

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU (YÖK) - GELECEĞİN MESLEKLERİ VE EĞİTİM PLANLAMASI PANELİ KONUŞMA METNİ

5 KASIM 2019

Geleceğin mesleklerini tartışmadan önce “gelecek” kavramını tanımlamak gerekir. Gelecekte hangi mesleklerin ön planda olacağı, her ülkede aynı işleyecek bir süreci göstermez. Nasıl ki teknolojiye ve dijital dönüşümde her toplum aynı seviyede bir gelişim göstermiyorsa, aynı şekilde kültürel ve sosyal ihtiyaçlar anlamında da yeknesak bir tanımlama yapmak doğru olmaz. Tarihin saati, her toplumda aynı ibreyi göstermez. Buna doğrudan “geri kalmışlık” demek, bizi yanlış bir kalsifikasyona götürür. Çünkü her toplumun kültürel ve sosyal kodları onun sanayisini, üretim anlayışını ve geleneğini; o toplum için vazgeçilmez sektörleri yani uzmanlaşma düzeyini belirler. Burada bir örnek vermek gerekirse, Türkiye Bankalar Birliği’nin yaptığı “callcenter analizi”, oldukça ilginç sonuçlar vermektedir. Müşterilerin hala yarıdan fazlası dijital ses kaydı ile görüşmeyi tercih etmemekte ve doğrudan müşteri temsilcisine bağlanmayı talep etmektedir. Yine aynı analizde şu nokta da ilginçtir; müşterilerin müşteri temsilcisine yaptıkları şikâyetlerin %60’tan fazlası: “Neden doğrudan size ulaşamıyorum” ya da “Ben bir insanla görüşmek istiyorum, dijital ses sürekli beni yanlış yere yönlendiriyor” şeklinde olmuştur. Elbette burada yaş ve eğitim düzeyi değişkenleri önemlidir; ancak, ülkemiz insanının davranış kodları hala birebir görüşmelerin sorun çözmede daha etkin bir yol olduğu yönündedir.

Biz, MÜSİAD Çağrı Merkezi kuruyoruz şimdi. Nedeni ise oldukça açıktır: Üyelerimiz başvurularını ya da şikâyetlerini aktarıırken, bir insan faktörünü esas almaktadırlar.

Farklı bir nokta da var: Eğitim düzeyinin artması, dijital dönüşüme adaptasyonu elbette rahatlatmaktadır; ancak bu kez de sosyal değerlerden uzaklaşmanın verdiği yalnızlık ve aidiyetsizlik duygusu, kişileri çok daha fazla asosyal kişilik sorunları ile baş başa bırakmaktadır.

Sözün özü; “dönüşüm ve ihtiyaç” kavramlarını tanımlarken, toplumdan ve sosyal kodlardan bağımsız bir planlama yapmak bizleri sürdürülebilirlik konusunda ileride sıkıntıya sevk edebilir.

Bu genel değerlendirmeden sonra geleceğin meslekleri ve mesleki planlama konularında istişarelerimizi yapabiliriz. Yani önce toplumu tanımalı ve “gelecekte biz nerede olmak istiyoruz?”, “Gelecekte Türkiye, global puzzle’ın hangi parçasına tekabül etmek istiyor?” gibi genel vizyonlarımızı iyi planlamamız gerekiyor. Eğitim ve meslek edindirme elbette çok önemli ama bunu neye göre yani hangi parametrelere göre yapacağız? Biz kendimizi nereye konumlandıracağız ki nesillerimizi ona göre mesleki alanlar açısından yönlendirelim?

Son olarak bir başka husus daha var: Biz gençlerimizi, onların yeteneklerini ve yeni gelen neslin hangi alanlara daha yatkın olduğunu biliyor muyuz? Yani bir “yetenek yönetimi” tespit çalışmamız var mı? Tüm bu sorular, yolun çok başında cevaplamamız gereken sorulardır. Aksi halde, temel paradigmalarımızı doğru tanımlamazsak yine bir kısır döngü içinde dolanıp duracağız.

Zamanında getirisi yüksek maliyeti az diye tercih ettiğimiz “işletme bölümü ya da fakültesi” mezunlarındaki devasa artış gibi ileride de belki hiç kullanamayacağımız başka meslek gruplarının istihdamı sorunu ile baş başa kalacağız.

1. SORUNLARIN TESPİTİ VE GEREKLİLİK ANALİZİ

Geleceğin ne getireceğini sınırlandırmadan, temel branşlar üzerinden aktarım odaklı (transferable skills) meslek tanımlaması yapılmalı ve Türkiye’nin sosyo-ekonomik altyapısı buna göre şekillendirilmelidir. Geleceğin mesleklerini değerlendirirken; dönemin değişkenleri iyi analiz edilmeli, mesleki eğitim, öncesi ve sonrası ortak paydada değerlendirilmelidir.

İhtiyaç analizi, sadece devletin kendini nerede görmek istediği ile ilgili bir konu değildir; “eğitim” ile “meslek edindirme” arasındaki farkı iyi ortaya koymak gerekir. Üniversite, yüksek okul ya liseler, elbette meslek edindirme adına açılmış kurumlardır ancak buralardan çıkan mezun olan gençlerin hakiki anlamda eğitimden geçtiğini

söylemek doğru olur mu? Nasıl ki iş ve meslek ayrı kavramlarsa meslek ve eğitim de aynı derecede ayrı tanımlar içerir. Örneğin; yöneticilik bir meslek değil, bir iştir. Oysa mezun olan gençlerin çoğunluğu, bir iki yılın ardından “yönetici” pozisyonuna gelebileceklerini zannedip iş beğenmez bir halde bizlerin karşısına çıkmaktadırlar.

“Mesleğin nedir senin?” sorusuna net bir cevap verememeleri de bundandır. Yöneticilik bir iş hatta bir pozisyonudur. Sadece mesleki bilgi değil aynı zamanda; kurum kültürüne adaptasyon, etik değerlere saygı, liyakat ve kurumsal sadakat, uzun süren bir kurum içi eğitime süreci ve elbette tecrübe sonucu kazanılmış bir görevlendirme biçimidir.

İhtiyaç analizinin bir diğer tarafında ise sanayici, yani işveren istekleri-talepleri durmaktadır. “Biz ne istiyoruz?” sorusunun cevabı da net olmalıdır. İşverenler bu konuda oldukça talepkârdır. Ben de bir işveren olarak bu kanıyı doğruluyorum. Yüksek performans, hatasız iş çıkarma, düşük ücret ile tecrübe edinmeye razı olma, emir-komut sisteminde hiyerarşiye saygılı olma, kurum kültürüne adaptasyon vb gibi taleplerimiz olmaktadır. Bunun yanında elbette el ve iş becerisi, çabuk öğrenebilme, hırslı ancak kişisel etiğe aykırı olmayan bir karakter yapısı da talep ediyoruz. Elbette işveren kesimi kendi açısından haklı; ancak gözden kaçırdığımız bir husus var: “Eğitim sistemimiz, tüm bu talepleri karşılayacak bir eğitime döngüsünü yakalayabilmekte midir?

Başka bir sorun daha var: Yeni nesil, bir önceki neslin; sabır, yetinme, tefekkür, tevekkül, saygı ve kabullenme kriterlerini ne kadar taşımaktadır ya da taşımak zorunda mıdır? Z kuşağından bahsediyoruz değil mi? Peki bizler, işveren kesimi olarak bu kuşağı ne denli tanıyoruz?

Geçen aylarda CB İnsan Kaynakları Ofisi Türkiye’deki memurlar üzerinde geniş kapsamlı bir anket çalışması yaptı ve sonuçları yayınladı. Yaş-eğitim-düzeyi-kültürel farklılıklar- etnik farklılıklar yani tüm değişkenleri içine alan bir soru seti karşımıza çıktı. Böylesi bir anket ile aslında Türkiye’nin yetenek haritasının çıkmasını beklemek gerekir; oysa ortaya, iş ile işçi yani iş ile işi yapan arasındaki uyumsuzluklar ortaya çıktı. Yani bizim temel sorunlarımızdan biri ortaya çıktı: uygun işe uygun insan alıyor muyuz? Uygun işe uygun insanı nasıl yetiştiriyoruz?

İşyerleri aslında yeni mezunlar için birer okuldur. Biz MÜSİAD’ı bu nedenle bir “okul” olarak tanımladık. Şimdi ise bir “akademi”ye dönüştürüyoruz. Yani iş insanı,

bürokrat ya da teknokrat yetiştiren bir akademi şeklinde yeniden yapılandırıyoruz. Çünkü okul hayatı, gençlerimize sadece mesleki anlamda bilgi veren birer kurumsal yapıdır; oysa iş dünyası, o gençleri şekillendiren bir yer olmalıdır. Bir başka husus ise gençlerimize “iş etiği ve kurumsal adap” konusunda eğitim vermenin gerekliliğidir.

2. AVRUPA EĞİTİM SİSTEMİNE GEÇERKEN UYGULANAN ISCED YAPISININ BİZE ADAPTE EDİLMESİ

UNESCO (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Organizasyonu) tarafından geliştirilen ISCED (International Standard Classification of Education), eğitim istatistiklerinin ve karşılaştırılabilir göstergelerin toplanması, derlenmesi ve bunların gerek ulusal gerek uluslararası düzeyde sunumu için uygun bir araç olarak tasarlanmıştır. ISCED standart kavram, tanım ve sınıflamaları sunmaktadır. İlk kez 1976 yılında yayınlanan ISCED, 1997 yılında revize edilmiş ve günümüze kadar pek çok ülke tarafından eğitim politikaları belirleme ve istatistik verilerinin toplanmasına yardımcı olma gibi amaçlara yönelik olarak kullanılmıştır. 2010 yılında UNESCO, eğitimle ilgili tüm paydaşlarla yeni bir istişare sürecine girmiş ve taslak olarak hazırladığı ISCED 2011 dokümanını paylaşmıştır.

ISCED-1997, eğitim seviyesi ve alanlarına göre eğitim programlarının sınıflandırılmasında uluslararası karşılaştırılabilirliği sağlamayı amaçlayan gelişmiş bir tanımlar seti ile kriterleri sağlamaktadır.

ISCED-1997'de, yapı olarak evrensel olması amacıyla, ülkelerde eğitim sisteminin geliştirilmesi açısından seviyesine bakılmaksızın uygulanabilir olması istenmiştir. Hem bireysel olarak ülkeler, hem de ülkeden ülkeye karşılaştırılabilir eğitim istatistiklerini ve göstergelerini derlemek ve sunmak için bir araç görevi görmesi amacıyla tasarlanmıştır. Ancak bizde ara eleman yetiştirme konusundaki ciddi sıkıntılar için ISCED sistemine yeterince uyumlu bir eğitim sistematığının olmadığını görmekteyiz. Bizim sistematığımızda ya lise ve dengi okul vardır ya da meslek yüksek okulu veya üniversite gelir. Lisansüstü ve doktora ise ISCED 5 ve 6 kodlarında kendine yer bulur. Ancak OECD'nin 2030 Eğitim Raporunda özellikle Romanya, Polonya gibi ülkelerin ve eski SSCB ülkelerindeki eğitim yapıları

incelendiğinde, ISCED + c sisteminin üniversite dengi lise diploması şeklinde sisteme aktarıldığını görüyoruz. Burada sadece jimnazyum (Gimnasium) okullardan bahsetmiyoruz. Kastettiğimiz, tematik mesleki liselerin çok daha geniş yetkiler ile donatılıp ve diploma yeterli sınavları ile çok yetkin ara eleman ihtiyacını karşılayan ARA MODELLER şeklinde dizayn edilmesidir.

MÜSİAD olarak bu konuda hem bir “komite” kurduk hem de oldukça kapsamlı bir araştırmayı tamamlamak üzereyiz. Amacımız, sürekli üniversite açılması zorunluluğundan biraz uzaklaşmak ve lise mezunu kavramına 60’lı yılların cazibe ve yetkinliğini kazandırmaktır. Çünkü sürekli bir üniversite mezunu verme saplantısı, maalesef sosyal açıdan bizi zorlayan bir unsur haline gelmektedir. Fazla motive olmuş mezunlara iş beğendirememek ve onlara kurumsal hafızanın önemini anlatamamak, biz işveren kesimini eleman sıkıntısı içine koymaktadır. Bakınız burada oldukça ciddi bir dilemmadan söz ediyoruz: %14'lere varan bir genç işsizlik oranına karşı eleman sıkıntısı çeken bir işveren kesimi.

3. KONVANSİYONEL MESLEKLERE YENİ MÜFREDATLAR OLUŞTURMA

İşletme Bölümü ya da fakültesi açarken çok heyecanlıydık. Bakınız kısaca tarihçesine bakalım: Aslında kelimenin aslı Gestion, Latince, kahyalık demektir. Hep vardı; 19. yüzyılda ticaretin değişen kurallarına uymak zorunda kaldıkça, yaşlı ve yorgun İmparatorluk, Maarif Nezareti’nde okutmaya başladı. En büyük atılımını ise, en geniş dış âlem sıçramalarımızı yaşadığımız 80’li yılların başında gördü. Akliselim, erkânı bütün, değişime yakın en ünlü Türk üniversitelerinde kendine çabucak yer buldu. Hekimlik ya da mühendislik fakültesi açmak kadar maliyetli ve amortismanı uzun süren, yüksek yatırım gerektiren ve uzman personeli kısıtlı bir bölüm değildi. Hukuk fakültesi açmak gibi kadrosu belli dengelerde mukim ve kemikleşmiş, vebali yüksek, tartışması bol bir bölüm değildi. Sanat fakültesi açmak gibi kriterleri muğlâk, gerekliliği tartışmalı, özgünlüğü problem bir bölüm değildi. Dil, tarih, coğrafya fakülteleri (sonradan fen-edebiyat oldu adı), “de jure” mecburiydi. İşletme bölümü ya da iktisadi ve idari bilimler fakültesi açmak; müfredat hazırlamak ve zaten çok olan ortak dersleri verebilecek, eli yüzü düzgün hocalar bulmak dışında, büyük ve kadim yatırımlar gerektirmiyordu. Bir derde deva olması şart değildi; zira henüz derdimizin ne olduğunu düşünenecek havda değildik. Yani yine planlama yapmamıştık. Üretimi

olmasa da ticareti bilen, yabancı dili olan, pırıl pırıl gençler yetiştirecek, sonra onlarla dünyanın fason devi olacaktık. Az sermayeye,” bir koy beş al” mantığı tam da bize göreydi. Abartılı bir reklam politikası ve Amerika’daki muadillerinin ışıltılı özentisi ile hemen her ebeveyn çocuğunu o yıllarda, işletmeye layık buldu. Sonra ipin ucu kaçtı! İşletme, tek başına zafer bayrağı açtı. Gençlerin hayalleri büyüktü: 4-5 senelik; cetveli, stetoskopu, kalın kitabı, ince ayarı olmayan, her bütçeye uygun bir eğitim sonrası, büyük şirketlerde onları bekleyen CEO makamlarını hayal ettiler ve hayal kırıklığına uğradılar; çünkü rekabet kriteri ve tecrübe edinmek için gerekli zamanı göz ardı ettiler. Biz, işveren kesimi olarak işletme mezunu istemiyoruz. Peki neden? Çünkü uygun müfredat ile karşımıza gelmiyorlar. İşletme mezunu yetiştirirken bakın ne yapmışız. Açıkça sıralayalım ki ileride geleceğin mesleklerini dizayn ederken de aynı hataları yapmayalım:

“İktisatçı kadar ekonomi bilmesine gerek yok”

“Maliyeci kadar muhasebe bilmesine gerek yok”

“Matematikçi kadar finans bilmesine gerek yok”

“İstatistikçi kadar matematik bilmesine gerek yok”

“İletişimci kadar reklam bilmesine gerek yok”

“Hukukçu kadar sözleşme bilmesine gerek yok”

“Mühendis kadar üretim bilmesine gerek yok”

“Bilişimci kadar bilgisayar bilmesine gerek yok”

“Siyasalcı kadar tarih bilmesine gerek yok”

“Tarihçi kadar tanım bilmesine gerek yok”

“Psikolog kadar insan bilmesine gerek yok”

“Feslefecı kadar eleştirel olmasına gerek yok”

Yok yok yok! “Şöyle bir üstten bilsin yeter...” dedik ve bir altyapı müessesesini, üstten bilene emanet ettik. İşte buna eğitim zayıfatı denir.

Konvansiyonel mesleklerden öyle çabuk vazgeçemeyeceğiz. Ama onların müfredatlarına farklı disiplinlerden ve branşlardan dersler eklemek ya da sahada staj

mecburiyetlerini artırmak elimizdedir. Burada kastımız, çoklu disiplinli eğitim anlayışı değil. O kısma da değinmek gerekecek. Burada sadece geleneksel mesleki branşları farklı ama yakın disiplinlerden dersler alarak zenginleştirmek ve güncellemekten bahsediyoruz. Örneğin İktisat eğitimi alan gençlerin; matematik, sektörel dersler, sosyal psikoloji, hukuk ve bilgisayar dersleri ile takviye edilmesi şarttır. Aynı şekilde işletme ya da muhasebe - maliye - okuyan gençlerimizin; kamu diplomasisi, vergi hukuku, iktisat, finans ve modelleme eğitimleri ile zenginleştirilmeleri gerekir. Başka bir örnek: Hukuku ele alalım. Aynı tıp gibi vazgeçilmez bir meslek dalıdır değil mi? Ama hukukçuların iktisat, işletme ve kalite yönetimi, sanayi üretimi, endüstri mühendisliği gibi derslerden uzak olması, onları maalesef piyasa koşullarında kısır bırakmaktadır. Yani işin özü; yeni mesleklerin gelmesi kaçınılmazdır elbette ama eldeki mezunların ya da biz planlamalarımızı tamamlarken hala konvansiyonel mesleklerde eğitim alan gençlerimizin de yeni çağın gereklerine hazırlanacak şekilde müfredat güncellemelerinden geçirilmesi elzemdir.

4. SİSTEM MÜHENDİSLİĞİ KAVRAMININ İYİ ANLAŞILMASI VE GELECEĞİN YÖNETİCİLERİNİN YETİŞTİRİLMESİ

Burada kasıt, teknik üniversitelerde okutulan klasik sistem mühendisliği eğitimi değildir. Teknik üniversitelerdeki sistem mühendisliği, tasarımdan nihai üretime ve üretim sonraki süreçlere kadar modelleyen mühendislik biçimidir ve ara disiplindir. Bizim burada kastettiğimiz ise sistemi bir mühendis gibi tasarlayan gençleri yetiştirmektir. Burada kasıt, yetenek avcılığıdır. Çünkü bu çocuklar, gençler aramızdalar ve sessizce keşfedilmeyi bekliyorlar. Amiyane tabiri ile bu yetenekli çocukları tek bir alanda sabit tutamıyorsunuz. Bir alan bu çocukları kesmiyor, yeterli gelmiyor. Onlar doğuştan maraton koşuculardır diyorum ben kendi adıma. Sistem mühendisliğini sadece teknik alanda düşünmeyip bir yönetim modeli, hatta bir yönetici profili gibi ele almamız gerekir. Bu şekilde denebilir ki; evet, geleceğin yönetici profili, sistem mühendisleridir. Çünkü disiplinler arası geçişlere açıktırlar ve çoklu disipline bir eğitimden geçirilmeleri aslında süreç yönetimi, kriz yönetimi ve sorun çözme ve karar verme tekniklerini uygulamak adına çok fazla elemanın yapacağı ve belki de senkronizasyon sorunları yaşayacakları bir süreci bir ya da iki

kişi üzerinden çözümlenmek anlamına gelir. Sistem mühendisleri, ortaya çıkarılmak istenilen sonucun tüm unsurlarının kusursuz ve fonksiyonel bir şekilde bir araya gelmesini sağlar. Sonrasında tüm disiplin faaliyetlerinin kısımlarını belirleyerek çalışmaların yürütüleceği süreçleri kurgular. En önemlisi ise sabit disiplin ekipleri ile tasarım bilgilerinin koordinasyonunu sağlar. Bizim, sistem mühendislerini yetiştirmek üzere ayrı bir eğitim politikası ve müfredat planlamasına ihtiyacımız vardır.

5. ENDERUN ve ARİFAN GELENEĞİNİN GERİ ÇAĞRILMASI

Madem sistem mühendisliğinden bahsettik, gururla söylemeliyiz ki yetenek yönetimi ve sistem kilit elemanı yetiştirme sistematiğini dünyaya sunan bizleriz. Nizamülmülk'ten bu yana Türk Devlet Yönetim Geleneği aslında; yeteneklerine göre gençleri seçmek, sınıflandırmak ve onlara hem kültürel değerler aşılacak hem de devlet yönetimi hususunda eğitimler vermekle devam etmiştir. Çünkü sadece öğretmek yetmez. İşin asıl noktası, eğitimin çok yönlü olmasıdır. Hem değerler eğitimi hem de yeniliklere açık ve duru beyinler yetiştirmemiz esastır. Sanayi bilgisinden ve sahadan kopuk salt akademik bilginin, aslında yeterli olmadığını gördük. Bu nedenle bizler, MÜSİAD ENDERUN ve MÜSİAD ARİFAN Mekteplerini kurmaktayız. Amacımız, hem kaliteli iş insanları yetiştirmek hem de yetenek yönetimini geleceğin mesleklerine uyumlu bir şekilde tanımlama ve planlama.

6. ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİMİZE AYNI ZAMANDA KİŞİSEL GELİŞİMLERİ HUSUSUNDA DA YARDIMCI OLMAK

Üniversite, bir öğretim kurumudur; ancak hayat, çok yönlü ve aktif olmayı gerektirir. Üniversite mezunlarımızın ya da öğrencilerimizin STK'lara katılım oranları oldukça düşük. Bunun elbette Türkiye'deki STK yapılarındaki kadro ve yönetim sorunlarından da kaynaklandığını unutmamak gerekir. Ancak gençler buralarda pişer, buralarda olgunlaşır. Gençlerin STK'larda aktif görev almaları, gelecek yaşamları adına birer simülasyondur.

Biz, GENÇ MÜSİAD kapsamında gençlerin sanayi ve sektörlerle çok erken yaşlarda tanışmalarını ve tecrübe kazanmalarını amaçlıyoruz. Bu amaçla GENÇ MÜSİAD'ın yapısını çok daha aktif ve katılımcı olacak şekilde yeniledik. Başka bir

husus da geleceğe hazırlanan gençlerin, kişisel gelişimleri için zahmet sarf etmemeleri. Nedir bunlar? Kitap okumaktan ve araştırmaktan uzak bir gençlik ile karşı karşıyayız. Okumak bir boş vakit hobisi değildi; bir zorunluluktur. Çok erken yaşlarda başlar ve kişiyi başka hayatların olabileceği ihtimali ile yüzleştirir. Yani kişiyi kendisi ile baş başa bırakır. Okuyan bir insan, hem icat edebilme özelliğine sahip olur, hem empati yeteneğini geliştirir hem de duygularını çok daha rahat ifade eder. Gençken okuma alışkanlığı edinmemiş birine, bizler 40 yaşından sonra maalesef müdahale edemeyiz. Okumayan bir insanın, kendini yenileyebilmesi ya da tazeleyebilmesi mümkün değildir. Türkiye'deki gençlerin dil öğrenme sorunlarının temelinde de bu okumama alışkanlığının yattığına inanıyorum. Çünkü merak kavramından uzaklaştıkça gençler ellerindeki hayat ile mutlu olduklarını zannediyorlar. Ancak yetinmeyi de bilmedikleri için yüksek hız ve düşük kapasite ya da birikim ile maalesef hayal kırıklıkları içinde çalışma hayatına devam ediyorlar. Mutsuz bir gençlik geliyor diyebiliriz. Yani işin özü, yüksek hırs için yüksek çözümlülük lazım!

7. BİR ÜNİVERSİTE NASIL YÖNETİLMELİ

Şimdiye kadar hep eğitimin ve meslek edinmenin gençler tarafına baktık. Peki kurumun kendisi nasıl olmalı? Bu da ayrı bir sorunsaldır. Türkiye'de aslında iki tip üniversite vardır: Devlet Üniversitesi ve Vakıf üniversitesi. Özel üniversite kavramının layıkıyla işletildiğini maalesef görememekteyiz. Her ikisinin de yönetim, atama ve müfredat belirleme kriterleri ve parametreleri neredeyse aynı ise farklılıkları sadece birinin mütevelli heyetinin olması mıdır? Şirketlere özel yani sanayinin ihtiyaçlarına birebir cevap verecek bir üniversite anlayışından hala çok uzağız. Bir başka sorun da her üniversite her branşı açmak zorunda mıdır? Tematik üniversiteler açılmaya başlandığında oldukça umutlanmıştık. Çünkü bu durum, yüksek düzeyde uzmanlaşma ve staj olanaklarını da beraberinde getirir. Aynı zamanda iş dünyasına özel stratejilerin belirlenmesinde bizlere hem ara eleman hem de yönetici kazandırır diye düşünmekteyiz. Tematik üniversite, maalesef ülkemizde "butik otel" mantığı ile kuruldu. Elbette devasa bütçeli ve kampüs olanaklarının sınırsız olduğu yerleri kurmak ve konumlandırmak çok büyük maliyetli yatırımlardır. Bunları tek başına bir firmanın yüklenbilmesi zordur. Ancak mecbur muyduk üniversite kurmaya. Bakınız kampüs olanaklarının fazla olması ve dağınık yapılar halinde olmaması, mezunların

kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bugün Türkiye, “apartman üniversitesi” kavramıyla tanıştı ve bu da maalesef itibar kaybını beraberinde getirdi. Butik üniversite ya da tematik üniversite nedir? Belirli branşları içinde toplayıp bu branşlar arasında çoklu disipline müfredatlarla nokta hedefe doğru personel yetiştiren yerlerdir. Öyle de olmalıdır. Ayrıca üniversite yönetmek sadece akademik bir olgunluğa sahip olmakla sınırlı değildir. Neticede üniversite tıpkı bir şirket ya da kurum gibi pek çok daire ve departmandan oluşur. Oysa rektörlerimiz belli bir alanda uzmanlaşmış hocalarımızdır. Yani idari yönetimin sıkıca denetlenmesi ve her üniversitenin devlete daha az yük olmak adına kendi bütçesini ve parasını yaratabilmesi gereklidir. Bu da çok daha işlevsel projelendirme ve iş geliştirme faaliyetlerinin planlanmasından ve uygulamaya geçirilmesinden geçmektedir. Burada ya üniversite yönetiminin profesyonel yöneticiler tarafından da desteklenmesi yani bir vice-president statüsünün getirilmesi gerekir ya da genel sekreterlik makamlarının yetki ve sorumluluklarının bir yönetici vice-president şeklinde yeniden tanımlanması gerekir. Bizler, üniversitelerin yönetim sorunlarını da ayrıca ele almalıyız.

8. AKADEMİ, SANAYİ, KAMU ORTAKLIKLARI

Üç kesim birbirinden ayrılamaz, ancak bu üç kesimin ortak üç sorunu vardır: Senkronizasyon, Komünikasyon ve Akreditasyon. Akademi, kamu ve sanayi, senkronize hareket edememektedir. Yani ortak bir projede kendi katkı alanlarını net bir şekilde ortaya koyamamaktadır. Birbirlerinin dertlerinden ve dillerinden anlamamaktadır. Yurt dışındaki muadilleri kadar uluslararası alanda akredite değillerdir. Sonuçta ulusal anlamda böylesi bir yapının kurulması esastır. Bizler MÜSİAD olarak Akademi Kamu Sanayi İşbirliği ve Proje Takip Komitesi’ni bu amaçla kurduk. Hedefimiz, bu üç kesimi; Projelendirme, Fonlama, Eleman yetiştirme, Mevzuat geliştirme ve Denetim alanlarında birlikte uyumlu bir şekilde çalıştırmak ve verimli neticeler çıkarmaktır. MÜSİAD olarak 311 noktada aktif yaygınlığımız nedeniyle, 100’ün üzerinde üniversite ile rektörlük ve dekanlık düzeyinde protokolümüz var. Şimdi bu protokolleri yenileri ile birlikte yepyeni projelere vesile olacak şekilde biçimlendiriyoruz. Tazelenme sürecimizin bir sonucu da budur.

SONUÇ:

Özetle, bir çok farklı iş gücüne yönlenebilen;

- Bilgi değil aktarım tabanlı (transferable skills) eğitim
- Temel branşlar üzerinden multidisiplineri yaklaşım
- Ders yükünün azaltılıp interaksyonun artırıldığı müfredatlar
- Dijital dünyanın ihtiyaçlarına adaptasyonun hızlanması
- Kurumlarda dinamik yapıli sistemlerin kurulması
- Global dünya ile entegre bireyler
- Lokal ile rekabeti hedefleyen değil, global ile rekabet için kendini yetiştirmiş

vizyonlu bireyler yetiştirilmelidir.

Bunun için ise;

1. Kaliteli kişileri Türkiye’de tutmak gerekir:

Nitelikli kişileri yetiştirmek kadar, o kişileri Türkiye’de tutabilmek de çok önemlidir. Geleceğin mesleklerini planlarken, eğitimini tamamlamış gençlerin Türkiye’de çalışabileceği ortamlar, iş dünyası, devlet ve akademi ortamlarının da göz önünde bulundurulması gerekiyor. Zira geleceğin meslekleri ne kadar değişken/talepkâr ise, geleceğin genç bireyleri de aynı şekilde talepkârdır.

Bunun içindir ki, Boğaziçi, OTDÜ, Bilkent, Galatasaray vb kaliteli üniversiteleri bitirmiş çok fazla sayıda genç, bugün Türkiye’de çalışmayı ya da yaşamayı tercih etmemektedir.

2. Türkiye’de teknoloji üretecek iş imkânlarının oluşturulması:

Diğer bir boyut da Türkiye’de birçok kapasiteli gencin TIP okumasının en büyük sebebi, Türkiye’de doktorluğun seçkin ve kazancının yüksek olmasıdır. Özel sektörlerin teknoloji üretimine yönelmesi, Türkiye’de teknoloji üretebilecek meslekleri ortaya çıkaracaktır. Vereceği imkânlara bağlı olarak kişiler oraya yönlenecektir. Doktorların çalışabileceği teknoloji firmaları, ilaç firmaları var olmalı ve bu iş tanımları kişiler için cazip hale gelmelidir.

Abdurrahman KAAN
MÜSİAD Genel Başkanı