik stresi yaşamadan bir takvime bağlı olarak planlamalarını yapabilecektir. Diğer taraftan bir kampanya şeklinde düzenlenecek bu uygulama ile ülkemizde sistemli ve yaygın bir staj kültürünün oluşması sağlanabilecektir. İŞKUR bünyesinde çalışmaları devam eden staj portalının da bu anlamda etkinliği artacaktır.

İstihdam yükümlülüğü şartı aranmadan, okulun da onaylayacağı alanlarda isteğe bağlı staj uygulamaları bu şekilde yaygınlaştırılabilir. Okulun sürece daha etkin dahil olması için stajların hangi teorik temele sahip öğrencilere uygulanacağı, hangi becerilerin gelişiminin sağlanacağı gibi bilgileri içeren bir portal üzerinden takibi de sağlanmalıdır.

Ayrıca bu portal ile öğrencinin online bir staj raporlama uygulaması ile günlük olarak takip edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Uygulama kapsamında sigorta prim ödemeleri okul, cep harçlığı ödemeleri ise İŞKUR tarafından yapılabilecektir. Öğrencilerin hayatları boyunca bu uygulamadan yararlanabileceği süre iki yaz dönemi olmak üzere toplam 6 ay ile sınırlandırılabilir.

4.4.4. Uygulamalı Girişimcilik Okulu

Ülkemizde yaygın istihdam eğilimi bağımlı ücretli çalışan olmak şeklindedir. Oysaki pek çok kişi aynı zamanda daha özgür ve kendisinin yönlendirebildiği bir iş hayatına sahip olmak yani kendi işinin sahibi olmak; bunun için de çok büyük bir sermaye sahibi olmadan nasıl girişimci olunur konusunda bilgi edinmek istemektedir.

Bu kapsamda Hazine ve Maliye Bakanlığı, İŞKUR, YÖK ve KOSGEB iş birliğinde Uygulamalı Girişimcilik Okulu uygulaması hayata geçirilebilir. Uygulamanın ilk adımı olarak üniversitelerde bölüm ayrımı olmaksızın KOSGEB tarafından elektronik ortamda sunulan girişimcilik eğitimlerinin seçmeli ders olarak verilmesi YÖK tarafından karara bağlanabilir. Bu sayede girişimci olma hayali olup, nasıl olunur konusunda bilgisi olmayan öğrencilere ilk destek ve bilgi sağlanmış olacaktır.

İkinci aşamada ise işyeri açma izni almak için Vergi Dairesine başvuran veya en fazla bir çalışanı olup işletmesi henüz bir yıllık olan kişilerden bir havuz oluşturulacak; bu havuz Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından İŞKUR ile paylaşılacaktır. İş ve Meslek Danışmanları listede yer alan kişilerle irtibata geçerek eşleşecekleri iki üniversite öğrencisine tecrübelerini aktarmak isteyip istemeyeceklerinin teyidini alacaktır. Bu aşamada havuzda yer alan girişimcilerin iş birliğine daha sıcak bakmasını sağlamak için bu işverenler işbaşı eğitim programlarından istihdam yükümlülüğü yahut en az iki çalışan şartı aranmaksızın yahut özel bir ücret yahut prim teşviki uygulamasından yararlandırılabilecektir.

İŞKUR tarafından çalışmaları başlatılmış olan staj portalı üzerinden bu uygulama ilan edilebilecek ve eşleşme sağlanabilecektir. Bu sayede izin başvurusunda bulunan veya en fazla bir yaşında olan işyerlerinde üniversite öğrencileri bir iş nasıl kurulur, nasıl yönetilir, günlük rutinleri nelerdir, hangi zorluklarla karşılaşılır, bu zorunluklarla nasıl mücadele edilir, çevre nasıl oluşturulur, sektörel özellikler nelerdir konusunda birebir

tecrübe edinmesi ve kendisi bir işyeri açmış gibi gözlem yapabilmesine imkân sağlanmış olacaktır.

Uygulama bir sefere mahsup en fazla 3 ay şeklinde planlanacak ve isteğe bağlı staj kapsamında değerlendirilecektir. Bu kapsamda öğrencinin primi üniversite, belirlenecek tutardaki cep harçlığı ödemesi ise İŞKUR tarafından karşılanacaktır.

4.5. YENİ ONLİNE HİZMETLER

4.5.1. Öğrenci – İşyeri Buluşmaları

İŞKUR'un düzenlemiş olduğu kariyer günleri bazı durumlarda hem öğrenciler için hem de firmalar için etkinliğini kaybedebilmektedir. Bürokratik süreçler, başlangıç merasimleri, çevresel şartlar, beklenmeyen iklim olayları, öğrencilerle birlikte alana giren iş arayanlar, kalabalığın yönetilememesi ve son olarak salgın hastalıklar bu hizmetin gözden geçirilmesini gerekli kılmıştır. Belli bir güne hem firmaların hem de öğrencilerin yığılması online kariyer günleri için dahi verimsizliklere sebep olmaktadır. Bağlantı problemleri, ara yüzün animasyonlarla dolu olması, birçok firmanın olması, hangi firmanın gerçekten online olduğunun bilinmemesi sanal kariyer günlerini de tartışmaya açmaktadır. Bunun çözümü işverenlerin özgürce zaman dilimini seçebileceği bir online toplu görüşme platformu oluşturmaktır. Bu toplantılarda il, bölüm, sınıf gibi sınıflandırmalar yapmak da işverenin takdirinde olmalıdır. Online görüşme platformunda hangi firmaların hangi saat aralıklarında hangi konularda hangi bölüm öğrencileriyle görüşeceği bilgisi Kurum web sitesinden yayımlanır.

4.5.2. Online Mülakat Provaları

Mülakatlar, firmaların işe alım yaparken adayın uygunluğunu öğrenmeye çalıştıkları araçlardır. Ancak yeni mezunların iş tecrübesi olsa bile kendilerini ifade etmekte zorlandıkları ortamların başında gelmektedir. İŞKUR, öğrencilerin mülakat tecrübesi edinmeleri konusunda koordinasyon ve işbirliği açısından birçok üniversiteye kıyasla daha etkili olabilir. Ayrıca İş Kulübü hizmetleri sayesinde İŞKUR üniversite öğrencilerine yönelik mülakat provaları konusunda da epeyce tecrübe sahibi olmuştur. Aktif işgücü programları aracılığıyla geliştirilen birçok işbirliği kapsamında yeni programları için paydaş bulabilir. Bunlardan birisi olarak online mülakat provaları için

firmalarla öğrencileri buluşturan bir altyapı kurulabilir. Bu altyapının aşağıdaki özellikleri taşıması önerilmektedir:

- İşveren danışmanları işyerini bu hizmete katılmaya davet eder ve kabul edenleri portal üzerinden yetkilendirir.
- İşyeri portal üzerinden hangi bölüm öğrencileri ile mülakat yapabileceğini belirtir. Ayrıca uygun olunan tarih ve saat dilimi seçilir.
- Mülakat provası yapmak isteyen öğrenciler işyerini seçip taleplerinin onaylanmasını beklerler. Birden fazla başvuran olması durumunda YÖKSİS'ten en yüksek not ortalamasına sahip kişinin mülakata katılması sağlanır.
- Mülakatta sorulan soruların sisteme işlenmesi ve verilen cevapların değerlendirilmesi yapılmalıdır. Böylece öğrenci geliştirmesi gereken yönlerini tespit edebilecektir.
- Ayrıca mülakatların iki tarafın da onayları ile canlı veya kayıtlarının yüklenmesi şeklinde yayınlanmasının diğer öğrencilerin istifadesi açısından olumlu olacağı değerlendirilmektedir.

4.5.3. İŞKUR Web Sitesinde Öğrencilere Özel Sekme

Önerilerin hayata geçirilmesi ve etkinliğin artırılması için YÖKSİS'ten çekilecek verilerle onaylanan öğrenciler için yeni bir web sitesinin oluşturulması önerilmektedir. Bu web sitesinde yukarıda önerilen şu başlıkların yer alması değerlendirilmelidir:

- Yeni mezunların, mezun oldukları üniversitelerin istihdam edilebilirliklerine etkilerinin ölçüldüğü anket girişleri
- Yeni mezunların SGK destekli istihdam durumu ve ücret seviyesi araştırması sonuçları
- Üniversitelerin istihdam edilebilirlik skorları
- Arama motorlarında çıkabilen özgeçmiş sayfaları
- Bölüme, ilgiye ve çağın gerektirdiği dijital beceriler için otomatik oluşan online bireysel eylem planı
- Bireysel eylem planı kapsamında sunulan beceriler için eğitim tavsiyeleri ve linkleri
- Danışman veya gönüllü mezun danışmanı bilgileri ile iletişim ekranları

- Sınıfta iş deneyimi sayfası ile öğrenciye atanan ödevler, problemler ile bu ödevlerin kaynağı şirketleri gösterir ekranlar
- Bir günlük işyeri ziyareti için randevu ekranları
- Planlı öğrenci işyeri buluşmaları için randevu ekranları ile bağlantı linkleri
- Online mülakat randevu ekranları
- Staj uygulaması
- Uygulamalı girişimcilik okulu

SONUÇ

Ülkemizde işsizlik sorunu maalesef belli ölçülerde her kesimin sorunudur. Ancak bu kesimlerden zaman ve kaynak açısından en maliyetlisi üniversite mezunlarının işsizliğidir. Hem hane halkı hem devlet için üniversite mezunu bireyler yetiştirmenin alternatif maliyetleri çok büyüktür. Bu sebeple, üniversite öğrencilerinin nitelikli ve tecrübeli mezunlar olarak iş hayatına atılmaları için Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) ilave önlemler alması ve araçlar geliştirmesi gerektiğini savunan bu tez hazırlanmıştır.

Sayılarının çoğunluğu sebebiyle önlisans ve lisans öğrencileri olarak sınırlandırılan hedef kitlenin işgücü piyasasına uyumuna yönelik edinmeleri gereken en önemli becerileri bir doktora çalışmasından faydalanılarak teze konulmuştur. (Yıldırım, 2019:47). Zaman geçtikçe çeşitlenen bu beceriler, İŞKUR tarafından hayata geçirilen uygulamalarda birer performans göstergesi niteliğindedir. Bu becerileri kazandırmada şüphesiz ki en önemli araçlar tez boyunca işgücü piyasası uyum programları olarak anılan öğrencilere yönelik aktif işgücü politikası araçlarıdır. Bu araçlar literatürde iş temelli öğrenme kavramına dayanmakta olup öğrencilere teorik, pratik, sosyal ve yumuşak ve çapraz (transfer edilebilir) becerileri uygulayabilecekleri ve böylece mesleki yeterliklerini ve istihdam edilebilirliklerini geliştirebilecekleri gerçek yaşam deneyimlerini sağlayan eğitim yolu olarak tanımlanmıştır. İş temelli öğrenme yöntemleri halihazırda kurulu olan bir işyerinde gerçekleştirilen yerleştirme programları ve kendi işini kurmayı teşvik eden girişimcilik yaklaşımları olarak ikiye ayrılabilir. Nitekim tez içerisinde yer verilen Ljubljana Üniversitesi koordinasyonunda yürütülen Avrupa'da yürütülen öğrenciler için uygulanan işgücü piyasası uyum programlarını inceleyen Wexhe Projesi sonuç belgelerinde de aynı ayrımla ele alınmıştır. Bunlardan birincisi olan yerleştirme programları; staj, çıraklık ve toplum temelli programlar olarak örneklendirilebilir. İkincisi ise öğrencileri kendi işlerini kurmaları konusunda bilgilendiren ve uygun adayları teşvik eden girişimcilik eğitimleridir.

İki yaklaşımın da etkili olması için yürütülmesi gereken süreçler tezin birinci bölümünde ele alınmıştır. Vurgulanması gereken husus ise öğrencinin üniversite ve işveren arasında kurabileceği yolları çeşitlendirmek ve etkinleştirmenin önemidir. Teori ile pratik her fırsatta buluşturulmalıdır. Vakıf üniversiteleri veya köklü devlet üniversitelerinin bu imkanları nispeten fazla iken özellikle yeni kurulmuş olan birçok üniversitenin bu imkanları bulunmamaktadır. Bu sebeple İŞKUR'un bu imkanları

geliştirmesi ve yetkili olmadığı alanlarda paydaş olarak her ortamda gerektiğinde zorlayıcı, gerektiğinde teşvik edici bir aktör olarak yer alması önemlidir. Çünkü öğrencileri mezun oldukları anda tarihin hiçbir anında görülmeyen hızda değişen bir işgücü piyasası beklemektedir.

İşgücü piyasasında öğrencilerin karşılaşacakları mikro ve makro düzeyde zorluklar birinci bölümünün sonunda ele alınmıştır. Bunların en önemlilerinden birisi şüphesiz işin değişen doğası ve dijital dönüşüm gelmektedir. 2020 yılında ortaya çıkan küresel salgın ile uzaktan, esnek, geçici, şekilde çalışma türleri ön plana çıkmış; zaten hayli önemli olan dijital beceriler, daha da önemli bir hale gelmiştir. Özellikle ülkemiz gençlerinin dijital becerilerde OECD ülkelerinin gerisinde olduğu düşünülürse dijital becerilerin her programın bir parçası olması gerektiği değerlendirilmektedir. Bir diğer önemli sorun ise üniversitelerin işe hazır olma ve transfer edilebilir becerileri aktarmada yetersiz kalmasıdır. ABD'de yapılan bir araştırmanın bir sonucunda öğrencilerin öncelikle bu becerilere sahip olup olmadıkları konusunda farkındalık kazanması ve bir eylem planı ile hareket etmeleri gerçeği ortaya çıkmıştır. Bir işverene bağlı çalışmak yerine her biri ayrı ayrı ücretlendirilen ayrı işlerde çalışmak anlamına gelen gig ekonomisi öğrencilerin adapte olmaları gereken iş dünyasının yeni bir gerçeğidir. Öğrencilerin bağımsız iş yapma ve buna bağlı olarak vergi, sosyal güvence ve teşvikler konusunda bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Öğrencilerin transkriptleri notlarla değil projelerle doldurulmalıdır. İŞKUR'un da açık iş ilanlarında proje bazlı ve geçici işlere ağırlık vermesi, bu tip iş yaptırmak isteyen işverenlerin dikkatini çekebilmesi gerekmektedir. Slovenya'da uygulanan bir çalışma biçimi olarak öğrencilere özel geçici işler çeşitli teşviklerle hayata geçirilebilir. Eksik istihdam öğrencileri bekleyen bir diğer zorluktur. Zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam olarak ikiye ayrılan eksik istihdam, ülkemizde 15-24 yaş arası üniversite mezunu gençlerde eksik istihdam giderek artmaktadır. Ayrıca üniversite öğrencileri girişimcilik eğitimleri almadan, girişimcilik bilincine sahip olmadan mezun olmaktadır. Ülkemizin iş yapma endekslerinde geri sıralarda bulunması durumuyla birleşince ülkece büyük bir iş potansiyeli kaybedilmektedir. Bunlara ilaveten üniversite mezunlarının iş hayatından gerçekçi olmayan beklentileri her ne kadar diğerleri kadar dikkat çekmese de önemli bir diğer sorun olarak ele alınmıştır. Nitekim işverenler dünyanın her tarafında yeni mezunların işi sahiplenmesine büyük önem vermekte fakat umduklarını bulamadıklarını birçok araştırmada dile getirmişlerdir. Gömülü bilgi eksikliği denen işin özüne inecek kadar işe

adapte olamamak mezunları bekleyen bir diğer tehdittir. Bisiklet binmeyi öğrenmek, yemeğin tuzunu tutturmak gibi örnekleri olan gömülü bilgi edinimi ancak işyerinde aktif katılım ve iletişim ile mümkün olmaktadır. Sosyal sermaye eksikliği ise tüm dünyada olduğu gibi kültürümüzde giderek hâkim olan bireysellikten kaynaklanan bir olumsuzluktur. Referans, tanıdık, hemşerilik gibi kavramlarla ilişkisi olan sosyal sermaye eksikliği dijitalleşme ve tek başına olmayı tercih eden z kuşağı için önemli bir tehdittir. Sosyal sermaye eksikliği bir diğer zorluk olan sivil toplum faaliyetlerine düşük katılımla benzeşmektedir. Ülkemizde gönüllülük faaliyetlerine katılım sağlayan üniversite öğrencilerinin oranı diğer nüfusa oranla yüksek olsa da dünyadaki akranlarına göre oldukça düşüktür. Toplum temelli programların son dönemde popülerlik kazanmasının en önemli sebepleri bunlardır. İstihdam yaratmayan büyüme veya açık iş sayılarının mezun sayısına oranla daha düşük olması tezde bahsedilen son önemli sorundur. Ülkeler yaşanan bu sorunların önüne geçmek için çeşitli yöntemler benimsemiştir. Bunlardan üniversite öğrencisinin işgücü piyasasına uyumu en çok sağladığı değerlendirilen uygulamalardan bazılarına tezde yer verilmiştir.

Almanya'da çıraklık uygulaması lise öğrenim düzeyi için çok köklü bir uygulamadır ve yüzyılı aşkın bir yönetişim geçmişine sahiptir. İşyerinde öğrenimden ders programlarına kadar işçi ve işveren temsilcilerinin etkilerinin yoğun olduğu bu süreç 1970'lerden sonra dual yükseköğrenim olarak üniversite düzeyine geçmiştir. En popüler versiyonu olan hem çıraklık diploması hem lisans diplomasının verildiği bu okullara - aynı zamanda şirketlere- en başarılı öğrenciler girebilmektedir. Her ne kadar yükseköğretim politikalarının konusu olsa da işgücü piyasasına uyumun en üst düzey örneklerini oluşturan dual yükseköğrenim kurumları işgücü piyasası programlarının oluşturulmasında ve uygulanmasında en önemli ilham kaynaklarıdır.

Almanya'da en başarılı öğrencileri ve en büyük firmaları bir araya getiren bu "gelenek" İngiltere'yi de etkilemiştir. Öyle ki İngiltere kendi geleneksel çerçeve tipi çıraklık tiplerinden müfredata ve mezuniyet sınavlarına işveren temsilcilerinin doğrudan müdahil olduğu standartlara dayanan çıraklık modeline geçmiştir. İngiltere'de çıraklık eğitim masrafları firmaların 2 yıl içerisinde tüketmek zorunda oldukları, vaktinde tüketmezlerse kullanamayacakları ve kendilerinin finanse ettikleri bir fondan karşılandığı için yükseköğrenim düzeyindeki çıraklıklar popülerlik kazanmış durumdadır. Firmalar bu programlarla yıllık 9.000 poundu bulan harçları ödemek istemeyen başarılı gençleri lise sonrası çekmeyi başarmakta ve bir işe alım yöntemi olarak kullanmaktadırlar.

İngiltere'de benimsenen bir diğer yeni uygulama ise üniversitelerin altın, gümüş ve bronz olarak istihdam edilebilirliğin de etkili olduğu bir etiketlenmeye tabi tutulması olmuştur. Üniversiteler altın etiketini almak için istihdam edilebilirliği etkileyen programları uygulamaya koymaktadır. Böylece müşteri çekmeye çalışmaktadır. Ayrıca harç ücretlerini artırmak için üniversitelerin uygun etiketi elde etmeleri şart koşulmuştur.

Harç ücretlerinin yüksek olduğu bir diğer ülke olan ABD'de uygulanan yaz çalışma programları hem gençlere geçim kaynağı olarak hem de sosyal sorumluluk bilinci ve işgücü piyasasına uyumu birleştiren komple bir örnek olarak tezde yer almıştır. Artan verimlilik ve otomasyon sebebiyle fark yaratacak becerilerin artık soft beceriler olduğunu vurgulayan araştırmalar gönüllülük, toplumsal fayda, kamusal hizmetlerin gözden geçirilmesi ve toplumsal sorunların yeniden ele alınması gibi unsurları barındıran programları ön plana çıkarmıştır. Ülkemizde de 2019'da Sosyal Çalışma Programları ile hayatımıza giren toplum temelli öğrenme yönteminin daha etkin uygulanması için yapılması gerekenler tezin ilgili bölümlerinde detaylıca ele alınmıştır. Ancak programların teori ve pratik eşleştirilmeyi sağlaması, problem temelli bir anlayışla başlaması, programın izlenebilirliğinin ve değerlendirilebilirliğinin artırılması ABD'de uygulanan programlardan entegre edilebilecek özellikleri olduğu tekraren vurgulanabilir.

Üniversite öğrencilerinin -özellikle bunlardan dezavantajlı kesimlerden olanların- işgücü piyasasına uyumlarının artırılması için kullanılması tavsiye edilen en önemli araçlardan bir diğeri aynı yollardan geçmiş kişilerin yönlendirmelerinden yararlanmaktır. Almanya'da uygulanan Joblinge programı hem finansman yönünden hem de danışmanlarının gönüllülerden oluşması yönünden örnek alınması gereken bir uygulamadır. Sivil toplum hareketlerinin ve gönüllülük oranının nispeten düşük olduğu ülkemizde kamu kurumlarının yönlendirdiği gönüllülük çalışmaları daha fazla destek bulmaktadır. Bu sebeple İŞKUR'un gönüllü mezunları harekete geçirerek üniversite mezunlarını yönlendirmede bir inisiyatif başlatabileceği değerlendirilmektedir.

Slovenya'da 26 yaş altındaki öğrencilerin geçici nitelikteki işlerde çalışmasının teşvik edilmesi bir diğer örnek uygulamadır. Özel istihdam bürolarının yetkilendirildiği bu uygulama ile işverenler gelecekteki çalışanlarını daha ucuza çalıştırarak tespit edebilmekte hem de öğrenciler iş tecrübesi edinebilmektedir. Bu uygulamanın bir diğer önemli yanı ise bu işlerde edinilen becerilerin otomatik olarak öğrencinin CV'sine tecrübe olarak yansıtılmasıdır.

Girişimciliğin lise ve üniversitede ders olarak okutulması ve hatta okulda iken bu sertifikanın alınmasının teşvik edilmesi ise Avusturya'dan örnek alınması gereken bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tezin üçüncü bölümü ülkemizde artan yükseköğrenim programı sayılarına ve doğal olarak artan yerleşme-mezun sayılarına değinilerek başlamıştır. Bu artışın gerekçesi olarak Bologna süreciyle oluşan*"...herkese yükseköğretim imkanı sunulmalı"* anlayışıyla yürütülen yükseköğretim politikasına ve sonrasında tüm bunlara rağmen Türkiye'nin yükseköğrenim mezununun işgücüne oranında halen Avrupa'nın gerisinde olduğuna vurgu yapılmıştır. Buna rağmen Eurostat verilerine göre 15-24 yaş aralığında yükseköğrenim mezunu genç işsizlik oranları 2019'da AB'de %11,8 iken ülkemizde bu oran maalesef %35; hatta kadınlar özelinde %39,5 olarak gerçekleşmiştir. YÖK, yükseköğrenim mezunu işsizliğini azaltmak için öncelikle üniversitelerdeki eğitimin kalitesini artırmak için çalışmaktadır. Bu kapsamda bir fırsat olarak görülen Bologna süreci ile YÖK, kredi sisteminde standartlaşmayı desteklemekte, diplomaların uluslararası geçerliliğini artırmak için üniversiteleri teşvik etmekte, kalitelerini denetlemekte ve işveren temsilcisi kurumların müfredatı etkilemesini tavsiye etmektedir. Diğer yandan 11. Kalkınma Planı'nda öğrencilerin işgücü piyasasına uyumunun artırılmasına yönelik eylemler ise oldukça sınırlı kalmıştır. Ülkemizde en önemli uyum araçlarının bu konuda stajlar olduğu düşünülmektedir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamında sağlanan destekler stajyerler için son derece önemlidir. Üniversite Kariyer Merkezleri öğrencilerin iş yaşamına dair hedefler belirlemesi ve gerçekçi hamlelerde bulunması açısından kritik öneme sahip rehberlik kuruluşlarıdır. Ülkemizde bir yükseköğretim politikası olarak her üniversitede bu merkezlerden açılması tavsiye edilse bile, bu yapıların nitelik olarak ihtiyaçları karşılayacak düzeyde geliştirilmesi ihtiyacı bulunmaktadır. Bu aşamada iş dünyası ile somut bağlantıların kurulması ve geliştirilmesi açısından Kariyer Merkezleri ile İŞKUR arasındaki iş birliğinin artırılması gereklidir. Ayrıca bu merkezlerin iş kurma ve iş arama konusunda İŞKUR ve KOSGEB için birer hizmet birimi gibi görev yapmaları önem arz etmektedir.

Ülkemizde Başkanlık sistemine geçişle birlikte 2018'de kurulan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi hayata geçirdiği Yetenek Her Yerde, Üni-Veri, Yetenek ve Kariyer Kapısı gibi uygulamalarla eğitimli gençlere yönelik bir kariyer planı

ve imkânı oluşturulması açısından yenilikçi ve ihtiyaç odaklı girişimleri hızlı bir şekilde başlatmıştır.

Yükseköğretim mezunu işgücüne yönelik hizmetleri son yıllara kadar görece sınırlı olan İŞKUR, üniversite mezunu sayısını çok artmasına ve bu gruplar için işsizliğin yükselmesine bağlı olarak hedef kitleye yönelik politikalara ağırlık vermiş ve uygulamalarının sayısını artırmıştır. Son yıllarda hayata geçirilen İş Kulüpleri, Sosyal Çalışma Programı ve İşe İlk Adım Projesi gibi uygulamalar İŞKUR'un üniversite öğrencisi ve mezunlarına doğrudan ve dolaylı olarak özel ehemmiyet vermesi sonucu ortaya çıkmıştır. İŞKUR'un bu hizmetleri çeşitlendirmesi, bazı iyi uygulama örneklerini ulusal çapta hayata geçirmesi özellikle sayısı artan üniversitelerin nitelikli öğrenci mezun etmesi için kritik öneme sahiptir.

Tezin son bölümünde çeşitli ülkelerden ve ülkemizden incelenen uygulamalardan esinlenilerek İŞKUR'un hayata geçirebileceği önerilere yer verilmiştir. Bu kapsamda sunulan öneriler kısaca tekraren özetlenecektir.

Üniversite öğrencilerine yönelik toplum temelli öğrenme programı olan Sosyal Çalışma Programları teori ile pratiği buluşturmada etkin araçlara sahip değildir. Yönetmelikte yer alan hedef ve uygulama alanları geliştirilmelidir. Programların hayatın içerisinden problemleri çözmeyi hedefleyen projeler üzerine düzenlenmelidir. Program teklifleri adeta iş analizleri gibi bölüm bazlı sunulmalı ve başvurular bölüm bazlı alınmalıdır. Meslek danışmanları program tekliflerini ilgili bölüm akademisyenleri ile görüşerek olgunlaştırmalıdır. Programın takibi ve denetimi için yeni araçlar ve yeni sorumlular bulunmalıdır. Program ve öğrenci bazında değerlendirmeler yapılmalı ve ertesi yıl daha iyi programlar için zemin oluşturulmalıdır.

İşverenlerin, akademisyenlerin, mezunların ve öğrencilerin işgücü piyasasında gerekli beceriler konusunda ankete katılmaları sağlanmalıdır. Anket sonucunda her bölüm/meslek için gerekli beceri envanteri sisteme yüklenmeli; öğrencilerin bu becerileri görerek güçlü ve zayıf yönlerini tespit edebilmesi sağlanmalıdır. Bu becerilerin geliştirilmesi için gerekli eğitim fırsatları ve ilgili yöntemler portal üzerinden paylaşılmalıdır. Ayrıca anketlerden elde edilen teknik ve sosyal beceriler okullara; öğrenci bazında veriler de ilgili danışmanlara iletilmelidir. Mesleki Yeterlilik Kurumu sisteminde yer alan standartlar ve yeterliliklerden faydalanılarak öğrencinin mezun olduğunda işgücü piyasasında ihtiyacı olan niteliklerin farkında olmasını sağlayacak bir

bireysel eylem planı portala entegre edilmelidir. Yeni mezunlar 6 aylık periyotlarda işsizlik ve istihdam durumu açısından izlenmeli; bu veriler kamuoyuyla üniversite ve bölüm bazında paylaşılmalıdır.

Yükseköğretim mezunlarına yönelik açık iş ilanları sayısı artırılmalıdır. Bunun için işveren danışmanlığı yapacak personelin ya KOBİ Danışmanlığı sertifikasına ya da KOBİ Danışmanlığı eğitimlerini alması sağlanmalıdır. İşletmelerin %99'undan fazlasının KOBİ olduğu düşünüldüğünde işveren danışmanlığında yaşanacak bu değişimin açık iş ilanı sayılarında olumlu bir geri dönüşe sebep olacağı değerlendirilmektedir. KOSGEB Müdürlüklerinin İŞKUR hizmet noktası yetkileriyle açık iş ilanı verebilmesi sağlanmalıdır. Benzer şekilde yurtdışında iş yapan Türk firmalarının işgücü ihtiyaçlarının hızlıca ve kolayca giderilmesi için temsilciliklerimizin hizmet noktası yetkisi olması önerilmektedir. Bunlara ilave olarak yükseköğretim öğrencilerinin ve mezunlarının İŞKUR'u iş arama noktası olarak benimsemeleri sağlanmalıdır.

Yükseköğretim öğrencilerinin İŞKUR'u bir iş arama noktası olarak görmesi için ise öğrencilere yönelik yeni işgücü piyasası uyum programları geliştirilmesi önerilmiştir. Bu kapsamda işyerleri ile okul arasında bağ kuracak olan sınıfta iş deneyimi programı, bir günlük işyeri ziyaretleri, öğrencilere yönelik işbaşı eğitim programları ve uygulamalı girişimcilik okulu uygulamalarından bahsedilmiştir. Sınıfta iş deneyimi programı ile İŞKUR, işyerlerinden iyileştirme veya sorun çözmeyi temel alan ödev, proje, bitirme tezi niteliğindeki önerilerini alır ve öğretim görevlisine iletir. Böylece sınıf ortamında teori ve pratik bir araya getirilebileceği değerlendirilmektedir. Bir günlük işyeri ziyaretleri ile öğrencinin işyerinde sınıfta edindiği teorik bilgilerin iş hayatında ne ölçüde ve nasıl hayata geçtiğini görebilmesini sağlamaktır. Öğrenci okuldayken önemini kavrayamadığı teknik ve soft becerilerin önemini işyeri ziyaretinde ona rehberlik eden çalışan sayesinde kısmen anlayabilecektir. Bir diğer öneri olan işbaşı eğitim programının öğrencilere yönelik olarak güncellenmesi olup bir staj seferberliği anlamına gelmektedir. İstihdam zorunluluğu olmayan bu işbaşı eğitim programlarında amaç, öğrencinin eğitimiyle alakalı en doğru yerde staj görmesini sağlamaktır. Bu sebeple okulun da sürece dahil olacağı online bir takip ve raporlama sayfası gerekmektedir. Böylece öğrencinin günlük olarak gelişimi takip edilebilecektir. Girişimcilik okulu ise öğrencinin doğrudan bir işin kuruluşuna şahit olmasını hedeflemektedir. Maliye Bakanlığı yeni iş kuran ve öğrencilere rehberlik etmek isteyen işverenlerin bilgilerini İŞKUR'a aktaracak ve İŞKUR'da bölümlerine uygun olarak öğrencilerle işverenleri eşleştirecektir. Böylece öğrenci

işverenle birlikte bir firmanın ilk kuruluşuna eşlik edip tüm kuruluş süreçlerine şahit olacaktır.

Bunların yanısıra İŞKUR öğrencilerin işyerleri ile buluşması için fırsatlarını artırmalıdır. İşyerlerinin belli bölüm öğrencileri ile buluşmasını sağlayacak imkanları geliştirmelidir. Online mülakatlarla öğrencilerin iş hayatına girmeden onların ne tip sorularla karşılaşacaklarını sürekli hatırlatmalıdır. Son bir öneri olarak yukarıda sayılan tüm önerilerin artık iş arayan ve işveren sekmelerinde olduğu gibi öğrencilere özel bir sekme üzerinden yürütülmesi gerekmektedir.

Tez, İŞKUR için öneriler başlığıyla sona ermiştir. Ancak yükseköğretim politikaları açısından ele alınması gereken ve İŞKUR'un görev ve yetki alanını aşan bir takım hususlara dikkat çekilmesinde fayda bulunmaktadır. Almanya'da ve İngiltere'de olduğu gibi firmaların birer üniversite gibi faaliyet gösterebileceği, çıraklık eğitiminin seviyesinin lisans düzeyine yükseltilebileceği düşünülmektedir. Böylece hem üniversite sayısının artacağı hem de daha nitelikli bir eğitim verileceği değerlendirilmektedir. Böyle bir yükseköğretim politikası belirlense de belirlenmese de üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına uyumu öğrencilerin işyerleri ile buluşma fırsatlarının sürekli şekilde nitelik ve nicelik olarak artırılmasından geçmektedir.

KAYNAKÇA

2019 Gönüllülük Yılı Stratejisi. (2019). Gençlik ve Spor Bakanlığı.

2019 İşgücü Piyasası Araştırması Raporu. (2019).

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, (2017).

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, (2016).

Andreas, S. (2018). *Effects of the decline in social capital on college graduates ' soft skills*. https://doi.org/10.1177/0950422217749277

Annual Report and Impact Report 2018. (2019). https://www.joblinge.de/fileadmin/user_upload/Mediathek/Jahresberichte/JOBLINGE_Annual_Report_2018.pdf

Apprenticeship frameworks and standards: the main differences - Institute for Apprenticeships and Technical Education. (t.y.). Erişim Tarihi Mart 27, 2020, from https://apprenticeships.blog.gov.uk/2017/08/01/apprenticeship-frameworks-and-standards-the-main-differences/

AR-GE Mühendisi Yetiştirme Programı – Tofaş Akademi. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 25, 2020, from https://tofasakademi.com/tr/argeyetistirme/

Archuleta, K., Mcnulty, K., Bair, B., Parkhurst, A., Born, K., Sheldon, E., Stearns, R., Force, C., Strait, M., Swanson, M., Treece, A. P., & Henson, M. (2012). *Work-Based Learning in Linked Learning : Definitions, Outcomes, and Quality Criteria* (Issue Kasım).

AusbildungPlus Duales Studium in Zahlen. (2018).

Aydemir, S. (2018). Yükseköğretimde Girişimcilik Eğitimi ve Çıktı Olarak Girişimcilik Farkındalığının İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *16*(3), 192–209. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Aylık İstatistik Bilgileri. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 15, 2020, from http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri

BAU COOP. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 9, 2020, from https://coop.bau.edu.tr/

Bughin, J., Manyika, J., Lund, S., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). Independent Work: Choice, necessity, and the gig economy. *McKinsey Global Institute*, *Ekim*. https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured Insights/Employment and Growth/Independent work Choice necessity and the gig economy/Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Full-report.ashx

Calibre. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 11, 2020, from https://calibre.kyyd.org.tr/

Chugh, R. (2017). Barriers and enablers of tacit knowledge transfer in australian higher education institutions. *International Journal of Education and Learning Systems*,

2(Kasım), 272–276.

Co-challenge – Co-challenge. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 11, 2020, from https://www.co-challenge.com/

Community Based Learning. (2010).

Connect2Careers. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 31, 2020, from http://c2cpdx.org/JobSeekers.aspx

De Jong, J. A. S., Wierstra, R. F. A., & Hermanussen, J. (2006). An exploration of the relationship between academic and experiential learning approaches in vocational education. *British Journal of Educational Psychology*, *76*(1), 155–169. https://doi.org/10.1348/000709905X42932

Degree Apprenticeships 2020 | RateMyApprenticeship. (t.y.). Erişim Tarihi Nisan 24, 2020, from https://www.ratemyapprenticeship.co.uk/degree-apprenticeships

Department of Education. (2017). *Teaching Excellence and Student Outcomes Framework Specification* (Issue Ekim). https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/658490/Teaching_Excellence_and_Student_Outcomes_Framework_Specification.pdf

Di Pietro, M. A., Girsberger, E. M., & Vuille, A. (t.y.). *Document II/4 - The Impact of Globalisation on Employment*. 1–13. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1001617/4576272/SESSION-II-DOC-4.pdf

Doing Business Rankings. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 24, 2020, from https://www.doingbusiness.org/en/rankings

Dual studies: development, history, statistics Wegweiser-Duales-Studium.de. (t.y.). Erişim Tarihi Mayıs 25, 2020, from https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/entwicklung-geschichte-statistik/

English - JOBLINGE. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 6, 2020, from https://www.joblinge.de/english

Escudero, V., & Mourelo, E. L. (2018). The European youth guarantee: A systematic review of its implementation across countries. *Travail et Emploi*, *153*, 89–121. https://doi.org/10.4000/travailemploi.7983

Esser, F. H. (2013). *Attraktivität der Berufsausbildung*. www.bibb.de/bwp-4-2013

eUprava in english language - Providing temporary and occasional work for pupils and students. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 27, 2020, from https://e-uprava.gov.si/en/podrocja/labour-retirement/labour/providing-temporary-and-occasional-work-for-pupils-and-students.html

Eurostat: Work experience while studying. (2016). https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_16feduc&lang=en

Eurostat - Data Explorer. (2020). https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do

FAQ for the entrepreneur driving license® - WKO.at. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 10, 2020, from https://www.wko.at/site/ufs_de/faq-unternehmerfuehrerschein.html

Farklılıklarımız - Meslek Yüksekokulu | OSTİM Teknik Üniversitesi. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 29, 2020, from https://www.ostimteknik.edu.tr/meslek-yuksekokulu-81/153

Fengqiao, Y., & Dan, M. (2015). *The Impact of Social Capital on the Employment of College Graduates*. *6*(4), 59–75. https://doi.org/10.1080/10611932.2015.1014708

Figure 3 - HE student enrolments by level of study 2014/15 to 2018/19 | HESA. (t.y.). Erişim Tarihi Mayıs 3, 2020, from https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/sb255/figure-3

Foley, N. (2020). *Apprenticeship Statistics 2019* (Issue 06113).

Ford, M. (2015). Rise of Robots. In *Basic Books*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Frequently Asked Questions e-Student Service. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 9, 2020, from https://www.studentski-servis.com/studenti/pogosta-vprasanja

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(1), 14–38. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005

Gerçek, M., & Atay, S. E. (2017). Rothwell ve Arnold'ın Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Dumlupınar Üniversitesi SBE Dergisi*, *54*, 91–103.

Global Entrepreneurship Index | Global Entrepreneurship Development Institute. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 24, 2020, from https://thegedi.org/global-entrepreneurship-and-development-index/

Gözler, K. (2005). *Sosyal Devlet İlkesi - 1982 Anayasası - Türk Anayasa Hukuku*. Türk Anayasa Hukuku. http://www.anayasa.gen.tr/sosyaldevlet.htm

Graduates "lacking key skills", HR managers say - Personnel Today. (t.y.). Erişim Tarihi Haziran 30, 2020, from https://www.personneltoday.com/hr/graduates-lacking-key-skills-hr-managers-say/

Graf, L. (2013). *The Hybridization of Vocational Training and Higher Education in Austria, Germany, and Switzerland*. https://doi.org/10.3224/86388043

Hart Research Associates. (2015). *Falling Short ? College Learning and Career Success*.

Hazine ve Maliye Bakanlığı. (2019). *11. Kalkınma Planı (2019-2023)*. http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf

High-Impact Educational Practices | Association of American Colleges & Universities. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 1, 2020, from https://www.aacu.org/node/4084

Higher Education Graduate Outcomes Statistics: UK, 2017/18 - Summary | HESA. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 7, 2020, from https://www.hesa.ac.uk/news/18-06-2020/sb257-higher-education-graduate-outcomes-statistics

Higher Education Leavers Statistics: UK, 2016/17 - Summary | HESA. (t.y.). Erişim Tarihi Şubat 24, 2020, from https://www.hesa.ac.uk/news/28-06-2018/sfr250-higher-education-leaver-statistics

Home (homepage) - Our Piece of the Pie. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 31, 2020, from https://opp.org/

Home | Graduate Outcomes. (t.y.). Erişim Tarihi Şubat 24, 2020, from https://www.graduateoutcomes.ac.uk/

How Technology Is Destroying Jobs | MIT Technology Review. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 9, 2020, from https://www.technologyreview.com/2013/06/12/178008/how-technology-is-destroying-jobs/

Hubble, S., & Bolton, P. (2019). *Degree Apprenticeships* (No. 8741).

İnal Çekiç, T. (2012). *Türkiye ' de Sosyal Sermaye ve Sivil Toplumun Bölgesel Yapısı*. *7*(3). https://www.journalagent.com/megaron/pdfs/MEGARON-22932-ARTICLE_%28THESIS%29-CEKI&775%3BC.pdf

Institute for Apprenticeships and Technical Education / Apprenticeship standards. (t.y.). Erişim Tarihi Ocak 31, 2020, from https://www.instituteforapprenticeships.org/apprenticeship-standards/

İş Tabanlı Eğitime Dayalı El Kitabı ve İyi Uygulama Örnekleri (Issue 2015). (2017). http://www.workbasedtraining.eu/wp-content/uploads/2015/10/MANUAL_TR_ol.pdf

İŞKUR Yıllık İstatistik Bültenleri. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 13, 2020, from https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/

İşletme Uygulamaları. (t.y.-a). https://www.ostimteknik.edu.tr/Content/Upload/Dosya/KARPİEM İşletme Uygulamaları-sıkıştırıldı.pdf

İşletme Uygulamaları. (t.y.-b). https://www.ostimteknik.edu.tr/Content/Upload/Dosya/OSTIMTECH İşletmelere Sağladığımız Avantajlar.pdf

Job Shadowing Hakkında - Job Shadowing (1 günlük staj!) - LibGuides at Koç University. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 31, 2020, from https://libguides.ku.edu.tr/jobshadowing

Kapız Ayvaz, S., & Öztürk, Z. (2018). *Türkiye'de İstihdam Yaratmayan Büyüme*

Sorunu. *Aralık*.

Karaaslan, S. (2017). *Ankara'daki Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir Değerlendirme*. *Ocak*.

Kariyer Kapısı - Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi. (2020). https://www.cbiko.gov.tr/haberler/kariyer-kapisi

Kariyer Merkezi meselesi - İndigo Dergisi. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 14, 2020, from https://indigodergisi.com/2019/01/kariyer-merkezi-meselesi/

Kjerland. (2017). *Evidence for Community-Based Learning*.

Kluve, J. (2015). *Active Labour Market Policies With A Focus On Youth*. https://doi.org/10.4324/9780203084229.ch12

KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2018). (2015). https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali Tablolar/KSEP/Kobi_Stratejisi_ve_Eylem_Plani_(2015-2018).pdf

Kuczera, Malgorzata. (2017). *Incentives for apprenticeship* (Issue 152). https://doi.org/10.1787/55BB556D-EN

Kuczera, Małgorzata, & Field, S. (2018). *OECD Reviews of Vocational Education and Training Apprenticeship in England, United Kingdom*. http://dx.doi.org/10.1787/9789264298507-en

Kuppe, A. M. (2014). *Training regulation and how they come about*. file:///C:/Users/Julio/Downloads/BIBB-Broschüre_Ausbildungsordnung_engl_online .pdf

Kurt, Ü., & Yavuz, M. (2013). Üniversite - Sanayi İşbirliği : Dünü , Bugünü , Geleceği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, *17*(1), 50–57.

Massachusetts Work-Based Learning Plan EMPLOYABILITY SKILLS. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 14, 2020, from http://massconnecting.org/wblp

Mooney, L. A., & Edwards, B. (2001). Experiential learning in sociology: Service learning and other community-based learning initiatives. *Teaching Sociology*, *29*(2), 181–194. https://doi.org/10.2307/1318716

My experience e-Student Service. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 10, 2020, from https://www.studentski-servis.com/studenti/moje-izkusnje

NACE. (2018). *NACE Career Readiness Definition and Eight Career Readiness Competencies*. www.naceweb.org/career-readiness/competencies/career-readiness-resources.

National Report regarding the Bologna Process implementation 2012-2015. (2015).

OECD. (2019). OECD Skills Outlook 2019. In *OECD Skills Outlook 2019*. OECD. https://doi.org/10.1787/df80bc12-en

Ortak Eğitim - TOBB ETÜ. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 29, 2020, from https://www.etu.edu.tr/tr/ortak-egitim

Overview What is the TEF? Why is the TEF important? What does the TEF mean for students? The Teaching Excellence and Student Outcomes Framework (TEF) A short guide to the awards. (2019).

Özdemir, P. (2016). *Girişimcilik Eğitimi ve Üniversitelerimiz*.

Özden, M. C. (2015). Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri Purposes and Activities of The Career Centers Within The Framework of The University Regulations. *Giresun Üniversitesi Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, *7*(12), 146–170.

Pazarcık, Y. (2016). Üniversitelerimiz Girişimci Yetiştirebiliyor mu?: Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Algısını/Eğilimini/Özelliklerini Ölçen Araştırmaların Sonuçsal Bir Değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, *17*(37 Girişimcilik Özel Sayısı), 140–169. https://dergipark.org.tr/en/pub/sobbiad/issue/36438/413033

Pazarcık, Y., & Aydın, E. (2015). *Girişimcilik Temelli Ders Tasarımının Öğrencilerin Girişimci Eğilim ve Davranışlarına Etkisi; Üniversite Öğrencilerine Yönelik Deneysel Bir Çalışma*.

Peach, J. and Mansfield, M. (2018). Personalising Work Based Learning for a Mass and Diverse Market. In A. M. Dawn (Ed.), *Enhancing Employability in Higher Education through Work Based Learning* (p. 33). https://doi.org/10.1007/978-3-319-75166-5

Powell, A. (2019). *Apprenticeships and Skills Policy in England* (Issue Ocak). https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN03052

Project Name : JOBLINGE – Joining Forces Against Youth Unemployment. (t.y.).

Raelin, J. A. (2016). Work-Based (Not Classroom) Learning as the Apt Preparation for the Practice of Management. *Management Teaching Review*, *1*(1), 43–51. https://doi.org/10.1177/2379298115617736

Ross, M., & Kazis, R. (2016). *Youth Summer Jobs Programs: Aligning Ends and Means*. *Temmuz*, 51.

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, *36*(1), 23–41. https://doi.org/10.1108/00483480710716704

San Diego Youth Services. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 31, 2020, from https://sdyouthservices.org/

Saunders, V., & Zuzel, K. (2010). Evaluating Employability Skills: Employer and Student Perceptions. *Bioscience Education*, *15*(1), 1–15. https://doi.org/10.3108/beej.15.2

Signal Success Career & Work Readiness Curriculum. (t.y.). http://signalsuccess.org/wp-content/uploads/2015/11/FullSigSuccessScopeandSequence11.2.2015.pdf

Staj hakkında bilinmesi gereken her şey | NTV. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 26, 2020, from https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/staj-hakkinda-bilinmesi-gereken-her-sey,dSlqsOCSoUG4Q9rMBbwSiQ

Stajyer Nedir? Ne İş Yapar? | Kariyer.net. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 31, 2020, from https://www.kariyer.net/pozisyonlar/stajyer/nedir

Stubbs, H. (2019). *Realistic Expectations Help Graduates Find Purpose in Work*. https://www.gallup.com/education/259601/realistic-expectations-help-graduates-find-purpose-work.aspx

Svetlik, Ivan. (2020). *Work placement package: Integrated Approach*. https://wexhe.eu/index.php/reports-2/

Svetlik, IVAN. (2020a). *Eentrepreneurship Package - Business Creation Approach*. https://wexhe.eu/index.php/reports-2/

Svetlik, IVAN. (2020b). *Eentrepreneurship Package - Innovation Approach*. https://wexhe.eu/index.php/reports-2/

Svetlik, IVAN. (2020c). *Entrepreneurship Package -Promotion Approach*. https://wexhe.eu/index.php/reports-2/

Svetlik, IVAN. (2020d). *Work Placement Package: A Corporate Approach*. https://wexhe.eu/index.php/reports-2/

Svetlik, IVAN. (2020e). *Work Placement Package: Intermediary Approach*. https://wexhe.eu/index.php/reports-2/

Teaching Excellence Framework (TEF) - Complete University Guide. (t.y.). Erişim Tarihi Şubat 24, 2020, from https://www.thecompleteuniversityguide.co.uk/universities/choosing-a-university/teaching-excellence-framework-(tef)#whatyouneedtoknow

Tektas, N., Yayla, A., Sarıkaş, A., & Polat, Z. (2016). *Ön Lisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği*. *Ocak 2017*.

Tercanli, H. (wexhe). (2020). *Entrepreneurship Package*.

The 10 Most Important Transferable Skills. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 20, 2020, from https://www.wikijob.co.uk/content/interview-advice/competencies/transferable-skills

The apprenticeships programme: progress review - Committee of Public Accounts - House of Commons. (t.y.). Erişim Tarihi Mayıs 2, 2020, from https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmpubacc/1749/174906.htm#_idTextAnchor004

The ILO call for good practices on youth employment. (2013).

The Top 10 Commercial Awareness Interview Questions. (t.y.). Erişim Tarihi Şubat 1, 2020, from https://www.wikijob.co.uk/content/interview-advice/competencies/commercial-awareness

TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Ortak Eğitim Yönergesi. (2016). 1–19.

Tools - MHA Labs. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 30, 2020, from http://mhalabs.org/tools/

'Top-end apprenticeships should no longer be levy funded to stop levy going into the red.' (t.y.). Erişim Tarihi Mayıs 6, 2020, from https://www.aelp.org.uk/news/news/press-releases/top-end-apprenticeships-should-no-longer-be-levy-funded-to-stop-levy-going-into-the-red/

TÜİK. (2020). *Biruni*. https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=130&locale=tr

TÜİK Bitirilen Eğitim Durumuna Göre Nüfus. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 13, 2020, from http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018

Türkiye İş Kurumu 10. Genel Kurul Raporu. (2019).

TÜRKİYE YÜKSEKÖĞRETİM YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ(TYYÇ). (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 22, 2020, from http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=20

Ünal, H., & Gönülaçan, A. (2019). *Türkiye ' de Eksik İ stihdam Edilenlerin Ortak Özelliklerinin Belirlenmesi : Lojistik Regresyon Analizi*. 128–139.

ÜNİ-VERİ - Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 8, 2020, from https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri

Üniversite öğrencilerine kamu kurum, kuruluşlarında staj imkanı - Memurlar.Net. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 30, 2020, from https://www.memurlar.net/haber/917366/universite-ogrencilerine-kamu-kurum-kuruluslarinda-staj-imkani.html

Üniversitelerde Sosyal Sorumluluk ve Sosyal Girişimcilik Pilot Projesi. (2013).

Universities Should Be Preparing Students for the Gig Economy. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 10, 2020, from https://hbr.org/2019/10/universities-should-be-preparing-students-for-the-gig-economy

Unrealistic Job Expectations: How Graduates Suffer - Training.com.au. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 21, 2020, from https://www.training.com.au/ed/unrealistic-job-expectations-how-graduates-suffer/

Uygulayıcılar İçin Araç Kiti: İstihdam Edilebilirliği Değerlendirme. (2012).

Uzaktan Çalışma Döneminde Online Staj Deneyimleri Araştırması. (2020).

Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived

employability: A psychological approach. *Personnel Review*, *43*(4), 592–605. https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110

Virtual exchange - Wikipedia. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 31, 2020, from https://en.wikipedia.org/wiki/Virtual_exchange

What is Community-Based Learning? - Bridging Theory and Practice. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 2, 2020, from https://gustavus.edu/communityengagement/faculty.php

work-based learning in higher education. (2020). https://wexhe.eu/

Work, Learn & Grow Employment Program - DYCD. (t.y.). Erişim Tarihi Haziran 24, 2020, from https://www1.nyc.gov/site/dycd/services/jobs-internships/work-learn-grow-employment-program.page

WorkReady. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 31, 2020, from https://workready.org/

WorldGMC – Global Management Challenge – About. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 11, 2020, from http://globalmanagementchallenge.pt/worldgmc/about/

Yelkikalan, N., Akatay, A., Yıldırım, H. M., Karadeniz, Y., Köse, C., Koncagül, Ö., & Özer, E. (2010). *Dünya ve Türkiye Üniversitelerinde Girişimcilik Eğitimi Karşılaştırmalı Bir Analiz Entrepreneurship Education in World and Turkish Universities A Comparative Analysis - YelkİkalanYelkİkalan - 2010.pdf*. *12*(19), 51–59.

YETENEK HER YERDE - Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 8, 2020, from https://www.cbiko.gov.tr/projeler/yetenek-her-yerde

Yıldırım, T. (2019). *Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik ve Bilgi Okuryazarlığı Becerileri: Hacettepe Üniversitesi Örneği*. Hacettepe Üniversitesi.

YÖK. (2019). *Yükseköğretim Kurulu 2019-2023 Stratejik Planı*.

YÖK YÖK'ten Sanayide Eğitim Desteği. (t.y.). Erişim Tarihi Eylül 8, 2020, from https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2019/yok-ten-sanayide-egitim-destegi.aspx

Youth employment measures - Best practices | European Economic and Social Committee. (t.y.). Erişim Tarihi Temmuz 6, 2020, from https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/youth-employment-measures-best-practices

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (2020). https://istatistik.yok.gov.tr/

Yükseköğretim Kalite Kurulu. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 28, 2020, from https://www.yokak.gov.tr/raporlar/InstitutionIndicatorReportData?id=1094

Yükseköğretimde Uluslararasılaşmanın Diğer Boyutları | Eurydice. (t.y.). Erişim Tarihi Ağustos 24, 2020, from https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/other-dimensions-internationalisation-higher-education-

85_tr

Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma: 66 Soruda Bologna Süreci Uygulamaları. (2010). https://uluslararasi.yok.gov.tr/Documents/yayınlar/yuksekogretimde_yeniden_yapilanma_66_soruda_bologna_2010.pdf

Zeren, S. G., Amanvermez, Y., Genc, A. B., Ermumcu, E., Kalay, T., Satici, B., & Yilmaz, A. S. (2017). Examination of career centers in higher education: istanbul province case. *Journal of Higher Education and Science*, *7*(3), 554. https://doi.org/10.5961/jhes.2017.232

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Kamuran COŞAR

Doğum Tarihi : 14.10.1988

Doğum Yeri : Şereflikoçhisar / ANKARA

Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu

İlköğretim : Gülhüyük İlköğretim Okulu (1994 – 2002)

Lise : Başkent Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi (2002 - 2006)

Lisans : Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü (2006 – 2011)

İş Deneyimi : Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Uzman Yardımcısı (2012 – 2015)

Orman ve Su İşleri Bakanlığı, Uzman (2015 - 2017)

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzman Yardımcısı (2017-…)