



KEPENK

TEMMUZ-AĞUSTOS 2021 | YIL: 17 SAYI: 95 | ÜCRETSİZ

ISSN 1306-2778



Nitelikli alıřan

ESDER 10. OLAĞAN GENEL KURULU ÇOŐKUYLA GERÇEKLEŞTİRDİ
ESDER'İN AHİ YAZ KAMPI ESNAFLARA MORAL OLDU



Kuveyt Türk İK ve Stratejiden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Aslan DEMİR
Kuveyt Türk nitelikli çalışan istihdamı için titiz adımlar atıyor.



İŞKUR Genel Müdürü Bekir AKTÜRK
İŞKUR dijitalleşen sanayide ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için çalışmalar yapıyor.



Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı Adem CEYLAN
Belgeli ve nitelikli işgücü üretimde verimi artırmaktadır.

NEOVA ACENTE CEBİNİZDE İŞİNİZİ KOLAYLAŞTIRMAK ELİNİZDE

NEOVA ACENTE'yi hemen, şimdi
App Store'dan ya da Google Play'den indirebilir,
işinizi, hayatınızı kolaylaştırmaya
başlayabilirsiniz.



NEOVA
KATILIM SİGORTA

AÇILIŞA ÖZEL
MEZUNİYETE KADAR

%40

KAYIT İNDİRİMİ

ANASINIFI | İLKOKUL | ORTAOKUL | LİSE



ANKARA

ŞEHİR

KOLEJİ

552 12 06



Hem Taze
Hem Leziz

Çizgimiz hiç değişmedi...

www.hicretsekerleme.com.tr

ÖZ HİCRET ŞEKERLEME GIDA İTH. İHR. PAZ. SAN. VE TİC. LTD. ŞTİ.

☎ 0312 397 29 57

✉ bilgi@hicretsekerleme.com.tr

📍 MERKEZ: Macun Mahallesi, Abdulhalik Renda Cad. No: 19 Yenimahalle/ANKARA

Müşteri Danışma Hattı: 0850 304 1980

İhlas Matbaacılık

"İşi profesyonellerine bırakın"



WEB OFSET

DÜZ OFSET



ÇİLT

AMBALAJ

 Türkiye'nin matbaası



"İhlas Matbaacılık güvencesiyle"

Termal Kalıp

Yüksek tirajlı baskılara uygun, geniş gelişim toleransına sahip, net ve kaliteli baskı sağlayan özel bir kalıptır.

Baskı Adedi: 100.000 - 200.000 (Normal Mürekkep)
80.000 - 100.000 (UV Mürekkep)

Konvansiyonel Kalıp (Ctcp-LX)

UV-CTP kalıp kullanan üst düzey müşteriler için geliştirilmiştir. Yüksek hassasiyete sahip, yüksek tirajlı baskılara uygun,

Baskı Adedi: 100.000 - 200.000 (Normal Mürekkep)
50.000 - 100.000 (UV Mürekkep)

Detaylar için:



Merkez Mahallesi 29 Ekim Caddesi İhlas Plaza
No:11 A / 41 Yenibosna / İSTANBUL - TÜRKİYE
Tel.: + 90 212 454 31 95 • www.afarikplates.com

Detaylar için:



Merkez Mahallesi 29 Ekim Caddesi İhlas Plaza
No:11 A / 41 Yenibosna / İSTANBUL - TÜRKİYE
Tel.: + 90 212 454 30 00 www.ihlasmatbaacilik.com



ESDER

**ESDER (Esnaf ve Sanatkarlar Derneği) ADINA
İMTİYAZ SAHİBİ
MAHMUT ÇELİKUS**

**GENEL YAYIN YÖNETMENİ
AHMED CİHAD ÇELİKUS**

**SORUMLU
YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
MEHMET ÇETİN**

YAYIN KURULU
PROF. DR. MAZHAR BAĞLI
PROF. DR. OSMAN ALTUĞ
DOÇ. DR. MUSTAFA ORÇAN
İBRAHİM VELİ
MUSTAFA ÖZEL

YÖNETİM ADRESİ

HACI BAYRAM MAH. SOYDAŞLAR SK.
NO: 19/6 KAT: 4 ULUS-ALTINDAĞ/ANKARA
TEL: +9 0312 310 47 97 - 310 47 98
www.esder.org.tr
esnafvesanatkarlar@gmail.com
basin.esder@gmail.com

/esnafvesanatkarlardernegi

/ESDER97

/ESDER97

/ESDER Esnaf ve Sanatkarlar Derneği

GRAFİK - TASARIM
İBRAHİM SAĞLAM - (0532) 460 96 41

BASKI: İHLAS GAZETECİLİK A.Ş.
SARACALAR MAH. 57.CAD. NO:21/A
AKYURT/ANKARA
TEL: (0312) 351 83 10

BASKI TARİHİ: 10.09.2021

YAYIN TÜRÜ: SÜRELİ YAYIN
ISSN: 1306-2778

KEPENK dergisine gelen yazıların yayınlanma hakkı dergiye,
yayınlanan yazıların sorumluluğu ise yazarlara aittir.
Yazı ve resimler kaynak gösterilerek iktibas edilebilir. Dergimiz
basın ve meslek ilkelerine uyar.

ÜCRETSİZDİR

REKLAM İNDEKSİ

NEOVA SİGORTA.....	Ön İç Kapak
CANSUYU.....	Arka İç Kapak
KUVEYT TÜRK.....	Arka Kapak
ANKARA ŞEHİR KOLEJİ.....	1
HİCRET ŞEKERLEME	2
İHLAS MATBAACILIK.....	3
GRUP DENTAL.....	23
BEYPAZARI MADEN SUYU.....	37

İÇİNDEKİLER

8



12

KAYBOLAN MESLEKLER.....	6
BAŞKANDAN.....	7
KAPAK KONUSU: NİTELİKLİ ÇALIŞAN.....	8
İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ BEKİR AKTÜRK: İŞKUR DİJİTALLEŞEN SANAYİDE İHTİYAÇ DUYULAN NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN YETİŞTİRİLMESİ İÇİN ÇALIŞMALAR YAPIYOR.....	12
MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU BAŞKANI ADEM CEYLAN: BELGELİ VE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ ÜRETİMDE VERİMİ ARTIRMAKTADIR.....	16
DENTAL GRUP GENEL MÜDÜRÜ ZEKERİYA MIZRAK: SANAYİLEŞMENİN OLMAZSA OLMAZI NİTELİKLİ ELEMANDIR.....	20



16



20

Nitelikli Çalışan

KUVEYT TÜRK İKİ VE STRATEJİDEN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI ASLAN DEMİR: KUVEYT TÜRK NİTELİKLİ ÇALIŞAN İSTİHDAMI İÇİN TİTİZ ADIMLAR ATIYOR.....	24
NİTELİKLİ ÇALIŞAN İÇİN "BECERİ SETLERİ".....	28
KİTAP TANITIM: KEMAL ÖGKE ESNAFLARIN VE GİRİŞİMCİLERİN BAŞARI YOLU.....	29
ÇEKÜL VAKFI GENEL MÜDÜRÜ SEVİL YEŞİM DİZDAROĞLU: DOĞA VE KÜLTÜRLE VARIZ.....	30
BATIKENT VE ERYAMAN'IN EN BÜYÜK ŞEHİR KAMPÜSÜ.....	34
GENÇ ŞİNEMACILAR AHİLİĞİ FİLMLE ANLATTI.....	36

GELECEĞİN MESLEKLERİ NELERDİR?.....	38
ESDER'İN 10. GENEL KONGRESİ COŞKUYLA GERÇEKLEŞTİ.....	40
ÇALIŞAN GENÇLİK KAMPI SAMSUN'DA GERÇEKLEŞTİ.....	42
GELENEKSEL TÜRK SANATLARI ZANAATKARI ECE AYÇA KEMALOĞLU: YARATILMIŞ HER ŞEYDE TEK BİR İMZA VAR!.....	44
AHİLER FİLMİ GALASINA VE FADAM GASINI VURDU.....	46
ESDER'DEN BİR BELGESEL FİLM DAHA USTAM: SPORDA, SANATTA, AHLAKTA.....	47
DEMİRCİ MUSTAFA AMCA ESNAFLIK DENEYİMLERİNİ ANLATTI.....	48



40



24



30



44

ESDER Kaybolan Meslekler
Fotoğraf Arşivi

YILMAZ DİNÇER
"Kalaycı"



NİTELİKLİ YENİLENMENİN YOLU

Bireylerin ve firmaların değişen koşullar nedeniyle bilgiye erişim ve yeni normale uyum sağlama çabalarına destek olanlar kazanıyor. Bu desteğin hangi niteliklere dayandığını araştırmalıyız. Bu amaçla bu sayımızda "Nitelikli Çalışan" kapak konusuyla sizlerle. Günümüzde müşteriyi doğru anlama ve onlara buldukları yerde çözüm üretmeyi merkeze alan niteliklere ve çalışanlara ihtiyacımız var.

Esnafımız ilk olarak değişimleri ön görme ve değişimlere uyum sağlama becerisine odaklanmalıdır. Böylece stratejileri şekillendiren ve çalışmalarını biçimlendiren analizler yapacaktır. Görülüyor ki; çalışan ve firmaların yetkinliklerini artırmayı hedefleyen hızlı yol alıyor. Dijital yetenekler kazandıran, iletişim becerisini artıran aksiyonların verim üretiyor. Bu niteliklere sahip çalışanlarla yeni pazarlarda etkili olmak kolaylaşıyor.

Çalışana yönelik olarak; çalışanlarımızın verimliliğini artırma, beraberlik olgusu ve desteği güçlendirme, samimi bir diyalog kurma ve anlamlı bir amaç için çalışma değer üretiyor. Üretilen bu değer, kurumun gelişmesine, yeni ihtiyaçlarını karşılamasına katkı sağlıyor. Yeni ürün geliştirme, ürün ve hizmetleri sağlıklı ve güvenli şekilde insanlara ulaştırma, kişiselleştirilmiş bir deneyim sunma yolunda farkındalık oluşturuyor.

Müşterisiyle bağ kuran ve sorumluluk üstlenen bir marka olmayı başarmak insana odaklanmakla mümkündür. Bunun için çalışanlarımızın niteliğini artırmak en önemli vazifemizdir. Böylelikle işimize

değer katmak, doğru strateji belirlemek ve gelecek nesiller için pozitif değer oluşturmak hız kazanacaktır.

Nitelikli çalışanlar sayesinde veriyi en etkin şekilde kullanarak iş çözümlerini daha hızlı hayata geçirme, karar alma süreçlerinde müşteri davranışlarından istifade etmek katma değer üretecektir. Bu katma değerle, markamızı ve kampanyalarımızı müşterilerimizin ihtiyaçları doğrultusunda güncelleyeceğiz. Nitelikli yenilenmenin yolu nitelikli çalışandan geçiyor.



MAHMUT ÇELİKUS
ESDER GENEL BAŞKANI



NİTELİKLİ ÇALIŞAN

Araştırmalar gösteriyor ki; ülkemiz bugünkünden daha yüksek seviyede hizmet odaklı bir ekonomiye sahip olacak! Çünkü insanımız daha fazla tüketim, yeme-içme ile sanat/spor aktivitelerine ve seyahat etmeye yöneliyor. Yaşlanan nüfusla birlikte sağlık ve bakım hizmetlerine olan talep artıyor. Aynı zamanda, dijitalleşme ve elektronik ticaret ile birlikte ürün ve hizmetlere ulaşım kolaylaşıyor.

Sektör bazında bakıldığında ise, iş artışlarının daha çok hizmet sektörlerinde, perakende satış ve servis, sağlık/bakım hizmetleri ile yeme-içme ve konaklamada olacağı görülüyor. Meslek gruplarında da benzer bir sonuç ortaya çıkıyor. Müşteri ile etkileşim gerektiren ve bakım hizmeti verenlerin sayısında artış var. İşgücü ihtiyacının daha fazla artması beklenen hizmet sek-

törlerinde perakende satış ve servis sektörü ivme kazanıyor. Bunun yanında sağlık/bakım hizmetleri, yeme-içme ve konaklama sektörü de büyümeye devam ediyor.

YETKİNLİKLER KAZANMAK

Ekonomideki bu gelişme beraberinde çalışan için yeni nitelik arayışı başlattı. Pandemi ile birlikte teknolojiden yararlanarak yeni yetkinlikler geliştirme talebi arttı. Buna ek olarak otomasyon ve dijitalleşmenin etkisi çalışan üzerinde daha fazla hissediliyor. Bu yüzden çalışanların farklı yetkinlikler geliştirerek rolünü değiştirmesi ve farklı sektörlerde çalışmak ya da yeni meslekler edinmek için yetkinlikler kazanması gerekiyor. İşgücüne katılacak gençlerin de gerekli yetkinliklerle donatılması önem taşıyor.

Gelecekteki yetkinlikler beş kategori altında inceleniyor: fiziksel yetkinlikler, temel yetkinlikler,

ileri seviye bilişsel yetkinlikler, sosyal yetkinlikler ve teknoloji yetkinlikleri. Türkiye'deki çoğu sektörde en çok teknoloji yetkinlikleri ve sosyal yetkinliklere olan ihtiyacın artması bekleniyor. 2030 yılında, öngörülen yetenek dönüşümü gerçekleştiği takdirde, en büyük yetkinlik değişiminin % 63 oranı ile teknoloji yetkinliklerinde gerçekleşmesi bekleniyor. Sosyal yetkinliklerde yüzde 22 oranında, ileri seviye bilişsel yetkinliklerde % 7 bir artış beklenirken, temel yetkinliklerin ve fiziksel yetkinliklerin % 10 oranında daha az kullanılması öngörülmüyor.

NİTELİK TALEBİNİ DOĞURAN ETKENLER

Çalışan için nitelik gerektiren yeni roller, bilgi teknolojileri, liderlik ve dijital yetkinliklere kadar farklı alanlarda, çalışanların yetkinliklerini geliştirmek üzere kurumsal destek ihtiyacı

olduğunu gösteriyor. Bu ihtiyacın karşılanmasında takip edilmesi gereken trendler şunlar:

Yeni çalışma modelleri:

Firmalar, geleneksel kademeli iş yapış yaklaşımından daha esnek ve etkin çalışma modeline geçiş yapıyor. Çevik çalışan yetki sahibi takımlar oluşturmaya çalışıyor. Çalışanlar, bu yeni çalışma modeli ve liderlik anlayışı konusunda geliştirilmelidir.

Coğrafi/sektörel stratejik işgücü planlaması:

Kalkınma planları ülke genelinde stratejik işgücü planlaması yaparak önceliklerini ve vizyonunu çiziyor. Ülkedeki yetenek havuzuna bakarak, yetkinlik analizi yapılması gerekiyor. Gelecekteki yetkinlik ihtiyacını öngöreceği şekilde bir yol haritası planlanması ilk adım olmalıdır.

Hızlandırıcı mekanizmalar ve teşvikler:

Teknoloji yetkinliklerinin kazanılması ve yetkinlik geliştirme programlarına özel önem verilmelidir. İŞKUR'un istihdam piyasasında otomasyon ve dijital dönüşümün yarattığı arz-talep dengesini etkilere karşı uygulamaya alabileceği programlar etkinleştirilmelidir.

Eğitim modelini güncelleme:

Eğitim sistemi, ileride gerekli olacak yetkinlikleri karşılamak için okul müfredatını yenilemelidir. Üniversiteler ve eğitim kurumları seminerler, sertifika programları ve çevrimiçi eğitimlerle gelecekte ihtiyaç duyulacak yetkinliklere göre tasarlanmalıdır. Öğrenme deneyimini iyileştirmeli, problem çözme yetkinlikleri, doğru soruları sorma yetkinliklerini de içine alan proje bazlı yeni bir öğrenme deneyimi geliştirilmelidir. Sürekli

yeni yetkinliklerin benimsenmesi için "öğrenmeyi öğrenme" becerisi kazandırılmalıdır.

Sosyal ve teknolojik yetkinlikler:

Bireyler, sosyal yetkinlikler (zorlukları yenme gücü ve değişime ayak uydurma, vb.), teknoloji yetkinlikleri (programlama, veri analizi, vb.) ve bilişsel yetkinlikler (eleştirel düşünme, problem çözme, yaratıcılık, vb.) de dâhil olmak üzere geleceğin önemli yetkinliklerine ve niteliklerine odaklanmalıdır. Liderler, bu yetkinlikleri geliştirme konusunda organizasyonlarını hazırlamalıdır. Bireyler "kendisini yenilikçi bir şirket" olarak gördüğü bir yaklaşımı benimsemek ve kariyerlerine girişimci bir bakış açısıyla yaklaşmak zorunda kalacaktır. Bu değişimle beraber proje bazlı, bağımsız ve yarı zamanlı işlerde çalışanların kendilerini yaşam boyu farklılaşabilen esnek kariyer yollarına hazırlamalıdır.

NİTELİK İÇİN YETKİNLİKLERİN BEŞ ORTAK ÖZELLİĞİ

Günümüzde işletmeler için belirli nitelikleri taşıyan ve çalışacağı bölümün gerektirdiği bilgiye sahip çalışanlar yeterli olmamaktadır. Bunun yerine yenilikçi ve farklı zeka türleri açısından gelişmiş ya

da geliştirilmeye uygun bireyleri seçmek, küresel rekabette ön plana geçmenin önemli bir unsuru olarak görülmektedir. Bu açıdan bilgi, beceri, tutum, gözlemlenebilir davranış ve üstün performans; yetkinliklerin beş ortak özelliği olarak nitelik unsurlarıdır.

Bu unsurları çerçeveleyen gelişmelerin farkına varılmalıdır. Bunlar; yeni bir işçi-işveren ilişkisinin ortaya çıkması ve yeni bir öğrenme kültürünün oluşmasıdır. İşverenin iş güvenliği ve adil ücret; çalışanların ise, bağlılık ve verimli çalışma sözü verdiği iş sözleşmelerinin yerini; çalışanların bağlılık ve iş güçleri karşılığında işverenlerin bilgi ve beceri geliştirme fırsatı sunduğu ortamlar almaya başlamıştır. Yetkinlikler, çalışanların öğrenmeye ve gelişmeye istekli olduğu yeni bir öğrenme kültürünün oluşumunda oldukça etkili olacaktır. Çünkü ücretlendirme yapılırken, gösterilen performansın yanında sahip olunan yetkinliklerin de dikkate alındığı örgütlerde; bu ayrımı yapabilecek nitelikteki yetkinliklerin saptanması büyük önem taşımaktadır

SOSYAL SERMAYE İÇİN DÖRT TEMATİK BOYUT

Küresel İnsan Kaynakları Rapo-





ru (The Global Human Capital Report, GHCR), 130 ulkeyi; bir ulkenin mevcut insan sermayesi potansiyel profilini tespit etmek ve insan sermayesini ne kadar iyi geliştirdiğini göstermek için dört tematik boyutta incelemiştir. Kapasite, istihdam, gelişim ve bilgi!

Kapasite boyutuna göre bir ülke daha eğitilmiş bir nüfus ile yeni teknolojilere adapte olmada, inovasyon yapmada ve küresel düzeyde rekabet etmede başarı sağlamak için daha iyi hazırlanmalıdır.

İstihdam boyutunda, iş gücüne kaç kişinin aktif olarak katılabildiğinin yanı sıra, nüfusun belirli kesimlerinin (kadınlar, gençler ve yaşlı insanlar, özellikle iş gücü piyasasına verimsiz bir şekilde girmeye eğilimli olanlar) ne kadar başarılı bir şekilde katkıda bulunabildiği olmaktadır.

Gelişim boyutu ise, yeni nesil iş gücünün organik eğitimi ve mevcut iş gücünün yetkinliklerinin artırılması adına zaman zaman eğitimlere katılmasıyla ilgilidir. Bilgi boyutu, işte kullanılan uzmanlık becerilerinin kapsam genişliği ve bilgi derinli-

ği ile ilgilidir.

Bilgi boyutunda ise araştırmalar Türkiye orta düzey inovasyon yapmasına rağmen güçlü

yonları arasında; firma yatırımlarındaki artış, inovasyon dostu ortam ve yenilikçi işgöreneklere olumlu bakış açısı bulunmaktadır. Bu sebeple Türkiye'nin inovatif ürün ve hizmetlerinin geleceği umut vadetmektedir.

NİTELİKLİ İNSAN GÜCÜ VE ÖRNEK UYGULAMALAR

Kalkınma planlarında, nitelikli insan gücü için üniversite, sanayi, kamu ve araştırma merkezleri arasındaki işbirliğini geliştirip uygun ortam ve koşullar sağlanarak ülkemizin cazibe merkezi haline getirilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda kalkınma planlarındaki hedefler şu şekilde sıralanmıştır;

İŞKUR ve TOBB verileri çerçevesinde mevcut durum ortaya konulacak, veri analizi ve alan bazlı odak grup çalışmaları ile nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulan alanlara ilişkin bilgi ve veriler oluşturulacaktır.

Üniversitelerden gelecek veriler çerçevesinde mevcut durum ortaya konulacak, veri analizi ve alan bazlı odak grup çalışmaları ile yurtdışından nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyulan alanlara ilişkin bilgi ve veri bankası kurulmalıdır.

Mevcut durum analizi, literatür araştırması ve ülke örnekleri incelenerek Türkiye koşulları dikkate alınarak nitelikli çalışanlar için teşvik ve destek önerileri içeren bir zirvede çalışma hayatının tüm paydaşlarının talepleri değerlendirilmelidir.

YÜKSEK NİTELİK YÜKSEK KATMA DEĞER

Nitelikli çalışan konusunda esnaf ve KOBİ'ler için gelecekte yapılacak olan çalışmalara destek olması açısından yapılan araştırmalar, aşağıdaki temel konuda yeni çalışmalar yapılmasına işaret etmektedir:

- İş Gücünü Etkilemesi Muhtemel Koklu Değişimlerin analizi
- Yüksek Nitelikli İnsan Kaynakları Konusunda Yaşadığı Zorlukların tespiti
- Sektörlerin İnsan Kaynakları İhtiyaçlarının Stratejisinin belirlenmesi
- İhtiyaç Duyulacak İnsan Kaynakları Becerileri ve Yetkinliklerinin geliştirilmesi
- Yüksek Nitelikli Çalışan Arzında Yüksek Öğretim Yetiştirme Faaliyetlerine önem verilmesi.

Genç nüfusu ve potansiyel imkanları ile ülkemiz, yüksek nitelikli insan kaynağının yarattığı katma değer ile üretim kapasitesini geliştirmek zorundadır. Bu kapasitesi sayesinde reel sektörümüzün sürdürülebilir rekabette başarı kaydedeceği ve bunların sonucunda tüm ekosistemde sürdürülebilir kalkınma ve refah seviyesinin artacağı açıktır.

İŞKUR DİJİTALLEŞEN SANAYİDE İHTİYAÇ DUYULAN

NİTELİKLİ İŞGÜCÜNÜN YETİŞTİRİLMESİ İÇİN ÇALIŞMALAR YAPIYOR

İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ BEKİR AKTÜRK



Bekir Aktürk
İŞKUR Genel Müdürü

Gençlere işgücü piyasasında rehberlik edilmesi ve işgücü piyasasına dâhil olmalarının kolaylaştırılması kapsamında İŞKUR hangi hizmetleri sunuyor?

1946'dan günümüze İŞKUR olarak işverenler ve iş arayanlar arasında bir köprü görevi görmekte ve işgücü piyasasının nabzını yakinen tutmak-

tayız. "Temel hedefimiz istihdam" mottosuyla iş arayan ve işverenleri en etkin şekilde buluşturmak için çalışan İŞKUR, öğrencilerin de kariyer planlamasında en büyük destekçisi konumundadır.

Bireysel danışmanlık hizmetlerimizin yanı sıra okullarda

gerçekleştirdiğimiz danışmanlık faaliyetlerimizle, Meslek Tanıtım Günü etkinliklerimizle, yıllık basılan Meslek Seçimine Destek Dergisi yayınımla ve üniversitelerde İŞKUR KAMPÜS hizmetlerimizle verdiğimiz hizmetlerle gençlerimize kariyer planlarında ve meslek seçimlerinde destek oluyoruz.

Üniversite öğrencilerimizin daha etkin bir şekilde işgücü piyasasında yer almaları ve doğru kariyer planlaması yapmaları için İŞKUR ve üniversitelerin iş birliğiyle üniversitelerde açılan Üniversite İrtibat Noktalarımızı günümüz şartlarına uygun olarak İŞKUR KAMPÜS olarak yeniden yapılandırdık. 81 ilimizde 165 üniversitede oluşturduğumuz bu uygulamayla üniversitelerde sunulan hizmetlerin çeşitliliğini artırmayı hedefliyoruz. Bununla birlikte gençlerimizin sorunlarına özel çözümler üretilmesi amacıyla profil temelli, gençlere özel nitelikli danışmanlık hizmetlerimizi ve iş kulübü uygulamalarımızı yaygınlaştırmaya yönelik çalışmalar yapıyoruz.

Ayrıca gençlerimizin mesleksizlik sorununu çözmek ve iş arayanlarımıza işgücü piyasasında talep edilen mesleki nitelik ve becerileri kazandırmak amacıyla Türkiye'nin dört bir yanında mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları şeklinde aktif işgücü piyasası programları düzenliyoruz.

Bu uygulamalarımızın yanında hem Kurum hizmetlerimizin dijitalleşmesi hedefine uygun olarak hem

“ İŞKUR tarafından nitelikli işgücünü desteklemeye yönelik olarak aktif işgücü programlarımız çerçevesinde mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenliyoruz. Ayrıca kadın, genç, engelli gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik proje ve uygulamalar geliştiriyoruz.



de pandemi dönemi göz önünde bulundurularak çevrim içi gerçekleştirdiğimiz kariyer günlerimiz ve sanal istihdam fuarlarımızla çalışma hayatına yeni atılacak olan nitelikli gençlerimizi işverenlerimizle buluşturuyor, gençlerimizin sektörler ve firmalar hakkında bilgi edinerek kariyer planlaması yapmasına destek oluyoruz.

Çalışma hayatı dönüşüyor. Bu kapsamda nitelikli işgücünü destekleyecek Kurumunuz tarafından düzenlenen kurs ve programlar nelerdir?

İŞKUR tarafından nitelikli işgücünü desteklemeye yönelik olarak aktif işgücü programlarımız çerçevesinde mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenliyoruz. Ayrıca kadın, genç, engelli gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik proje ve uygulamalar geliştiriyoruz.

Düzenlemiş olduğumuz mesleki eğitim kursları ile işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde iş arayanlarımızın niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirlikleri artırmaktayız. İşbaşı eğitim programları ile de kuruma kayıtlı iş arayanların

mesleki deneyim edinmelerini ve teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmesini ve çalışma ortamına uyumunu sağlamaktayız. 2020 yılında 423 bin 133 kişiyi bu kapsamda düzenlediğimiz mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından yararlandırarak işgücünün niteliğini artırdık. 2021 yılı Temmuz ayı itibarıyla ise 277 bin katılımcıya eğitim verdik.

2018 yılında TOBB ve İŞKUR arasında imzalanan Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) ile nitelikli işgücünün işverenlerle işbirliğiyle yetiştirilmesi için kamu-özel sektör işbirliği artırılarak işverenlerin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programlarının bir arada uygulandığı yeni bir sistemi hayata geçirdik. Proje kapsamında, İŞKUR ile TOBB arasında işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerde işgücünün yetiştirilmesi için kamu-özel sektör işbirliğinde teorik ve uygulamalı eğitimleri birlikte uygulamaktayız. 2018 yılında başlattığımız projeden bugüne kadar 78 bin 352 kişiyi yararlandırdık.



➤ Ayrıca kültürel miras niteliğindeki geleneksel mesleklerimiz ve bu meslekleri icra eden zanaatkarlarımızı mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları yolu ile destekleyerek mesleklerin gelecek kuşaklara aktarılmasına ve ustaların aradığı işgücünün temin edilmesine katkı sağlamaktayız.

Çalışan işgücüne yönelik olarak ise MYK belgesi verilebilen mesleklerde sınav ve belgelendirme ücretlerini karşılayarak çalışanların niteliklerini geliştirmelerine ve belge sahibi olmalarına destek olmaktayız.

Geleceğin ihtiyaçlarını karşılamak ve gelişen teknolojiden istifade etmek için yürüttüğünüz bir çalışma var mı?

İŞKUR olarak gelişen teknoloji ile birlikte dijitalleşen sanayide ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için çalışmalar yürütüyoruz. Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programımız ile siber gü-

venlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda 18- 29 yaş arası gençlerimiz için 9 ay süreyle işbaşı eğitim programları düzenliyoruz. 2018 Eylül ayı itibarıyla uygulamaya başladığımız programdan şimdiye kadar 4 bin 51 kişiyi yararlandırdık.

“ Yıllardan beri periyodik olarak “İşgücü Piyasası Araştırması” gerçekleştirmekteyiz. 70 binden fazla işverenimizin katıldığı bu araştırmalar ile işgücü piyasasındaki açık işleri tespit ediyoruz. Temininde güçlük çekilen meslekleri, geleceğin mesleklerini belirliyoruz.

Ayrıca 2014 yılından itibaren bilişim sektöründe yürüttüğümüz Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi (NBUY) kapsamında mesleki eğitim kurslarında özel nitelikler belirleyerek yüksek standartlarda eğitimler vermeye başladık. Yazılım uzmanı, sistem uzmanı, kurumsal kaynak planlama gibi mesleklerde nitelikli bilişim uzmanı yetiştirmek için düzenlediğimiz eğitimlerden 2014 yılından günümüze kadar toplam 7 bin 942 kişi yararlanmıştır. Ayrıca 2021 yılı içerisinde hayata geçirmek üzere çalışma yaptığımız 3 bin kişilik eğitimimizi kısa sürede başlatacağımızı da bu vesileyle ifade etmek isterim.

İşgücü piyasası verilerini analiz etmek veya yorumlamak için yürütmüş olduğunuz bir çalışma var mı?

İşgücü Piyasası verilerini yakından takip ediyoruz. Kurum olarak 81 İl Müdürlüğümüzün katılımıyla işgücü piyasası için önemli veriler üretiy-

ruz. Bilindiği üzere işgücü piyasasının arz tarafı ile ilgili veriler TÜİK tarafından, talep tarafına ilişkin veriler ise Kurumumuz tarafından derlenmektedir. Bu amaçla yıllardan beri periyodik olarak “İşgücü Piyasası Araştırması” gerçekleştirmekteyiz. 70 binden fazla işverenimizin katıldığı bu araştırmalar ile işgücü piyasasındaki açık işleri tespit ediyoruz. Temininde güçlük çekilen meslekleri, geleceğin mesleklerini belirliyoruz. İşgücü piyasasındaki gidişatı görmek amacıyla çeşitli veriler elde ediyoruz. İstihdamda ortaya çıkabilecek artış veya azalışları öngörebiliyoruz. İşverenlerimizin Kurumumuz hizmetlerinden yararlanma veya yararlanmama sebeplerini tespit ediyoruz.

Topladığımız tüm bu verilerle yerel ve ulusal düzeydeki politikalarımızı şekillendiriyoruz. Kurumumuz tarafından oldukça etkin şekilde kullanılan aktif işgücü piyasası politikalarını yerel düzeyde uygularken bu araştırmadan elde ettiğimiz verileri göz önünde bulunduruyoruz. Elde ettiğimiz veriler politika yapıcılar ve karar vericiler için de büyük önem arz ediyor. Yayınladığımız il, ülke ve

sektör bazlı raporlarla kamuoyunu bilgilendiriyoruz.

İşgücü Piyasası Araştırmamızın yanında yine düzenli olarak gerçekleştirdiğimiz Açık İş İstatistikleri Araştırması ile ilgili çeyrekteki açık işlerin sayısı ile çalışan sayısı tahmin edilerek açık iş oranı hesaplıyoruz.

Ayrıca işgücü piyasasındaki güncel gelişmeleri derinlemesine incelemek, sektörler veya çeşitli alanlara ilişkin detaylı raporlar hazırlamak amacıyla tematik araştırmalar gerçekleştiriyoruz.

Son olarak İŞKUR olarak önümüzdeki dönemde gerçekleştirmeyi düşündüğünüz projeler var mıdır? Bunlar nelerdir?

Malumunuz 2020 yılının Mart ayından itibaren pandemi dolayısıyla olağanüstü günler yaşadık. Salgının belirli ölçüde kontrol altına alınmasıyla birlikte normalleşme sürecine adım adım geçiyoruz. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemiz işgücü piyasası da bu durumdan belirli ölçüde etkilendi.

Normale geçişle birlikte yeniden işe yerleştirme hizmetlerine stratejik

“ Yapay zeka ile iş arayan ve işverenleri en uygun biçimde eşleştirmeyi sağlayacak yeni bir sistemi, İŞKUR Mobil uygulamasını, staj portalını, online danışmanlık araçlarımızı geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütüyoruz. İstihdam fuarlarını sanal ortamda gerçekleştirecek platformu Kurum altyapımıza kazandıracacağız.

planlamalar çerçevesinde yoğunlaştık, istihdama yönelik teşviklerimizi bu dönemde de uyguluyoruz. Diğer taraftan başta işbaşı eğitim programlarımız olmak üzere işgücümüzün yetişmesine, niteliğinin artmasına katkı sunan uygulamalarımızı da güçlü şekilde başlattık.

Pandemi sürecinde hizmetlerin dijital ortamda sunulabilmesinin önemi bir kez daha ortaya çıktı ve biz de bu kapsamda yatırımlar gerçekleştiriyoruz. Yapay zeka ile iş arayan ve işverenleri en uygun biçimde eşleştirmeyi sağlayacak yeni bir sistemi, İŞKUR Mobil uygulamasını, staj portalını, online danışmanlık araçlarımızı geliştirmeye yönelik çalışmalar yürütüyoruz. İstihdam fuarlarını sanal ortamda gerçekleştirecek platformu Kurum altyapımıza kazandıracacağız. Ayrıca büyük ölçüde çevrim içi olarak gerçekleştirdiğimiz başvuru süreçlerini tamamen dijital ortama taşıyacağız. Atılan bu adımlar özellikle gençlerimizin ve beyaz yakalı iş gücünün Kurum hizmetlerinden daha yoğun bir şekilde faydalandırılmasını sağlayacak adımlardır. Bundan sonraki süreçte de işgücü piyasamızın ihtiyaçları ile uyumlu şekilde gereken tedbirleri almaya devam edeceğiz.





Adem Ceylan
Mesleki Yeterlilik
Kurumu Başkanı

BELGELİ VE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ ÜRETİMDE VERİMİ ARTIRMAKTADIR

MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU BAŞKANI ADEM CEYLAN

Çalışma hayatı dönüşüyor. Bu kapsamda nitelikli çalışanın istihdamı için hangi çalışmalar yürütüyorsunuz?

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), 2006 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olarak kurulmuştur. 4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun amacı; Avrupa Birliği ile uyumlu ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmektir. MYK bu kapsamda öncelikle ulusal meslek standartlarının hazırlanması, meslek standartları temel alınarak sınav ve belgelendirme esaslarını düzenleyen ulusal yeterliliklerin belirlenmesi, ulusal yeterlilikler doğrultusunda sınav ve belgelendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi ile Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ)'nin işletilmesine

ilişkin faaliyetleri yürütmektedir.

Bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için gerekli olan bilgi ve beceriler ile tutum ve davranışları tanımlayan ulusal meslek standartlarının ve uluslararası standartları veya ulusal meslek standartlarını temel alarak geliştirilen eğitim ve ölçme-değerlendirme amacıyla kullanılan teknik dokümanlar olan ulusal yeterliliklerin hazırlama çalışmaları katılımcı bir anlayışla gerçekleştirilmektedir. Ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler sektörden gelen talepler doğrultusundan iş piyasasının ihtiyaçları göz önünde bulundurularak sektörü temsil kabiliyetine sahip kurum/kuruluşlarca veya MYK tarafından oluşturulan alan uzmanlarından oluşan çalışma gruplarıncı hazırlanmaktadır. Bu kapsamda bugüne kadar 863 Ulusal Meslek

Standardı (UMS) ve 534 Ulusal Yeterlilik (UY) yürürlüğe girmiştir. Ulusal yeterliliklerin yayınlanmasının ardından bu kapsamdaki sınav ve belgelendirme işlemleri, ilgili ulusal yeterlilikte sınav ve belgelendirme yapmak üzere ISO 17024 standardına göre akredite olmuş ve MYK tarafından yapılan inceleme, denetim ve değerlendirme sonucunda yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarıncı yürütülmektedir. Bu çerçevede MYK tarafından yetkilendirilen 260 yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşu (YBK) tarafından gerçekleştirilen ölçme ve değerlendirme faaliyetleri sonucu 1 milyon 800 binden fazla kişinin MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi alması sağlanarak iş piyasasında nitelikli ve belgeli işgücünün istihdamına katkı sunulmuştur.

TEHLİKELİ İŞLERE İLİŞKİN MESLEKLERDE MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ ZORUNLULUĞU

Tehlikeli ve çok tehlikeli işlere ilişkin bugün itibarıyla 226 meslekte MYK Belgesi zorunluluğu getirilmesine imkân tanıyan Cumhurbaşkanlığı Kararları yayımlanmış olup, Bakanlığımız tarafından yayımlanan Tebliğlerle şuana kadar **183 meslekte çalışanlar için MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunlu hale getirilmiştir.**

- 1 inci Tebliğ 25/05/2015 tarihinde (40 meslek)
- 2 nci Tebliğ 24/03/2016 tarihinde (8 meslek)
- 3 üncü Tebliğ 26/09/2017 tarihinde (33 meslek)
- 4 üncü Tebliğ 11/11/2018 tarihinde (36 meslek),
- 5 inci Tebliğ 03/10/2019 tarihinde (26 meslek),
- 6 ncı Tebliğ 09/04/2021 tarihinde (40 meslek), yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

(22 İnşaat, 22 Otomotiv, 19 Elektronik, 17 Enerji, 20 Makine, 20 Metal, 8 Maden, 22 Tekstil, 2 Çevre, 8 Cam, Çimento ve Toprak, 3 Gıda, 14 Ulaştırma ve Lojistik, 2 Ağaç İşleri, 4 Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sektörleri Meslekleri)

Tebliğlerin yayım tarihinden itibaren 12 ay sonra bu mesleklerde MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi olmayan kişiler çalıştırılmayacaktır. Böylece, piyasada verilen birçok belge geçersiz hale gelmiştir. (Kurs Bitirme, Çıraklık, Kalfalık ve Eğitim Katılım Belgeleri vb.)

Belge zorunluluğu ile çalışanlara ve işverenlere ilave mali yük getirilmemiştir. MYK tarafından oluşturulan otomasyon ve güçlü teşvik uygulamaları ile çalışanlar doğrudan kendileri veya işverenleri aracılığıyla MYK sınav ve belgelerine maliyetsiz

erişebilmektedir. Sınav ve belgelendirme ücretleri;

- Bireysel Başvuru Doğrudan Başarılı Adaya Geri Ödeme (İşsizlik Sigortası Fonu)
- Tek Nokta Başvurusu Aday(lar) ın İşverenine veya Mensubu Olduğu Sendika, Meslek Kuruluşuna Toplu Ödeme (İşsizlik Sigortası Fonu)
- Belgelendirme İçin Doğrudan Hibe Programı Kapsamında Adaya veya İşverenine Geri Ödeme (Avrupa Birliği Fonu), yöntemleri kullanılarak finanse edilmektedir.

Bu çerçevede bugüne kadar, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu getirilen tehlikeli mesleklerde yapılan sınavlarda başarılı olan yaklaşık **1.375.000 kişinin 1,44 Milyar TL** tutarındaki sınav ve belge ücreti ilgili fonlarından karşılanmıştır.

Tehlikeli mesleklerden hariç olarak; Bakanlıklar ve kamu kurumları ilgili mevzuatlarında yapmış oldukları düzenlemelerle;

- okul servis aracı şoförü,
- ikinci el otomobil satıcısı,
- emlak danışmanı,
- iş ve meslek danışmanı,
- kobi danışmanı,
- tren makinisti,

- bilirkişilik,
- asansör periyodik bakımcısı,
- vale,
- florlu sera gazlı cihazlar teknik personeli
- cep telefonu tamircisi,
- çiğ süt toplama ve depolama sorumlusu, mesleklerinde çalışanların MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olması zorunlu hale getirilmiştir.

MYK MESLEKİ YETERLİLİK SINAVLARININ VE BELGELERİNİN ÖZELLİKLERİ

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi; bir kişinin mesleğini bildiğini, doğru bir şekilde icra ettiğini ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini aldığını teyit eden uluslararası geçerliliği olan işgücü ehliyetidir.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi, MYK tarafından yetkilendirilen uluslararası akreditasyona sahip sınav ve belgelendirme kuruluşlarınca yapılan teorik ve uygulamalı sınavda başarılı olan bireylere verilmektedir. **MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi Türkçe, İngilizce, Arapça, Fransızca, Almanca, Rusça ve İspanyolca olmak üzere 7 farklı dilde verilmektedir.**



MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi alınabilmesi için;

- Teorik sınavda her yeterlilik için belirlenmiş **asgari puanın alınmış** olması,
- Uygulama sınavında ise ulusal meslek standardında yazılı olan ve başarılması gereken hususları **iş ortamında, belirlenen süre içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alarak eksiksiz yerine getirilmiş** olması gerekir.

Teorik ve pratik sınavlarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ölçme ve değerlendirme uygulaması yapıldığından **iş kazalarının azalmasına ciddi katkı** sağlanmaktadır.

Mesleki Yeterlilik Belgeleri çalışanların kariyer hareketliliğini desteklemektedir. **Belgeli ve nitelikli işgücü üretimde verimliliği artırmakta, ürün ve hizmet kalitesinin artmasına katkı** sağlamaktadır.

Sınav ve belgelendirme kuruluşlarının objektif, şeffaf ve güvenilir ölçme ve değerlendirme yapan ve uluslararası akreditasyon ilkelerine riayet eden kuruluşlar olması sınavların güvenilirliğini ve kalitesini sürekli korumaktadır.

Sınavlar **gerçek iş ortamında ve gerçek ekipmanlarla yapılmakta, ayrıca sınav süreci sesli ve görüntülü olarak kayıt altına alınmakta**, sınavların objektifliği, güvenilirliği ve kalitesi istenildiği anda gözden geçirilip kontrol edilebilmektedir.

Bu belgeler MYK portalında geçerlilik süreleri belirtilerek kayıt altına alınmakta ve ilgililerce kontrol edilebilmektedir. Ayrıca belgelerde sahtecilik yapılmasını önleyen tedbirler de (karekod, hologram vs.) alınmış bulunmaktadır.

Tüm bu faaliyetlerin amacı eğitim ile istihdam arasındaki bağın kurulmasını sağlamak olup, bu kapsamda, hazırlanan ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler 1 yıl içerisinde

de MYK mevzuatı gereği ilgili Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK tarafından mesleki ve teknik eğitim programlarına yansıtılmaktadır. Ayrıca hayat boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde MYK tarafından düzenlenen sınav ve belgelendirme faaliyetleri ile bireylerin önceki öğrenmelerin tanınmasına katkı sağlanmakta, iş piyasasında deneyime dayalı mesleğini öğrenmiş kişilerin mesleki bilgi ve becerilerini uluslararası akredite bir sistem dahilinde kanıtlamalarına imkan sağlamaktadır. TYÇ çalışmaları ile ülkemizde sunulan örgün ve yaygın eğitim ile serbest öğrenmelerin sonucu düzenlenen yeterliliklerden (diploma, sertifika, mesleki yeterlilik belgesi gibi) kalite güvencesi sağlanmış olanlar tespit edilmekte ve uluslararası düzeyde bu belgelerin kabul edilebilirliğine imkân sağlanmaktadır.

TYÇ, Avrupa Komisyonu tarafından 2017 yılında onaylanarak Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile eşleştirilmiştir. Böylece ülkemiz Avrupa'da yeterlilik çerçevesini oluşturan sayılı ülkeler arasına girmiş ve ülkemizde kalite güvencesi sağlanmış **tüm yeterliliklerin (diploma ve mesleki yeterlilik belgesi) başta Avrupa Birliği olmak üzere uluslararası arena geçerli hale gelmesine imkân yaratılmıştır.**

Her sektörde çalışanın niteliğini arttıracak ve böylelikle katma değer üretecek yeni gelişmeler nasıl takip ediliyor?

MYK; kamu, işçi ve işveren taraflarının temsil edildiği bir yönetim yapısına sahiptir. MYK Genel Kurulu ve MYK Yönetim Kurulu'nda ilgili tüm taraflar temsil edilmektedir. Ayrıca ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklerin doğrulanmasından sorumlu sektör komiteleri de Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren sendikaları, meslek örgütleri

ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının temsil edildiği yapılardır. Bu bilgiler doğrultusunda, MYK yönetiminin ve çalışma şeklinin katılımcı bir yapıya sahip olduğu görülebilmektedir. UMS ve UY'lerin sektörden gelen talepler doğrultusunda, sektör temsil kabiliyetine sahip kurum/kuruluşlarca hazırlandığı, güncellendiği ve tüm dokümanların kamuoyu görüşüne sunulduğu göz önüne alındığında **sektördeki gelişmeler sektör temsilcileri aracılığı ile bizzat yerinde yapılan incelenmelerle takip edilebilmektedir.**

Ayrıca mevzuat gereği ulusal meslek standartları en geç 5 yılda bir gözden geçirilmekte, böylece ilgili tarafların görüşleri alınarak UMS ve UY'lerin güncelliği sağlanmaktadır. Yine MYK'nın katılımcı anlayış yaklaşımından yola çıkarak TYÇ'nin tüm faaliyetleri; ilgili tüm tarafların temsil edildiği TYÇ Koordinasyon Kurulu, TYÇ Kurulu ve TYÇ İstişare Meclisi olarak adlandırılan danışma, karar ve uygulama birimlerince gerçekleştirilmektedir. Bunlara ek olarak sektörel gelişmeler gerek ulusal gerekse uluslararası dijital platformlar, yayınlar, düzenlenen ve katılım sağlanan toplantılar, paneller ve benzeri yöntemlerle takip edilmektedir.



Kurumların sosyal sermayesi olan çalışanların becerilerini geliştirmek amacıyla önümüzdeki dönemde neler planlanmaktadır? Bu kapsamda Mesleki Yeterlilik Kurumu hangi çalışmalara odaklanıyor?

Bulut bilişim, yapay zeka, büyük verinin analizi, siber güvenlik, üç boyutlu yazıcılar gibi teknolojiler ile üretim yapısı değişmekte, var olan işlere yeni teknolojiler entegre olmaktadır. Dolayısıyla çalışanlardan bu yeni tür teknolojilere ilişkin becerilere sahip olmaları beklenmektedir. Konuya ilişkin Dünya Ekonomik Forumu başta olmak üzere birçok uluslararası organizasyon tarafından araştırmalar yapılmaktadır. Yapılan araştırmalar endüstri 4.0 bileşeni olan teknolojilerin mesleklerde ve mesleklerin icrası esnasında ihtiyaç duyulan becerilerde bir dönüşüme neden olacağını göstermektedir. Bu kapsamda; dijital okur yazarlık gibi dijital beceriler, ileri düzey veri analizi, teknoloji tasarımı ve programlama gibi teknoloji odaklı beceriler ile girişimcilik, ileri düzey iletişim becerileri, analitik düşünme, aktif öğrenme, duygusal zeka gibi sosyal becerilere yönelik talep artışı söz konusu olacaktır.

MYK, var olan mesleklerde ulusal meslek standardı ve ulusal yeterlilik hazırlama ve güncelleme çalışmalarının yanı sıra dijital dönüşümle hayatımıza giren meslekler ve bu kapsamda ihtiyaç duyulan becerilere yönelik UMS ve UY hazırlama faaliyetlerini koordine etmektedir. Böylece dijital dönüşümle iş piyasasında yaşanan yeniliklerin eğitime yansıtılması noktasında köprü vazifesi görmektedir. Ayrıca, UMS ve UY'ler insan kaynakları fonksiyonları için de kaynak sağlamakta olup, işletmelerin insan kaynakları birimlerinin bu dokümanları işe alım, görev tanımlarının oluşturulması, eğitim içeriklerinin belirlenmesi gibi konularda kullanmaları amacıyla da çeşitli farkındalık çalışmaları

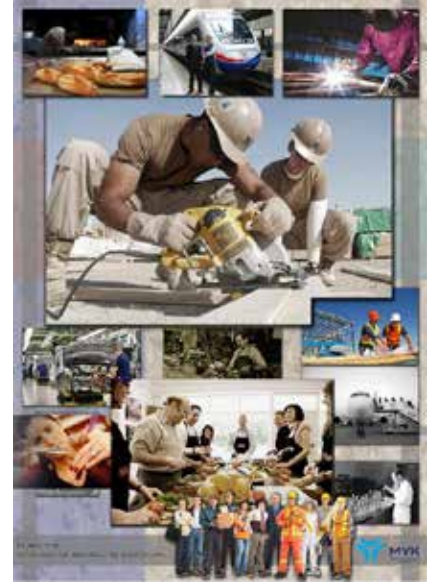
yürütülmektedir. Böylece çalışma hayatında yaşanan dönüşümün işletmelerin beşeri sermayesi olan çalışanlara hızlı bir şekilde yansıtılması amaçlanmaktadır.

Geleceğin ihtiyaçlarını karşılamak ve gelişen teknolojiden istifade etmek için çalışanlara dijital beceriler kazandıracak adımlar nelerdir?

İş yapış şekillerinin değişmesine bağlı olarak çalışanlardan beklenen beceriler de değişmektedir. Çalışma hayatının teknoloji odaklı bir zemine doğru ilerlemesi ile çalışanlardan farklı düzeylerde de olsa mutlaka dijital beceriler beklenmektedir. Bu kapsamda, örgün ve yaygın eğitim ile serbest öğrenme yolları ile teknolojik becerilerin kazandırılmasının teşvik edilmesi, hizmet içi eğitim programlarına teknolojik becerilerin kazanımına yönelik hususların daha fazla dahil edilmesi, yine bu eğitimler vasıtası ile çalışanların mevcut becerilerinin güncel tutulması ve çağın gerektirdiği yeni tür becerilerin kazandırılması gibi faaliyetler yolu ile insan kaynaklarına dijital beceriler kazandırılması sağlanabilir.

MYK olarak, bir yandan endüstri 4.0'a konu mesleklerde meslek standardı ve yeterlilikleri hazırlarken diğer yandan sektörlerdeki dijitalleşme ve otomasyona geçilmesi hususlarını dikkate alarak var olan UMS ve UY'ler de güncelleme çalışmalarını yürütüyoruz. Bu dokümanların eğitime girdi sağlaması, insan kaynakları yönetim süreçlerinde kullanımının yaygınlaştırılması ve kalite güvencesi uluslararası düzeyde sağlanmış sınav ve belgelendirme faaliyetlerimiz ile dijital dönüşümün gerektirdiği becerilere sahip çalışanların istihdamı noktasında katkılar sunuyoruz.

Çalışanların uyum ve iletişim becerisini yükseltecek yumuşak beceriler (Soft skills) kazandırmak için hangi



eğitim ve içeriklere yatırım yapılmalıdır?

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki günümüzde insan kaynaklarından teknolojik beceriler kadar sosyal beceriler de beklenmektedir. Örneğin; 2020 yılında McKinsey and Company tarafından yapılan Geleceğin İşleri, Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü araştırmasına göre ülkemizde otomasyon, yapay zeka ve dijital teknolojiler sayesinde 2030 yılına kadar 3 milyondan fazla bir istihdam potansiyeli söz konusu olacaktır. Bu süreçte işgücünden daha güçlü sosyal beceriler ve ileri teknolojik beceriler edinmesi beklenecek ve önümüzdeki 10 yılda sosyal ve teknolojik becerilere sahip çalışanlara yönelik istihdam talebi artacaktır. Yapılan araştırmalara göre analitik düşünme, aktif öğrenme, duygusal zeka, liderlik, girişimcilik, karmaşık problem çözme gibi beceriler çalışanlardan beklenen en önemli beceriler arasında yer alacaktır. Bu kapsamda, MYK olarak meslek standardı ve yeterlilik hazırlama çalışmalarımızda bu becerilere de yer vermekle birlikte yukarıda bahsedilen becerilerin kazandırılmasına yönelik eğitim ve içeriklere yatırım yapılmalıdır.

SANAYİLEŞMENİN OLMAZSA OLMAZI NİTELİKLİ ELEMANDIR

DENTAL GRUP GENEL MÜDÜRÜ ZEKERİYA MIZRAK



Zekeriya Mızrak
Dental Grup
Genel Müdürü

Öncelikle kendinizden ve firmanızdan kısaca bahsedebilir misiniz ?

1979 Ankara doğumluyum. Eğitim süreçlerini en son İşletme ve uluslararası ticaret bölümleriyle tamamladıktan sonra muhtelif sektörlerde ticari girişimlerimiz oldu. Firmamız yaklaşık 20 yıldır, Dental sektöründe kullanılan Dişçi koltuğu, klinik dolapları, kompresörler, implant sarf malzemeleri, dental cnc cihazları gibi ürünlerin üretimini yapmaktadır. Faaliyetlerimizi yaklaşık 3000m kapalı alanda 62 personelle Ankara İvedik Organize Sanayide yürütmekteyiz.

Çalışma hayatı dönüşüyor. Bu kapsamda nitelikli çalışanın istihdam edilmesi için insan kaynakları kapsamında firmanız hangi adımları atıyor?

Evet maalesef hayat dönüşüyor, toplumsal olan bu değişime firmamız adına münferiden direnç göstermemiz çok zor ancak günümüzü nasıl kurtarabiliriz bunun mücadelesini veriyoruz. Bu kapsamda öncelikle aradığımız personelleri alanında tecrübeli nitelikli bulmaya çalışıyoruz ayrıca meslek okullarından bulmaya çalışıyoruz fakat bu çok mümkün olmuyor. Sonrasında kendi imkanlarımız dahilinde personellerimiz arasında usta, kalfa, çırak kültürünü oluşturmaya gayret gösteriyoruz. Personellerimizi bulunduğu pozisyona bağlı olarak



yabancı dil eğitimi ve ilgili mesleki eğitimlerle yetiştirmeye gayret gösteriyoruz.

Sektörünüzde çalışanın niteliğini artıracak ve böylelikle katma değer üretecek yeni gelişmeleri nasıl takip ediyorsunuz? Önem verdiğiniz alanlar neler?

İlgili üniversite ve meslek okullarını takip etmeye çalışıyoruz. Zaman zaman meslek odaları, ticari kümelenmeler ve bazı kamu kurumlarının organize ettiği mesleki eğitimleri takip etmeye çalışıyoruz.

Firmaların sosyal sermayesi olan çalışanların becerilerini geliştirmek amacıyla neler yapılmalıdır? Siz bu kapsamda hangi çalışmalara önem veriyorsunuz?

Özellikle ve öncelikle yeni nesillere kendilerine hedef belirlemeyi hatta

büyük hedefler belirlemeyi, bu hedefe ulaşabilmek için gayret gösterip çalışması gerektiğini öğretip çalışmayı sevdirmeliyiz. Çünkü severek yapılan işin öğrenilememesi çok zor. Bu kapsamda firma olarak çalışanlarımıza firmamızın misyonunu, hedeflerini anlatıp neden başarılı olmamız gerektiğini anlatmaya çalışıyoruz. Ayrıca hizmet içi eğitim faaliyetleri kapsamında bölümler arası eğitim çalışmaları yapıyoruz. Sektörel fuarlara mavi yakalı, beyaz yakalı tüm personelin ziyaret etmelerini sağlayarak ürünlerimizi ve rakiplerimizi görmelerini sağlıyoruz.

Çalışanlarımızı işçi değil, çalışma arkadaşı olarak görüyoruz. Firma olarak düzenlediğimiz havuz, piknik, gezi, spor organizasyonu gibi sosyal faaliyetlerle bunu geliştirmeye çalışıyoruz.

“ aradığımız personelleri alanında tecrübeli nitelikli bulmaya çalışıyoruz ayrıca meslek okullarından bulmaya çalışıyoruz fakat bu çok mümkün olmuyor. Sonrasında kendi imkanlarımız dahilinde personellerimiz arasında usta, kalfa, çırak kültürünü oluşturmaya gayret gösteriyoruz. Personellerimizi bulunduğu pozisyona bağlı olarak yabancı dil eğitimi ve ilgili mesleki eğitimlerle yetiştirmeye gayret gösteriyoruz.”



“Çalışanlarımızı işçi değil, çalışma arkadaşı olarak görüyoruz. Firma olarak düzenlediğimiz havuz, piknik, gezi, spor organizasyonu gibi sosyal faaliyetlerle bunu geliştirmeye çalışıyoruz.

Geleceğin ihtiyaçlarını karşılamak ve gelişen teknolojiden istifade etmek için çalışanlara hangi dijital beceriler kazandırılmalıdır?

Dijitalleşme ve gelecek teknolojiler mutlaka çok önemli, fakat insanın kendine beceri kazandırabilmesi ve geliştirmesi için daha önemli bir husus var ki o da kitap okumak. Maalesef toplumumuzda az olan, dijitalleşmeyle neredeyse tamamen unutulmuş bir alışkanlık. Bunu kazandırmalıyız. Tabiki dijitalleşmeye

de duyarsız kalamayız en verimli şekilde kullanmalıyız. Sosyal medya araçlarını doğru kullanabilmeliyiz, internet kullanma alışkanlıklarını düzenlemeliyiz, nesnelerin internetle bağlantılarına yoğunlaşmalıyız, endüstri 4.0 çok önemli bir husus ayrıca robotik teknolojilere ağırlık vermeliyiz.

Çalışanların uyum ve iletişim seviyesini yükseltecek yumuşak beceriler kazandırmak için hangi eğitim ve danışmanlıklara önem veriyorsunuz?

Çalışanların uyum ve iletişimini en verimli şekilde sağlamak için mümkün olduğu kadar bölüm sorumluları aracılığıyla çalışanlarımıza firmamızın genel prensiplerini, iş ahlakımızı, iş kalitemizi, işe ve insana saygımızı, manevi değerlerimizi, takım çalışmasının önemini ve başarısını anlatmaya gayret gösteriyoruz.





**Ameliyathane
Dolapları**
Paslanmaz Çelik



**Kuvars
Serisi**



Şimdi daha kolay

KUVEYT TÜRK NİTELİKLİ ÇALIŞAN İSTİHDAMI İÇİN TİTİZ ADIMLAR ATIYOR

KUVEYT TÜRK İK VE STRATEJİDEN SORUMLU GENEL MÜDÜR
YARDIMCISI ASLAN DEMİR

Öncelikle kendinizden ve firmanızdan kısaca bahsedebilir misiniz?

1971 yılı Amasya doğumluyum. Marmara Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü'nden mezun olduktan sonra İngiltere Sheffield Üniversitesi'nde Executive MBA programını tamamladım. Geçtiğimiz yıl Marmara Üniversitesi'nde "Katılım Bankacılık Mevduat Müşterilerinin Davranışları" isimli tezim ile de İkinci yüksek lisansımı tamamladım. Katılım finans kariyerime, 1995 yılında Kuveyt Türk Hazine Müdürlüğü'nde başladım. 6 yıl burada görev yaptıktan sonra 2001-2004 tarihleri arasında Proje Yönetimi ve Kalite Müdürlüğü'nde kariyerime devam ettim. 2005 yılında ise Proje Yönetimi ve Kalite Müdürü olarak atandım. 2007 yılındaki yeni yapılanma dönemiyle birlikte Bilgi Teknolojileri Grup Müdürü olarak göreve başladım. Ekim 2012 itibarıyla da Strateji Grubundan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görevime devam ediyorum.

Faizsiz finans alanında 31 Mart 1989 tarihinde faaliyete başlayan Kuveyt Türk, 30 yılı aşkın tecrübesiyle seçkin finansal ürün ve hizmetlerini etkin şekilde tasarruf sahipleri ve yatırımcılarla buluşturuyor. Müşteri odaklı yaklaşımı, teknoloji-inovasyon çalışmaları ve dijital dönüşüm yolunda attığı adımlarla sektördeki öncü konumunu sürdürüyor. Ağustos ayı itibarıyla 177,6 milyar TL'lik aktif



Aslan Demir
Kuveyt Türk İK ve Stratejiden
Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

büyüklikle katılım finans kuruluşları arasında ilk sırada, tüm bankacılık sektöründe ise 10. sırada yer alıyor. Kuveyt Türk, operasyonel çalışmalarının yanı sıra toplumsal değerleri temel alarak ve kültürel varlıklara sahip çıkarak önemli sosyal sorumluluk projelerine de imza atıyor.

Çalışma hayatı dönüşüyor. Bu kapsamda nitelikli çalışanın istihdam edilmesi için insan kaynakları kapsamında firmanız hangi adımlar atıyor?

Salgın her alanda olduğu gibi çalışma hayatını da büyük ölçüde değiştirdi. Tamamen uzaktan çalışma veya hibrit çalışma modelleri iş dünyasında yaygın bir şekilde yer buluyor. Kuveyt Türk olarak biz de dijitalleşmenin daha da öne çıktığı bu dönemin gerektirdiği şartlara uygun nitelikli çalışan istihdam edebilmek adına titiz adımlar atıyoruz.

Kurumumuzun hedefleri doğrultusunda bir taraftan yeni nesil yaklaşımlarla işe alım planlamaları yaparken, diğer taraftan özgün insan kaynakları uygulamaları doğrultusunda çalışanlarla iletişimi, bordrolama ve özlük işlerini, per-

“ Kurumumuzun hedefleri doğrultusunda bir taraftan yeni nesil yaklaşımlarla işe alım planlamaları yaparken, diğer taraftan özgün insan kaynakları uygulamaları doğrultusunda çalışanlarla iletişimi, bordrolama ve özlük işlerini, performans değerlendirme ve eğitim gibi süreçleri titizlikle yönetiyoruz.



formans değerlendirme ve eğitim gibi süreçleri titizlikle yönetiyoruz.

İşe alım süreçlerinde katılım finans alanında çalışmaya istekli, takım çalışmasında başarılı, iletişim ve ikna becerileri kuvvetli adayları daha fazla değerlendiriyoruz. Katılımcı yönetimin ve şeffaflığın öncelik olduğu kurumumuzda, çalışan adaylarıyla gerçekleştirilen ve uçtan uca dijital ortamda yürütülen işe alım süreçleri sonrası işe alım komitesinde yapılan değerlendirmeye birlikte adayın süreçleri tamamlanıyor.

Sektörünüzde çalışanın niteliğini artıracak ve böylelikle katma değer

üretecek yeni gelişmeleri nasıl takip ediyorsunuz? Önem verdiğiniz alanlar neler?

İnsanların yaşamını kökten değiştiren Covid-19 ile ilgili süreçleri yakından takip ediyor, gelişmeler doğrultusunda çalışanlarımıza özel uygulamaları hayata geçiriyoruz. Özellikle dijital alanda güçlü bir istihdam oluşturmayı amaçlıyor, bu alanlardaki yetkinliklere önem veriyoruz.

Dijitalleşen hizmetlerimize hız kesmeden devam edebilmek adına bilgi teknolojileri başta olmak üzere genel müdürlük departmanlarında ve büyüyen şube ağımıza

paralel olarak da ihtiyaç olan şubelerimizde istihdamı arttırmayı planlıyoruz. Bankamızın BT, genel müdürlük ve şubelerindeki çeşitli pozisyonları için işe alımlar yaparken, yetenek programlarımız kapsamında; yönetici yetiştirme (MT), bilgi teknolojileri yönetici yetiştirme (TechTalent) ve dijital dönüşüm vizyonlu müfettiş yardımcılığı (D3-Denetimin Dijital Dönüşümü) programlarımız sayesinde yetenekli gençleri ekibimize dahil etmeyi hedefliyoruz. Bunun yanında bankada kampüs programımızla da üniversite son sınıftaki gençlere sunduğumuz staj ve eğitim imkanlarıyla, arkadaşlarımızın hem iş hayatına katılmasına vesile oluyor hem de sektörü tanımalarına yardımcı oluyoruz.

Firmaların sosyal sermayesi olan çalışanların becerilerini geliştirmek amacıyla neler yapılmalıdır? Siz bu kapsamda hangi çalışmalara önem veriyorsunuz?

Çalışanlarımızın becerilerini geliştirmelerine ve geleceğe daha donanımlı hazırlanmalarına destek olmak amacıyla Gelişim Mutfağı Projesini hayata geçirdik. Bu kariyer modeli ile çalışanlarımızın beklentilerini dikkate alarak onların geleceğe hazırlanmasına rehberlik ediyoruz. Tüm çalışanlarımızı kapsayan bu modelde çalışanlar



“ Kuveyt Türk Akademisi olan bankacılık okulumuzda çalışanların pozisyonunun gerektirdiği teknik ve kişisel eğitimleri önceleyerek, dinamik ihtiyaç analizi yaparak farklı alanlarda eğitimler sunuyoruz. Öğrenme ve gelişim yolculukları için 6 farklı fakülteden oluşan Akademi'deki tüm programlar, karma öğrenme deneyimiyle gerçekleştiriliyor.

istediği gelişim planını belirleyebiliyor. Göstermiş olduğu yüksek performans ve gelişim mutfağından kendilerine kattıklarıyla çalışanlarımıza kariyer yolculuğunda ilerleme imkânı sağlıyoruz.

Sektörde bir ilke imza atarak unvanların kaldırıldığı ve çalışanların gelişim yolculuklarına odaklandığı Gelişim Mutfağı uygulamasıyla ücret sadece kıdem ve performansın konusu olmaktan çıkarılıyor. İstenilen şartların sağlanması ön koşuluyla, işin gerekliliğine göre belirlenmiş çevrimiçi eğitimler, sertifikalar, rotasyonlar ve yüksek lisans süreçleriyle çalışanlara birden fazla seçenekten oluşan yeni bir kariyer yolu sunuluyor. Böylece performans ve kıdemi yeterli olan kişiler, seviyelerine ve işlerine göre Gelişim Sepetlerini doldurdıkları takdirde ek bir ücret artışından daha faydalaniyor.

2017 yılında sektörde bir ilke daha imza atarak hayata geçirdiğimiz, şimdiki adı Kuveyt Türk Akademisi olan bankacılık okulumuzda çalışanların pozisyonunun gerektirdiği teknik ve kişisel eğitimleri önceleyerek, dinamik ihtiyaç analizi yaparak farklı alanlarda eğitimler sunuyoruz. Öğrenme ve gelişim





yolculukları için 6 farklı fakülteden oluşan Akademi'deki tüm programlar, karma öğrenme deneyimiyle gerçekleştiriliyor. Bu kapsamda, salgın döneminde tüm eğitimlerimizi sanal sınıf teknolojisiyle ve eğitim kampüsünde oluşturulan akıllı sınıfı kullanarak gerçekleştiriyoruz. Eğitim programları, dijital öğrenme platformuyla da destekleniyor. Mentorluk ve koçluk uygulamasının da yer aldığı yeni eğitim programları, çalışanların proje ödevleriyle tamamlanıyor.

Geleceğin ihtiyaçlarını karşılamak ve gelişen teknolojiden istifade etmek için çalışanlara hangi dijital beceriler kazandırılmalıdır?

Bundan sonraki hayatımızın merkezinde dijitalleşmenin olacağı artık bir gerçek. Ancak verilen hizmetler dijital ortama taşınsa da tüm bu süreçlerin arkasında insan emeği ile ortaya çıkan teknolojiler ve çözümler yer alıyor. Bu nedenle "rotası dijital, odağı insan" olan, yani insani ilişkilerindeki güçlü yanlarına ek olarak dijital nitelikleri de kuvvetli olan, teknolojik trendleri yakından takip eden adayları değerlendirmeye önem ve öncelik veriyoruz. Özellikle çalışanlarımızın dijital yetkinlik, veri analizi, veri bilimi ve pazarlama

analitiği gibi konularda beceriler kazanmasının önemli olduğunu düşünüyoruz. Bunun için Kuveyt Türk Akademi'de dijital yetkinlik geliştirme programı, veri bilimcisi yetiştirme programı, veri analisti yetiştirme programı ve pazarlama analitiği sertifika programı gibi birçok program uyguluyoruz.

Çalışanların uyum ve iletişim seviyesini yükseltecek yumuşak beceriler kazandırmak için hangi eğitim ve danışmanlıklara önem veriyorsunuz?

Tüm çalışanlarımız, ihtiyaç duydukları eğitimleri uçtan uca Kuveyt Türk Akademi'den alabiliyor. Bu platformumuzda iletişim konusu da

“ Sektörde bir ilke imza atarak unvanların kaldırıldığı ve çalışanların gelişim yolculuklarına odaklandığı Gelişim Mutfağı uygulamasıyla ücret sadece kıdem ve performansın konusu olmaktan çıkarılıyor. İstenilen şartların sağlanması ön koşuluyla, işin gerekliliğine göre belirlenmiş çevrimiçi eğitimler, sertifikalar, rotasyonlar ve yüksek lisans süreçleriyle çalışanlara birden fazla seçenekten oluşan yeni bir kariyer yolu sunuluyor.

dâhil olmak üzere eğitimler tüm hızıyla devam ediyor. Çalışanlarımız, pozisyonlarının gerektirdiği teknik ve kişisel gelişim eğitimleri belirli bir düzenle alıyor, iletişim becerilerinin yanı sıra yabancı dil eğitimlerinden de faydalanabiliyor.





İBRAHİM VELİ
İktisatçı

2020 yılında Türkiye'nin ilk "Future of Work" araştırması gerçekleştirildi. 20 farklı sektörde faaliyet gösteren 563 şirkete ulaşan araştırma, geleceğin Türkiye'sinde ihtiyaç duyulacak teknolojileri, becerileri ve stratejileri" iş dünyasına kazandırmayı hedefliyor. "Yaşam boyu öğrenme kültürü"nü elzem olduğuna dair farkındalık oluşturan araştırma, "nitelikli çalışan" için bir sistem kurgulamak isteyenlere anahtar yaklaşımlar sunuyor.

İş dünyasındaki nitelikli çalışan talebi, "teknik ve sosyal becerileri" değerlendirmekle karşılanabilir. Bu açıdan "yeni nesil becerilerin işgücüne kazandırılması ve yetkinlik yönetimine ilişkin strateji ve sistemlerin geliştirilmesi" konuları detaylı incelenmelidir. Şirketlerin ve ülkelerin rekabetçi gücünü belirleyecek ana unsurlardan birinin, "beceri setleri" olacağı açıktır. Çalışanların yapması gereken ise; "esneklik, öğrenmeye açık olma, eleştirel düşünme, öz kontrol ve yönetim" ve "sosyal beceriler"ni geliştirmesidir.

İnsan kaynaklarına yönelik araştırmalar kurumların geleceğin

NİTELİKLİ ÇALIŞAN İÇİN "BECERİ SETLERİ"

en önemli ilk 10 sosyal beceriyi; "Öğrenmeye açıklık, Dayanıklılık ve stres toleransı Değişime açıklık ve esneklik, Yaratıcılık, Duyusal zeka, Liderlik ve inisiyatif alma, Sistemsel düşünme, Eleştirel düşünme, İletişim ve ilişki yönetimi, Kompleks problemleri çözebilme" olarak sıralıyor. Araştırmaya katılan kurumların yaklaşık % 70'i 2025 yılına kadar çalışanlarının tümüne yeniden beceri kazandırma (re-skilling) ve beceri geliştirme (up-skilling) eğitimleri vermeyi planlıyor.

Planın başarılı bir şekilde uygulanması beceri açığının tespit edilmesi ve bu açığın hızla kapatılabilmesine bağlıdır. Bu noktada; "şirketlerin beceri envanteri sistemleri geliştirerek düzenli olarak çalışanlarının mevcut yetkinlik düzeylerini ölçmeleri, hedefler doğrultusunda geleceğin becerilerine ilişkin açığı tespit ederek düzeltici önlemler

almaları" gerekiyor. Kurumların yaklaşık %90'ı şu anda böyle bir sistemden yoksun olduğu için, "mevcut beceri envanterinin çıkarılması, ihtiyaç analizi yapılması, veri bazlı beceri yönetimi sistemlerinin oluşturulması" önem arz ediyor.

Hızla değişen beceri ihtiyaçları göz önüne alındığında bu sorumluluk, eğitim kurumları, firmalar ve destekleyici sivil toplum kuruluşları tarafından birlikte üstlenilmelidir. Bu açıdan "somut ve ölçülebilir yetkinlik, teşvik, performans ve ödüllendirme" sistemleri kurgulamak gerekiyor. Bu sistem sayesinde "problemleri giderek daha çok boyutlu ve komplike hale gelen iş dünyasının, bireylerin ana uzmanlık alanı dışında kalan alanlarda da yetkinlik geliştirecektir.

Dünyada en popüler araştırma alanlarından biri; "işin geleceği" konusudur. Görülüyor ki; "mevcut organizasyonel yapılanmaların ve düşünme biçimlerinin dışına çıkılmalı" ve bunu sağlamak için de "beceri setleri" oluşturulmalıdır. Böylece "teknolojik kırılımin etkisinde geleceğin belirsizliğini ortadan kaldırmak üzere mevcut değişkenlerin rolleri" yeniden şekillendirilebilir. Bireysel ve kurumsal boyutta geleceğimizi şekillendirecek beceri setleri ile kurumların sosyal sermayesi olan insanın niteliği artacaktır. Bu açıdan birbirimizin yararına birlikte çalışmalıyız. Çünkü; "kalbin istikameti dünyayı şekillendirir!"



KEMAL ÖGKE ESNAFLARIN VE GİRİŞİMCİLERİN BAŞARI YOLU



Eski dilde ESNAF, şimdilerde ise GİRİŞİMCİ.

Bu iki kelime birbirini karşılar mı? Bilmem. Bildiğim ticarete atılan her bireyin esnaflık kültürünü bilmesi gerekliliğidir.

Neden gereklilik olsun ki? diye soranlara kitabımın her satırı cevap niteliği taşıyor.

Nasıl başarılı bir esnaf olacağımız hakkındaki bilgi, tecrübe ve değerlendirmelerimi, aşağıdaki ana başlıklar kapsamında sizlerle bir sohbet tadında paylaştım.

Esnaflar olarak;

- Biz kimiz, kişiliğimiz, kişisel sunum ve imajımız nasıl olmalıdır?
- Hangi bilgilere, becerilere, yetkinliklere ve yeteneklere sahip olmalıyız?
- İşimizin Ehli olmak için nelere dikkat etmeliyiz?
- Müşterilerimizi nerede ve nasıl bulacağız?
- Müşterilerimizi yakından tanımak ve sadakatları için neler yapabiliriz?
- Müşterilerimizle iletişimimizi ve

hizmetimizi nasıl iyileştirebiliriz?

- İşyerimizin kalitesi, imaj ve sunumunu nasıl arttırabiliriz?
- Esnaflığımızı nerede ve nasıl yapalım?

Kalbimin ve gönlümün derinliklerinden akıp gelen aşağıdaki sözüm, sizlerin zihnimdeki ve kalbimdeki yerinizi kısaca özetliyor.

"Esnaf, bir ülkenin ekonomisi ve kültürünün temel hayat kaynağıdır."

Kemal ÖGKE

Hepimize faydalı olması ümidiyle...

Sevil Yeşim Dizdaroğlu
ÇEKÜL Vakfı Genel Müdürü



DOĞA VE KÜLTÜRLE VARIZ

ÇEKÜL VAKFI GENEL MÜDÜRÜ
SEVİL YEŞİM DİZDAROĞLU

Öncelikle bizlere vakit ayırdığınız için teşekkür ederiz. Okurlarımıza kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

Merhaba, ben Sevil Yeşim Dizdaroğlu. ÇEKÜL Vakfı Genel Müdürlüğü görevini yürütüyorum. ÇEKÜL ile tanışmam 15 yıl öncesine dayanıyor. Kültür mirası ve koruma politikaları; görsel tasarım ve sivil toplum alanında uzmanlaştım. Aynı zamanda doğadan aldığım ilham-

la çocuk kitapları yazıyorum ve çiziyorum.

ÇEKÜL Vakfından ve çalışmalarından bahsedebilir misiniz?

ÇEKÜL Vakfı, 1990 yılında kuruluşunu vakıf statüsünde ilan etmiş bir sivil toplum örgütü olmakla birlikte, Anadolu'da kültür mirasını korumak üzere yerelin güç ve olanaklarını da kullanarak harekete

geçmesi, çok daha öncesine dayanır. Yaklaşık yarım asırlık bir gönüllü örgütlenmesinden söz edebiliriz. Bu hareket, Prof. Dr. Metin Sözen'in öncülüğünde tarihi Safranbolu evlerini yaşatmak üzere "Evlerinizin içi sizin, dışı bizim" duyurusu ve iki otobüs dolu kültür insanıyla yola çıktığında, 1970'lerin başındaydık. O günden bugüne hem çok şey değişti hem hiçbir şey değişmedi. Değişen, koruma bilincinin tüm Anadolu'ya yayılarak kurumsallaşması; yerel yönetimlerin kimlikli kent kavramının önemine, ayırdına varmaları; hayatın her alanında yansımaları; hayata görebileceğimiz doğal ve kültürel mirasın korunmasının hayati öneminin gün gibi açığa çıkmış olmasıdır. Değişmeyen şeyse, ÇEKÜL'ün "Doğa ve kültürle varız!" söylemi etrafında birleşen insanların; Anadolu'nun her yerinden, her yaştan, her meslekten insanların hafızası ve iradesinin canlılığıdır.

Koruma-yaşatma ilişkisini tanıma ve tanıma, hafızaya sahip çıkma, yaşanılan doğal ve kültürel çevreyle birlikte var olma gibi temel ilkelere üzerinden kuran ve tanımlayan yüzlerce, binlerce gönüllü, uzun yıllar boyu insandan insana, kentten kente taşınan deneyimlerin de aktarıcısı oldu. Anadolu inceleme gezileri, fidan dikim şenlikleri, mimarlık öğrencilerinin katıldığı yaz okulları bu yolda önemli başlıklar ve etkinlikler olarak hemen akla

“ ÇEKÜL Evi etkinlikleri kapsamında ise her ay farklı konu ve konuklar eko köylerden, kırsal mirasa farklı başlıklarda buluşuyor. Etkinlikler pandemi nedeniyle çevrimiçi platformda yapılıyor.



gelenler. Tüm bu coşkun hareketin bir doğal sonucu olarak "ÇEKÜL temsilcilikleri"ni anmanın da tam sırası. ÇEKÜL Vakfının sürdürdüğü 7 Bölge 7 Kent Projesine kendi kentlerinde emek veren gönüllülerin çabalarıyla Anadolu'nun pek çok kentinde ÇEKÜL temsilcilikleri açıldı. Vakfın Anadolu'daki gözü kulağı olan bu temsilciliklerin sayısı

bugün 150'ye yakın. Türkiye çapında yerel örgütlenmelerin devam ettiğini de hatırlatalım.

1990'ların sonuna doğru, tarihi bir Pera yapısı olan Beyoğlu'ndaki merkez binasına taşınan ÇEKÜL Vakfı, örgütlenmesini beş ana başlıkta kurguladı: Doğa, kültür, örgütlenme, eğitim ve tanıtım. ÇEKÜL Vakfı iki önemli birimiyle

eğitim alanında uzmanlaşmıştır: ÇEKÜL Bilgi Ağacı ve ÇEKÜL Akademi. Anadolu'nun tüm kentlerine yaydığı eğitim programlarıyla ilkokuldan üniversiteye çocuklarla doğal ve kültürel miras çalışmaları yürüten ÇEKÜL Bilgi Ağacı; öğretmen eğitimleriyle bu çalışmaların sürdürülebilir olmasını sağlıyor. ÇEKÜL Akademi, yetişkinlere özel, kültürel miras alanında farklı eğitim içerikleri hazırlıyor ve uyguluyor. Özellikle yerel yönetimlerin teknik kadroları için hazırlanan eğitimlere Tarihi Kentler Birliğine üye belediyelerin koruma alanında çalışan uzmanları katılıyor. Beyoğlu'ndaki ÇEKÜL Evinin en üstü katında bulunan ÇEKÜL Bilgi Belge Merkezi ise, 52 bin materyali içeren zengin bir koleksiyona sahiptir. Türkiye'nin her yerinden kullanıcıların çevre ve kültür alanında başvurdukları önde gelen merkezlerinden biridir.





➤ Koleksiyonunu dijital olarak ziyaret açıktır. Anadolu Araştırmaları birimi ile kentsel korumaya yönelik stratejik planlamalar yapar. ÇEKÜL 7 Ağaç Ormanları Programı ise vakfın doğal miras çalışmalarının en önemli parçasıdır.

ÇEKÜL Evi etkinlikleri kapsamında ise her ay farklı konu ve konuklar eko köylerden, kırsal mirasa farklı başlıklarda buluşuyor. Etkinlikler pandemi nedeniyle çevrimiçi platformda yapılıyor.

ÇEKÜL Dükkanını oluştururken hedeflediğiniz beklentilere ne düzeyde ulaştınız?

ÇEKÜL Dükkan, bizim doğa ve kültür mirasının tasarım anlamında örneklerini görebileceğimiz niş ürünlerden tam da doğal ve kültürel mirasa vurgu yapan kitaplara kadar, çalışmalarımızdan doğrudan izler taşıyan online alışveriş adresimiz. Burada amaç ÇEKÜL Vakfının Anadolu'nun çeşitli kentlerinde eğitimler düzenleyen ve eğitimde fırsat eşitliğini gözeten ÇEKÜL

“ Müze Yarışmaları, yerel yönetimleri doğrudan doğruya teşvik etmekle birlikte, ÇEKÜL Akademi tarafından verilen müzecilik eğitimleri de iyi müze örneklerinin artmasına katkı sağlıyor. 2021 yılında kent müzelerinin sayısının daha da artmasını hedeflediğimiz gibi, müzelerle ilgili bir kitabın çalışmasına da başladık.

Bilgi Ağacına destek olmak. Yanı sıra, İzmir'in Ödemiş ilçesine bağlı Birgi Köyü de tam da bu noktada önemli bir merkez olarak anılmalı. ÇEKÜL Birgi Evi, örgütlenmemizin bir diğer örneği. Burada kadın istihdamına fayda sağlayabilmek üzere Birgili kadınları çeşitli başlıklarda eğitim veren uzmanlarla

buluşturuyoruz, onların yerel motiflerle bezedikleri üretimlerini ÇEKÜL Dükkan üzerinden satarak Birgili kadınları ve yerel üretimi destekliyoruz.

Bir de elbette, kurumsal yapımızda 1992'den bu yana yapı taşı görevi gören ÇEKÜL 7 Ağaç Ormanlarından söz etmeliyiz. 1992 yılında binlerce İstanbullunun diktiği fidanlarla Beykoz'da hayat bulan ÇEKÜL 7 Ağaç Ormanı, bir programa evrildi ve vakfın “miras” vurgusuyla hayat buldu. ÇEKÜL Vakfı 2014 yılından bu yana Türkiye'nin çok çeşitli yerlerinde yeni ormanların yeşermesine aracı oluyor. Fidanlar eğitim başışı olarak çocukların da sağlıklı yetişmesine katkıda bulunuyor. ÇEKÜL Dükkanı ziyaret ederek de fidan dikebilirsiniz.

Ülkemizin tarihi ve kültürel değerlerine yönelik çalışmalarınızdan dolayı sizleri kutluyoruz. 2021 için planladığınız projeler nelerdir?

ÇEKÜL Vakfının tüm çalışmaları, doğa ve kültüre yaklaşımıyla ilgili bilgilerin derlendiği, MİRAS kitabındayayınlanmıştır. Dileyenler, bu kitaba ÇEKÜL Dükkanından ulaşabilir. Buradan devam ederek hemen yeni bir yayının müjdesini paylaşabiliriz: 2021 yılı, ÇEKÜL Vakfının kurumsallaşmasının 30'uncu yılını geride bırakmışken, tüm bu çalışmalara öncülük ve rehberlik eden Prof. Dr. Metin Sözen'in otobiyografisini yayımlayacağımız yıl olacak. Doğrusu, bu bizim için olduğu kadar, alanın takipçileri için de büyük bir haber. Prof. Dr. Metin Sözen, örgütlenmenin ne demek olduğu ve nasıl olabileceği üzerine yaşantısı ve çalışmalarıyla her birimize çok şey söylüyor. Kitap, Türkiye kültür tarihinden büyük bir hafızayı da aktarıyor doğası gereği.

Bir diğer çalışmamız da Türkiye'de kent müzeleri özelinde yaptığımız

çalışmaya dair. ÇEKÜL Vakfı ve TKB, kent müzelerini özendirmek, kent müzelerinin sayısını artırmak için 20 yıldır çalışıyor. Müze Yarışmaları, yerel yönetimleri doğrudan doğruya teşvik etmekle birlikte, ÇEKÜL Akademi tarafından verilen müzecilik eğitimleri de iyi müze örneklerinin artmasına katkı sağlıyor. 2021 yılında kent müzelerinin sayısının daha da artmasını hedeflediğimiz gibi, müzelerle ilgili bir kitabın çalışmasına da başladık. Çocuklara yönelik kitaplarımıza da şubat ayında bir yenisini ekledik: Doğanın Peşinde / İstanbul'un Doğal Alanlarına Yolculuk. 9 yaş ve üzeri herkesin okuyabileceği kiti-

bimize yine www.cekuldukkana.org adresinden ulaşabilirsiniz.

Sizce gençlerimizi doğa ve çevre konusunda bilinçlendirmek adına ne gibi faaliyetler yapılmalıdır?

Önce kendimiz bilinçlenmeli, öğrendiklerimizi içselleştirmeli ve hayatın olağan akışı içinde sıradan bir biçimde uygulayabilmeliyiz. Bilgi, yaşama geçirilmediğinde, uygulanmadığında bir anlamı olmuyor. Bu, ÇEKÜL Vakfının ilkelereinden biri aynı zamanda; bilgiyi hayata geçirmek, hayatta görmek, uygulamak. Ardından elbette doğa ve kültürü korumanın kesintisiz bir eğitimi zorunlu kıldığını, Prof. Dr.

Metin Sözen Hoca'mızın her fırsatta dile getirdiği gibi kültür öncelikli bir anayasa ile hayatın ve toplumun tamamına kültür ve doğayı yaymalıyız.

Ülkemizde ağustos ayında yaşanan orman yangınları hakkında görüşleriniz nelerdir ve ÇEKÜL olarak bu konuda nasıl bir faaliyet yürüteceksiniz ?

ÇEKÜL Vakfı, Ağaçlandırma, kırsal mirasın yaşatılması, tarihi yapıların restorasyonu, kentsel ve bölgesel koruma konularında teknik bilgiye ve deneyime sahiptir.

Yaşanan afet, doğal alanların yanında yıllardır birlikte çalıştığımız kırsal ve kentsel yerleşimlere de ciddi zararlar vermiştir, önümüzde uzun ve zorlu bir süreç vardır.

ÇEKÜL olarak yaşam alanlarındaki hasarların tespitinden sonra uzmanlarımızla birlikte ağaçlandırma, bütüncül koruma ve kırsaldaki tüm restorasyon ve rehabilitasyon çalışmalarında yereldeki insanlarımızın yanında olacak ve elimizden gelen tüm desteği sağlayacağız.

“ ÇEKÜL Vakfının sürdürdüğü 7 Bölge 7 Kent Projesine kendi kentlerinde emek veren gönüllülerin çabalarıyla Anadolu'nun pek çok kentinde ÇEKÜL temsilcilikleri açıldı. Vakfın Anadolu'daki gözü kulağı olan bu temsilciliklerin sayısı bugün 150'ye yakın. Türkiye çapında yerel örgütlenmelerin devam ettiğini de hatırlatalım.





BATIKENT VE ERYAMAN'IN EN BÜYÜK ŞEHİR KAMPÜSÜ

Çağı aşan nesiller yetiştirme arzusuyla yola çıkan Ankara Şehir Koleji, Batıkent'te açıldı. Anaokulundan üniversiteye uzanan eğitim yolculuğunuzda; gelişmiş aktivite alanları, tecrübeli ve alanında uzman kadrosu, 1800 öğrenci kapasitesi ile Ankara'nın en büyük kampüsü Batıkent'te sizi bekliyor.

Türk Eğitim Sistemi'ne ilham kaynağı olacak yeniliklere sahip olan Ankara Şehir Koleji geliştirdiği özgün modelleriyle ilerleyen yıllarda birçok okul tarafından örnek alınacak uygulamalara imza atmaktadır. Toplamda 20.000 m² açık ve kapalı alana sahip olan Kampüste anaokulu, ilkokul, ortaokul ve Anadolu Lisesi olarak bütün okul türlerini barındırmaktadır.

“ Türk Eğitim Sistemi'ne ilham kaynağı olacak yeniliklere sahip olan Ankara Şehir Koleji geliştirdiği özgün modelleriyle ilerleyen yıllarda birçok okul tarafından örnek alınacak uygulamalara imza atmaktadır. Toplamda 20.000 m² açık ve kapalı alana sahip olan Kampüste anaokulu, ilkokul, ortaokul ve Anadolu Lisesi olarak bütün okul türlerini barındırmaktadır.

Kampüste açık ve kapalı spor kompleksleri; yüzme havuzu, buz pateni, basketbol, voleybol, tenis, jimnastik ve step salonu, çok amaçlı salon, 400 kişilik konferans salonu, öğrenci oyun bahçeleri, kütüphane, robotik, lego, 3D printer, bilişim gibi atölyeler, cep sineması, iki yemekhane, kantin alanları gibi birçok sosyal ve kültürel donatı alanı bulunmaktadır.

Şehir Koleji'nin geniş "Kampüs İmkanları" ile her öğrenci; mutlaka yeteneklerini geliştirecek sanatsal ve sportif faaliyet yapma imkanına sahip olurlar.

Sınavlara hazırlanırken başta "Yüzme" ve "Buz Pateni" olmak üzere birçok branşta eğlenme ve keyifli

vakit geçirme imkanı bulurlar. Yabancı Dil, Tiyatro, Enstrüman kulüpleri sayesinde yeteneklerini geliştirirler.

ŞEHİRİN ANAOKULU

Ankara Şehir Anaokulunda yaparak ve yaşayarak öğrenen mutlu çocuklar; içlerindeki heyecan ve merak ile kendilerini ve yeteneklerini keşfederler. Ortaokula giden yolda kaliteli eğitim ve gelişmiş beceriler ile akranlarının daima önünde olurlar.

ŞEHİRİN İLKOKULU

İlkokulda öğrenmeyi öğrenen çocuklar, var olan yeteneklerini geliştirir ve yeni keşifler yapmak için her türlü olanağa kolayca ulaşırlar. Bilimsel araştırmalarla hayatı deneyimleme fırsatı bulurlar. Öğrencilerimiz sanat, spor ve kültür alanlarında kendilerini geliştirmenin mutluluğunu yaşarlar.

ŞEHİRİN ORTAOKULU

Ortaokulda öğrenciler, atölye eğitimleriyle geleceklerini başarıyla tasarlarlar. Etkin Yabancı Dil Eğitimi ve 21. yy. Tasarım Beceri Atölye Sistemi ile akranlarından bir adım önde olmanın mutluluğunu

yaşarlar. LGS'ye tam hazırlık yapan Şehir'li öğrenciler okulun anlaşmalı olduğu kurumlar sayesinde ulusal ve uluslararası sertifikalar ile geleceğin şampiyon adayları olarak yetişirler.

ŞEHİRİN LİSESİ

Ankara Şehir Anadolu Lisesi'nde gençler kariyer hayatlarına yön verecek yeteneklere sahip olacak şekilde eğitim alırlar. Sorumluluk sahibi, ne yaptığının bilincinde olan, akademik başarısı ile geleceğini garanti altına alan, öğrendiği yabancı dillerle dünyayı tanıyan bireyler olarak yetişirler.

REHBERLİK

Akademik başarılar için "Mentörlük Sistemi" merkezli çalışmalar yapan Ankara Şehir Koleji, sınavlara hazırlıkta öğrencilerin bütün ihtiyaçlarını karşılayacak imkan ve yapıya sahip olup okul dışında bir başka desteğe ihtiyaç duymadan hedeflerinize ulaşmanız için gerekli alt yapısını hazır hale getirmiştir.

Enneagram Mizaç Merkezli eğitim ile doğuştan gelen, yaşam boyu değişmeyen, bireyin algı, motivasyon ve bakış açılarını belirleyen mizaç

kavramını temel alarak bireysel farklılıkları tespit etmeyi, bu farklılıklara uygun eğitim ve rehberlik yaklaşımı belirlemeyi sağlar.

ŞEHİR'DE DİJİTAL YAŞAM

Şehrin dijital alt yapısı, pandemi koşullarında dahi öğrencilerini mağdur etmeyecek, hibrit, yüz yüze ya da online eğitimde farkını ortaya koyacak niteliktedir.

ŞEHİR'DE DİL EĞİTİMİ

Mun, TEDx, FII Robotik, Kodlama, Lego atölyeleri ile öğrenciler çağın gerekliliklerine uygun bir donanıma sahip olurlar. Uluslararası İngilizce Eğitimi, İkinci Yabancı Dil seçme özgürlüğü ve Çift Dilli Eğitim Programı ile dil gelişimine önem vermektedir.

Bir okuldan daha fazlası olan Ankara Şehir Koleji, modern imkanları, çağı yakalayan ve alanında uzman kadrosuyla sizi "işte aradığım okul" dedirtmeye çağırıyor.

Ankara Şehir Koleji bir eğitimci kuruluşu olup; kurucu ve eğitim kadrosu 1990'lardan beri özel okul deneyimine sahip köklü geçmişe ve deneyime sahiptir.



GENÇ SİNEMACILAR AHİLİĞİ FİLMLE ANLATTI



Ahiler
Kısa Film Gösterimi



Mahmut
Çelikus



Erkan
Kılıç



Orhan
Aydın

Esnaf ve sanatkarlar derneğinin düzenlediği 'Ahiliği Anlat Sinema Atölyesi' kapanış programı ve 'Ahiler Vefayı Kuşanmak' kısa filmi ilk gösterimi davetlilerden beğeni topladı. İçişleri Bakanlığının desteği ile yapılan proje 3 Eylül Cuma akşamı Türk Patent Kurumunun konferans salonunda gerçekleştirildi. İkramlardan sonra başlayan programda proje kapsamında; senaryo, kısa film, dizi-film yapımı, yönetmen-

lik, görüntü ve ışık, sinema tarihi, üniversitelerin iletişim bölümleri, kurgu, oyunculuk, kamera ve donanımları, animasyon ve drone konularında toplam 64 saat süren eğitimlerin başarıyla tamamlandığı bildirildi. Sinema eğitiminin yanında her ders ağırlanan, bürokrat, esnaf, akademisyen ve yazar gibi konuklar ile Ahilik eğitimlerinin de verildiği söylendi.

ESDER genel başkanı Mahmut

ÇELİKUS açılış konuşmasında 'Temelinizi oluşturan kadim kültürümüz Ahilikle ilgili yıllardır çalışmalar yaptığımızı' belirterek, 'Sonunda Ahilik filmimizi çektik, günümüz insanının hızlı ve görsel içerikli bilgidan hoşlandığından bu film ile değerlerimizi daha iyi tanıtaçığımızı düşünüyoruz' dedi. Gece konuşma alan Ostim başkanı Orhan AYDIN 'ESDER'i bu başarılı proje ve filminden ötürü tebrik ediyorum' diyerek, 'Bizde Ostim ve Ostim üniversitesi olarak Ahilik üzerine çalışmalarımızı sürdürüyoruz, yaptığımız araştırmalarda yabancı ülkelerin yıllar önce Ahiliği bizden alıp kümelenme olarak uyguladıklarını öğrendik' dedi. Son olarak söz alan İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürü Erkan KILIÇ 'Bir sivil toplum kuruluşumuzun Ahilik değerlerimize böyle sahip çıkması bizleri sevindiriyor, son yaşanan fiyat artışlarında gördük ki eğer Ahilik değerlerimizi yaşatabilseydik fahış fiyat artışını zor kullanmadan önleyebilirdik bu da gösteriyor ki Ahiliği her zamankinden daha fazla ihtiyacımız var' dedi.

Konuşmaların ardından esnaflardan oluşan tiyatro ekibinin 'Şed Kuşatma' merasimi sergilendi. Şed merasiminin ardından 'Ahiler Vefayı Kuşanmak' kısa filmi izlendi. Film oyuncularına verilen plaketler ile katılımcılara verilen katılım belgelerinin ardından toplu fotoğraf çekimi ile gece sona erdi.



Şed Kuşatma
Merasimi





Beypazarı®

www.beypazarimadensuyu.com.tr

YILIN LİDER MADEN SUYU MARKASI

65 yıla yaklaşan köklü geçmişiyle Türk iş dünyasında müstesna markalar arasında yer alan ve 60 bin m² kapalı alanda saatte 300 bin şişe üretim kapasitesiyle Türkiye'nin en büyük maden suyu üreticisi olan Beypazarı Doğal Maden Suyu, Türkiye Marka ve Kariyer etkinlikleri kapsamında düzenlenen 2. Türkiye Lider Marka Ödülleri Töreninde "YILIN LİDER MADEN SUYU MARKASI" ödülünü kazandı.



Niyazi ERCAN

Yönetim Kurulu Başkanı





GELECEĞİN MESLEKLERİ NELERDİR?

Günümüzde ortaya çıkan teknolojiler; cinsiyet, konum, yaş fark etmesizin doğru işle doğru insanı uygun şekilde eşleştirmeyi mümkün kılıyor. Bu teknolojiler yalnızca yeni imkanlar yaratmayı değil, insanlara birlikte çalışabilmenin yeni yollarını bulmakta yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda oluşan bu teknolojik ilerleme insanların yeni yetenekler edinmelerini gereksinim haline getirmektedir. Teknolojik ilerleme inkar edilemez bir güçtür; işlerin geleceğini etkiler, ancak yaşanan tüm bu teknolojik ilerlemelerin hızı çalışanların kapasitesine, yeni yetenekler edinebilme hızına bağlıdır.

Örneğin; 2030'da çalışma ve öğrenmedeki değişiklikler, günümüzün gelişen teknolojilerinin olgunlaşması ve yaygınlaşmasıyla mümkün olacaktır. Bu teknolojiler; yeni endüstriler, iş alanları ve yerleri, iş modelleri ortaya çıkaracaktır. Yeni ortaya çıkan 2 teknoloji; insanları yaratıcı ve sürdürülebilir işlerle daha iyi eşleştirmek, kuruluşlar içinde ve

kuruluşlar arasındaki işbirliğini geliştirmek için insanların ve makinelerin birbirleriyle nasıl uyum içinde çalışabileceğini anlamak için kritik derecede önemlidir.

1. İşbirlikçi yapay zeka: "Robotlar bizim yeni işimiz olacak" endişesinin hakim olduğu bu teknoloji robotların insanların yaptığı işleri yapabilir düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Doğru yaklaşım ise "bu iki grup arasındaki ilişki ne kadar iyi olursa, ortaya çıkan başarı çok daha iyi olur" olmalıdır. Yapay zekalar insanlar tarafından dizayn edilmeye ihtiyaç duyan, insanlar yapay zekalara göre kendi yeteneklerini geliştirmeye ihtiyaç duyarlar.
2. Multimodel ara yüzler: Görme, duyma ve dokunma modaliteleri, insan-makinelerde daha fazla kullanılan insan duyularıdır. Gelişen ara yüzler; verileri görüntülemek, etkileşime geçmek ve alternatif ortamlar sağlamak

için dokümanal geri bildirim, mimik tanıma ve hatta kokulara bile entegre oluyor.

İNSAN-MAKİNE ORTAKLIĞI İÇİN FIRSATLAR;

1. Kapsayıcı yetenekler; Önümüzdeki on yılda; makine öğrenimi sistemleri, zorlu işleri desteklemek için insanlarla ortaklıklar kuracak, yetenekleri devreye sokacaktır. Bu, başta kadınlar ve genç işçiler olmak üzere, insanların sadece günümüz işgücü ile uyumlulukları veya geçmiş performansları ile değerlendirilmesini kolaylaştıracaktır. Herhangi bir organizasyonun yeni yetenekleri belirleyen araçlarla, halihazırda milyarlarca dolarlık endüstrilerde yer alan olan oyun ve E-spor gibi büyüyen 21. yüzyıl endüstrilerinde iş gücünün oluşturulmasına yardımcı olacaktır.

2. Güçlü işçiler; Önümüzdeki on yılda, iş birliğini teşvik etmeyi amaçlayan kuruluşlar; oyun, kodlama ve dağıtılmış topluluklarda halihazırda

yerleşik olan gerçek zamanlı işbirliği uygulamalarını geliştirerek çalışanları güçlendirmek için çalışacak. Yazılım üzerinde çalışan şirketler, çalışanların katkılarını izlemeyi ve ölçmeyi çok daha kolay hale getirip, ücretlendirme konusunda yeni uygulamalara yol açabilecek duruma gelecektir.

3. Akıcılık; İşin geleceği, öğrenimin geleceği ile ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır. Gençlerimizi nasıl eğittiğimiz, işgücüne girdiklerinde hazırlıklı olmalarını sağlar. Mevcut iş gücümüzü nasıl yeniden eğittiğimiz ve becerilerini nasıl yükselttiğimiz ise, değişen bir çalışma ortamında ilgili kalmalarını sağlar. Önümüzdeki on yıldaki öğrenme, yeniden eğitim ve beceri geliştirme, herkesin bilgisini ve yeteneklerini geliştirmeyi içerecektir. Makinelerin meslektaş olarak görüldüğü ve insanların karşılaştırmalı üstünlüğünün üst düzey düşünme ve duygusal zekamızda oluşan gelecekteki çalışma ortamlarını yaratmak için, insan güçlerinin programlanması ve makine zekasına entegre edilmesi gerekecektir.

İnsanlar yaşanan tüm bu teknolojik gelişmeler sayesinde her geçen gün, adını daha önce duymadığımız yepyeni teknolojilerle, yapay zeka kavramları ile karşılaşılıyor ve bu teknolojiden nasibini almış cihazlarla tanışıyoruz. Bizler bu teknoloji ve cihazlarla tanışıp, onlara ilgi duyarken, bazı mesleklerin de kaybolmasını izliyoruz. **Peki geleceğin meslekleri neler olabilir?**

1. Mobil Uygulama ve Oyun

Geliştiricisi: Mobil uygulama ya da

oyun geliştirenler; alışverişten oyuncu, güvenlikten bankacılık işlemlerine, sağlıktan müzik dinlemeye kadar birçok farklı alanda hizmet sağlarlar.

2. Finansal Yönetici: Finans sektörünün gelecekte çok daha büyük bir hale geleceğini hesaba katarsak finansal yöneticilerin de aranan insanlar olacağını söyleyebiliriz.

3. Endüstriyel Veri Bilimci: Endüstriyel anlamda verilerin toplanması ve bu veriler ışığında analizler yapılmasını, üretim süreçlerinin daha doğru ve nitelikli yönetilmesini olanaklı kılan endüstriyel veri bilimciler; özellikle online alışverişin yükselmesi sebebiyle geleceğin popüler meslekleri içinde yer alacaklar.

4. Robot Koordinasyon Uzmanı: Bu uzmanlar, robotların onarımlarını ve bakımının yanında etkili çalışma prensiplerini gözden geçirirler. Böylece robotlara yepyeni beceriler kazandırılmaktadır.

5. Veri Güvenliği Uzmanı: Yakın gelecekte daha sık siber saldırı ifadesini duyacağımıza inanılıyor. Bu tip saldırılar için önleyici çalışmalar yapmak, önemli bilgileri gizlemek ya da gerekli görüldüğü koşullarda ortadan kaldırmak veri güvenliği uzmanlarının işi olacak.

6. Akıllı Şehir Uzmanı: Gelecekte, şehirlerin, sayıları milyonları bulan sensörler (alıcılar) ile donatılması bekleniyor. Bu sensörler elektrik, internet, su, doğalgaz, atık gibi birçok işlem için kullanılacak. Dolayısıyla olası arızalarda görsel zekâ yönünden şanslı olan akıllı şehir uzmanlarına büyük görev düşecek.

7. Yapay Zeka Uzmanı: Yakın gelecekte sağlık, teknoloji, üretim gibi alanlar başta olmak üzere birçok farklı yerde yapay zekanın nimetlerinden faydalanmaya başlayacağız. Buna bağlı olarak da yapay zeka alanında uzmanlara ihtiyaç olacak.

8. Biyometrik Yüz Okuma Uzmanı: Modern dünyada bir insanın sadece jest ve mimiklerine dikkat ederek; yüz hareketlerini inceleyerek hakkında bilgi sahibi olmak mümkün. Hatta kimi zaman karakter ve yönetimlerine dair de fikir verebiliyor. Bu alanda kendini geliştiren uzmanların yakın gelecekte çok fazla aranacağını söylemek mümkün.

9. Blockchain Uzmanı/Geliştiricisi: Kripto paraların altyapısını, teknolojisini ve gelecekteki konumunu kavrayabilecek kişilere de ihtiyaç duyulmaya başlandı. Yakın gelecekte adından çok daha fazla söz ettirecek kripto paraların altyapısı olan blockchain teknolojisine hakim çalışanlara artık çok daha fazla iş düşecek.

10. Ekoloji Uzmanı: Hızla artan dünya nüfusu, etkisini günden güne daha fazla artıran küresel ısınma, yaşam alanlarının azalması ya da yok olması, su kaynaklarına erişim gibi sonuçlar göz önüne alındığında Ekoloji uzmanlarına da ihtiyacın artacağını söylemek mümkün.

En çok para kazandıracak ya da popüler olacak mesleklerin hepsini net olarak saptayabilmek pek mümkün görünmüyor ancak, bazı meslek gruplarının bu alanda yükseleceğini net olarak ifade edebiliriz.

Robot Mühendisi/Teknisyeni

Veri Analizi Uzmanı

Genetik mühendisi

3D Yazıcı Uzmanı/Mühendisi

Dijital Yol Denetleyicisi

Giyilebilir Teknoloji Tasarımcısı

Dijital İçerik Uzmanı

Kişisel Marka Danışmanı





ESDER'İN 10. GENEL KONGRESİ COŞKUyla GERÇEKLEŞTİ

“ Çelikus, ESDER' in 25. yılını yenilikçi faaliyet ve projelerle kutlayacağını belirtti. 2021'in Ahi Evran yılı ilan edilmesi hasebiyle dernek olarak Ahilik Kutlamalarının ön plana çıkarılacağını altını çizdi. Özellikle 2021 yılı boyunca gençlik, girişimcilik ve e-ticaret alanlarında pek çok projeler gerçekleştirildiğinden bahsederek ESDER' in yürüttüğü faaliyetleri tanıttı.

Esnaf ve Sanatkarlar Derneği, Ostim Organize Sanayi Bölgesi ev sahipliğinde 10. Olağan kongresini gerçekleştirdi. Kongreye Türkiye'nin dört bir yanından gelen şube başkanları, özel sektör temsilcileri, üniversite ve sivil toplum kuruluşlarından pek çok sayıda davetli katıldı. Program başkanlık divanı seçimi ile başlayarak ESDER Genel Başkanı Mahmut Çelikus' un açılış konuşmasıyla devam etti.

Çelikus, ESDER' in 25. yılını yenilikçi faaliyet ve projelerle kutlayacağını belirtti. 2021'in Ahi Evran yılı ilan edilmesi hasebiyle dernek olarak Ahilik Kutlamalarının ön plana çıkarılacağını altını çizdi. Özellikle 2021 yılı boyunca gençlik, girişimcilik ve e-ticaret alanlarında pek çok proje-

ler gerçekleştirildiğinden bahsederek ESDER' in yürüttüğü faaliyetleri tanıttı. Dernek yönetimini %50 nispetinde değiştirilerek girişimci ve yenilikçi gençleri bünyesine katarak e-esnaf yolunda büyük bir adım atmış olduğunu aktardı. Çelikus, “İçinde yaşadığımız zor şartlara teslim olmayarak yenilikçi bir anlayışla çağın gereklerini yerine getiren gençlerin dinamizminden yaşlıların tecrübesini bir araya getirerek yenilikçi bir yönetim oluşturduk.” dedi.

Hak iş genel başkanı Mahmut Aslan, “Esder Esnaf ve Sanatkar için uzun zamandır faydalı çalışmalar yaptığını görmekteyiz. Alınteri ve emek mücadelesinde birlikte yol yürüyoruz. Birlikteliğimiz ve desteğimiz devam edecektir.” ifadesinde bulundu.

Ostim Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Aydın, “Esder' in güzel çalışmalarını yıllardır takip ediyoruz, Ostim olarak her daim yanındayız.” dedi.





İlyas Töngüç
Milko Genel Sekreteri



Milko Genel Sekreteri İlyas Töngüç, Esder' in faaliyetlerinin yakinen takibinde olduklarını belirterek iyi temennilerde bulundu.

Ostim Teknik Üniversitesi Rektörü Murat Yülek, "Esder' le ortaklaşa birçok projeler gerçekleştirdik ve geliştirmeye devam edeceğiz. Bunlardan en önemlisi Ahilik kültür ve eğitim merkezinin yürütülmesi noktasında işbirliğimiz devam edecektir". Sözleriyle açılış konuşmalarını sonlandırdı.



Kongreye Cansuyu Derneği Genel Başkan Yardımcısı Medet Bulut, Müsiad Ankara Başkan Yardımcısı Fatih Yülek de katılım gösterdi.

Protokol konuşmalarının ardından yönetim ve denetleme kurullarının raporlarının sunumu yapıldı. Program; tahmini bütçenin görüşülmesi, tüzük değişikliğinin görüşülmesi, yeni yönetim, denetim ve disiplin kurulu asil ve yedeklerin seçimi ile son buldu.



ÇALIŞAN GENÇLİK KAMPI SAMSUN'DA GERÇEKLEŞTİ

Esnaf ve Sanatkarlar Derneği ESDER'in **Çalışan Gençlik Kampı** Samsun'da gerçekleşti. 27-29 Ağustos 2021 tarihlerinde Ondokuzmayıs ilçesindeki Gençlik Bakanlığının Nebiyan Doğa ve İzcilik Kamp Alanı'nda yaklaşık 100 kişinin katılımıyla yapılan programa ESDER yönetim kurulu üyeleri ve şube yönetimleri çalışanlarıyla katıldı.

"**Çalışma Hayatının Geleceği**" konusunda eğitim ve sunumların yapıldığı kampta ESDER genel başkanı Mahmut ÇELİKUS, temsilcilik çalışmalarını ve yeni dönem faaliyetleri





hakkında bilgi verdi. Ustam Sporda, Sanatta, Ahlakta ve Ahiler Vefayı Kuşanmak kısa filmleri izlendi.

Esnafların ve sanatkarların sorunları ve e-ticaret uygulamaları hakkında görüş alışverişlerinin yapıldığı programda çalışan gençler okçuluk, matrak, badminton, voleybol, basketbol, masa tenisi, langırt gibi çeşitli spor etkinlikleri ve doğa yürüyüşü yaptı. Yüzme ve vapur turu ile son bulan ESDER Çalışan Gençlik kampında 2011 Ahilik yılının nasıl değerlendirileceği istişare edildi bu kapsamda yeni proje konuları belirlendi.



YARATILMIŞ HER ŞEYDE TEK BİR İMZA VAR !

GELENEKSEL TÜRK SANATLARI ZANAATKARI
ECE AYÇA KEMALOĞLU



Yürek Ebrusu
30x50 cm-2020

Ece Hanım, öncelikle okurlarımıza kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

1991, Ankara doğumluyum. Sanat eğitimi yolculuğum lise üçüncü sınıfta başladı. O yıllarda sanata olan merakım hat safhada idi, ailem ise; 'önce bir mesleğin olsun bunları sonra da yaparsın' diyordu ama sonrasında öğretmenlerimin yönlendirmesi ile merakım, mesleğim oldu. Gazi Üniversitesi'nde resim-iş öğretmenliğinde okudum. Birçok sergi, yarışma, proje, çalışmaya katılma şansı buldum. Lisans eğitimi ardından beş sene özel



Cınar Yaprığı Üzeri Akrilik Boya
15x20 cm-2020

okular da görev yaptım ve aynı zamanda Yüksek Lisans eğitimimi tamamladım. Okul hayatının yanı sıra Geleneksel Türk Sanatlarımızdan Ebru ve Tezhip eğitimleri aldım. Şimdi ise geleneksel Türk sanatlarımızın kurucu isimlerini inceleyerek onların izinde çalışmalarına katılıyorum. Sanatımıza birçok katkısı bulunmuş, Hazerfen Necmettin Okyay ve Mustafa Düzgünman ekolünden, Sadrettin Özçimi hoca önderliğinde Nuran Öner hoca'dan ebru dersleri almaktayım.



Kağıt Üzeri Akrilik Boya
25x35 cm-2020

Sizce, ressam ile resim öğretmenliğine farklı şekilde mi bakılması gerekiyor?

İkisi de aynı yolun farklı ifade biçimleri aslında. Her ikisinde de amaç sanatı icra edebilmek. Ressam kendini sanatına adanıyor, resim öğretmeni ise sanat ile insanlara dokunmayı ve sanatçı yetiştirmeyi amaçlar. İkisinin de nihai sonucu elbette insandır, fakat gidilen yoldaki adımlar farklıdır. Bu noktada öğretmene de iki görev düşmektedir. Kendini hem resim alanında hem de eğitimi alanında geliştirmelidir.

Çocuklara sanatı sevdirebilmek adına ne gibi çalışmalar yapıyorsunuz?

Öncelikle çocukları çok iyi tanımanız ve yaş gruplarına göre tahlil etmemiz gerekiyor. Her yaş grubunun getirdiği el-göz koordinasyonu ve hayal dünyası farklı. Bunları dikkate alarak hazırlanan etkinlik fikirleri çocukları harekete geçiriyor. Böylece sanat ile sabrı, mutluluğu ve başarıyı da deneyimlemiş oluyorlar. Bu noktada özgünlüğün çok önemli olduğunu söyleyebiliriz. Çocuklar özgün olduğunda zaten kendileri gibi yegâne olan işlerini de seviyorlar.

Sanatın iyileştirici bir yanı olduğunu düşünüyor musunuz?

İbn-i Sinâ, Râzi, Farabi gibi Türk bilginlerimiz sanatın insan ruhu üzerindeki olumlu etkisinden faydalanarak tedaviler uygulamışlardır. Kendi geçmişimizden yola çıkarsak, sanatın iyileştirici bir yönü olduğunu doğrulayabilir ve gelişimine katkıda bulunmak için çalışmalar yapabiliriz. Sanatı, insanın kendini tanıma yolculuğunun bir vasıtası olarak düşündüğümde “kendini tanıyan Rabbini bilir” Sözü anımsıyorum. Kişiler yaşadığı duygu ve düşünceleri fark ettiğinde yani nefisini tanıdığı anda; tüm sebep ve sonuçları ile yaratanını ve yarattıklarını tanımasına vesile olduğunu gözlemliyorum.

Ece Hanım, son olarak Kepenk Dergisi okuyucularımıza neler söylemek istersiniz?

Etrafımıza dikkatlice baktığımızda yaratılmış her şeyde tek bir imza olduğunu fark ediyoruz. Sanatı da, bu imzayı görebilmemize vesile olan bir bakış açısı olarak düşünürsek, hangi gözle baktığımız değil de neyi gördüğümüz daha anlamlı oluyor. Okurlarımıza da naçizane önerim; saygı, sevgi, hoşgörü, sabır ve nefis terbiyesini tecrübe edinebileceğimiz bu deneyimden faydalanmalı ve gelecek nesillerin de faydalanmasına vesile olmalarıdır.



Sümbül Ebrusu
30x50 cm-2020

AHİLER FİLMİ GALASINA VEFA DAMGASINI VURDU



Projemiz tamamlanan sanal derslerin ardından, yüz yüze eğitim gerektiren derslerimiz ile devam etti. 3 Haziranda stüdyoda gerçekleştirdiğimiz dersimizde İdris Şahin bey; kamera ve lensler, kamera ve aparatlarının kullanımı, dijital sinemada son gelişmeler konularında ekipmanları göstererek dersini verdi. 4 Haziranda aynı yerde Veysel Kılıç bey; yeşil perde nasıl kullanılır, yeşil perde ve efekt kullanımı, animasyonda temel kavramlar, anime programları ve CGI tekniği konularında eğitimlerini verdi. Son dersimiz olarak daha önce sanal derste teknik kısımları anlatılan drone eğitimimiz verildi. Drone dersimizi İsmail Şahin bey ile kiralanan aracımızla Mamak Gökçeyurt köyü civarında yaptık. Katılımcı herkesin drone kullanma imkânı oldu.

Ahiler Vefayı Kuşanmak kısa filmimizin çekimlerini tamamladık. 28 Haziranda Altından Altıncöy içinde gerçekleştirilen filmimiz 10 dakika civarı süren kurmaca türünde bir kısa film oldu. Eski dönemin anlatıldığından kostümler ve dekordan ziyade çevrede vatandaşların bulunması, uçak geçmesi gibi şeyler yönetmenimizi uğraştırdı. Atölye eğitmenlerimizden oyuncu, yapımcı, yönetmen Sezai Yeşilyurt beyin yönettiği filmimizde, usta tiyatro oyuncularının yanı sıra ESDER yönetim kurulu üyelerimiz, esnafımız ve proje katılımcılarımızda rol ve görev aldılar.

Film Ahi babanın camide duasının ardından Yiğitbaşının yanına gelip o günkü yapılacak işleri arz etmesi ile başlıyor. Ahi baba ve heyet ilk olarak yaşlılıktan gözlerini zor görmeye başlamış terzi esnafı zi-



yaret edilip, kendisi şimdiki tabirle emekli ediliyor. Ardından dükkânı yanan bir ahi yolda ahi baba ile karşılaşılıyor ve yiğitbaşı durumu izah edip, yangında ihmal ve kasit olmadığını incelendiği bilgisini veriyor. Ahi baba heyete de danışıp onayları ile tekâvüt sandığından ahi kardeşlerinin dükkânının zararının giderilmesini söylüyor. Ardından o günün son işi olan, bir demirci kalfasının ustalık şeddini kuşatıyor. Bu işin ardından yolda bir müşterinin hatalı malı ile şikâyete gelişi, Ahi şeyhi ile hayatın ürünü incelemesi ve sonrasında hatalı ürün yapan esnafa gidilip gereken cezaların verilmesi sonucu bu işin duyurulması maksatlı pabucunun dama atılması ile filmimiz sona eriyor.

Filmde Ahiliğin temel ilkelerinin bir özeti izleyiciye sunuluyor. Dernek olarak yönetim kurulumuzdaki esnaflarımız ile yıllardır oynadığımız 'Şed Kuşatma' tiyatro oyunumuz sayesinde bir deneyim edinmiştik. Sezai bey ile yakın zamanda bu tiyatro oyunumuzu bir çok defa okullarda, toplantılarda, fuarlarda sergilemiştik. Edindiğimiz deneyim ve bilgi birikimi ile Ahilik değerlerimizi yaşatma ve iletme yolunda çalışmalarımız devam edecek.



I Veysel Kılıç'ın animasyon dersi



I İdris Şahin'in kamera ve donanımları dersi dersi



I İsmail Şahin'in drone dersi

ESDER'DEN BİR BELGESEL FİLM DAHA

USTAM

SPORDA, SANATTA, AHLAKTA



Kısa filmimizin çekimleri tamamlandı, Eylül ayında 2. Toplantımızı gerçekleştireceğiz

Aktif Yaşlılık Hareketi projemiz devam ediyor. Projemizde Türkiye genelinden gelen 12 gencimiz ile 1. Toplantımızı yapmıştık. Yine proje kapsamında Yaşlı esnafımız ile gençlerimizi bir araya getirmek amacıyla kısa film çekimimizi tamamladık. Ustam isimli belgesel kısa filmimizin çekimlerini Ankara'da gerçekleştirdik. Yapımını Şubat Yapım sahibi, oyuncu, yapımcı, yönetmen Sezai Yeşilyurt üstlendi. Filmde bir ustanın çirağını yetiştirmesi konu edildi. Esder yönetim kurulu üyemiz, genel başkan yardımcımız Mustafa Başpehlivan bey başroldeydi. Mustafa bey Orion tanıtım firmasıyla yıllardır reklam, tabela, araç giydirme, branda gibi tanıtım işleri yapıyor. Filmde Mustafa beyin eski çirağının izine giderken yerine bulduğu akrabası Muzaffer Kurt'u yetiştirme hikâyesi anlatılıyor. Toplam 7 dakika civarındaki filmde Mustafa beyin Muzaffer'i işe alması ile başlayan eğitim ve çalışma süreci konu alınıyor. Muzaffer'in öncelikle işi

öğrenmesi sonrasında çıraklık eğitim merkezinde okurken fark derslerini verip lise mezunu olması, ardından yine yarım kalan spor kariyerine yeniden başlaması ve başarılı kazanması konusunda ustası Mustafa beyin ve Antrenörü Mustafa Yılmaz beyin çabalarından bahsediliyor. Kendisi de eski güreşçi olan Mustafa ustanın sigaraya başlaması yüzünden (şimdi içmiyor) spor hayatının sona ermesi, bu nedenle çirağına sigarayı içirtmemesi hatta bu konudaki sert tutumunu görüyoruz. Yine Mustafa ustanın iş yerinde küfür ve kaba davranışları yasaklayarak Ahilik değerlerimizi yaşatmaya çalışmasına şahit oluyoruz. Mustafa usta iri cüssesine rağmen her zaman güleç yüzüyle dikkat çekiyor. Mustafa ustanın film söylediği gibi her esnaf bir kişiyi meslekte, ahlakta, sporda ve zanaatta yetiştirse ülkemizde birçok iyi insan olur ve bu iyi insanlar yakın tarihimizde gördüğümüz gibi hahinlik etmeden, helal kazancıyla yetinerek hep şikâyet edilen aldatan esnaflardan olmaz ve iyiler, iyilikler çoğalır dersini uygulanmış haliyle seyrediyoruz. Filmimizin galasını projemizin 3. Ve son toplantısının-

da yapacağız. Önümüzdeki Eylül ayının 3 ve 4'ünde 2. Toplantısını gerçekleştirdikten sonra yine bu yıl içinde son toplantımızı yapmayı planlıyoruz. Kapanış ve gala programımızın tarihi belli olduğunda davetiye ve sosyal medya kanallarımızdan duyuru ile tüm halkımızı davet edeceğiz. Gençlik ve Spor Bakanlığının desteği ile gerçekleştiretiğimiz projemizde 65 yaş üstü esnafımız ile gençlerimizi bir araya getirmeye, yaşlıların deneyimini, gençlerin yenilikçi fikirlerini birleştirmeye gayret ediyoruz. Derneğimizin de kökünü oluşturan Ahilik kültürümüzü bu ve diğer projeler vasıtasıyla yaşatmaya, iletmeye devam edeceğiz.



DEMİRCİ MUSTAFA AMCA

ESNAFLIK DENEYİMLERİNİ ANLATTI



Aktif Yaşlılık Hareketi adlı projemizin katılımcılarından Ömer Güncü proje kapsamında 65 yaş üstü esnaflarla röportajlar yaparak onların sorunlarını dinledi, tecrübelerinden faydalandı.

Bizler Ankara Esnaf ve sanatkarlar Derneği'nden geliyoruz. Sizlerle birkaç röportaj yapmak isteriz.

Efendim öncelikle sizleri tanımak isteriz isminiz nedir?

ustafa Demirci.

Nerelisiniz?

Adıyaman Gergerli'yim.

Mustafa Bey ne işle uğraşıyorsunuz?

Demircilik işiyle uğraşıyorum. Dedelerimin dedeleri bu işle uğraşmış ve bende geleneğimizi devam ettirme çabasıyım.



Kaç senedir bu işle uğraşıyorsunuz?

75 yaşındayım ve 65 senedir bu işle uğraşıyorum. Ben on yaşındaydım ve bu işe gönül verdim.

Bu işleri yaparken ne tür zorluklar çekiyorsunuz?

Eskiden birçok zorluk çektik ve şimdi teknoloji gelişti, makineler çıktı ve zorlanma azaldı. Mesela eskiden yani kırk sene önce o malzemenin çeliğini ocaktan yapıyorduk. Kömürden kaynatıyorduk. Şimdi teknoloji geliştiği için pek zorlanmıyoruz.

Peki, Mustafa ustam teknolojinin gelişmesiyle, makinaların çıkmasıyla ne gibi olumsuz durumlar oldu? Bunlardan bahseder misiniz?

Eskiden bir tane yapıyorsan şimdi on tane yapıyorsun ancak teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin bizim işlerimiz hep sabittir. Bu meslek sabittir.

Mustafa Ustam biliyorsunuz ki pandemi araya girdi. Nasıl etkilendiniz pandemiden?

Pandemi araya girdi işimiz biraz bozuldu. Devlet bize de fazla yardım etmedi. İşimizin tam açık olacağı

zamanlar dükkânlarımız kapalıydı. Yaptığımız balta, derhe, yabaları köylüler, çiftçiler gelip alacaktı ancak dükkânlarımız kapalı olduğu için satışlarımız durdu ve bir şey satamadık. İşimiz geriledi ve ekonomik olarak kötü durumlar yaşadık.

Peki dükkânlarınızın kapalı olduğu zamanlarda ne işler yaptınız. Bu kötü durumu nasıl geçirdiniz, nasıl atlattınız?

Bir sigorta bir buçuk milyar. Üç tane çocuk var burda çalışan. Onların ihtiyaçları, yemesi içmesi ve sigortası var. Dükkanın kirası, elektiriği ve suyu var. Bunlar hepsi masraf. Kar çok az.

Devletimizden neler talep ediyorsunuz? Devletimize önerileriniz neler?

Devlet bizi sormuyor. Oy zamanları partiler geliyor ziyaret ediyor halimizi ve sorunlarımızı dinliyor ancak sadece bu oy zamanları geliyorlar başka kimse bizi sormuyor. Bizler dertlerimizi tabi ki de anlatıyoruz ancak bu sadece o anda sınırlı kalıyor ileriki dört senede onları yüzünü dahi göremiyoruz. Bak bu dediklerimi televizyonlara verin tas kayıptır. Ortalık karışık, neyin ne olduğu, kimin ne olduğu ne yaptığı belli değildir, bir şeylerin ters gittiği durumlar vardır. Ne Esnaf ve Sanatkarlar Odası bizi soruyor, ne belediye soruyor ne de diğerleri. Bürokraside problemler var. Yukarıdan emir gelse de bize ulaşmıyor. Bizim de sorunlarımız yukarıya ulaşmıyor. Çarklarda ciddi sıkıntılar var. Pandemi zamanlarında veya diğer zamanlarda devlet eğer hakkımızı veriyorsa da bu elimize ulaşmıyor. Düzen bozuldu. Bu işi düzeltin. Mesela sana dediklerimi bakana da söyledim. Bir ara gelmişlerdir ve gerekenleri aktardım. Eğer o bakan gereğini yapıyorsa da oradaki yetkililer görevini yapmıyor. Bu afetler, hastalıklar, belalar bu yüzden başımıza geliyor.



Bir Yetime de





“SİZ”

Sahip Çıkın



CANSUYU

Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği

    / cansuyuderneği

www.cansuyu.org.tr

444 66 39

Kuveyt Türk Araç Finansmanı ile Hayalinizdeki Araca Ulaşmak Çok Kolay!



*Kuveyt Türk Mobil ve
web sitemizden başvuru*

*Avantajlı
oranlar*

