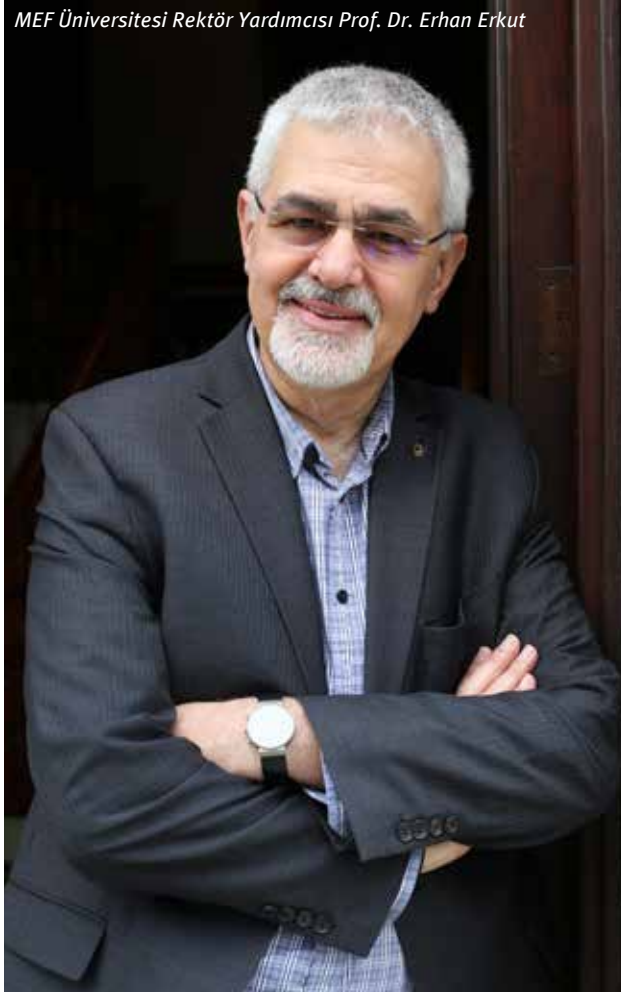


# “Geçmişte bilmemiz gerekenlerle geleceği tasarlamaya çalışıyoruz”

Türk insanını 21. yüzyıl yetkinlikleri kavramı ile tanıştıran MEF Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Erhan Erkut, eğitimci kimliğinin vermiş olduğu sorumlulukla kendisini geleceği doğru bir şekilde inşa etmeye adanmış başarılı bir isim. Erkut, her anlamda öncü ve fark yaratan bir Türkiye yaratmanın yolunun 21. yüzyıl yetkinliklerinin içselleştirilmesi ile mümkün olduğuna işaret ediyor.

MEF Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Erhan Erkut



**Y**urt dışında uzun bir süredir hem işverenler, hem STK'lar hem de üniversitelerin üzerinde yoğun bir mesai harcadıkları 21. yüzyıl yetkinlikleri kavramı ile Türkiye yeni yeni tanışmaya başlıyor. Günümüzde eğitimden ziyade öğretime odaklı bir anlayışla hareket eden üniversiteler, tek işlevlerinin içerik aktarımı olduğuna inanıyorlar. Halbuki içeriğin değersizleşip bir meta halini aldığı günümüzde yetkinlikler kişiyi diğerlerinden farklı kılıyor. 21. yüzyıl yetkinlikleri kavramını Türkiye'nin gündemine almak için her platformda ciddi bir emek sarf eden MEF Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Erhan Erkut, adaptasyon, teknoloji okuryazarlığı, öğrenme ve inovasyon yetkinliklerinin sadece her yüzyılda etkinliğini koruyacağını kaydediyor.

## **Bize kısaca 21. yüzyıl yetkinliklerinden bahsedebilir misiniz? Nedir bu yetkinlikler?**

21. yüzyılda başarılı olmak için gereken yetkinlikler nelerdir diye sorulduğunda maalesef genel bir cevapla karşı karşıya kalınıyor. Zaten Türkiye'de bu konu üzerine uzun uzadıya kafa yoran da pek yok. 21. yüzyılda Türkiye'deki üniversite mezunlarının hangi özelliklere sahip olmasını istiyoruz sorusuyla ne kamunun, ne özel sektörün ne STK'ların çok uğraşmadığını görüyoruz. Bu da oldukça üzücü. Halbuki bu, yurt dışında oldukça ciddiye alınan üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığı oldukça önemli bir konu. ABD'de 21. yüzyıl yetkinlikleri çalışması yapılmış ve sonucunda [www.p21.org](http://www.p21.org) adında bir site hayata geçirilmiş. İçlerinde Lego, Microsoft, IBM ve Ulusal Kütüphaneciler Derneği gibi pek çok özel kurum, kamu kuruluşu ve STK'nın da olduğu yaklaşık 32 değişik kurum

bir araya geliyor ve üniversite mezunları nasıl olmalı sorusu üzerine aylarca çok sayıda çalışmalar gerçekleştiriliyor. Tüm bu çalışmalar sonucunda üç ana başlık ortaya çıkıyor. Bunlar: Birincisi öğrenme ve inovasyon yetkinlikleri. Bu ana başlık altında ise;

- Türkiye'de pek yok ama yaratıcılık ve inovasyon
  - Kritik düşünme ve problem çözme
  - İletişim ve iş birliği
- yer alıyor.

Bana sorarsanız iletişim ve iş birliği mağara dönemi ile tarihlenebilen ve her yüzyılda önemini kaybetmeyecek en önemli yetkinlik. Kritik düşünme ve problem çözme ise daha çok Rönesans'tan sonra önem kazandı diyebiliriz. Yine yaratıcılık ve inovasyon son dönemlerin önemli yetkinliklerinden. Elbette ki taş devrinde de birisi tekerleği icat etti, bu da bir inovasyon. İnovasyon kavramı o dönemde de önemli idi ama bu yetkinlik, daha ziyade 21. yüzyıl beklentileri içerisinde yer alıyor. Örneğin 19. yüzyılda fabrika çalışanlardan yaratıcı ve inovatif olmalarını beklemek yerine itaatkâr, disiplinli ve çalışkan olmaları yönünde bir beklentimiz vardı. Yaratıcılık ve inovatif olma beklentisi, 20. yüzyılın sonuna doğru oluşmaya başladı. Günümüzde bu iki yetkinlik çalışanları diğerlerinden ayıran ve farklılaştıran önemli bir yetkinlik. Zira çalışanlarınız yaratıcı ve inovatif ürünler ortaya koymuyorsa şirketiniz belki 30, belki 50, belki de 100 sene dayanacak ama her ne olursa olsun eninde sonunda batacaktır.

İkinci ana başlık ise medya ve teknoloji okuryazarlığı. Yani elde ettiğin bilginin kaynağı güvenilir ve doğru mu? Türkiye’de çocuklar Twitter ya da Facebook’ta okudukları her bilgiyi doğru kabul ediyorlar. Bilgi okuryazarlığının olmaması böyle bir sonuç doğuruyor. Bilgi ve medya okuryazarlığı 20. yüzyılda da önemliydi 21. yüzyılda da önemli olacak. Bilişim ve teknoloji okuryazarlığı ise 21. yüzyılın getirdiği ek bir yetkinlik. Yaşadığımız yüzyılda tüm mesleklerde kodlama bilmek çok büyük bir avantaj, sosyal medya ile içli dışlı olmak çok önemli bir hal alıyor. Özellikle yüzü dışarıya dönük şirketlerde kurumun her çalışanın sosyal medyada varlık göstermesi gerekiyor. Mesela Microsoft, her sürümde yeni şeyleri hayatımıza dahil ediyor. Bunları anlayacak ve hemen uygulamaya dökcek kadar teknoloji okuryazarı olmak gerekiyor. Teknoloji okuryazarı değilseniz bu uygulamayı size zorla öğretiyorlar. Üstüne üstlük bu oldukça uzun bir zaman alıyor ama başka bir uygulama ile karşılaştığınızda, yine aynı sorunlarla baş başa kalıyorsunuz. Örneğin annemin kuşağı kırar mıyım acaba diye remote kontrol ile televizyonu açmaya çekiniyordu. Bu yüzyılda teknoloji okuryazarı değilseniz sizin de durumunuz tam olarak bu. Halbuki teknoloji okuryazarıysanız yeni teknolojiler karşısında çok daha rahatsızsınız, ara yüzler ile barışsınız her şeyden önemlisi kolay kolay şaşırıyorsunuz.

Üçüncü başlık ise yaşam ve kariyer yetkinlikleri. Oldukça ciddi bir rekabetin yaşandığı bilişim çağında karmaşık yaşam ve çalışma ortamlarında başarılı olabilmek için öğrencilerin yaşam ve kariyer yetkinliklerine odaklanıp bunları esneklik ve uyum sağlayabilirlik, inisiyatif alma ve özyönlendirme, sosyal ve kültürlerarası yetkinlikler, üretkenlik ve hesap verebilirlik, liderlik ve sorumluluk çerçevesinde geliştirmeleri gerekiyor. 21. yüzyılda esneklik ve uyum sağlayabilirlik en önemli faktör. Örneğin ben, İstanbul Erkek Lisesi’ne gittim, oradan kalktım Boğaziçi’ne, oradan ABD’ye oradan Kanada’ya... Arada Almanya’ya gittim, staj yaptım. Hep farklı ortamlar. Bu ortamların hepsine hızlıca uyum sağlayabilmen gerekiyor, başarı için neler gerektiğini çözen ve oranın kodlarına göre yaşamını ayarlayabilmen gerekiyor. Bu 21. yüzyılda daha da önemli çünkü artık daha mobiliz. Çok daha hızlı yer değiştiriyoruz. Şirketler artık çok uluslu bu nedenle de çalışanlar sürekli bir yerden bir yere gitmek zorunda kalıyorlar. Sektör değiştiriyorsun, ülke değiştiriyorsun, pozisyon değiştiriyorsun. Bunlara uyum sağlayabilmek eskiye göre çok daha önemli. Eskiden bir yerde 30 yıl çalışıp aynı yerden emekli olabiliydin, artık o devir bitti. Bu jenerasyon üç yılda bir iş değiştiriyor. Bu yüzyılın insanın ortalama 100 yıl yaşayacağını varsayarsak 75 yaşından önce emekli olamayacak. 50 senelik iş hayatında da ortalama 15-



“Artık bilgi ikinci planda. Zira senin yıllardır öğrencilere aktardığın bilgiye artık web’ten de ulaşılabilir. Dolayısıyla bu noktada yetkinlikler ön plana çıkıyor.”



20 arasında iş değiştirecek. Dolayısıyla esneklik ve uyum sağlayabilirlik olmazsa olmaz hale gelecek. İnisiyatif alma ve öz yönlendirme de oldukça önemli çünkü kurumlar artık her şeyi kendilerinin bilmediklerinin farkındalar dolayısıyla da daha çok inisiyatif alan çalışan istiyorlar. Örneğin mühendislerin sadece kendilerine verilen işleri yapmaktan öteye gidip yeni ürünler, yeni hizmetler kurgulayabilmeleri, tasarlayabilmeleri gerekiyor ki ekonomik büyüme sürdürülebilir, istihdam yaratılabilsin. Bunun yanında globalleşme ile beraber kültürler birbirleriyle daha fazla etkileşim içine girmeye başladılar. Bu nedenle sosyal yetkinliklere kültürler arası yetkinlikler eklendi. Bu dönemde yine üretkenlik, hesap verebilirlik, şeffaflık, liderlik ve sorumluluk alma çok önemli.

#### **Sizce eğitim sistemi dizayn edilirken nerede hata yapılıyor?**

Eğitim, tüm dünyada uzun bir süre birey odaklı olmaktan ziyade sistem odaklı şekilde yürüdü. Ancak son 50 yıldır özellikle Kuzey Avrupa ve Kuzey Amerika’da daha fazla insan odaklı bir eğitim anlayışı hüküm sürmeye başladı. Artık tüm dünyada teknolojik bir nesil yetişiyor. Türkiye’nin de gelecekte söz sahibi olabilmesi için bu sürece bir an önce adapte olması gerekiyor. Şu anda müfredatta bulunan tüm dersler benim gençliğimde de olan dersler. Geçmişte bilmemiz gerekenlerle geleceği tasarlamaya çalışıyoruz.

Geleceğin dünyasına insan yetiştirmek istiyorsak iki değil, dört değil belki haftada sekiz saat teknoloji dersi olması gerekiyor. Artık kodlama, teknoloji okuryazarlığı gibi problem çözme odaklı, tasarım odaklı derslerin müfredata dahil olması gerekiyor. Eğer tasarım, problem çözme, grup çalışması, sunumu hedef alan dersler müfredata eklenmezse, eğitim ne işverenlerin istediği gibi olur ne de bizi gelecekte söz sahibi bir ülke haline getirir.

#### **Yetkinlikler çerçevesinde Türk öğrencilerinin resmini çektiğinizde o resimde eksik yanlar neler olarak karşımıza çıkıyor?**

En önemlisi İngilizce. Hemen ardından hedef koyma zaman yönetimi, planlama, iletişim yetkinlikleri, sunum teknikleri, grup çalışması, analiz ve sentez yetenekleri, problem çözme yetkinlikleri, araştırma yapamama eksik yanlar olarak karşımıza çıkıyor. Daha da önemlisi Türk öğrenciler maalesef

bu yetkinliklerden bihaber. Tipik bir devlet lisesinden gelmiş öğrenciye kaç tane grup çalışması, proje ve sunum yaptın diye sorduğumuzda aldığımız cevap “yapmadım” oluyor. Halbuki işveren onlardan sürekli bir şekilde proje bazlı grup çalışması yapmasını isteyecek. Sunum yapmasını isteyecek.

Anaokulundan itibaren tüm eğitim sürecinin çocuklarda bu yetkinlikleri ortaya çıkarmaya odaklı olması gerekiyor. Ama maalesef mevcut durum böyle değil. Çocuk üniversiteyi bitiriyor ama temel hayat yetkinliklerinden yoksun. O çocuğu bu şekilde iş dünyasına gönderdiğin zaman kötülük etmiş olursun. Çünkü o çocuğun başarı şansı yok. Adaptasyon yeteneği çok yüksek ise yani zekasının o tarafı gelişmiş ise bu becerileri kitaplardan okuyarak, çalıştaylara giderek, kendini geliştirme dersleri alarak toparlayabiliyor. Ama çok hızlı öğrenen biri de olsa pratik için gereken zaman olmadığından bocalıyor. Ya duvara çarpıyor ya yavaş yavaş batıyor. Çok azı başa çıkabiliyor hızlı öğrenme zorunluluğu ile. Bir yandan işi öğrenmeye çalışıyorsun bir yandan da temel yetkinliklerin eksik olanlarını tamamlamaya çalışıyorsun. Çok zor.

#### **İş dünyasının beklentileri neler?**

Aslında ABD ile Türkiye’deki işverenlerin beklentileri birbirlerine çok yakın. Hiçbirisi içerikten bahsetmiyor yani çok iyi fizik bilsin, çok iyi kimya bilsin, çok iyi finans bilsin, muhasebe bilsin diyen bir işveren ile daha tanışmadım. Artık bilgi ikinci planda. Zira senin yıllardır öğrencilere aktardığın bilgiye artık web’ten de ulaşılabilir. Dolayısıyla bu noktada yetkinlikler ön plana çıkıyor.

İşverene sorduğun zaman genellikle bir numaraya iletişim koyuyorlar. Bunun içinde yazma, okuma, karşısındaki dikkat ve saygı ile dinleme, sunum ve kendini anlatabilme var. İki numaraya da grup çalışmasını koyuyorlar yani birlikte bir şeyler yaratabilme. Ondandır genellikle yaratıcılık, problem çözme, kritik düşünme geliyor. İletişim, her sektörde önemli ama yaratıcılık ve inovasyon her sektörde aynı öneme sahip değil. Dünya Ekonomik Forumu Ocak ayında bir rapor yayınladı. Bu rapora göre, 5 yıl içinde işe alımlarda yetkinlik arayışlarında önem sıralaması değişecek. Buna göre işverenlerin işe alımlarını;

- 1- Kompleks problem çözme
- 2- Kritik düşünme
- 3- Yaratıcılık
- 4- İnsan yönetimi
- 5- İnsanlarla koordine olabilme
- 6- Duygusal zeka

çerçevesinde gerçekleştirecekleri gerçeği ortaya çıkarıyor.

Örneğin geçmişte iş dünyası tarafından hiçbir önem atfedilmeyen duygusal zeka gelecekte ilk beşe girecek gibi görünüyor.

#### **Duygusal zeka neden bu derece önemli?**

Eskiden IQ çok önemliydi halbuki ortalama bir zekaya sahip ama EQ'su yüksek insanların iş dünyasında daha hızlı yükseldiği görülüyor. Çünkü bu insanlar empati kurma ve karşındakinin duygusal dalgalanmalarını okuyabilme dolayısıyla da herhangi bir olay karşısında verecekleri reaksiyonları önceden kestirebilme yeteneğine sahipler. Yani gelenekselin aksine ben dosdoğru konuştum, deyip kestirip atmıyorlar. Karşındakine söylemek istediklerini doğru zaman ve doğru yer kavramını gözeterek söylüyorlar. Söyleyeceklerine bağlı olarak karşındakinin performansının nasıl etkileneceğini öngörebiliyorlar. Ve her şeyden önemlisi performansı yükseltmenin yolunun karşındakinin dinleme, anlama ve ruh halinin farkına varmakla mümkün olacağını biliyorlar. Eğer iyi bir performans isteniyorsa bu ancak ve ancak çalışanların mutlu olması, kendini iyi hissetmesi ve işi isteyerek yapmalarını sağlamakla mümkün. Bunun içinde kime ne zaman ne diyeceğini, kime nerede ve nasıl ceza vereceğini bilmekle mümkün hale geliyor.

#### **Kurumlar yetkinlik açığını sorununa nasıl bir çözüm buluyorlar?**

Kurumlar üniversiteden sonra karşlarına istedikleri yetkinliklere sahip olan eleman gelmeyince kalifiye olmayan bir grup içerisinden seçim yapıyorlar ve bunu kendi içlerinde bir takım eğitimlerle çözme yoluna gidiyorlar. Halbuki bu köklü bir çözüm değil. Zira bu şekilde hem kendi vakitlerinden alıyorlar, hem de işgücünden. En az altı ay süren bu yetiştirme sürecinde o elemanın kötü performansına katlanmak zorunda kalıyorlar. Bunun dışında o eleman yetiştikten sonraki süreçte de elinden kaçırmamak için adeta çırpınmak zorundalar. Bunun yerine eğitim programlarına destek verseler, kendileri için daha doğru bir çözüm sürecine imza atmış olacaklar.

#### **Zorlu Grubu ile gerçekleştirdiğiniz çalışmadan bahsedermisiniz?**

Zorlu geleceğin ne yöne doğru evrildiğini algılamış bir grup.

Bu kapsamda istedikleri gibi bir gelecek yaratabilmek adına ellerini taşın altına koyuyorlar. Gerçekleştirdiğimiz çalışma çerçevesinde bursiyerlerle birlikte 30-40 saatlik bir program yapıyoruz ve bu program ile katılımcılarda farkındalık yaratmaya çalışıyoruz. Öğrencilere yetkinliklerin önemini anlatmaya çalışıyoruz. Aslında buna yüzeyi kazımak da denebilir. Bu eğitimlerde bilgi okuryazarlığı, grup çalışması ve sunum teknikleri eğitimi veriyoruz. Elbette bu kadarla yetinilirse bir şey elde edilmez. Ama biz bu eğitimlerle çocuklara bu işin önemini gösterip yollarını açıyoruz. Onlara eğitimlerinin inisiyatiflerini almaları gerektiğini ifade ediyoruz. Genel mesaj bu. Bursiyerler de Zorlu'nun böyle bir çalışma gerçekleştirmesinden dolayı son derece memnunar.

#### **Hepimiz yaşamımız boyunca pek çok yetkinliğe sahip oluyoruz. Kariyere uygun yetkinlik edinmemekten mi yoksa yetkinliklerimizi kariyerimize doğru bir şekilde entegre edememek nedeniyle mi sorun yaşıyoruz?**

Her ikisi de. Zorlu ile gerçekleştirdiğimiz eğitimlerde birinci dersin konusu kariyer planlama idi. Öz geçmiş yazarak başladık derse ve sınıfın yarısından fazlasının öz geçmişi yoktu. Bunlar üniversite 2-3. sınıf öğrencileri. Onlar da haklı çünkü bu bir Türk adeti değil. Ama öz geçmiş aynı zamanda bir ayna görevi görüyor. Öz geçmişe baktığın zaman kendini görüyorsun, ne olduğunu görüyorsun. Arkasından bir de öz gelecek yazdırıyoruz öğrencilere. Yani beş sene sonra kendini nerede görüyorsun diyoruz. Bu sayede kariyerleri ile ilgili ufak da olsa bir planlama yapmalarına önayak oluyoruz. Kariyer planlamanın üç tane bacağı var. Bir özvarlıkların yani ne gibi yetkinliklere sahipsin, iki ne yapmak istiyorsun, üç piyasa senden ne istiyor. Bu basamakları bir bir gözden geçirdiğin zaman kendinin farkına varıyorsun. Sadece bunu bile yapsalar bundan bihaber mezun olan öğrencinin çok çok önünde olacaklar. Türk genci hayatta ne yapmak istediğini bilmiyor, bu nedenle de ya doğru yetkinlik edinmiyor ya da sahip olduklarını kendi potansiyeli çerçevesinde hayatına uyarlayamıyor.

Mesela öğrencilere hedefin ne diye sorduğumda aldığım cevap, CEO olmak istiyorum, oluyor. Böyle bir hedef olamaz. Neden bunu istiyorsun, para için mi, güç için mi, dünyayı değiştirmek için mi, fark yaratmak için mi? Ne için CEO olmak istiyorsun? Söyleyemiyor bir şey çünkü düşünmemiş onu. Çocukları daha temel motivasyonlar çerçevesinde düşündürmeye çalışıyoruz. Ben onlara uzun bir liste veriyorum ve bunlar içerisinden senin için en önemlileri hangileri diyorum. Bu kavramlar üzerine derste yarım saat konuştuğumuzda o CEO olmak isteyen öğrenciler, otonomi kavramının kendileri için önemli olduğunun



farkına varıp CEO olamayacaklarını olurlarsa da mutsuz olacaklarının farkına varıyorlar. O yarım saat bile kendilerini tanıma noktasında çocuklara oldukça yardımcı oluyor.

#### **Sizce sizce parçalara odaklanmak yerine bütüne odaklanmak ile Türkiye'nin geleceğinde neler değişir?**

Ben Türk insanının Avrupalıdan ve Amerikalıdan hiç aşağı kalır yanı olmadığını düşünüyorum. Yani Finlandiya bugün eğitimle nereye gidebilmişse, Kanada nereye gidebilmişse biz de aynı yere gideriz. Milli gelirimizin 30 bin 40 bin dolar olmasını istiyorsak, eğitim sistemimizi değiştirmemiz gerekiyor. Grup çalışması dememiz lazım, proje dememiz lazım. İnisiyatif alma, yaratıcı olma, tutkulu gibi kavramları vurgulamamız lazım. Değer bazlı eğitim vermemiz lazım.

#### **Bir 50 yıl sonrasının yetkinliklerinin ne olacağını bilmiyoruz. Bu çerçeveden bakıldığında bugün edinmemiz gereken en önemli yetkinlik nedir?**

Adaptasyon yetkinliği her dönem etkinliğini koruyacak bir yetkinlik türüdür. Gelecekte geçerli olan yetkinlikler değişmeyecek. İçerik değişecek, bilgi değişecek. Sen kendi kendine öğrenmeyi öğrendiyen yeni bilgiyi öğreneceksin. Kendi kendine öğrenmenin değeri hiçbir zaman ortadan kalkmayacak. Yaratıcılık, kompleks problem çözme, grup çalışması ve sunum gibi yetkinlikler gelecekte de geçerli olacak yetkinlikler. Çağlar değişecek, problemler değişecek ama problem çözme yöntemini bildiğin için önüne çıkan her yeni problem de çözüme kavuşturacaksın. Çünkü bu yüzyılın meslekleri belki bir sonraki yüzyılda olmayacak ama elde ettiğimiz yetkinlikler ve beceriler bizi bir sonraki mesleğe götürecektir.