

Y ve Z Kuşak İnsanı Özelliklerinin Milli Eğitim Bakanlığı 2014-2019 Stratejik Programı ve TÜBİTAK Vizyon 2023 Öngöröleri ile İlişkilendirilmesi

Ahmet Ferda SEYMEN

Ahmet Ferda Seymen

Azteca Üniversitesi, Meksika.
İşletme Yönetimi-Yönetim Bilimleri
afseymen@gmail.com

ABSTRACT:

This study analyzes the national education system in reference to 2014-2019 Strategic Plan of the ministry and the 2023 Vision Report of Tubitak. Historically the republics country wide education program has been prepared and developed since 1920 by the ministry with the aid of other related institutions and councils and has been updated continually. The aim of this study is to find out the new implementations to the system with a focus on new generations of the country. To support the study and its hypothesis, it was necessary to investigate the breakdown of the national population by age groups to pin point the numbers of Y & Z generations and their percentage to the total population. Furthermore the study's mission is to find out whether the official reports above analyzed or made reference to the characteristics and the needs of new generations indicating the changes required within the educational system due to their peculiarities.

The two reports which are the main source of information with regard to the national educational works and programs prepared by the Turkish Ministry of Education and the reputable national agency of Tubitak (The Scientific and Technological Research Council of Turkey).

The study will also investigate in summary, the implementations within the secondary education system particularly in the United States of America through the recent "Encoding" and "Stem" systems and will make reference to mention Industry 4.0 implications in Germany, Europe.

The research method is an argumentative research with a hypothesis to prove if the strategic and the vision reports look at the future educational programs from the perspective of future generations?

KEY WORDS

Strategic Plan, Vision Report, Y&Z generations, Genarational traits, Population, Secondary education, Encoding, Stem, Industrty 4.0

Özet

Bu araştırmanın başlangıcında 2017 senesi içerisinde özellikle Milli Eğitim müfredat ve yapısının ortaöğrenimle ilgili alanında yeni uygulanması planlanan “Kodlama”, “Stem (KÖK)” ve Endüstri 4,0’e yönelik uygulamaların eğitim planı içerisinde ne derece yer aldığı. Orta ve yükseköğrenimde izlenen müfredat ile Y ve Z kuşakları insan özellikleri arasında bir bağlantının olup olmadığını araştırmaktır.

İlgili makale bu konuda yapmış olduğum araştırmaların bir derlemesi olup kısaca 2016 yılı itibarıyla Türkiye’nin nüfus dağılımını özetleyen grafik ve analizle başlayıp ülkenin Y ve Z kuşağının toplam nüfus içerisindeki payını irdelemek. İkinci planda Y ve Z kuşağı insanının temel özelliklerini vurgulamak, üçüncü olarak özellikle ortaöğrenimde şuanda yaşanan değişiklikleri gözden geçirmek ve son olarak MEB ve Tubitak tarafından hazırlanmış olan stratejik belgelerin yeni kuşak özelliklerini dikkate alıp almadıkları taranacaktır. Sonuç ve öneriler kısmında konu hakkındaki şahsi değerlendirmelerim sunulacaktır. Bu bağlamda iki ana kaynak olarak başta; Milli Eğitim Bakanlığı 2014-2019 Stratejik Planı ve diğeri de; TÜBİTAK, Vizyon 2023 Teknoloji Öngörü Projesi incelenecektir.

Araştırmanın Hedefi

Araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığının hali hazırda ve ileriye dönük stratejik yapılanmasında Y ve Z kuşağı insanının karakteristik özelliklerini değerlendirip bu veriler doğrultusunda 2014-2019 tarih aralığını kapsayan ulusal gelişme stratejilerinde kullanıp kullanmadıklarını araştırmaktır. Bu bağlamda öncelikle Y ve Z kuşağı insanların özellikleri incelenip, akabinde bakanlığın raporları içerisinde araştırma konusu taranarak ilişkilendirilecektir.

Araştırma metodu “Karşılaştırmaya” dayalı bir çalışma olup hipotez olarak her iki bakanlığın stratejik planlarında Y ve Z kuşağı insanın yapısal karakteristik özelliklerinin dikkate alınıp alınmadığını belirlemektir.

Anahtar Kelimeler

Stratejik Planlama, Kodlama, “Stem”(KÖK) öğrenim Metodu, Endüstri 4.0, MEB, Veri Tubitak, Fatih

Giriş ve Kaynakların İncelenmesi

Araştırma Y ve Z kuşağı insanının Türkiye nüfusu içerisindeki dağılımını ele alacak ve sonuçları doğrultusunda yukarıdaki hipotezle doğru orantılı olarak bir saptamaya gidecektir. İkinci olarak kuşakların karakteristik özellikleri ayrı-ayrı ele alınıp birbirlerinden farklı olan tarafları özetlenecektir. Son olarak Bakanlığın ilgili raporları taranıp konu ile ilişkilendirilecektir. Sonuç kısmında buluntular ve öneriler yer alıp çalışma tamamlanacaktır.

2016 yılı Türkiye nüfusunun yaş gruplarına göre dağılımı ve yüzdeleri

Yıl	Yaş grubu	Nüfus	Nüfus Yüzdesi	
2016	15-19 Yaş	6.623.319	% 8,30	Z
2016	35-39 Yaş	6.494.333	% 8,14	

2016	0-4 Yaş	6.459.295	% 8,09	Z
2016	20-24 Yaş	6.365.723	% 7,98	Y
2016	5-9 Yaş	6.337.444	% 7,94	Z
2016	30-34 Yaş	6.310.411	% 7,91	
2016	25-29 Yaş	6.246.041	% 7,83	Y
2016	10-14 Yaş	6.129.043	% 7,68	Z
2016	40-44 Yaş	5.634.317	% 7,06	
2016	50-54 Yaş	4.756.244	% 5,96	
2016	45-49 Yaş	4.748.514	% 5,95	
2016	55-59 Yaş	3.715.736	% 4,66	
2016	60-64 Yaş	3.342.948	% 4,19	
2016	65-69 Yaş	2.412.537	% 3,02	
2016	70-74 Yaş	1.680.492	% 2,11	
2016	75-79 Yaş	1.202.050	% 1,51	
2016	80-84 Yaş	809.325	% 1,01	
2016	85-89 Yaş	401.758	% 0,50	
2016	90+ Yaş	145.341	% 0,18	
2016	0-19 Yaş	25.549.101	32.01	Z
2016	20-29 Yaş	12.611.764	15.81	Y
Toplam Y+ Z	0-29 Yaş	38.160.865	47.82	Y+Z
Top. Nüfus				
2016	0-90+Yaş	79.814.871	10000%	

(Türkiye Nüfusu Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 2016, 2018)

Yukarıdaki tablodan çıkan netice toplam nüfusun nerdeyse %50'lik kısmını, Y ve Z kuşağının oluşturmakta olduğunu göstermesidir. Bu rakam ülkenin çok dinamik ve genç bir nüfusa sahip olduğunu göstermektedir. İlgili analiz rakamsal ve yaş dağılımı olarak doğrudur. Ancak burada daha önemli olan bir konu ise ülkenin bu genç nüfusu ne şekilde kullanacağı ve nasıl yönlendireceği konusudur. Dolayısıyla bu kuşakları oluşturan insanların karakteristik özellikleri incelenmeli kuvvetli ve zayıf yönleri belirlenerek toplumsal hayata ve ülke ekonomisinin gelişimine nasıl kazandırılacakları planlanmalıdır. Bu bağlamda yerli ve yabancı dil yayınlardan kuşak özellikleriyle ilgili yazıları incelemek gerekmektedir.

2. Bölüm Y ve Z Kuşak İnsanın Karakteristik Özellikleri

Y Kuşağı İnsanı

1980–1996 yılları arası doğan insanları kapsamaktadır ve şu anki nüfusun yaklaşık %16sını oluşturmaktadır. Bu kesim okullardan mezun olmuş ve çalışan, idarici, hatta işveren durumdadırlar. Z kuşağına göre daha iyi ekonomik koşullarda yaşamış olup, son yıllarda ülkemizde ve dünya genelindeki ekonomik krizler ve terör olaylarından daha az etkilenmişlerdir.

Y kuşağı insanı dijital dünyanın gelişimi sürecini çok yakından yaşamış ve teknolojinin gelişimini yetişmeleri süresince izlemiştir. Bu sebeple almış oldukları eğitim sebebiyle ve aynı anda internetin getirmiş olduğu veri ve bilgi birikimini çok üst düzeyde kullanan bir özelliği sahiptirler. Yetiştikleri süre içerisinde hızla gelişen Sosyal medya ağları, tabletler ve akıllı uygulamalar onları teknolojik olarak geliştirmiştir.

(The List of Millennial Characteristics, 2017)

2050 senesine kadar Y kuşağı insanı toplam çalışan nüfusun %50'sini oluşturacaktır. 1980-1994 seneleri arasında doğan bu grup aynı zamanda "Millennials" olarak da anılmaktadır. Bu grup finansal krizlerin yaşandığı dönem de var olup teknolojik gelişimin öncüleri ve kobayları olarak bilinirler. Bu kuşak kendilerinden öncekilere göre küresel iletişim ve paylaşım ağına açık ve bağlıdırlar. Y kuşağı diğer kuşaklardan farklı olarak küresel dünyadaki diğer akranlarıyla aynı özellikleri gösteren bir kuşaktır (Muslu, 2017).

Y kuşağı insanı hakkında ortaya atılan Mitler ve Klişeler nelerdir.

1. Yetki alma konusunda Y Kuşağı insanı başarı çubuğunu üst seviyede belirlemekte

Y kuşağı insanı kariyer konusunda herhangi bir alanda iş yapmak isteklisi değildir. Onlar daha çok kendilerini neyin etkilediği ve hakikaten sevdikleri bir işle uğraşmak isterler. Yapmak istedikleri işin eğlenceli ve onlar tarafından sevilen bir uğraş olması gerekmektedir. Ancak geçimini sağlamak zorunda kaldığı durumlarda Y kuşağı insanı istemedikleri bir işi yapmak zorunda olabilirler, ancak bu tarz işler kendileri için kalıcı değildir zira onlar öncelikli olarak önemli bir kişilik, değerli bir insan ve mutlu olmak için yaşadıklarına inanmaktadırlar.

2. Y kuşağı insanı tembeldir.

Gelişimleri o kadar hızlı olmuştur ki her konuda belgelendirildikleri için çalıştıkları işlere ve alanlara bakılmaksızın her iki senede bir terfi beklemektedirler.

Çalışma alışkanlıkları klasik anlamda masa başında olmadığı için örneğin: bir kafede veya otobüste giderken, bile e-maillerine cevap verebilir veya yazışabilirler. Bu özellikleri ile Y kuşağı aslında tembel değil aksine daha pratik ve çözüm odaklıdırlar.

Dijital iletişimin ustaları olan bu kuşak yaptıkları işi en iyi ve doğru şekilde yapmak, üretmek için çalışmaktadır.

3. Y Kuşağı insanı yaşamak için çalışırlar-çalışmak için yaşamazlar.

Y kuşağı insanı sevdiği işi yapmayı değerli bulmaktadır. Bu sebeple iş/yaşam dengesini bulmak veya sağlamaktan ziyade iş/yaşam uyumuna odaklanmaktadırlar.

4. Y kuşağı insanı sürekli iş değiştirir

Böyle bir varsayım olsa bile bunun ana nedeni Y kuşağı insanın kendini geliştirme ve daha iyi yerlere gelme isteğinden kaynakladığı şeklinde yorumlanabilir. İş tutumları açısından iş bağlılık, örgüte bağlılık, iş doyumu açısından X kuşağına göre çok daha tatminsiz bir kuşaktır (Muslu ve Öner, 2016). Çalıştıkları yere bağlılıkları olmakla beraber, onlar için en önemli olan kendi becerilerini yükseltmek ve değerli yerlere gelmektir. "İç girişimciliği arttırmalı y kuşağının

yenilikçilik kapasitesinden istifade edilmeli ve yeni fikirlere açık olunmalıdır” (Muslu ve Öner , 2016).

5. Y Kuşağı insanı deneyimlerini eski kuşak iş arkadaşlarına öğretmeyi önemserler.

Her kuşak kendinden bir önceki kuşak ile çatışma halinde bulunmaktadır. Fakat bu kuşak farklılıklarından oluşan çatışmalar hiçbir zaman X ve Y kuşağı arasındaki çatışma boyutunda ortaya çıkmamıştır. Bunun en önemli nedeni çok hızlı gerçekleşen ekonomik dönüşüm sürecidir. Artan serbest ticaret ve hızlı küreselleşme toplumsal yaşamda bir takım değişikliklere neden olmuştur. Bu değişikliklerin çalışma yaşamında yansımaları olmuştur (Muslu ve Öner, 2016)

Kendilerinin usta olduğu alanlarda daha az yetnekli olanları (eski kuşak) eğitmek bunun karşılığında onlarda var olan farklı birikimleri öğrenmeyi değerli bulmaktadırlar. (Gani, 2017)

Y kuşağının Özseverlik (Narsisim) ile ilişkilendirilmesi

Bu varsayım günümüzde gelişen ve kullanılan uygulamalar ve uygulamalardan kaynaklanıyor olabilir. Örneğin: Facebook, instagram, Snapchat gibi programlarda yapılan paylaşımların, bu ortamda olan tüm kişiler (takipçiler) tarafından beğenilme arzusu Y kuşağı insanının narsist bir yaklaşım geliştirmesine sebep olmuş olabilir. (I, narcissist – vanity, social media, and the human condition, 2017)

Y Kuşağı Nedir?

Bu kuşak, 1980 ile 2000 yılları arasında doğanları kapsamaktadır. Şu anda 16 ila 36 yaş arasında olanlar, Y kuşağını oluşturmaktadırlar.

Y Kuşağının Özellikleri Nelerdir?

İnternet ve bilişim teknolojisini rahatlıkla kullanırlar. Tüm uygulama ve uygulamalara vakıftırlar. TV ve dijital oyunlarla büyümüşler.

1980 kuşağının genel özellikleri:

Hareketli. Özgürlüğü seven. Yenilikçi. Öz güveni yüksek. Sorgulayan. Sosyal. Girişimci. Tutumlu, yaratıcı ve farkındalıkları yüksek olan kişilerdir. (Bayraktar, 2017)

Y nesli insanı özellikleri arasında en önemlisi bu kişilerin mesai saatleri içerisinde çalışmak yerine daha özgür ve rahat ortamlarda çalışma arzuları gelmektedir. Hali hazırda bu neslin en yaşlısı 33 en genci ise 14 yaşındadır. Bu kuşak, 1980-1999 arası doğanlardan oluşmaktadır.

Y kuşağındakiler, fark yaratmaktan ve fark edilmekten hoşlanmakta, değişimi destekleyici davranışlar sergilemekte, çalıştıkları kurumdan her anlamda esneklik beklemektedirler. Kıyafetleri, çalışma saatleri, iş yapış biçimleri gibi pek çok tercihlerinde farklılıklar görülen Y kuşağıyla iletişim ve işbirliği sağlamak için en önemli nokta, takdir ve geribildirim olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan birçok araştırma, y kuşağının iş tutumları açısından örgüte bağlılık ve iş doyumlarının düşük olduğunu göstermektedir. Hayattan zevk almak için birinci

öncelikleri yaşamak olan y kuşağı, aynı zamanda sabırsız olma özellikleri ile de öne çıkmaktadır (Muslu, 2017).

Günümüzde Y nesli

Y neslinin ön plana çıkan özellikleri aşağıdaki gibidir.

Bağımsız, özgür, otoriteye karşı, kurallar ile sınırlandırılmayan, mesai saatleri ile kısıtlanmayan, öz güvenli, bir an önce yükselmek isteyen, emir almaktan hoşlanmayan, dayatmalara karşı çıkan, inatçı ve direnişçi yapıları olan, sosyal medyada ve ortamlarda bulunmayı seven, kendi fikir ve istekleri doğrultusunda rahatça çatışmaya girebilen kişilerdir. (Bayraktar, 2017)

X kuşağının ideolojik bir kuşak olduğundan, Y kuşağının pragmatik bir kuşak olduğundan sıkça söz edilmektedir (Muslu ve Öner, 2016)

Deloitte Y Kuşağı Araştırması

Türkiye’de çalışan Y Kuşağının %54’ü, iki yıl içinde mevcut işyerlerinden ayrılmayı düşünüyor. Liderlik yetkinliklerinin gelişimine yeteri kadar önem verilmemesi ve olası liderlik fırsatları konusunda göz ardı edildiklerini düşünmeleri, çalışan Y Kuşağının bu kararında etkili oluyor. Y Kuşağı, odağında insan faktörü bulunan, kendisi ile aynı değerleri benimseyen şirketleri tercih ediyor.z (Deloitte Y Kuşağı Araştırması, 2017)

Z Kuşağı İnsanı

Çeşitli dokümanlarda yapmış olduğum taramalarda Z kuşağının başlangıç tarihinin farklılıklar gösterdiğini tespit ettim. Buna göre bazı kaynakların 1995 sonrası doğanlar olarak nitelemesi yanı sıra bazıları 1996 ve 1997 şeklinde ifade ettikleri gözükmemektedir.

Jobbio.com ’a göre; 1997 ve sonrası doğan insanları kapsamakta olan Z kuşağı yakın bir zamanda oy kullanma ve okudukları okullardan artık mezun olup iş hayatına katılmaları sebebiyle büyük önem arz etmektedirler. Yakın geleceğin tüketici grubu, çalışanları, işverenleri ve eğitimcileri olan bu kuşak ülke nüfusunun % 32’sini teşkil etmektedir.

Z kuşağının doğumu akıllı telefonlar, videolar, internet ve görsel teknoloji ile dijital dünyanın içinde olmuştur. Bu özellikleriyle diğer kuşaklardan farklı olup şuanda kullanılmakta olan teknoloji onlar için yeni bir şey değildir. Bu kuşak teknoloji konusunda oldukça gelişmiş olup program ve alet kullanımlarında başarılıdırlar. Gelişmiş yazılım ve kullanım programları ile çok daha üretken olabilirler ve sadece sosyal medyanın etkinliği onlar için yeterli olmayacaktır.

Genel anlamda pragmatik ve realist, yani (faydacı-yararcı) özelliklere sahiptirler. Risk alma hususunda önceki kuşaklara nazaran daha tedbirlidirler.

Girişimci ve daha sosyal olan bu nesil en son teknolojinin içerisinde yetişmesinden dolayı yeni teknolojilere karşı aç, kendilerini geliştirmek ve kanıtlamak için hevesli ve çabuk öğrenen kişilerdir. Herhangi bir konuya odaklanmaları 8 saniye kadar kısa bir zaman dilimini kapsamaktadır. Yani onların dikkatini çekemezseniz onları kaybedersiniz. Bu açıdan çok etkileyici ve direkt olmak gerekmektedir. Uzun yazılı metinler, zaman-alan ve tekrar eden uygulamalar onlar için sıkıcıdır.

(Penfold, 2017)

Gerçek anlamda dijital medya ve program kullanıcıları

25% uyandıktan 5 dakika sonra bir dijital cihaz ve programa bağlanma

73% uyandıktan 1 saat içerisinde bağlanma
70% YouTube, Facebook, Instagram ve Snapchat kullanımı
68% yüz-yüze görüşme ve paylaşımın önemli olduğu
68% internet üzerinden satın almanın önemli olduğu konusunu vurguluyor.
(WHAT YOU NEED TO KNOW ABOUT GEN Z AND WHY IT MATTERS, 2017)

Yeni Nesil Müşterinizle Tanışın: Z Kuşağı

Bir önceki kuşak olan Y Jenerasyonu, bugünkü müşterileriniz ve çalışanlarınızı oluştururken, dijitalin tam olarak içinde doğmuş Z kuşağı, gelecekteki müşterilerinizi ve çalışanlarımızı oluşturmaktadır.

Marketo tarafından hazırlanan “Meet Generation Z: Marketing’s Next Big Audience” (Jones, 2017) adlı infografik, Amerika ekseninde Z kuşağının özelliklerini ele alıyor. Dijital çağın getirileri arasında yeni kuşak insanının özelliklerinin bilinmesi sayesinde markaların gelecek stratejilerini gözden geçirmeleri gerekmektedir.

Z Kuşağının özellikleri neden bu kadar önemlidir? (Big Data) yani “Büyük Veri”nin içinde doğan ve bugünün öğrencileri olan bu nesil, gelecekteki çalışanlarınız ve müşterilerimiz olacaklardır. Z kuşağı internetin A’dan Z’ye kadar her şeyini biliyor ve çalışma konusunda oldukça azimli ve tutkulu kişilik göstermektedir.

Amerika nüfusunun %25,9’u olarak çoğunu, 19 yaşın altındaki Z kuşağı bireyleri oluşturuyor.

- Z kuşağı kendini eğitebiliyor ve bilgiye nasıl ulaşmayı iyi biliyor.
 - Bu kuşak olgun, işini bilen ve özgüven sahibi bireylerden oluşuyor.
 - %33’ü dersleri on-line izliyor.
 - %20’si ders kitaplarını tabletlerden okuyor.
 - %32’si sınıf arkadaşlarıyla berabe on-line olarak ders çalışıyor.
 - %52’si sosyal medyayı ve Youtube’u ödev ve araştırmaları için kullanıyor.
 - %76’sı hobilerinin tam zamanlı işleri olmasını arzuluyor.
 - %70’i bir gün kendi işini kuracağına inanıyor.
 - %60’ı mesleğinin dünyayı etkilemesini arzuluyor.
 - %76’sı insanlığın dünyaya etkileri konusunda ilgileniyor.
 - %41’i okul dışında bilgisayar başında 3 saatten uzun zaman geçiriyor.
 - Dünyada bir fark yaratmak istiyor.
 - Z kuşağı üyesi gencin ortalama dikkat süresi 8 saniye.
 - 16-19 yaş arası gençlerin %26’sı gönüllülük yapıyor.
 - 13-17 yaş arası gençlerin %25’i Facebook’an 2014’te ayrıldı.
 - Gizliliğe önem veren Z kuşağı Snapchat, Whisper, Secret gibi sosyal platformları tercih ediyor.
- (Yeni Nesil Müşterinizle Tanışın: Z Jenerasyonu, 2017)

Z kuşağı çocuklarını tanıyor muyuz?

Z kuşağı çocuklarının özellikleri hakkında görüşler aşağıdaki gibidir.

İndigo ve Kristal Çocuklar: 2000 yılından sonra doğmuş ve “Z” kuşağını temsil ederler.

Teknolojinin Çocukları: Tamamen teknolojinin içinde yetişmişlerdir. Teknolojiye adaptasyonları çok hızlıdır.

Teknolojisiz dünyayı tanımadılar: Teknoloji ile iç içedirler, bunun dışında bir dünya bilmemektedirler.

Bilgiye erişimleri kolaydır: Özellikle bilgiye ulaşma ve elde ettikleri verileri birbirleri ile bütünleşmiş kullanabilmeleri önemli bir husustur.

Değişik kültürleri öğreniyorlar: Veri elde edebilme ve işleyebilmeleri onların öğrenme hızı arttırıp, teknoloji sayesinde tüm dünya ile iletişim halinde olmaları değişik insan, mekân ve kültürleri tanımalarına sebep olmaktadır.

Bir işte çalışmaya daha önce başlıyorlar.

Monster WorldWide firması tarafından yapılan araştırmada Z kuşağı çocukların sadece lisede değil, üniversitede de okuyor olmaları tespit edilmiştir.

X ve Y’den daha uzun çalışmaktadırlar: Z kuşağı çocukları “X” ve “Y” kuşaklarına göre daha uzun saatler çalışmaya istekliler.

Daha fazla para kazanmak istemektedirler: Daha fazla para kazanmak için mesai sonrası ve hafta sonları işe gitmek istemektedirler.

Girişimci Ruh: Bu kuşak insanı en kısa sürede kendi işlerini kurmak niyetindedirler.

Teknoloji onlar için olmazsa olmazdır: Z kuşağının yüzde 57’si teknolojinin kendilerini daha üretken yaptığını söylüyor. Yüzde 39’u için akıllı telefonlar, yüzde 37’si için dizüstü bilgisayarlar zaruri. (Eğitim Caddesi, 2016)

Kuşak Y insanı özelliklerinin genel olarak Z kuşağı ile aralarındaki farkları aşağıdaki tabloda görebiliriz.

Y ve Z kuşakları Arasındaki Önemeli Karakteristik Farklar

Y Kuşağı

Teknolojiyi iyi kullanan:
2 ekran aynı anda ve paylaşımına açık
Oturarak çalışmayı seven
Çok-kültürlü toleransa sahip
Kendinden emin değil
Yazılı olarak iletişimde olan
Malzeme ve konuları paylaşan
Öz güven yetersizliği olan
Şimdiye odaklanan
İyimser
Keşfedilmeyi bekleyen

Z Kuşağı

İleri derecede teknoloji kullanan:
5 ekran aynı anda açık ve paylaşımına açık
Aktive ve gönüllü olarak çalışan
Birliktelik ve beraberliğe inanan
Kendinden emin
İmaj/video ve görsellerle iletişimde olan
Malzeme ve konuları yaratan
Alçak gönüllülüğe sahip
Geleceğe odaklanan
Gerçekçi
Başarılı olmak ve kazanmak için çalışan

Takım çalışmasına müsait

Birlik ve beraberlik ruhu taşıyan

Türkiye otelleri ve otelcilik sektörünün Z kuşağı insanı ihtiyaçlarına hazır olup olmadıklarını, onları an itibariyle misafirleri ve çalışanları olarak kabul etme konusunda hangi aşamada oldukları ile ilgili çalışmam ekte olup konu hakkındaki önerilerim ve tespitleri bulunmaktadır. (Seymen, 2017)

3. Bölüm Eğitimin Geleceği Hakkında

Orta Öğrenim-Eğitim Sisteminde Değişim Zamanı

2017 senesi içerisinde ortaöğrenim ile ilgili okuduğum makaleler dünyada teknoloji ve bilişim sektörlerinin gelişmesi ile ülkelerin ortaöğrenim müfredatını buna göre nasıl şekillendirdiklerini anlamama yardımcı oldu. 2012 senesinde Amerika Birleşik Devletlerinde uygulanmaya başlanan ve kısa adıyla **STEM** (Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) olan eğitim sistemi devreye girmiştir. Stem'in Türkçe karşılığı KÖK anlamına gelmektedir.

"STEM" aslında küçük yaşlarda sahip olduğumuz "yaratıcılığı" kullanarak, destekleyerek, tetikleyerek problem odaklı çalışmaya, çocuklardaki "merak" duygusundan yola çıkarak çözümler bulmaya odaklı bir sistem. (Ekbenli, 2017)

Dinleyici olarak katılmış olduğum Milli Eğitim Bakanlığının Müfredat değişikliğinin tartışıldığı bir seminerde aldığım bilgilere göre ülkemizde ancak bu yıl STEM ile ilgili altyapı çalışmalarının başladığını ve bu konuda öğretmen yetiştirilmesine karar verildiğini öğrendim. İlk ve en temel aşama üniversitelerin Bilgi-işlem/Bilişim bölümlerinden çıkan pedagojik eğitim-odaklı öğretmenlerin yetişmesi oldukça önemli bir başlangıç. Tabi ki böylesi bir projede sonuçlar başlangıçtan en az beş sene sonra alınabileceğini de unutmamak gerekir.

Diğer dikkati çeken konu ise Eğitimde **KODLAMA** Sisteminin yaygınlaştırılması hususu. Bu konu ile ilgili makaleleri okuduğumda Türkiye'de sistemin 2017 senesi itibariyle denemeye alınacağından bahsedilmektedir. (Seymen, 2017)

"Kodlama bilgisayar ortamında yazılım, uygulama ve web sitesi oluşturma aşamalarını kapsamaktadır (ÜLKAR, 2017)

Bu konulara paralel olarak Almanya çıkışlı Endüstri 4,0 sisteminin üretim endüstrisinde özellikle fabrikalarda kullanılmasını amaçlayan akıllı fabrikalar ve üretim merkezleri kurmak ve big-data, data-mining gibi verilerin toplanması, tasnif edilmesi, birbirleri ile senkronize olarak haberleşmesinin sağlanmasını içermektedir. Bu konu ile ilgili makale aşağıdadır:

(Seymen, How prepared is the Turkish Hotel Industry for Generation Z as their guests and Employees, 2017)

Endüstri 4,0'ın amacı

Bilişim Teknolojileri ile Endüstriyi bir araya getirmeyi hedefleyen Endüstri 4.0 bu işlemleri yeni nesil yazılım ve donanım ile cihaz tabanlı internet kullanarak elde etmeyi hedeflemektedir. Özellikle üretim sektörlerinde bilginin makinalara otomatik aktarımı ve çıktının akışının bozulmadan aracısız olarak sağlanması hedeflenmektedir. İnternet bağlantılı akıllı elektronik sisteme Siber-Fiziksel Sistemler denmektedir. Endüstri 4,0 stratejisi gerçekleştiği takdirde üretim

süresi, maliyetler ve üretim için ihtiyaç duyulan enerji miktarı azalacak, üretim miktarı ve kalitesi artacaktır. (Endüstri 4.0, 2017)

Gerek STEM, gerekse Kodlama ve Endüstri 4,0 ile ilgili burada yapmak istediğim tespit 2022-2024 yılları gibi bir zaman diliminde etkili olabilecek bu uygulamanın aslında geç kalındığı ve yukarıdaki incelemede dikkati çeken hususlara paralel olarak Y ve Z kuşaklarını oluşturan insan beyninin aslında bu şekilde çalıştığını bildirmektir. Ancak bizler Amerika veya Avrupa uyguluyor diye kopyaladığımız gelişmelerin nedenlerine inerek kendi ülke insanının yapısına uygun olarak program ve eğitimleri önceden belirlemeliyiz. (Seymen, 2017)

Yüksek Öğrenim

Turizmde ön-lisans eğitimi vermekte olan ve Türkiye'nin en tanınmış 9 üniversitesinin 2017 senesi programları üzerine yapmış olduğum araştırma sonucunda Zorunlu ve Seçmeli dersler incelenmiş olup bölümlerde verilen derslerin teorik ağırlıklı ve yönetici yetiştirmekte kullanılan nitelikte olduğu saptanmıştır. İki senelik yüksekokul müfredatı içerisinde uygulamada olan 18 dersin içeriğinin otellerde ihtiyaç duyulan giriş düzeyi işlerin yapılması ile orantılı olmadığı, pratik ve günlük işlerin takip edilmesi ve organizasyonu dışında olduğu tespit edilmiştir. Yine 10 adet seçmeli dersin teorik nitelikte olup giriş düzeyi bilgilerin ötesinde programlandığı tespit edilmiştir. Derslerin içerikleri ekonomi, muhasebe, pazarlama vs. gibi konuları fazlasıyla içermekte ancak özellikli olarak otel işletmesinin olmazsa olmazı, rezervasyon, resepsiyon, on-line satış, satış kanalları ve satışta kar maksimizasyonu gibi konular ile internete dayalı yeni teknolojik uygulamalar, sosyal medya, internet üzerinden eğitim modülleri gibi konular bulunmamaktadır. Diğer önemli konu ise yabancı dil seçeneklerinin sadece 2-3 lisanla sınırlı kalmış olmasıdır. Oysa günümüzde ve ülkenin bulunduğu coğrafi konum itibarıyla, Rusça, Azerice, Çince, Arapçanın mutlaka ders içeriğine eklenmesi gerekmektedir.

Bu konuda kısa bir tespit yapmak gerekirse: Ülkenin en önemli ve saygın üniversiteleri hem otel sektörünün aradığı ara personel yetiştirmekte eksik kaldığı, 2017 senesi içerisinde hala geçmiş yılların eğitim sistemlerini uygulamaya çalıştıkları görülmektedir. Bu itibarla, ne Y nede Z kuşakları için herhangi bir strateji belirlemediğini göstermektedir.

Türkiye de Ön Lisans eğitimi veren en popüler sekiz üniversitenin derslerini inceleyip bu konu hakkında sektörün sürekli maruz kaldığı değişim ve yeniliğe göre verilen derslerin tekrardan yapılandırılması konusu, varsayımlar ile öneri ve sonuç kısımları aşağıdaki bağlantıda bulunmaktadır.

(Seymen, The need to align curriculum of Turkish tourism hotel vocational schools with the changes and demands of the hotel industry, 2017)

Milli Eğitim Bakanlığı 02014-2019 Stratejisinin incelenmesi

B. YASAL YÜKÜMLÜKLER VE MEVZUAT ANALİZİ Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında toplam 11 madde sıralanmıştır. Özellikle bunlardan 1, 2, 3 ve 6. Maddeleri araştırmanın içeriğiyle örtüştüğü için önemlidir. (Yapılan araştırma ile örtüşmesi sebebiyle ilgili maddeler ayıklanarak alınmıştır).

1. Geleceğin eğitim ve öğretim süreçlerinin belirlenmesinde dünyadaki çağdaş uygulamalarla eşdeğer, rekabet gerektiren ekonomik sistemlerin sahip olması gereken bilgi, beceri, altyapı ile donatılmış bir sistem gereklidir. Bu itibarla okul öncesi, ilk ve orta öğretim çağındaki öğrencileri bedenî, zihnî, ahlaki, manevî, sosyal ve kültürel nitelikler yönünden geliştiren eğitim ve öğretim programlarını tasarlamak önemlidir.

2. Eğitim ve öğretimin sisteminin tamamında ulusal politika ve stratejileri belirleyip uygulamak, gelişimini izlemek ve denetlemek ve sürekli güncellemek hedeflenmelidir.

3. Eğitim sisteminin tasarlanması güncel teknik modeller ışığında olmalıdır. Sistem yeniliklere açık, dinamik, ekonomik ve toplumsal gelişimin gerekleriyle uyumlu olarak tasarlanmalıdır.

6. Bu sistem içerisinde özel yetenek sahibi kişilerin, niteliklerini koruyan ve geliştiren eğitim, öğretim programları tasarlanmalı, uygulanmalı, izlenmeli ve güncellenmelidir.

(MEB, 2017 Sayfa 22)

C. FAALİYET ALANLARI VE SUNULAN HİZMETLER, MEB 2015–2019 stratejik plan hazırlık sürecinde Bakanlığın faaliyet alanları ve hizmetlerine yönelik çalışmalar yapılmıştır.

Eğitimde erişim imkânı. Yurt dışında eğitim gören vatandaşların ihtiyaçlarının karşılanması. Yabancı öğrencilerin ihtiyaçlarının karşılanması. Hayat boyu eğitim-öğrenme imkânının sağlanması. Öğretim programlarının içerik ve çizelgeleri. On-line derslerin geliştirilmesi. Eğitim malzemelerinin tedariki. Özel durumlu kişilerin eğitim programları. Mesleki rehberlik ile kişisel eğitimlerin hazırlanması. Sosyal korunmaya yönelik eğitim programları. Burslu öğrenci statüsü ve eğitimi teşvik eden unsurların (burslar, yatılı okullar) yaygınlaştırılması. Eğitim ve istihdamı güçlendirecek politikaların belirlenmesi ve Bakanlığa verilen görevlerin yerine getirilmesi.

(MEB 2017) sayfa. 23,24

EĞİTİM VE ÖĞRETİM başlığı altında toplam 4 madde de eğitimin tanımı yapılmıştır, 3 ve 4. Maddeleri özellikle uluslararası düzeyde bakılması açısından önemlidir.

3. Öğrencilere yönelik yerel, ulusal ve uluslararası bilimsel, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlerin düzenlenmesi

4. Öğrencilerin yerel, ulusal ve uluslararası bilimsel, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlere katılımlarının sağlanması.

İnsan Kaynakları Yönetimi; Politikalarında da toplam 8 maddenin 4, 5, 6 ve 8’zi ileriye dönük niteliktedirler.

4. Araştırma Geliştirme, Proje ve Protokoller

5. Proje ve protokollerin belirlenmesi, icrası ve takibi

6. Eğitim ve öğretimin geliştirilmesine yönelik araştırma faaliyetlerinin yürütülmesi

8. Öğrenci ve öğretmenlerin değişim ve programlarından yararlanmalarının sağlanması

Yönetim ve Denetim; politikasında toplam 14 maddenin 1, 2, 3, 6 ve 7’cisi ileriye dönük çalışmalar niteliğindedir.

1. Eğitim ve öğretime yönelik politikaların belirlenmesi ve uygulanması
2. Bakanlığın iş ve işlemlerine yönelik mevzuatın geliştirilmesi
3. Avrupa Birliği eğitim ve öğretim içeriğine uyum çalışmalarının icraatı
6. İstatistikî verilerin toplanması, değerlendirilmesi ve raporu
7. Stratejik plan ve performans programının hazırlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve tasnifi

Uluslararası İlişkiler; politikasında toplam 3 maddenin 1 ve 2'si ileriye dönük çalışmaları kapsamaktadır.

1. Uluslararası kuruluşlarla ve diğer ülkelerle eğitim ve öğretim alanındaki iş birliklerinin icrası ve takibi
2. Uluslararası eğitim kurumlarının yaygınlaştırılması

(MEB, 2017) sayfa. 24, 25

E. KURUM İÇİ VE DIŞI ANALİZ ORGANİZASYON YAPISI

14.9.2011 tarihli ve 28054 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

KURUM İÇİ ANALİZ - MERKEZ TEŞKİLATI

Bakanlık merkez teşkilatını; Bakanlık Makamı ve Bakan Yardımcılığı Makamı, Müsteşar ve Müsteşar Yardımcıları, Hizmet Birimleri ile Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı oluşturmaktadır.

Hizmet birimleri aşağıda belirtilmiştir:

1. Temel Eğitim Genel Müdürlüğü
2. Ortaöğretim Genel Müdürlüğü
3. Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
6. Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü
8. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü
9. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü
10. Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü
15. Strateji Geliştirme Başkanlığı

(Millî eğitim bakanlığı 2015-2019 stratejik planı yayınlanmıştır, 2017) sayfa 26-27

Toplam 22 teşkilatın içerisinde yukarıda sıra numarasına göre işaretlenmiş olan 8 teşkilat yeni nesillere uygun çalışmaları uygulayabilecek niteliktedir.

TAŞRA TEŞKİLATI

YURT DIŞI TEŞKİLATI

2015 yılı Ocak ayı itibarıyla 81 ilde il millî eğitim müdürlüğü ve 919 ilçede ilçe millî eğitim müdürlüğü bulunmaktadır. Yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülmesi, Türk kültürünün yurt dışında tanıtılması ve korunmasına dair faaliyetleri yürütmek üzere oluşturulan yurt dışı teşkilatı eğitim müşavirlikleri ve eğitim ataşeliklerinden oluşmaktadır. 2015 yılı Ocak ayı itibarıyla 34 ülkede müşavirlikler ve eğitim ataşelikleri bulunmaktadır.

2. Almanya
3. Amerika Birleşik Devletleri
5. Avustralya
6. Avusturya
8. Belçika
11. Danimarka
12. Fransa
14. Hollanda
15. İngiltere
17. İsveç
18. İsviçre
19. İtalya
20. Kanada
31. Rusya

(Milli eğitim bakanlığı 2015-2019 stratejik planı yayınlanmıştır, 2017) sayfa 26-27

Toplam 34 yurt-dışı teşkilatın içerisinde yine sıra numarasına göre işaretlenmiş olan 14 adet müşavirlik teşkilatı bulundukları ülkelerde Türk vatandaşlarının eğitim imkân ve hizmetlerini yerine getirme amacı taşımaktadır. Elbette bu vatandaşların ülkeye adaptasyonunu sağlamak açısından çok önemlidir. Tanımlamada burada çalışanların o ülkelerdeki Türk vatandaşlarının Eğitimi ile ilgilendikleri net bir şekilde ifade edilmiştir. Oysa bunun yanı sıra esas önemli olan bu ülkelerin eğitim sistem ve yapılanmasının incelenmesidir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta

Yurt dışı temsilciliklerinde çalışan üst ve orta düzey memurların lisan bilgileridir. Bu mekânlarda yüzde-yüz dil bilen eleman çalıştırılmalıdır.

Millî Eğitim Bakanlığı, merkez ve taşra teşkilatında 31 Aralık 2014 tarihi itibarıyla 852.066'sı eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında olmak üzere toplam 929.921 personel ile çalışmalarını sürdürmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı personelinin birimlere göre dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Toplamda çalışanların %95'i üniversite mezunu olması çok yüksek bir rakam oluşturmaktadır. Ancak buna rağmen ilgi çeken konu personel sayısıdır. Bulduğumuz teknoloji çağında bu oran çok yüksek seviyededir.

Öğrenim Durumu	Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	
	SAYI	ORAN %
Doktora	954	0,10
Yüksek Lisans (Tezli)	33,206	3,57
Yüksek Lisans (Tezsiz)	37,167	4,00
Lisans	748,661	80,51
Ön Lisans	40,504	4,36
Enstitü	21,652	2,33
Ara Toplam	882,144	94,87
Diğer	47,777	5,13
Toplam	929,921	94,87

(Millî eğitim bakanlığı 2015-2019 stratejik planı yayınlanmıştır, 2017) sayfa 31

KURUM DIŞI ANALİZ

Teknolojinin gelişmesiyle küreselleşme, ülkelerin büyümesi ve gelişmesi ile insanların bilgi paylaşımının artmasına ve iletişim imkânlarının katlanarak üst seviyelere çıkmasına neden olmaktadır. Bu imkânları en iyi şekilde değerlendiren ülkeler ve alt yapılar gelecekte dünyanın önde gelen ülkeleri arasında yer alacaktır. Büyük bir hızla meydana gelen bu değişimlere mevcut politik, ekonomik, sosyal eğilimler, eğitim ve öğretim sistemleri de değişime uğrayacaklardır.

Alt yapılarını tamamlamış genç nüfusa sahip ülkeler diğer ülkelere nazaran iş gücü açısından avantajlı konumda olacaklardır. Türkiye ekonomik, siyasal ve sosyal alt yapısını çağın gereksinimleri doğrultusunda tamamlayıp nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini başarabilirse elinde bulundurduğu genç nüfusu çağ atlama mekanizması olarak kullanabilir.

ÜST POLİTİKA BELGELERİ

Bakanlıkça belirlenen belgeleri temel üst politika belgeleri ve diğér üst politika belgeleri olarak ayırmak mümkündür.

TEMEL ÜST POLİTİKA BELGELERİ

1. Avrupa Birliği Müktesebatı ve İlerleme Raporları

2.10. Kalkınma Planı

3. Orta Vadeli Mali Plan

4. Orta Vadeli Program

5.62. Hükümet Programı

6. Bakanlık Mevzuatı

7. MEB 2010–2014 Stratejik Planı

8. Millî Eğitim Şura Kararları

9. Millî Eğitim Kalite Çerçevesi

DİĞER POLİTİKA BELGELERİ

1. Diğér Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Stratejik Planları

2. TÜBİTAK Vizyon 2023 Eğitim ve İnsan Kaynakları Raporu

3. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi

4. Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı

5. Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi

6. Meslekî ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi

7. Mesleki Eğitim Kurulu Kararları

8. Ulusal Öğretmen Strateji Belgesi

9. Ulusal ve Uluslararası Kuruluşların Eğitim ve Türkiye ile İlgili Raporları

(Mill eğitim bakanlığı 2015-2019 stratejik planı yayınlanmıştır, 2017) sayfa: 33

KURUM DIŞI ANALİZ

GÜÇLÜ TARAFLAR, ZAYIF TARAFLAR, FIRSATLAR VE TEHDİTLER ANALİZİ

GÜÇLÜ TARAFLAR,

(Yapılan araştırma ile örtüşmesi sebebiyle ilgili maddeler ayıklanarak alınmıştır).

Eğitim ve Öğretime Erişim

2. Bireylerin ilgi ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek çeşitlilikte okul ve program türünün bulunması
3. Hayat boyu öğrenme kapsamındaki kursların çeşitli ve yaygın olması

Eğitim ve Öğretimde Kalite

2. Bireylerin ilgi ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek çeşitlilikte okul ve program türünün bulunması
3. Hayat boyu öğrenme kapsamındaki kursların çeşitli ve yaygın olması
2. Ulusal ve uluslararası proje hazırlama ve yürütme yetkinliği gelişmiş insan kaynağı
4. Eğitimde teknoloji kullanımının artırılmasına yönelik büyük ölçekli projelerin yürütülmesi
5. Öğretim programlarının geliştirilmesinde katılımcı bir yaklaşımın benimsenmesi
6. Sektörle iş birliği yapılmasına imkân veren mevzuat

Kurumsal Kapasite

2. Eğitim politikalarının belirlenmesinde paydaşların görüş ve önerilerinin dikkate alınması
3. Güçlü bilişim altyapısı ve elektronik bilgi sistemlerinin etkin kullanılması
4. Yeniliğe ve gelişime açık insan kaynağı
5. Bakanlık teşkilatının modern yönetim yaklaşımlarına göre yapılandırılmasına yönelik çalışmalar

ZAYIF TARAFLAR

Eğitim ve Öğrenimde Erişim

4. Hayat boyu öğrenme kapsamındaki faaliyetlere ilişkin farkındalık düzeyi

Eğitim ve Öğrenimde Kalite

1. Bakanlık ile öğretmen yetiştiren kurumlar arasındaki iş birliği
4. Sosyal, kültürel, sportif ve bilimsel faaliyetlerin yeterlilik düzeyi
7. Yabancı dil eğitiminin yeterlilik düzeyi

Kurumsal Kapasite

1. Bakanlığın bazı birimleri arasındaki, yetki ve sorumluluk çakışması
2. Kariyer ve liyakate dayalı atama ve görevde yükselme sisteminin yeterliliği
4. Mevzuatın açıklık, anlaşılabilirlik ve ihtiyaca uygunluk düzeyi
5. Eğitim sistemindeki düzenlemelere ilişkin pilot uygulamalarının yeterliliği

10. Veri, bilgi ve belge arşivleme ile bilgi yönetimi sisteminin yeterlilik düzeyi

FIRSATLAR

Eğitim ve Öğretime Erişim

1. Hayat boyu öğrenmeyi destekleyen politikaların varlığı
2. Eğitimin sürdürülebilir ekonomik kalkınmadaki işlevi konusunda toplumsal farkındalık
6. Eğitim ve öğretime yönelik teşviklerin varlığı Üst politika belgelerinde eğitimin öncelikli alan olarak yer alması

Eğitim ve Öğretimde Kalite

3. Kaliteli eğitim ve öğretime ilişkin talebin artması
5. Gelişen teknolojilerin eğitimde kullanılabilirliğinin artması
6. Sektörün mesleki ve teknik eğitim konusunda iş birliğine açık olması
7. Eğitim bilimleri alanında bilimsel araştırmaların yapılması

Kurumsal Kapasite

1. Üst politika belgelerinde eğitimin öncelikli alan olarak yer alması
2. Diğer ülkelerin ve uluslararası kuruluşların ülkemizle iş birliğine açık olması

TEHDİTLER

Eğitim ve Öğretime Erişim

1. Mesleki yöneltmede öğrencilerin ilgi ve yeteneklerinin dikkate alınmaması
2. Bireylerde oluşan teknoloji bağımlılığı
3. İnternet ortamında oluşan bilgi kirliliği, doğru ve güvenilir bilgiyi ayırt etme güçlüğü

Eğitim ve Öğretimde Kalite

5. Nüfus hareketleri ve kentleşmede yaşanan hızlı değişim

Kurumsal Kapasite

1. Bakanlık bütçesinin okul ve kurumların ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olmaması
2. Eğitim ve öğretimin finansmanında yerel yönetimlerin katkısının yetersiz olması
3. Gelişen ve değişen teknolojiye uygun donatım maliyetinin yüksek olması

(Tubitak Vizyon 2023 Strateji Belgesi., 2017)

MALİYETLENDİRME

Millî Eğitim Bakanlığı 2015-2019 Stratejik Planının maliyet-analiz süreci doğrultusunda gerçekleştirilecek faaliyet ve projeler ile bunların tahmini kaynak ihtiyacı belirlenmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı 2015-2019 Stratejik Planı'nda yer alan stratejik amaçların gerçekleştirilebilmesi için beş yıllık sürede tahmini **381.200.000.000TL**'lik kaynağa ihtiyaç duyulmaktadır. (**Yaklaşık 400 Milyar TL**) (Tubitak Vizyon 2023 2017) sayfa 80-81

Ulusal Bilim ve Teknoloji Politikaları 2003-2023 Strateji Belgesi 2004

Gerekli İnsan Gücünü Yetiştirmek

Vizyon 2023 çalışmaları sırasında yapılan SWOT analizinde genç nüfusun toplam nüfus ile orantısını bu doğrultuda hem zayıf hem de güçlü bir yanlarını buna bağlı olarak ileriye yönelik fırsat ve tehdit faktörlerini değerlendirilmiştir. Bu itibarla, insan kaynaklarındaki eksikliklerin giderilmesi; eğitim ve istihdam politikalarının geliştirilmesi kaçınılmazdır.

Bu insan gücü, söz konusu bilim ve teknoloji alanlarında ARGE personelini, fen ve mühendislik eğitimi almış kişileri ve sanayide çalışabilecek teknik sisteminin tüm kademelerinin dikkate alınması gereklidir. Bu amaçla, yükseköğretim öncesinde okullaşma oranlarının uluslararası normlara uygun seviyelere çıkarılması, lise ve mesleki orta öğretimin ülke ihtiyaçları ve uluslararası gelişmelere göre yeniden planlanması ve düzenlenmesi gerekmektedir. Yükseköğretim hâlihazırdaki tek tip yapısından kurtarılmalı ve rekabete açık hale getirilmelidir. Ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim programları, ülke ihtiyaçları ve egemen olunması istenilen teknolojiler ve bu teknolojileri destekleyecek bilim alanları göz önüne alınarak yeniden düzenlenmelidir. (Tubitak Vizyon 2023, 2017) Sayfa 39

TÜBİTAK VİZYON 2023 TEKNOLOJİ ÖNGÖRÜ PROJESİ

EĞİTİM VE İNSAN KAYNAKLARINA İLİŞKİN GENEL DEĞERLENDİRMELER

Nüfus ve İnsan Kaynakları

Yapılan hesaplamalara göre 2000 yıl ortası nüfusu 67.421.000 olarak belirlenmiştir. Bu nüfusun 2020'de ise 86.405.000 olacağı tahmin edilmektedir. Diğer taraftan, 2020 yılında Türkiye nüfusunun % 24'ünün 0-14, 3. 25 %68,7'sinin 15-64, %7,3'ünün ise 64+ yaş grubunda olacağı tahmin edilmektedir.

Buna göre, Türkiye'nin Avrupa ve Orta Asya grubu içinde yer aldığı düşünülürse, 2023 yılında dahi, Dünya ve Avrupa - Orta Asya nüfusundan daha genç bir nüfus yapısına sahip olacağı açıktır. Bu genç nüfus oranının eğitimde en temel itici faktörlerden biri olacağı rahatlıkla söylenebilir. (Tubitak Vizyon 2023 2017) Sayfa 24

Vizyon 2023 Strateji Belgesi ve Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH) Projesi: Karşılaştırmalı Bir İnceleme

FATİH projesi, eğitim ve öğretimde fırsat eşitliğinin sağlanması bu doğrultuda gerekli teknolojik ve digital altyapının kurulması, bu konuda gerekli donatının temini eğitimin yaygınlaştırılması ve daha geniş kitlelere daha kaliteli olarak iletilmesini hedeflemektedir.

Vizyon 2023 ve FATİH projesinin ortak noktalarından hareketle, FATİH projesinin başarılı olabilmesi için Vizyon 2023 strateji belgisine yönelik olarak yapılan eleştirilerin dikkate

alınmasının önemli olduğu ileri sürülebilir. Yapılan KEFE analizlerinde Vizyon 2023 strateji belgesi ve FATİH projesiyle ilgili ortaya çıkan genel resmin verdiği mesajlar ve bu doğrultuda yapılması gerekenler dikkate alınmalıdır. Vizyon 2023 strateji belgesi ile FATİH projesinin “bilim ve teknoloji vizyonu ve politikalar” açılarından ortak noktaları bulunmaktadır. Ortak noktalar hedeflenen başarıya ulaşma noktasında da kendisini göstermektedir. Strateji belgesinde sözü edilen hedeflere ulaşabilmek için gerekli düzenlemelerin yapılmasına hemen başlanması beklenmektedir. Öte yandan ayrıca sistemin gözlenip gerekli değişikliklerin zamanında yapılmasını sağlayacak ve süreklilik taşıyan bir sistemin varlığı önemlidir. Kurulan yapının iyi işlemesi için çeşitli düzenlemelerin yapılmasının gerektiği ve süreklilik konusu FATİH projesinin başarıya ulaşması için de hem önemli hem de gereklidir.

Akademik Bilişim’11 - XIII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri 2 - 4 Şubat 2011 İnönü Üniversitesi, Malatya. (Ergün Akgün1, 2017)

MİLLİ EĞİTİM STRATEJİ PLANI ve TUBİTAK VİZYON 2023’ün KUŞAKLAR İLE BAĞLANTISI

Sonuç

1. Araştırmanın 10. Sayfasında yer alan; MEB 2015–2019 stratejik plan hazırlık sürecinde Bakanlığın faaliyet alanları ve hizmetlerinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan 15 maddelik çalışmaların özellikle 4, 6 ve 15 maddeleri yeni nesilleri ilgilendiren maddeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yine bu alanda ilgili stratejik raporun 24, 25 sayfalarında yer alan bilgilerden özellikle:

Eğitim ve Öğrenim; başlığı altında toplam 4 madde de eğitimin tanımı yapılmıştır, 3 ve 4. Maddeleri özellikle uluslararası düzeyde bakılması açısından önemlidir.

İnsan Kaynakları Yönetimi; politikalarında da toplam 8 maddenin 4, 5, 6 ve 8’zi ileriye dönük niteliktedirler.

Yönetim ve Denetim; politikasında toplam 14 maddenin 1, 2, 3, 6 ve 7’cisi ileriye dönük çalışmalar niteliğindedir.

Uluslararası İlişkiler; politikasında toplam 3 maddenin 1 ve 2’cisi ileriye dönük çalışmaları kapsamaktadır.

2. Araştırmanın 10. Sayfasında yer alan; Milli Eğitim Bakanlığı 02014-2019 Stratejisinin özellikle 1, 2, 3 ve 6. Maddeleri eğitimin küresel düzeyde, rekabet koşullarına uygun, geleceğe dönük olarak hazırlanması gerektiğini, sistemin yeniliklere açık, toplumsal ve teknik gelişime uygun planlanması gerektiği vurgulanmaktadır.

3. Araştırmanın 11. Sayfasında yer alan; Kurum içi analiz–Merkez teşkilatı başlığı altında toplam 22 teşkilatın içerisinde aşağıdaki sıra numarasına göre işaretlenmiş olan 8 teşkilat yeni nesillere uygun çalışmaları uygulayabilecek niteliktedir.

4. Araştırmanın 11. Sayfasında yer alan; Toplam; 34 yurt-dışı teşkilatın içerisinde yine aşağıdaki sıra numarasına göre işaretlenmiş olan 14 adet müşavirlik teşkilatı, bulundukları ülkelerde Türk vatandaşlarının eğitim imkân ve hizmetlerini yerine getirme amacı taşımaktadır. Tabii ki bu vatandaşların ülkeye adaptasyonunu sağlamak açısından çok önemlidir. Tanımlamada burada çalışanların o ülkelerdeki Türk vatandaşlarının Eğitimi ile ilgilendikleri net bir şekilde ifade edilmiştir. Oysa bunun yanı sıra esas önemli olan bu ülkelerin eğitim sistem ve yapılanmasının incelenmesidir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta Yurt dışı temsilciliklerinde çalışan üst ve orta düzey memurların lisan bilgileridir. Bu mekânlarda yüzde % dil bilen eleman çalıştırılmalıdır.

5. Araştırmanın 12. Sayfasında yer alan; Kurum dışı analizde faydalanan 9 adet Üst Politika belgelerinden 1, 2, 3, 4 ve 7 ile yine 9 adet Diğer Politika belgelerinden sırasıyla 2, 5 ve 9 Eğitimde izlenecek politikada AB normları ile ileriye dönük bakış açısı olan önemli belgelerdir.

6. Araştırmanın 13-14. Sayfasında yer alan; **KURUM DIŞI ANALİZ -GÜÇLÜ TARAFLAR, ZAYIF TARAFLAR, FIRSATLAR VE TEHDİTLER ANALİZİ** şeklinde yapılan SWOT analizi ile artı ve eksileri belirlenmiştir. Bunlar bir kenara not edilirken ileri ülkelerin kurumları ve eğitim sistemlerine bakıldığı ve ilgili kaynakların tarandığı ifade edilmiştir. Özellikle burada araştırma konusu ile direkt bağlantılı olduğu varsayımıyla tüm maddeler içinden taranarak güncel ve ileriye dönük maddeler-konular dikkate alınmıştır.

7. **Maliyetlendirme;** konusunda Bakanlığın bütçesinin hali hazırda içinde bulunduğu yapısal büyüklük ve kendisinden beklenen hizmetleri sunması adına gerekli olduğu tartışma götürmez. Bu bağlamda yine elindeki 1.000.000'na yakın çalışan sayısı da bu perspektifte ileride yeterli olmayabilecektir. Ancak Devlet teşekkülleri birer şirket gibi işletilmelidirler. Özellikle Ciro hedefli ancak maliyet endeksli olmalıdırlar. Devlet teşekkülleri kar amacı gütmeyenler için her hangi mal veya emtia üretmezler ve dolayısıyla satış imkânları yoktur. Ancak buradaki önemli husus yapılanma esnasında daha çok teknolojik alt yapısına yatırımla ve daha az insan çalıştırıp maliyetlerden tasarruf edinebilir. Doğal olarak Bakanlar ve üst düzey yöneticileri bürokrat oldukları için bir CEO veya Yatırımcı-Girişimci gibi düşünmezler. Dolayısıyla hem inovativ-yaratıcı-üretici tarafları zayıf hem de kaynaklar devletten geleceği için daha az maliyet duyarlıdırlar. Netice itibarıyla sene sonu bütçesinde meydana gelen bir sapmada ne üst düzey nede çalışanlar direkt sorumlu tutulmazlar. İşte bu rahatlık çoğu zaman bu tarz kurumların atıl olarak işlemesine ve günü yakalayamamasına neden olabilir.

8. **Nüfus Dağılımının incelenmesi;** Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu VİZYON 2023 Teknoloji Öngörü Projesinde, Eğitim ve İnsan Kaynaklarına İlişkin Genel Değerlendirmeler kısmında bulunan Nüfus ve İnsan Kaynakları araştırmasında 2015 ve 2020'de toplam Türkiye nüfusunun 0-14 yaş grubunun %24-25 civarında olacağı tahmin edilmektedir. Araştırmaya konu olan nüfus dağılımı tablosuna göre 2016 yılında 0-19 yaş arası nüfusun % 32 olduğu vurgulanmaktadır. Bakınız (Türkiye Nüfusu Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 2016, 2018) (15, 16, 17, 18, 19) yaş grubunun toplam nüfusa oranı ortalamayı %7 artırmıştır. Zira elimizdeki rakam resmi kuruluş rakamıdır.

Konuya bu derece yaklaşmışken bu grubu oluşturan insanların temel özelliklerini ve ihtiyaçlarını uluslararası nitelikte araştırıp eğitimde bir yol haritası çıkarılmalıdır. En azından bundan sonraki araştırmalar bu bağlamda ilerlemelidirler.

9. Teknolojik Alt Yapı ve Donanım; Bakanlık tarafından Fatih projesi olarak ele alınan oluşumda öğrenimin altyapısının bilgi işlem ve bilgi teknolojilerine dayalı olarak yürütülmesi öngörülmüştür. Bu alanda makine-donanım-teçhizata yapılması gereken yatırım plan ve projesi hazırlanmıştır. Ancak burada önemli olan Eğitici-Öğretmenlerin donanımlarının da yükseltilerek yetiştirilmeleridir.

Ancak özellikle Milli Eğitim Bakanlığı Strateji 2014-2019 ve TÜBİTAK VİZYON 2023 raporlarının tamamında “STEM, KODLAMA, ENDÜSTRİ 4,0’a” atıfta bulunulmamıştır. Her ne ülkenin “NÜFUS DAĞILIMI” ile ilgili öngörü iletilmiş olsa da araştırmada ve öngöründe herhangi bir şekilde kuşakların özellikleri “Y ve Z” doğrultusunda bir çalışmaya veya analize rastlanmamaktadır. Kuşaklar ve Eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada adı geçen başlıklar eğitim sisteminin can alıcı noktaları olmakla beraber bu konular tamda nokta atışı özellik arz etmektedir. Eğitimin-eğitim için değil, değişen ve her gün yenilenen insan için olması gerektiği çok önem arz etmektedir. Yani Eğitim Sistemi; tam merkezine-ortasına İNSANI oturtmalıdır. Aksi takdirde bir sürü mevzuat, yönerge, bunlara göre belirlenmiş müfredatlar ile yeniliği, rekabeti, teknolojiyi, inovasyonu, önde ve öncü olabilmeyi kaçırmış bir eğitim yapısı ortaya çıkacaktır.

Sadece bu sektörde ve daha öncede Turizm alanında yapmış olduğum araştırmalarda ülkenin gelecekle ilgili bir hareket planının olmadığı görülmektedir. Toplumun diğer kesimlerini oluşturan resmi kurumlar; Diyanet İşleri, Sanayi Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı. Bunun yanı sıra özel sektör içerisinde ilk 10 sırada yer alan büyük Türk firmaları diğer taraftan, Sivil Toplum Kuruluşları ile toplumun her kesimini temsil eden denek ve organizasyonların sayısını düşündükçe Türkiye’nin geleceği konusunun endişe verici durumda olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma metodu “Karşılaştırmaya” dayalı bir çalışma olup hipotez olarak her iki kurumun rapor ve stratejik planlarında Y ve Z kuşağı insanın yapısal karakteristik özelliklerinin dikkate alınmadığı tespit edilmiştir.

Öneriler

1. Yapılan araştırmalar detaylı olmakla beraber oldukça teorik kalmışlardır. Mesela; **KODLAMA** ile ilgili dünyanın ileri gelen ülkelerinin alt ve üst yapı çalışmaları neler olduğu ve nasıl bu konuda ilerleyecekleri sahada incelenmelidir. Alt yapı olarak **FATİH** projesi bunun başlangıcı olmakla beraber, tüm evrelerinin neler olacağı ve ne şekilde yürüyeceği planlanmalıdır. (Tüm eğitim kurumlarında fen-matematik ve bilişim eğitiminin güncellenerek ülke sanayii ve endüstrisi ile entegrasyonu ile lisan bilme ve kullanma seviyesinin maksimum düzeye çıkarılması)

2. STEM EĞİTİMİ konusuna geçişin başlaması ve yine bu konuda ilk ve ortaöğretimde nasıl bir yol izleneceği konusu üzerinde üst-yapının yani Öğretmen ve öğretmenlerin yetiştirilmesi konusu incelenmelidir. Fen-Matematik-Bilgi İşlem mezunlarının sayıları, dil seviyeleri vs. yükseltilmeli ve birebir sahada yürütülmelidir. Bakanlığın bütçe yapar gibi rapor hazırlayıp sahaya inmeden uygulanmasını beklemesi stratejiyi-eylem planını ve gelişim sahipsiz bırakacaktır. (Tüm

müfredatın daha katılımcı, teknolojik olarak donanımlı, hür, özgüvenli kişiler yetiştirilmesine göre belirlenmesi)

3. Endüstri 4,0'nın uygulanmasında sanayii Milli Eğitim Bakanlığı ve TÜBİTAK ortak çalışacakları kurumları belirlemelidir. Teknolojik olarak Sanayii deki firma ve üreticilerin makineleşmesi ile bu gelişimi kontrol edip yönetebilecek insan kaynakları yetiştirilmesi arasındaki köprüyü kurmak, denetlemek ve geliştirmek devlet adına bu kurumlara düşmektedir. Ancak misyonlarında böyle bir oluşum gözükmemektedir.

4. Eğitim ve öğrenimde sektörlerin beklentilerini karşılayabilecek müfredat ve ders programları doğrultusunda ara elemanların yetiştirilmesi daha kalifiye mavi ve beyaz yakalıların yine bu sektörlerle güncel olarak kazandırılması gerekmektedir.¹

5. Yeni nesil ve kuşaklara yönelik araştırmalar yapılmalı bu anlamda kuruluşlar hem kendi ARGE bölümlerini hem de ulusal (TUBİTAK) ARGE kurumunu ve çalışanlarını yetiştirmeli ve güçlendirilmelidir.

6. Turizm sektöründe Y ve Z kuşakları için yapılmış olan çalışmanın sonuç ve öneriler kısmına bakınız; (Seymen, 2017)

7. Okulların ve kurumların ülkeye yerli-patentli ürün, aplikasyon, makina, teçhizat, yazılım, donanım programlayabilecek ve düzeyde eğitim imkânlarına ulaştırılması.

Referanslar

- Bayraktar, N. (2017, 12 7). *paratic.com*. Y Kuşağı Nedir? Özellikleri Nelerdir?: <https://paratic.com/y-kusagi-nedir-ozellikleri-nelerdir/> adresinden alındı
- Bayraktar, N. (2017, 12 9). *Y Kuşağı Nedir? Özellikleri Nelerdir?* acikbilim.com: <http://www.acikbilim.com/2013/09/dosyalar/nesiller-ayriliyor-x-y-ve-z-nesilleri.html> adresinden alındı
- Deloitte *Y Kuşağı Araştırması*. (2017, 11 21). *deloitte.com*: <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-tr.html#> adresinden alındı
- Ekbenli, D. (2017, 11 12). *STEM Nedir? STEM Eğitimi Ülkemizde Neleri Değiştirebilir?* *egitimdeteknoloji.com*: <http://www.egitimdeteknoloji.com/author/dalida-ekbenli/> adresinden alındı
- Endüstri 4.0*. (2017, 11 12). *wikipedia.org*: https://tr.wikipedia.org/wiki/End%C3%BCstri_4.0 adresinden alındı
- Ergün Akgün1, E. O. (2017, 11 3). *Vizyon 2023 Strateji Belgesi ve Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (FATİH) Projesi*. *ab.org.tr*: http://ab.org.tr/ab11/kitap/akgun_yilmaz_AB11.pdf adresinden alındı
- Gani, A. (2017, 12 6). *Millennials at work: five stereotypes - and why they are (mostly) wrong*. *theguardian.com*: <https://www.theguardian.com/world/2016/mar/15/millennials-work-five-stereotypes-generation-y-jobs> adresinden alındı
- I, narcissist – vanity, social media, and the human condition*. (2017, 12 6). *theguardian.com*: <https://www.theguardian.com/world/2016/mar/17/i-narcissist-vanity-social-media-and-the-human-condition> adresinden alındı
- Jones, M. (2017, 11 20). *Meet Generation Z: Marketing's Next Big Audience [Infographic]*. *blog.marketo.com*: <https://blog.marketo.com/2014/08/meet-generation-z-marketings-next-big-audience-infographic.html?fullsize=/wp-content/uploads/2014/08/Generation-Z-Marketings-Next-Big-Audience.png> adresinden alındı

¹ Bakınız; (Seymen, The need to align curriculum of Turkish tourism hotel vocational schools with the changes and demands of the hotel industry, 2017)

- Milli eğitim bakanlığı 2015-2019 stratejik planı yayınlanmıştır.* (2017, 11 2). sgb.meb.gov.tr: <http://sgb.meb.gov.tr/www/mill-egitim-bakanligi-2015-2019-stratejik-planı-yayınlanmıştır/icerik/181> adresinden alındı
- Muslu, A. ve Öner, M.B. (2016) *Yenileşimci İşletmeler İçin, Birbirlerinden Tamamen Farklı Özelliklere Sahip X ve Y Kuşakları Arasında Etkin Bir İletişim Sağlanmasının Gerekliliği*, 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 26-28 Mayıs 2016, İstanbul.
- Muslu, A. (2017) *Y Kuşağının İş Motivasyonunu Artırmak İçin Sürdürülebilir Yöntemler*, III. Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi 12-15 Ekim 2017 Muğla / Türkiye
- Penfold, R. (2017, 11 21). *Your next hire is already employed*. jobbio.com: <https://info.jobbio.com/gen-z-ebook/> adresinden alındı
- Seymen, A. F. (2017, 11 10). How prepared is the Turkish Hotel Industry for Generation Z as their guests and Employees. *ijser.org*, 321. *ijser.org*: <https://www.ijser.org/onlineResearchPaperViewer.aspx?How-prepared-is-the-Turkish-Hotel-Industry-for-Generation-Z-as-their-guests-and-employees.pdf> adresinden alındı
- Seymen, A. F. (2017, 11 1). *The need to align curriculum of Turkish tourism hotel vocational schools with the changes and demands of the hotel industry*. *ijser.org*: <https://www.ijser.org/onlineResearchPaperViewer.aspx?The-need-to-align-the-curriculum-of-Turkish-tourism-hotel-vocational-schools-with-the-changes-demands-of-the-hotel-industry.pdf> adresinden alındı
- The List of Millennial Characteristics*. (2017, Aralık 5). luckyattitude.co.uk: <http://luckyattitude.co.uk/millennial-characteristics/> adresinden alındı
- Tubitak Vizyon 2023 Strateji Belgesi*. (2017, 11 2). tubitak.gov.tr: https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/Vizyon2023_Strateji_Belgesi.pdf adresinden alındı
- Türkiye Nüfusu Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 2016*. (2018, Ocak 2). Nufusu.com: <https://www.nufusu.com/turkiye-nufusu-yas-gruplari> adresinden alındı
- ÜLKAR, E. (2017, 11 11). *10 soruda kodlama eğitimi*. hurriyet.com.tr: <http://www.hurriyet.com.tr/10-soruda-kodlama-egitimi-40076661/> adresinden alındı
- Vizyon 2023 Teknoloji Öngörü Projesi*. (2017, 11 2). fen.bilkent.edu.tr: http://www.fen.bilkent.edu.tr/~hakioglu/ymfec/EIK_Sonuc_Raporu_ve_Strat_Belg_corr.pdf adresinden alındı
- WHAT YOU NEED TO KNOW ABOUT GEN Z AND WHY IT MATTERS*. (2017, 11 22). agameautotrader.com: <https://agameautotrader.com/agame/pdf/2016-gen-z-study-autotrader-kbb.pdf> adresinden alındı
- Yeni Nesil Müşterinizle Tanışın: Z Jenerasyonu*. (2017, 11 22). socialbusinessstr.com: <http://www.socialbusinessstr.com/2015/03/30/yeni-nesil-musteri-z-jenerasyonu/> adresinden alındı
- Z kuşağı çocuklarını tanıyor muyuz?* (2016). egitimcaddesi.com: <http://www.egitimcaddesi.com/z-kusagi-cocuklarini-taniyor-muyuz/> adresinden alındı
- Türkiye Nüfusu Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 2016*. (2018, Ocak 2). Nufusu.com: <https://www.nufusu.com/turkiye-nufusu-yas-gruplari> adresinden alındı