

TÜRKİYE BİLİŞİM DERNEĞİ

Kamu-BİB

E-DEVLET :

**KAMU BİM' LERİ İÇİN
SÜREKLİ EĞİTİM MODELİ
ÇALIŞMA GRUBU RAPORU**

2002

TBD Kamu-BİB

SÜREKLİ EĞİTİM MODELİ ÇALIŞMA GRUBU SONUÇ RAPORU

Özet:

Bu belgede kamu bilişim çalışanlarının sürekli eğitimleri ile ilgili olarak yapılması gerekenler anlatılmaktadır.

Hedef Kitle:

Bu belge TBD KamuBİB IV toplantısına sunulmak ve tartışılmak üzere hazırlanmıştır.

Hazırlayanlar :

	ÜYE	KURUMU	TEL	E-MAİL
KOORDİNATÖR	FERİDUN KESKİNKILINÇ	MEB	213 99 63 2103548	feridun@meb.gov.tr
	FARUK TOKDEMİR	ODTÜ SEM	2105586	tokdemir@ceng.metu.edu.tr
	ABDULLAH CAN	MPM	4675590/247	abdullah.can45@hotmail.com
	AHMET TURGUT TUNÇELLİ	MERKEZ BANK.	310 88 43	Turgut.Tuncelli@tcmb.gov.tr
ÖZEL SEKTÖR	BABÜR BATURAY	SİBER	2661487	babur.baturay@siberegitim.com.tr
	ERDOĞAN YILMAZ	SUN	2661185	erdogan.yilmaz@sun.com

**Mayıs 2002
ANKARA**

1. GİRİŞ

1.1 Amaç ve Kapsam

KAMU BİM'LERİ için Sürekli Eğitim Modeli

Kamu'nun önemli sıkıntılarından birisi de, çalışanın iş koluna bağlı olarak kendini geliştirememesi, bu tür fırsatların sürekliliğinin sağlanamamasıdır.

Bu çalışma grubunda, Kamu BİM'leri için sürekli eğitim modeli geliştirilmesi üzerinde durulması ve model önerisi geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Öncelikle Kamu BİM'leri için model oluşturulacak, uygulama sonuçlarına göre kamunun diğer birimleri için geliştirilerek, tüm Kamu kurumlarında uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.

İşgücünde: Yeterlilikleri belirlemek, eğitim programcılarına müfredat hazırlamak, Mesleki ilerleme ve eğitim hizmetlerine destek sağlamak, Eğitim ile iş yaşamı arasında sağlam köprü, bağlantılar ve yönlendirmeler kurmak, İş değiştirme ve yerleştirme işlemlerinde kurumsallaşma sağlamak, Ülkenin ekonomik rekabet gücünü nitelikli insan gücü ile desteklemek, Uluslararası normlara uygun, yaygın ve sistemli sınav ve belgelendirme sistemi oluşturmak, Bu belgelendirme sistemini kullanarak yeterlilik belgesine sahip işgücü sayısını artırmak, Nitelikli insan gücü istihdamını her alanda sağlayarak daha kaliteli mal ve hizmetler sunmak, Uzun vadede istihdamı artırarak işsizliğin önlenmesine katkıda bulunmak amacıyla yönelik çalışmalar yapmak.

1.2 Kısaltmalar

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
SEM	Sürekli Eğitim Merkezi
ECDL	Avrupa Bilgisayar Yetkinlik Belgesi
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsleri

1.3 Referanslar

2. TANIMI

İnsan kaynakları yönetiminin, organizasyon yönetimi ve stratejik planlama sürecini de içersine alarak daha anlamlı ve kapsamlı olduğu günümüzde, yetişmiş insan gücünün oluşturulması, güvenilirliğinin ve sürekliliğinin sağlanması için modellerin oluşturulması kaçınılmazdır. **Çağdaş ve gelişmiş olma amacındaki toplumların, bu amaca erişmesi yeterli olmayıp, bu durumunu koruması, daha da önemlisi geliştirmesine yönelik önlemler alması kaçınılmaz bir zorunluluktur.**

Bu amaçla yetişmiş insan gücü ihtiyacını karşılamak, giderilmesini, korunmasını ve geliştirilmesini sürekli hale getirmek amacıyla; örgün, yaygın ve diğer eğitim alanlarında ve ortamlarında MEB, diğer bakanlıklar, özel kurslar veya uluslararası firmalarca sektörde yapılan kurs vb çalışmaların yapılması, sertifikasyonu ve tanınması amacıyla; denetlenebilir, güvenilir, sürdürülebilir, AB ve uluslararası standartlara uygun eğitim sistemine ihtiyaç vardır. Bu sistem 'SÜREKLİ EĞİTİM MODELİ' dir.

3. MEVCUT DURUM

3.1 Kamuda Bilişim alanında çalışmakta olan mevcut personel sayısı

190 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Kapsamındaki Kamu Kurum ve Kuruluşları Bilişim Unvanları ve Sayıları

Araştırma ve Bilgi İşlem Daire Başkanı, Bilgi İşlem Daire Başkanı, Bilgi İşlem Değ. Daire Başkanı, Personel Kay. Bim. Daire Başkanı, Bilgi İşlem Merkezi Müdürü, Bilgi İşlem Müdürü, Bilgi İşlem Şube Müdürü, Bilgisayar İşletmeni, Bilgisayar Mühendisi, Çözümleyici, Çözümleyici Yardımcısı, Programcı, Programcı Yardımcısı, Sistem Programcısı, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni unvanlarında toplam **47622,**

KİT (1 Sayılı Cetvel) Unvan ve Sayıları

Bilgi İşlem Dairesi Başkanı, Elektronik Dairesi Başkanı, Elektronik Bilgi İşlem Dairesi Başkanı, Elektronik Fon Transferi Müdürü, Bilgi İşlem Merkezi Müdürü unvanlarında toplam **6,**

KİT (2 Sayılı Cetvel) Unvan ve Sayıları

Çözümleyici,Sistem programcısı, Sistem Analisti, Programcı, Programcı Yardımcısı, Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama Ve Kontrol İşletmeni unvanlarında toplam **3936**

Mahalli İdareler (Belediyeler, İl Özel İdareler ve Bunların Kurdukları Birlik Müessese ve İşletmeler Unvan ve Sayıları

Bilgi İşl. Daire Başkanı, Bilgi İşlem Çözümleyicisi, Bilgi İşlem Müdürü, Bilgi İşlem Uzmanı, Bilgisayar Programcısı, Bilgisayar Çözümleyicisi, Bilgisayar İşletmeni, Bilgisayar Teknisyeni, Çözümleyici, Kompüter Programcı Uzmanı, Sistem Analisti, Uzman Programcı, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletim Memuru, Kompüter

Uzmanı, Programcı, Programlama Uzmanı unvanlarında toplam **4305** eleman çalışmaktadır

Çağdaş uygarlıklar; çağdaşlıklarını, ancak ve ancak mevcut durumlarını ve kaynaklarını sürekli geliştirerek devam ettirebilirler. Bu sürekliliğin sağlanmasındaki en önemli kaynak, yetişmiş insan gücü kaynağıdır. Öğrenim sonrası her yıl öğrendiğinin % 5'ini kaybeden insan kaynağının kendini yenileyebilmesi ve hatta geliştirebilmesi , çalışanların zamanlarının %15'i kadarını ek bilgi yenileme eğitimi olarak almasını gerektirmektedir. Bu işlem sürekli hale getirilmezse, 45 yaşına gelen personelin verimliliği ve çalışma istekliliği düşecek, tüm gelişmelerin gerisinde kalacak ve günlük işleri bile yapmaktan çekinecek hale gelecektir.

İnsan kaynakları yönetiminin, organizasyon yönetimi ve stratejik planlama sürecini de içerisine alarak daha anlamlı ve kapsamlı olduğu günümüzde, yetişmiş insan gücünün oluşturulması, güvenilirliğinin ve sürekliliğinin sağlanması için modellerin oluşturulması kaçınılmazdır.

Devletin geçmişte yabancı dil bilen elemana ihtiyacı oldu ve bunun sonucunda Devlet Memurları Yabancı Diller Okulunu, iyi yetişmiş yöneticiye ihtiyacı oldu ve bunun için dfe TODAİ' yi açtı. Gelişen bilgi ve iletişim sektörü etkisinde devlet, iş, ticaret, sağlık, eğitim, kültür vb alanlarda da hızlı değişimler yaşandı.

Bu nedenle, devletin yetişmiş teknik elemana her zamankinden fazla ihtiyacı olacaktır. Çözüm: 'SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZLERİ' (SEM) kurulmasıdır. Bu ortamlar; devlet, üniversiteler, özel sektör SEM'leridir. Bütün bunları organize edecek koordinatör bir birimle birlikte, güvenilirlik, süreklilik ve eğitim birliği sağlanabilir.

Türkiye, yılda yaklaşık 2,000 Bilgisayar Mühendisi yetiştirmekte, bu mühendislerin yaklaşık 600'ü gelişmiş üniversitemizin (ODTÜ, Boğaziçi, Bilkent, Hacettepe, Ege, İTÜ) Bilgisayar Mühendisliği Bölümlerinden mezun olmaktadır. Mühendislerimizin %10'u doğrudan üretim alanında çalışmakta, diğerleri İse, yurt dışına gitme, üniversitede akademik kariyere devam etme ve özel sektörde pazarlamacı olarak çalışma gibi iş türlerini benimsemektedir. 2005 yılında, Ülkemizin yalnızca Bilgisayar Ağı alanında uzmanlaşmış 45,000 bilgisayar uzmanına gerek duyacağı dikkate alındığında, şu andaki üniversitemizden mezun olan mühendislerimizin sayısının ihtiyaca yanıt vermekten çok uzak olduğu açıktır.

Üniversitelerin diğer bölümlerinde okuyan bilgisayara meraklı öğrenciler, bölümlerinden bağımsız olarak bilgisayar okur-yazarlığı ve diğer uzmanlıklar alanlarında kendilerini yetiştirmeye devam etmektedirler. Ayrıca, matematik, fizik, istatistik ve astronomi gibi temel bilim dallarında okuyan öğrenciler seçmeli olarak bilgisayar dersleri almaktalar ve bilişim kültürü edinmektedirler. Halen, Bilgi İşlem birimlerinde çalışanların çoğu bu kişilerden oluşmaktadır.

YOK'ün önerisiyle, Türkiye'deki tüm üniversiteler rektörlüklerine bağlı bir enformatik bölümü oluşturmaktadır. Bu bölümlerin amacı, kazandığı bölüm ne olursa olsun, üniversiteyi kazanan tüm öğrencilere birinci yılda bilgisayar okur-yazarlığı eğitimi vermektir. İlgili öğrenciler bilişim profesyonellerine katılmaktadır.

Bir üniversiteden mezun olmuş kişileri üniversite sonrası açılacak kurslar, yüksek lisans vb eğitim sonrası eğitim mekanizmaları ile tekrar eğiterek bilişim dünyasına kazandırmak gerekir. Bu tür eğitimler halen, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Enformatik Enstitüsü (ODTÜ-1991), İTÜ, Marmara Üniversitesi (1986), TÜBİTAK ve MEB işbirliğinde TÜBİTAK Marmara Araştırma Merkezi arazisinde eğitim yöntem ve hizmetlerinin verilmesi amacıyla

Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE), kurulum çalışmaları devam eden Üniversite SEM'leri ile CISCO ya da Microsoft gibi Özel sektör firmaları tarafından verilmektedir. Ayrıca özel bilgisayar dershaneleri tarafından verilen bilgisayar eğitimleri de devşirme bilişimci olarak adlandırılan elemanların yetişmesini sağlamaktadır.

3.2 Bilgisayar Eğitiminde Belgelendirme

Şu anda varolan özel bilgisayar dershanelerinin MEB organizasyonu altında verdikleri sertifikalar iş dünyasında geçerliliği tartışılan belgelerdir. Birçok konuda olduğu gibi bu konu da Türkiye'de dejenere edilmiş ve bir şekilde bu belgeye sahip olmak isteyen herkes çeşitli yollardan bunu temin etmiştir. Bu nedenle, söz konusu kuruluşların gelecekte yeniden ele alınması ve teknik olanaklarıyla öğrencilerin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu dershanelerde eğitim gören kişilerin aşağıda öneceğimiz sertifika sınavlarına tabi tutularak başarılı olanların bilişim dünyasında değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

Belgelendirme için yapılan girişimler ve gelişmeler şöyledir:

- • TBD'nin CEPIS üyesi olmasının ardından kişilere bilgisayar okur yazarlığına yönelik "Avrupa Bilgisayar Yetkinlik Belgesi" (ECDL)ni bir sınavla vermesi ülkemizdeki belgelendirme çalışmalarında önemli bir adım olacaktır. TBD bu konuda yetkilendirilmiştir.
- • Kamu Bilişim Personeli ve Özlük Hakları Çalışma Grubunun raporunda belirtilen farklı unvanlara sahip bilişim kadroları için ÖSYM tarafından bir yeterlilik sınavının yapılması önerilmektedir. Bu yöntemle bilişim personelinin ne denli kalifiye olduğu daha ciddi bir belgelendirme yöntemiyle ortaya konabilir. Bu sınavın en az beş ayrı bölümde yapılması önerilmektedir

1. Bilgisayar Okur-Yazarlığı
2. Sistem yönetimi
3. Veri Tabanı Yönetim Sistemleri
4. Web Tasarımı
5. Bilgisayar Ağ sistemleri kurulum ve yönetimi

Adaylar, her bölümden alacakları puana göre konusunda uzmanlık hakkı elde etmelidirler. Böylece, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi "İnsan Kaynakları Akreditasyonu" sağlanmış olacaktır.

3.3 Hizmetiçi Eğitim

Çağımızda hızla gelişen bilim ve teknoloji, birey ve toplum yaşantısını büyük ölçüde etkilemekte, sosyal kurumların yapı ve fonksiyonlarını da değişikliğe zorlamaktadır. Dünyamızdaki otomasyon iletişim araçları, bilgisayarlar, uluslararası ilişkiler, yeni buluşlar, fen ve teknik alanlarındaki ilerlemeler, kişileri bu dinamizme ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu hızlı gelişmelere uyum sağlamanın en etkin ve temel aracı hiç şüphesiz ki "eğitim"dir. Mesleğe girdiği andan başlayarak öğrenimi sırasında edindiği bilgilerin uygulamada yetersiz olduğunu veya öğrenimi sırasında edindiği bilgi ve becerilerin meslek yaşamında hızla değiştiğini gören bireyler, sürekli eğitime gereksinim duymaktadır. Günümüzde, eğitim alanında üzerinde durulan konuların en önemlilerinden biri "Yaşam Boyu Eğitim" dir.

Bilgiye ulaşabilen, ulaştığı bilgiyi kendi yapısına uyarlayabilen, bilgi üreten ve bu bilgiyi yayan toplum ya da kişiler güçlü olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, modern toplumlarının ihtiyacı olan insan profili artık değişmiş ve farklılaşmıştır. Küreselleşme, bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, bilgi toplumunun gerektirdiği insan gücü profilini belirleyen temel etmenler olmuştur. Bu noktaya ulaşmada teknolojinin sağladığı olanakların payı büyüktür ve bilişim teknolojilerini etkin kullanabilen insan kavramı ön plana çıkmaktadır.

Bilişim alanında hizmet içi eğitimin alınması sırasında görülen sorunlar ve aksaklıklar, sektör içerisinde çeşitli platformlarda yıllardan beri tartışılmaktadır. Bu sebeple çalışma grubumuzca tartışılan problemlerden Öncelikli olarak görülenler 5. Bölüm'de sıralanmış, bu sorunların tekrar saptanmasına yönelik herhangi bir alan çalışmasına gidilmemiştir.

Dünyada, hizmet içi eğitim amacıyla bir çok kurumda kişi başına yılda yaklaşık 600 ABD Doları seviyesinde eğitim harcaması yapılmaktadır. Bu kurumlarda, hizmet içi eğitim olgusuna yatırım gözü ile bakılmakta, yatırımın geri dönüş süresi hesaplanmakta ve fayda-maliyet analizleri sonucunda eğitime yapılan harcamaların arttırılması gerektiği tartışılmaktadır. Ülkemizde ise, hizmet içi eğitime sıcak bakılmamakta, eğitime yapılan harcamanın genel maliyetler üzerindeki olumlu etkisi dikkate alınmamaktadır.

3.4 Hizmet İçi Eğitimle ilgili Dünyadan Bazı Örnekler

Amerika Ticaret Bakanlığı'nın yaptığı bir araştırmaya göre 1994-2004 yılları arasında bilgisayar mühendisliği, sistem analistliği, bilgisayar programcılığı alanlarında bir milyondan fazla yeni iş gücüne gereksinim duyulacaktır. Bu bilgiler sadece A.B.D'de yılda 95,000 yeni eleman ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Ancak, A.B.D'de dört yıllık yüksek öğretim kurumlarından bu konularda yılda sadece 24,553 öğrenci mezun olmaktadır.

Söz konusu açığı kapatmak üzere, A.B.D.'nin beyin göçü yolu ile oldukça fazla elemanı ülkesine çektiği göz önüne alınırsa bu olanağı pek fazla olmayan Türkiye'nin özellikle bu sektörde yetişmiş eleman ihtiyacının ne kadar fazla olduğu daha baskın bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Yetiştirdiği nitelikli elemanların büyük bir kısmını beyin göçü yolu ile yurtdışına kaçıran Türkiye, elinde kalan sınırlı kaynağın niteliğini arttırabilmek ve çağı yakalayabilmek için özellikle kamu sektöründe istihdamında sıkıntı duyulan bilişim personeli ihtiyacının büyük kısmını hizmetiçi eğitimle gidermek zorundadır.

Hizmet içi eğitim uygulamaları İngiltere'de 1966 yılında öğretmenlere yönelik olarak ve HUDDERSFIELD, MANCHESTER, BOLTON, STRATHCLYDE Üniversitelerinde başlamıştır ve daha sonra sağlık kuruluşlarını kapsamış, yaşam boyu yetişkin eğitimi olarak adlandırılmış ve bazı okullarda yarı-zamanlı ve tam-zamanlı olarak uygulanması planlanmıştır. Bu programların amacı, hizmetiçi eğitim programına katılanların ihtiyacını karşılamak, eğitime katılanların kendi alanlarında toplam kalite öğretimini gerçekleştirmek, öğretmen yetiştirmek ve herhangi bir kurumda çalışan personele yöneticilik ve terfi olanağı sağlamak olarak belirtilmiştir.

Sürekli ve son derece hızlı bir şekilde değişen teknoloji ve bağlı olarak iş süreçleri, çalışanın göreve başladıkları andan emekli oluncaya kadar mesleklerindeki gelişmelerin gerisinde kalmamak ve yeni gelişen teknolojilere uyum sağlamak için sürekli eğitimlerini yani "Hizmet-İçi Eğitim"i almalarını zorunlu kılmaktadır.

3.5 Teknoloji Destekli Eğitim

Bilindiği üzere uzaktan eğitim ya da daha geniş tanımıyla Teknoloji Destekli Eğitim, ihtiyacı olan ve isteyen kişinin, istediği yerde ve istenilen zamanda, kendisinin belirlediği hızda eğitim almasını sağlayan ve kullanımı her geçen gün hızla artmakta olan bir eğitim biçimidir.

A.B.D'de IDC'nin yapmış olduğu araştırmanın sonucunda uzaktan eğitim modelinin önemi açık olarak ortaya çıkmaktadır. Klasik, sınıf ortamında verilen eğitimin yerini teknoloji destekli uzaktan eğitim modelinin almaya başladığını aşağıdaki grafiklerde görmekteyiz. 1999 yılında basılı kaynaklar ve kitaplardan alınan eğitimin oranı %5 iken 2004'e gelindiğinde %3'e düşeceği, 1999 sınıf ortamında alınan eğitimin oranı %71 iken 2004 yılında %40'a düşeceği ve 1999 yılında teknoloji destekli eğitim %24 iken 2004 yılında %57'a çıkacağı gözlemlenmektedir.

Uzaktan eğitim, öğrenme ve maliyetler açısından geleneksel eğitime göre önemli üstünlükler sağlamaktadır. Geleneksel eğitimle karşılaştırıldığında, uzaktan eğitim yaklaşımı ile aynı maliyete daha fazla eğitim olanağı sağlanabilmektedir.

Hizmet İçi Eğitimlerde teknoloji destekli sürekli eğitim modeli için uydu, sayısal TV yayını, Internet/Intranet, etkileşimli CD-ROM,IVI ve basılı materyal gibi ortamlar kullanılmaktadır.

Uzaktan eğitim önemli yararları yanında başka işlevleri de barındırmaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

- • Kurumsal kimliğin canlı tutulması amacıyla kullanılabilir.
- • Toplam kalite anlayışını destekleyici olarak düzenlenen eğitimlerin ve etkinliklerin yaygınlaştırılması olanaklı olacaktır.
- • İşe yeni giren veya mevcut personelin uyumu bu yolladaha etkin ve verimli olacaktır. Yeni İşe giren personele videoçekimleriyle zenginleştirilmiş bir uyum programıhazırlanarak belirli sıklıkta sunulabilecektir.
- • Personel için kişisel gelişim olanağı sağlanır. Örneğin, bilgisayar ve Internet okur-yazarlığı ile yabancı dil gibi yaşam boyu gerekli olan eğitimler modelimizdeki ortamlarda verilebilir.

4. ÜLKEDE VE YURTDIŞINDA YAPILMAKTA OLAN ÇALIŞMALAR

Meslek Standartları Oluşturma ve Belgelendirme konularında: DPT, MEB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, TESK, TİSK, TÜRK-İŞ, MEKSA vakfı kurumlarca MESLEK STANDARTLARI KOMİSYON çalışmaları devam etmektedir.

Bakanlık bünyesinde Halk Eğitim Merkezleri aracılığı ile son üç yılda açılan kurs ve katılımcı sayıları: Bilgisayar, bilgisayar işletmenliği, bilgisayarlı muhasebe, bilgisayar operatörlüğü, bilgisayar programcılığı konularında açılan kurs 18.456, toplam kursiyer sayısı 364.283(170.338 bayan, 193.925 bay) kişidir. Hizmetiçi Eğitim aracılığıyla 2001 yılında 189 kurs ve 217 seminerle yıllık ortalama 18.722 kişi (ilkokul,lise,ön lisans, lisans, lisansüstü mezunu personel) katılmıştır.

MEB Özel Öğretim Kurumlarına bağlı Özel Bilgisayar kurum sayısı toplam 727, genel kontenjan 38.883 adettir. Bu kurslar hemen her ilde en az 1 adettir. Aynı kurumun denetiminde 1378 okul, 1513 kurs, 2101 dersane ve 1919 MTSK toplam 6911 kurum faaliyette bulunmaktadır.

Bilgisayar Eğitimi ve Sertifikasyon konusunda Türkiye genelinde özel sektör eğitim kurumları yanında Uluslararası Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) şirketlerinin de (Microsoft, CISCO, Yüce APTECH vb.) az sayıda kursları mevcuttur. CISCO Avusturya Eğitim Bakanlığı'nda 1999 dan itibaren 70 eğitim merkezinde 2000 öğrenci, Belçika'da Eğitim Bakanlığı'nda 5 kurumda 300 öğrenci, Almanya'da 10 eyalette toplam 189 eğitim kurumunda, İtalya'da 14, İspanya'da 3 bölgede 200 öğrenci, İsveç'te 50 okulda uygulanmaktadır.

Avrupa'da bu alanda ihtiyaç duyulan İnsan gücü açığı yaklaşık 600 000 dir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Batı Avrupa ve ABD ile karşılaştırıldığında sürekli eğitim ülkemiz için belki daha da önemli bir konu. Üniversitelerimiz ve yüksek eğitim sistemimiz her ne pahasına olursa olsun kabil olduğu kadar fazla gencimize bir diploma (nasıl olursa olsun, hangi diploma olursa olsun) verebilmek amacı üzerine kurulmuş. Bu nedenle sistem az eğitilmiş, yanlış eğitilmiş, istemediği iş alanlarında bulunan birçok genç üretiyor. Bu durumda tekrar eğitim söz konusu olduğu için ortaya çok önemli bir talep ve piyasa çıkıyor. Bu boşluk ya yüksek eğitim sistemi tarafından doldurulacak veyahut ta özel sektör veya uluslararası uzaktan eğitim sistemi kendi çözümlerini üretecektir.(Prof. Dr. Üstün Ergüder)

Çağdaş Devletin yetişmiş teknik elemana her zamankinden fazla ihtiyacı olacaktır. 'SÜREKLİ EĞİTİM MERKEZLERİ' (SEM) devlet, üniversiteler, özel sektörce kurulmalı ve bütün bunları organize edecek koordinatör birim veya bütün Kamu Kurumları ortak Sürekli Eğitim Modeli (KSEM) kurularak, meslek standartları , müfredat ve eğitimci standardı oluşturulup, güvenilirlik, süreklilik ve eğitim birliği sağlanmalıdır. Sürekli değişim, sürekli eğitim, sürekli gelişim döngüsünün gereği olarak ve SEM'den alacağınız eğitimlerden kurumunuzun en fazla verimi sağlaması için kurumunuzun eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. kurumunuzdaki kurumsal hedefler, yapılan iş ve çalışanlar değişkenlerinin tümünü kapsayacak bir çalışma yaparak, eğitim ihtiyacınızı belirleyip, bu doğrultuda bir eğitim programı hazırlamanıza yardımcı olmalıdır. Hem kurumunuzdaki eğitim ihtiyacının bir bütün olarak belirlenmesi, hem de alınan eğitimin daha verimli olmasını sağlamak birim SEM'lerince ya da

daha profesyonel kurumlar aracılığı ile yapılmalıdır. Bu sistemde; kamunun bütün Hizmetiçi eğitim merkezleri, moral eğitim merkezleri, kamp ve sosyal tesisleri yeniden uygun araç-gereç, donanım, yazılım ve insan kaynaklarıyla takviye edilerek kaynak kullanımında verimliliği artırarak olumlu sonuçlar alınabilir.

Bu hizmetler yer, zaman ve mesafe bağımsız eğitim ortamlarında çağdaş bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak WEB tabanlı, uzaktan eğitim yöntemiyle, yüz yüze çağdaş gelişimlere uygun yöntemlerle vb. SEM'lerde yapılmalıdır.

Meslek Standardı: bir mesleğin gereklerinin kabul edilebilir standartlarda yerine getirilebilmesi için ihtiyaç duyulan asgari bilgi, beceri, tutum ve davranışları gösteren normlardır. Başta çalışanlar, eğitimciler ve işverenler olmak üzere, ilgili bütün kesimlere, bir mesleğin başarıyla yürütülebilmesi için gerekli olan nitelikler ve o meslekte yeterli belgesi alabilmek için yapılacak sınavlarda aranacak ölçme ve değerlendirme kriterleri hakkında fikir vermektedir.

MSK Raporunda belirtildiği gibi her birisi ayrı çalışma gerektiren aşağıdaki başlıklarda belirtilen çalışmalar öncelikle kamu BİM'lerinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri konularında yapılarak SEM modeli oluşturulacaktır;

İşgücünde: Yeterlilikleri belirlemek, Eğitim Programcılarına müfredat hazırlamak, Mesleki ilerleme ve eğitim hizmetlerine destek sağlamak, Eğitim ile iş yaşamı arasında sağlam köprü, bağlantılar ve yönlendirmeler kurmak, İş değiştirme ve yerleştirme işlemlerinde kurumsallaşma sağlamak, Ülkenin ekonomik rekabet gücünü nitelikli insan gücü ile desteklemek, Uluslararası normlara uygun, yaygın ve sistemli sınav ve belgelendirme sistemi oluşturmak, Bu belgelendirme sistemini kullanarak yeterlilik belgesine sahip işgücü sayısını artırmak, Nitelikli insan gücü istihdamını her alanda sağlayarak daha kaliteli mal ve hizmetler sunmak, Uzun vadede istihdamı artırarak işsizliğin önlenmesine katkıda bulunmak amacına yönelik çalışmalar yapmak gereklidir.

Öte yandan, teknolojilerdeki hızlı değişim, genellikle uzun süreler gerektiren planlama ürünü çalışmalarını da atıl hale getirmektedir. Bilgi üretme ve kullanmadaki en önemli faktör insandır. Teknoloji ne kadar mükemmel olursa olsun, sağlayacağı getiri onu kullanan insanın bilgi ve becerileri ile sınırlanır. Yazık ki, bu denli karmaşık teknolojiyi üreten insanoğlu, kullanım konusunda çoğu zaman eğitim düzeyi ile ters orantılı bir direnç göstermektedir. Teknolojiye alışma, onu kullanma ve onunla yaşama bir anda değil, yavaş yavaş ve sindirerek gerçekleşir. Sonuç olarak, Türkiye'nin bilgi toplumuna dönüşümünde, toplum ve onu oluşturan bireylerin yapısı, yani sosyal boyut, teknolojik boyutun önüne çıkarılmak zorundadır. O halde, siyasi tercihlerde ve buna bağlı hukuksal düzenlemelerde öncelikler insan unsuruna, diğer bir deyişle, sosyal boyuta odaklanmalıdır. (Prof. Dr. Fatoş Y. Vural)