

İş İlanlarının Müfredata Yansıtılmasına Yönelik Dinamik Bir Model Önerisi

A dynamic model proposal to reflect job advertisements to curriculum

Nermin Çelik¹, Elif Aydın²

¹Bülent Ecevit Üniversitesi, Çaycuma Meslek Yüksekokulu, Zonguldak

²Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Türkçe Eğitimi Anabilim Dalı, Sakarya

Özet

Üniversitelerin eğitim kalitesini sağlayabilmeleri ve sürdürebilmeleri, uygulama sahaları olan sektörlerin beklentilerini karşılayabilmeleri ile mümkündür. Sektörlerin alanla ilgili ihtiyaç ve hedefleri, müfredat planlamaları ve güncellemelerine yansıtıldığı oranda mesleki eğitimin kalitesinden bahsedebiliriz. Öğrencilerin iş hayatına atıldıklarında başarısını arttırmak açısından mesleklerini icra edecekleri alanların beklentilerini belirlemek önemlidir. Bunu tespit edebilmenin bir yolu, iş ilanlarını analiz etmektir. Mesleğin uygulanmasında adaylarda gereksinimi en çok hissedilen nitelik ve özelliklerin belirlenip müfredata yansıtılması eğitime ve sektöre yarar sağlayacaktır. Bu çalışmada, “İş İlanlarına Dayalı Dinamik Müfredat Modeli” geliştirilmiştir. Bu model önerisiyle insan kaynakları yönetimi ön lisans programı mezunlarından sektörün istediği bilgi ve becerileri belirlemek için kariyer.net sitesinde yer alan 2016 yılı Ocak ayında erişilen 80 iş ilanı incelenmiştir. İlanlarda istenilen özellikler tespit edilmiş ve alanın en çok ihtiyaç duyduğu nitelikler sıklık sırasına göre listelenmiştir. Elde edilen bulguların eğitim kurumlarının müfredat güncelleme çalışmalarını yürüten ve insan kaynakları yönetimi alanında araştırma yapan kişilere katkılar sağlaması beklenmektedir.

Anahtar sözcükler: İnsan kaynakları yönetimi, iş ilanları, mesleki eğitim, müfredat.

Yükseköğretim alanı gerek Türkiye’de gerek dünyada teknoloji, ekonomi, iletişim, nüfus ve toplumsal yapıdaki değişimlere paralel olarak önemli ve hızlı bir değişim süreci yaşamaktadır (Erdoğan, 2014). Üniversitelerin başarılı olabilmesi için bu değişimleri yakından izlemesi, kendisini bu yönde geliştirmesi ve iyileştirmesi kaçınılmaz bir gereksinimdir. Bu nedenle üniversiteler gelişmeleri ve yeni yönetim

Abstract

Providing and maintaining the education quality of university is possible if they can meet the expectations of the industry which is their application areas. We can talk about the quality of vocational training if the sectors’ needs and objectives are reflected in curriculum planning and updates. To determine the expectation of the areas where they will practice their profession is important for increasing the success of students when they start their careers. One way to determine this is to analyze the job advertisements. Determining the most sensible quality and property requirements for the candidates for the practice of the profession and reflecting them in the curriculum will provide benefit for training and industry. In this study, “Dynamic Curriculum Model based on Jobs Advertisement” has been developed. Eighty job advertisements accessed in January 2016 on kariyer.net were analyzed to determine knowledge and skills that required by sector for graduated students from human resources management associate degree program by this model. Desired characteristics were identified in job advertisements and the qualifications that the field needs most were listed according to the order of frequency. It is expected that the findings will contribute to the people who perform the studies of updating the curriculum of educational institutions and investigate the field of human resources management.

Keywords: Curriculum, human resource management, job advertisements, professional.

anlayışlarını yakından takip etmeli (Günay, 2012), akademik müfredat yoluyla istihdam edilebilirlik boyutunu eğitim süreçlerine entegre etmeli (Parvu, Ipate ve Mitran, 2014), mesleki yeterlilikler çerçevesinde sürekli bir öğrenme ve kendini yenileme faaliyeti içinde olmalıdır (YOİKK, 2010). Dinamik bir çevrede faaliyet gösteren üniversiteler eğitim ve araştırma faaliyetlerini gerçekleştirmenin yanı sıra öğrencilerin, hükümetin

İletişim / Correspondence:

Yrd. Doç. Dr. Nermin Çelik
Bülent Ecevit Üniversitesi,
Çaycuma Meslek Yüksekokulu,
Çaycuma, Zonguldak
e-posta: ncelik@beun.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi 2016;6(1):1-7. © 2016 Deomed

Geliş tarihi / Received: Şubat / February 15, 2016; Kabul tarihi / Accepted: Nisan / April 12, 2016
Bu çevrimiçi makalenin atf künyesi / Please cite this online article as: Çelik, N., Aydın, E. (2016). İş ilanlarının müfredata yansıtılmasına yönelik dinamik bir model önerisi. *Yükseköğretim Dergisi*, 6(1), 1-7. doi:10.2399/yod.16.001

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekogretim.org • doi:10.2399/yod.16.001 • Karekod / QR code:



ve iş dünyasının beklentilerine yanıt vermekle de sorumludur (Tamtekin Aydın, 2014).

Son yıllarda kamuoyunda mesleki eğitimin önemiyle ilgili farkındalığın artmasıyla birlikte meslek yüksekokullarındaki öğrenci sayıları da artmıştır (YOİKK, 2010). Mesleki eğitim kurumlarının iş hayatının becerili ve teknik işgücü ihtiyacını nitelik ve nicelik yönünden karşılayacak şekilde geliştirilmesi, ülkemiz kalkınma hedeflerinin gerçekleşmesi ve istihdamın artırılması ile yakından ilişkilidir. Mesleki eğitim kurumlarının geliştirilmesinde iş hayatının işgücü ihtiyaçlarının analiz edilmesi ve bireylere işin gerektirdiği yeterlikleri geliştirecek eğitim tecrübeleri kazanmalarına imkân verilmesi gerekir. Eğitim programlarının iş analizlerine dayalı olarak geliştirilmesi, eğitim sürecinde bireye kazandırılacak yeterliliklerin gerçek ihtiyaçlara uygunluğu yönünden gereklidir (Sezgin, 1987). Ayrıca, değişim süreklilik gösterdiğinden eğitim ihtiyacı ve dolayısıyla mesleki eğitim programları dinamik bir özellik göstermelidir. Gelişmeler doğrultusunda iş analizleri yeniden yapılmalı, işlerin gerektirdiği nitelikler yeniden ortaya konulmalı (Budak, 2009) ve bu nitelikler müfredatlara yansıtılmalıdır. Ancak, okullarda müfredat yetersizliği ve sektörün beklentilerini karşılayamama sorunları mevcuttur. Bu nedenle, meslek yüksekokullarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak yapılandırılması ve kalitesinin iyileştirilmesi gündemde olup, öncelikli olarak ele alınması gereken konular arasında yer almaktadır (YOİKK, 2010).

Bu çalışmada müfredat güncelleme çalışmalarına destek sağlamak için “İş İlanlarına Dayalı Dinamik Müfredat Modeli” adlı bir model önerisi geliştirilmiştir. Geliştirilen model önerisi ile iş ilanlarını mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriler yönünden değerlendirmek ve her bir bilgi ve beceri için dersler belirlemek amaçlanmıştır. Geliştirilen model, insan kaynakları alanına uygulanmış ve insan kaynakları yönetimi ön lisans müfredatının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillenmesi için tavsiyelerde bulunulmuştur. Bu çalışmanın mesleki eğitim kurumlarındaki insan kaynakları yönetimi ön lisans programlarının niteliğinin iyileştirilmesine, eğitim kalitesinin artırılmasına ve sektörün beklentilerinin karşılanmasına fayda sağlayacağı umulmaktadır.

Literatür Taraması

Literatürde müfredat güncelleme ve iş ilanlarının müfredata yansıtılması ile ilgili yapılan araştırmalardan bazıları aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Boobekova (2001) Türkiye ve Kırgızistan eğitim sistemini yatay ve dikey yönden yasaları, amaçları, ilkeleri, benzerlikler ve farklılıkları, dersler açısından karşılaştırma yöntemi incelenmiş ve öneriler geliştirmiştir. Doküman analizi yöntemiyle Japonya ve İngiltere’nin orta öğretim tarih dersi müfredat-

larını, her iki ülkedeki tarih öğretmenleri ve öğrencilerle görüşmeler yaparak karşılaştırmalı olarak inceleyen Cave (2002), müfredata dair öneriler getirmiştir. Machanick (2003) bilgisayar dersiyle ilgili mevcut müfredatları inceleyerek, yeni bir müfredat tasarısı sunmuştur. Demirci (2004) gözlem, mülakat ve istatistiksel analiz gibi çeşitli araştırma metodları kullanılarak Türkiye ve Amerika’daki coğrafya eğitim sistemini karşılaştırdığı araştırmasında, Türkiye’deki coğrafya öğretiminin geliştirilmesi konusunda önerilerde bulunmuştur. Berdi Gökhan ve Atasoy (2005), iç mimarlık için öğrenciler, öğretim elemanları, çalışanlar, akademik çalışmalar, dersler, bina, finans ve teknik donanım alt sistemlerini içeren sürdürülebilir bir eğitim modeli önerisi geliştirmişlerdir. Türkiye’de uygulanan orta öğretim kimya müfredatının eksiklik ve aksaklıklarını belirlemeyi, çeşitli ülkelerin müfredatlarıyla ülkemizin müfredatını karşılaştırarak ortaöğretim ve lise kimya müfredatının temellerini ortaya koymayı amaçlayan Aydın (2006), çalışmada sonuçlara odaklanan kimya müfredatının yerine alternatif bir kimya müfredatı çatası önermiştir. Evers ve Wolstenholme (2007) Kanada’da bir üniversitenin mezun öğrencilerinin görüşlerini anket yöntemiyle toplayarak, bilgi, beceri ve değer kavramları çerçevesinde müfredat güncelleme önerisi geliştirmiştir. Çelik ve Murat (2010) bilişsel haritalama yöntemiyle sektörden alınan geribildirimlerle geliştirdikleri müfredat güncelleme çalışmalarını destekleyen sayısal arayüzü, insan kaynakları yönetimi lisans dersi örneği ile uygulamışlardır. Desha ve Hargroves (2010) Avustralya’daki mühendislik müfredatlarını öğretmenler ve öğrencilerden anket yöntemiyle topladıkları veriler üzerinden değerlendirmiş ve müfredatlara öneriler sunmuşlardır. Harmandar (2010) Belçika ile Türkiye’deki beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştirme programlarını karşılaştırmalı olarak inceleyerek, programlardaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koymuş; alandaki eksiklik ve yeterlilikleri belirlemiştir. Görüşme, gözlem ve doküman analizi yoluyla yapılan bu çalışmada, verilerin analizi için kısmen sayısal işlemlere de başvurulmuştur.

Ünal ve Herhel (2010) anket yöntemi kullanarak muhasebe meslek mensuplarının, meslek yüksekokulu muhasebe programı mezunlarında ne tür nitelikler aradığı, müfredat programında hangi değişikliklerin yapılması gerektiği ve yüksekokul-ış piyasası arasında ilişkinin nasıl kurulabileceği sorularına cevap aramışlardır. Birgül, Yılmaz, Saygılı, Zeybek, Kahyaoglu ve Aktan (2011) inşaat mühendisliği bölümünün müfredatını güncelleme çalışmaları kapsamında taslak bir program oluşturmuş ve bu programın nasıl uygulanacağını göstermişlerdir. Programın hazırlanmasında Dünya’da ve Türkiye’de mühendislik eğitimi üzerine yürütülmekte olan çalışmalar, tartışılan görüşler göz önüne alınmıştır. Şahin (2011) İngiltere’deki üniversitelerin coğrafya müfredatlarını incelemiştir. Doğal gözlem, mülakat ve röportajlarla coğrafya eğitim sistemini araştırılarak öne-



rilere yer vermiştir. Greene, Stockstill, Rinchuse ve Kandasamy (2012) Amerika’da ortodontistlere yapılan anket sonuçlarından hareketle, ortodonti lisansüstü programlarında çene eklemi hastalıklarına da yer verilmesini önermişlerdir. Aslan ve Yavuzer Aslan (2013) bilgisayar programcılığı ders planına dâhil edilebilecek mobil programlama dersi için bir müfredat oluşturmuştur. Foresman, Schade, Georgiadou ve Strobl (2014) dijital dünya kavramının önemine vurgu yaparak, bu konunun mevcut müfredatlara bir ders olarak eklenmesini ya da gelişen yeni bir alan olarak ele alınmasını önermişlerdir. Parvu ve ark. (2014) mevcut çalışmalardan hareketle ekonomi lisans mezunlarından istenen istihdam becerilerini belirleyerek, bu niteliklerin önem derecesi ve ekonomi mezunlarında görülme sıklığı hakkında işverenlerin görüşlerini almışlar, Romanya ekonomi fakülteleri müfredatlarına yansıtılmasını önermişlerdir. Bucur ve Popa (2015) Romanya’da 1990 yılından günümüze kadar ilk ve orta dereceli okullarda, zorunlu yabancı dil dersi olarak okutulan İngilizce müfredatını, İngilizce öğretmenlerinin görüşlerini alarak değerlendirmişlerdir. Çelik ve Aydın (2015) insan kaynakları yönetimi ön lisans programı öğrencilerinin mesleğe yönelik görüşlerini odak grup görüşmesi yöntemiyle elde ettikleri çalışmalarında öğrencilerin müfredata dair görüşlerine yer vererek, müfredat güncellemesi ve öğretim metodları konularında öneriler sunmuşlardır. Tsutsumi (2015) Japonya’da tıp eğitiminde davranış bilimleri/davranışsal tıp dersi için müfredat önerisi geliştirmiştir. Bu öneri dâhilinde Delphi tekniğiyle ve çalışma gruplarıyla uzman görüşleri alınmış, ders içeriği ve öğrenim çıktıları belirlenmiştir. Malkki ve Paatero (2015) Finlandiya enerji mühendisliği programlarında öğrencilerle anket, öğretmenlerle mülakat yaparak toplanan verileri içerik analizi ile incelemişler, her seviyede müfredat planlama ve uygulama çalışmalarının nasıl yapılacağını açıklamışlardır. Deng (2016), Çin’deki hemşirelik eğitimini Amerika ve Avustralya müfredatlarıyla karşılaştırılmalı olarak değerlendirdiği çalışmada, başarılı uygulamaları Çin’e uyarlamıştır.

Şaşım, Yüzükırmızı, Ersöz, Türker, Birgören ve Toklu (2006) kalite fonksiyon geçeri yöntemiyle iş ilanlarını inceleyerek endüstri mühendislerinden istenen niteliklerin, bölümünde okutulan derslerle ilişkisini ve ders kredilerinin eşdeğer üniversitelere göre durumunu incelemişlerdir. Wise, Henninger ve Kennan (2011) Avustralya’da kütüphanecilik ve bilgi bilimleri müfredatının gözden geçirilmesi ve yenilenmesine katkı sağlamak için, 2004 ve 2011 yıllarına ait iş ilanlarını bilgi, beceri ve yetenek kavramlarına göre gruplandırarak içerik analizi yöntemiyle karşılaştırmalı olarak incelemiş ve aranan niteliklerin bazılarında artış ve azalmalar görüldüğünden değişikliklerin müfredatlara yansıtılması gerektiğini belirtmişlerdir. Erkarlan, Kaya ve Dilek (2013) betimsel araştırma yöntemiyle Türkiye’deki endüstriyel tasarım lisans programlarında uygulanan müfredatlar ile sektörün talepleri-

ni karşılaştırmak amacıyla iş ilanlarını incelemişlerdir. Gold ve Grotti (2013) güncel iş ilanlarındaki beceri ve yeterlilikleri içerik analizi yöntemiyle inceleyerek, kütüphaneci ve koordinatörlerin yetkinlik standartlarına yansıtmayı amaçlamışlardır. Elde edilen sonuçlara göre yönetsel beceriler, uzmanlık bilgisi ve liderlik aranan en temel özellikler olurken, müfredat bilgisi de aranan özellikler arasında yer almıştır.

Müfredat ile ilgili literatür sonuçları değerlendirildiğinde yapılan çalışmalarda ülkelerarası karşılaştırmalı eğitim çalışmalarının yoğunlukta olduğu, anket, doküman analizi, Delphi tekniği, görüşme, gözlem, bilişsel haritalama gibi yöntemlerin kullanıldığı, çeşitli ders ve programlar üzerinde uygulamalar yapıldığı ve çalışmaların genelinde mevcut müfredatlara dair öneriler getirildiği görülmektedir. İş ilanlarının müfredata yansıtılmasına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde ise mühendislik, kütüphanecilik, endüstriyel tasarım alanlarında sektörün istediği nitelikler tespit edilerek eğitim programlarının güncellenmesi önerilmiştir. Ayrıca, yapılan çalışmaların genellikle öneriler getirme boyutunda olduğu tespit edilirken, iş ilanlarına dayalı müfredat geliştirme modeline ve insan kaynakları yönetimi ön lisans programı alanında iş ilanlarına dayalı bir müfredat çalışmasına rastlanmadığı görülmüştür. Bu araştırma, iş ilanlarının incelenmesiyle geliştirilen bir model sunması ve insan kaynakları ön lisans mezunlarına yönelik iş ilanları üzerinden yeni ders önerileri getirmesi bakımından orijinallik taşımaktadır.

Araştırmanın Amacı

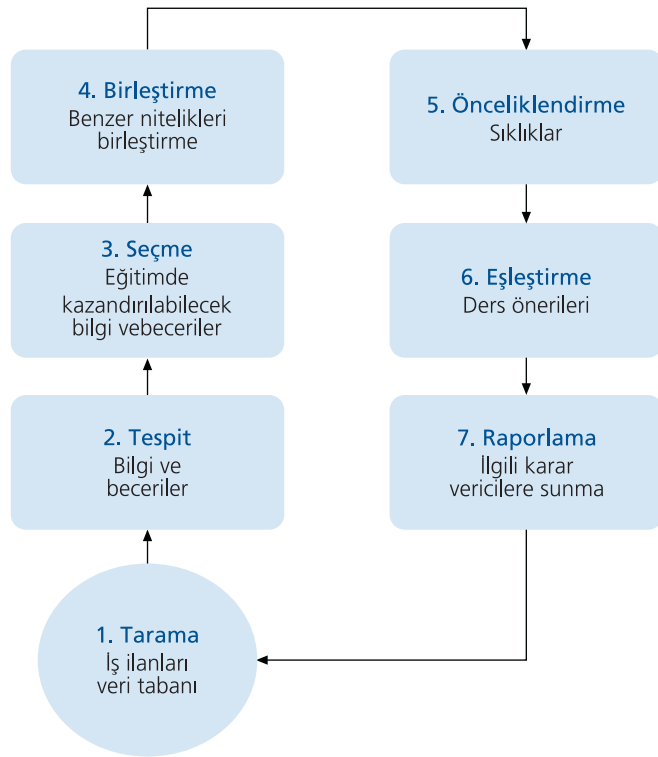
Bu çalışmada iş ilanlarının müfredata yansıtılmasına yönelik dinamik bir model önerisi geliştirilerek, bu model insan kaynakları alanına uygulanmış ve insan kaynakları alanındaki iş ilanlarını incelemek yoluyla insan kaynakları yönetimi ön lisans müfredatının güncellenmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır.

İş İlanlarına Dayalı Dinamik Müfredat Modeli Önerisi

Müfredat geliştirme ve güncellemede öğrenci-öğretmen görüşmeleri, anket, uzman görüşleri, gözlem ve müfredat karşılaştırmaları gibi faydalanılacak birçok yol vardır. Müfredat güncellemede iş ilanlarını inceleme, müfredata ders önerileri getirmenin pratik yollarından biridir. Bu çalışmada iş ilanlarını müfredat güncellemeye destek sağlama açısından incelemenin nasıl yapılacağını gösteren “İş İlanlarına Dayalı Dinamik Müfredat Modeli” adlı yeni bir model önerisi geliştirilmiştir. Bu model geliştirilirken öncelikle alana ait iş ilanları tespit edilmiş, iş ilanlarında istenen bilgi ve beceriler doküman analizi yöntemiyle belirlenmiş, bu niteliklerin her biri için ders önerileri getirilmiştir. İş ilanlarını inceleme ve niteliklere uygun dersler belirlemeye dayanılarak yapılan bu çalışmada gerçekleştirilen her bir adım modelin aşamalarını oluşturmuştur. Buna göre model; “Tarama,

tespit, seçme, birleştirme, önceliklendirme, eşleştirme ve raporlama” olmak üzere yedi aşamada ortaya çıkmıştır (■ Şekil 1). Modelin aşamaları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- **Aşama 1. Tarama:** Modelin ilk aşamasında müfredat güncellemeye katkıda bulunulmak istenen alana ait güncel iş ilanları taranır.
- **Aşama 2. Tespit:** İş ilanlarının toplandığı tarama aşamasının ardından ilanlarda belirtilen sektörün ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriler tespit edilir.
- **Aşama 3. Seçme:** Tespitte elde edilen bilgi ve beceriler eğitim aşamasında kazandırılacak bilgi ve becerilere indirgenir.
- **Aşama 4. Birleştirme:** İlanlarda farklı cümlelerle ifade edilen benzer bilgi ve beceriler tek bir cümlede toplanır.
- **Aşama 5. Önceliklendirme:** Bilgi ve beceriler ilanda geçme sıklığına göre sıralanır. Bu aşamadaki amaç, bilgi ve becerilerin dağılımlarına göre müfredata yansıtılma önceliklerini belirlemektir.
- **Aşama 6. Eşleştirme:** Bu aşamada önceliklendirilen bilgi ve becerileri karşılayabilecek ders önerileri sunulur.
- **Aşama 7. Raporlama:** Modelin yapısı ve işleyişi hakkında, ilgili karar vericilere rapor sunulur.



■ Şekil 1. “İş İlanlarına Dayalı Dinamik Müfredat Modeli”.

Bu araştırmada geliştirilen ve uygulanan modelin, değişen ve gelişen ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, periyodik aralıklarla (5–7 yıl) iş ilanları veri tabanlarına ulaşılarak güncellenmesi sağlanmalıdır. Bu, modelin dinamik yapısının getirdiği bir gerekliliktir.

Yöntem

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemiyle veriler toplanmış ve betimsel analiz tekniğiyle analiz edilmiştir. Doküman analizi, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin incelenmesidir. Betimsel analiz, elde edilen bulguların düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Modelin Uygulanması

Bu araştırmada geliştirilen “İş İlanlarına Dayalı Dinamik Müfredat Modeli”, insan kaynakları alanına uygulanmıştır. Veriler, veri toplama yöntemlerinden biri olan doküman analizi kullanılarak, Kariyer.net (2016) sitesinde yer alan, insan kaynakları yönetimi ön lisans mezunlarının başvurabileceği 2016 yılı Ocak ayında erişilen 80 iş ilanından elde edilmiştir. İnsan kaynakları alanındaki 1300 iş ilanı detaylı aramada pozisyon kısmına “İnsan kaynakları”, eğitim kısmına “Meslek yüksekokulu mezunu” anahtar kelimeleri girilerek toplam 80’e indirgenmiştir. Ayrıca, aday kriterlerinde meslek yüksekokulu mezunu yer alan, genel niteliklerde üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun ifadesine yer veren ilanlar da çalışma kapsamına alınmıştır (Tarama). İş ilanları incelendiğinde sektörün ve şirketin ihtiyacına göre adaylardan birçok özelliğin istendiği görülmektedir. İstenen bilgi ve becerilerin tümü ayırım yapılmaksızın Excel tablosuna işlenmiştir (Tespit). Bu bilgi ve becerilerden, üniversite eğitiminde kazandırılması mümkün olanlar ayrıştırılmıştır. Araştırmada ders önerileri ve revizyonu yoluyla müfredatın güncellenmesine katkı sağlanmak istendiğinden araştırma, insan kaynakları yönetimi ön lisans programı eğitim aşamasında öğrencilere kazandırılacak ve müfredata yansıtılacak özellikteki beceriler betimsel analiz tekniğiyle çözümlenerek seçilmiştir (Seçme). Elde edilen bilgi ve becerilerden benzer özellik gösterenler, tek bir ifade altında toplanmıştır (Birleştirme). Her bir özellik ilanlarda geçme sıklığına göre düzenlenmiştir. Böylece, bilgi ya da becerilerin ilanlardaki sayıları belirlenerek en çoktan en aza olacak şekilde frekans ve oran analizleri yapılmıştır (Önceliklendirme). Betimsel analiz yönteminin bir gereği olarak belirlenen verilerin bir temaya göre düzenlenmesi gerçeğinden hareketle, araştırmada bilgi ve beceriler “ders” teması çerçevesinde düzenlenmiştir. Buna göre, sırasıyla bütün bilgi ve becerilere karşılık önerilen dersler bilgi ve becerilerle eşleştirilmiştir (Eşleştirme). Elde edilen bulgular ilgili karar vericilere sunulmak için hazır hale getirilmiştir (Raporlama).



Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada müfredat güncelleme çalışmalarında başvurulabilecek bir kaynak olan iş ilanlarının müfredata yansıtılma durumunu belirlemek amacıyla yeni bir model önerisi geliştirilmiştir. Tarama, tespit, seçme, birleştirme, önceliklendirme, eşleştirme ve raporlama olmak üzere yedi aşamadan oluşan “İş İlanlarına Dayalı Dinamik Müfredat Modeli” insan kaynakları alanına uygulanmıştır. Bu modelin uygulanması sonucunda İnsan Kaynakları alanındaki 80 iş ilanından müfredata yansıtılabilir özellikte 25 nitelik belirlenmiş, bu niteliklerin ilanlarda geçme sıklıkları ve yüzdeleri hesaplanarak hangi derslerle öğrencilere kazandırılacağı Tablo 1’de gösterilmiştir.

İlanlardaki nitelikler incelendiğinde öncelikli olarak “İletişimi iyi, MS Office programlarını kullanabilen, İş Kanunu ve SGK mevzuatını bilen, planlama, organizasyon ve karar verme kabiliyeti gelişmiş, insan kaynakları yazılım programlarını kullanabilen, bordrolama ve personel özlük işlerini bilen, puantaj oluşturma ve ücret yönetimine hâkim, takım çalışmasına yatkın, analitik düşünen” elemanlar arandığı görülmektedir. Bu niteliklerden hareketle müfredatta sırasıyla İletişim, Bilgisayar Büro Programları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yönetim ve Organizasyon, İnsan Kaynaklarında Bilgisayar Kullanımı, Bordrola-

ma, Personel Özlük İşleri, Performans ve Ücret Yönetimi, Takım Çalışması ve Analitik Düşünme derslerinin insan kaynakları yönetimi ön lisans müfredatında zorunlu olması önerilebilir. %11.82 oranla İletişim dersi en önemli ders olarak belirlenmiştir. Bordrolama ve Personel Özlük İşleri derslerinin sıklıkları 32 olup bu derslerin ayrı verilmesi veya mevcut dersin kredisinin artırılması yönünde çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, farklı sıklıklara sahip olan yazılım programları (Logo [11], Netsis [5], PDKS [5], Luca [3], Micro Bordro [2], Zirve [2], Sap [1], Oracle [1], Datasist [1], Eta [1] ve Akson [1]) Tablo 1’de İnsan Kaynaklarında Bilgisayar Kullanımı dersi altında gösterilmiştir. Ders içeriklerinin düzenlenmesinde bu sıklıkların dikkate alınması gerekmektedir.

Bahsi geçen 10 ders için sıklık durumuna bakılarak kredi arttırımı ve içerik zenginleştirme gibi güncellemeler yapılması önem arz etmektedir. Tablo 1’de sıklığı az olan dersler müfredatta seçmeli dersler kapsamına alınabilir. Bunlar; Araştırma Yöntemleri (2), Zaman Yönetimi (2), Psikoloji (2), Sunu Teknikleri (1) ve Girişimcilik (1) dersleridir. Yine tabloya bakıldığında sektörün gereksinimlerine paralel olarak yeni derslerin de müfredata eklenebileceği görülmektedir. Analitik Düşünme ve İnsan Kaynaklarında Problem Çözme dersleri alana yönelik ye-

■ **Tablo 1.** İlanlardaki niteliklerin müfredata yansıtılması.

Sıra no	İlanlardaki nitelikler	f	%	Ders önerileri
1	Etkili iletişim becerisine sahip	65	11.82	İletişim
2	MS Office programlarını iyi derecede kullanabilen	61	11.09	Bilgisayar Büro Programları
3	İş Kanunu ve SGK mevzuatına hâkim	53	9.64	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
4	Planlama, organizasyon, karar verme kabiliyeti gelişmiş	38	6.91	Yönetim ve Organizasyon
5	Yazılım programlarını kullanabilen	33	6.00	İnsan Kaynaklarında Bilgisayar Kullanımı
6	Bordrolama işlemlerine hâkim	32	5.82	Bordrolama
7	Personel özlük işlerine hâkim	32	5.82	Personel Özlük İşleri
8	Puantaj oluşturma ve ücret yönetimine hâkim	27	4.91	Performans ve Ücret Yönetimi
9	Takım çalışmasına yatkın	27	4.91	Takım Çalışması
10	Analitik düşünce yapısına sahip	25	4.55	Analitik Düşünme
11	İşe alım konusunda bilgi sahibi	25	4.55	Seçme ve Yerleştirme
12	Raporlama, dosyalama, yazışma becerisine sahip	22	4.00	Dosyalama ve Arşivleme
13	İnsan kaynakları fonksiyonlarına hâkim	19	3.45	İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş
14	Yenilikçi	16	2.91	Inovasyon Yönetimi
15	İyi derecede İngilizce bilen	14	2.55	Yabancı Dil
16	Problem çözme becerisine sahip	14	2.55	İnsan Kaynaklarında Problem Çözme
17	İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatlarına hâkim	13	2.36	İş Sağlığı ve Güvenliği
18	Eğitim geliştirme konusunda bilgi sahibi	10	1.82	Eğitim Geliştirme
19	Diksiyonu düzgün, İkna gücü yüksek	10	1.82	İkna ve Konuşma
20	Kariyer planlama konusunda bilgi sahibi	6	1.09	Kariyer Planlama
21	Araştırmayı seven	2	0.36	Araştırma Yöntemleri
22	Zaman yönetimi becerisine sahip	2	0.36	Zaman Yönetimi
23	İnsan psikolojisinden anlayan	2	0.36	Psikoloji
24	Etkili sunum yapabilme becerisine sahip	1	0.18	Sunu Teknikleri
25	Girişken	1	0.18	Girişimcilik

ni ders önerileri olarak gösterilebilir. Çağın, toplumun ve teknolojinin değişen yapısına paralel olarak sektörlerin de beklenti ve hedeflerinin değişebilirliği göz önüne alınarak, bu çalışmaların periyodik olarak tekrarlanması mesleki eğitim kalitesi açısından önemlidir.

Sonuç

Adayın mesleğinde başarılı olabilmesi için, mesleğin gerektirdiği niteliklerin farkına vararak bu nitelikler doğrultusunda kendini geliştirmesi oldukça önemlidir. Şirketlerin iş yaşamına dair beklentilerinin adaylar tarafından önceden bilinmesi hem adayların bilinçli bir şekilde mesleğe hazırlık süreçlerini hem de şirketlerin nitelikli eleman bulma ihtiyaçlarını kolaylaştıracaktır. Bu nedenle eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilerek, mesleki eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi ve iş dünyasının taleplerine uygun nitelikte mezun yetiştirilmesi gerekir. Mesleki eğitim programlarının işgücü piyasasının taleplerine göre güncellenmesi konusunda mesleki eğitim kurumlarına destek verilmesi önem arz etmektedir. İş ilanları, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını belirlemede yararlanabilecek etkili kaynaklardan biridir. Ancak bu ilanlardan nasıl ve ne şekilde faydalanılacağı sistematik olarak gösterildiği bir yol haritasına ihtiyaç vardır. Bu araştırmada geliştirilen “İş İlanlarına Dayalı Dinamik Müfredat Modeli” ile müfredatı güncelleme çalışmalarında iş ilanlarından nasıl faydalanılacağı aşamalarıyla birlikte açıklanıp model insan kaynakları alanına uygulanmıştır. İnsan kaynakları alanında işgücü piyasası eleman nitelikleri ihtiyaç analizi yapılmış, bu ihtiyaçların mesleki eğitim programlarına yeni ders önerileri getirilmesi ve mevcut derslerin revize edilmesi yoluyla yansıtılması sağlanmıştır. Buna göre ihtiyaç sıralamasında en üstte yer alan becerileri karşılayan İletişim, Bilgisayar Büro Programları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Yönetim ve Organizasyon, İnsan Kaynaklarında Bilgisayar Kullanımı, Bordrolama, Personel Özlük İşleri, Performans ve Ücret Yönetimi, Takım Çalışması, Analitik Düşünme derslerinin zorunlu ders olarak müfredata yansıtılması gerçeği ortaya çıkmıştır. Müfredat güncelleme çalışmalarının bir gereği olarak yeni derslerin de müfredata eklenebileceği görülmektedir. Analitik Düşünme, İnsan Kaynaklarında Problem Çözme dersleri alana yönelik yeni ders önerileri olarak gösterilebilir.

Bu araştırmada öne sürülen yenilikler, yine bu araştırmada geliştirilen model ile bulunmuştur. Bu araştırmada geliştirilen modelin eğitim öğretimin diğer alanlarında özellikle diğer ön lisans programlarında uygulanabileceği elde edilecek verilerle müfredat planlama çalışmalarına katkı sağlayacağı umulmaktadır. Araştırma sonuçlarının müfredat geliştirme konusunda araştırma ve uygulama yapanlara, insan kaynakları yönetimi ön lisans programında dersleri, kredi ve ders içeriklerini düzenleyen koordinatörlere faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Aslan, B. ve Yavuzer Aslan, F. (2013). Mobil programlamanın önemi ve bir müfredat önerisi. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR)*, 1(2), 81–88.
- Aydın, A. (2006). Çeşitli ülkelerin ortaöğretim kimya derslerinin müfredatlarının karşılaştırılması olarak incelenmesi ve Türkiye için yeni bir kimya müfredat çerçevesi önerisi. *Abi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 199–205.
- Berdi Gökhan, Ç. ve Atasoy, A. (2005). İç mimarlık eğitim programı tasarımı ve geliştirme modeli önerisi. *İTÜ Dergisi/A Mimarlık, Planlama, Tasarım*, 4(2), 25–36.
- Birgül, R., Yılmaz, N., Saygılı, A., Zeybek, Ö., Kahyaoglu, R. ve Aktan, E. (2011). Muğla Üniversitesi İnşaat Mühendisliği bölümü lisans eğitimi programı güncelleme çalışması. S. Altın (Ed.), *İnşaat Mühendisliği Eğitimi 2. Sempozyumu içinde* (s. 201–209). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Boobekova, K. (2001). *Türkiye ve Kırgızistan ilköğretim sistemlerinin karşılaştırılması olarak incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bucur, N.-F., and Popa, O. R. (2015). The evolution of the english subject curriculum in Romanian primary and lower secondary education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 203, 50–56.
- Budak, Y. (2009). Mesleki eğitimde ihtiyaç analizi ve işlevsel eğitim programı. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 245, 65–75.
- Cave, P. (2002). Teaching the history of empire in Japan and England. *International Journal of Educational Research*, 37(6–7), 623–641.
- Çelik, N. ve Murat, G. (2010). Bilişsel haritalama yaklaşımı ile işletme bölümü ders müfredatı güncelleme çalışmalarını destekleme önerisi. H. Yıldırım ve Y. Köse (Ed.), 9. *Ulusal İşletmecilik Kongresi içinde* (s. 606–612). Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Çelik, N. ve Aydın, E. (2015). İnsan kaynakları yönetimi ön lisans programı öğrencilerinin mesleğe yönelik algı ve tutumlarının incelenmesi. T. Aktaş ve Ö. D. Gürcü (Ed.), 4. *Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (UMYOS) içinde* (s. 822–831). Yalova: Yalova Üniversitesi.
- Demirci, A. (2004). *Türkiye ve ABD’de ortaöğretim coğrafya eğitimi ve öğretiminin müfredatlar, metodlar ve kullanılan araç-gereçler açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Deng, F. F. (2016). Comparison of nursing education among different countries. *Chinese Nursing Research*, 2(4), 96–98.
- Desha, C. J., and Hargroves, K. C. (2010). Surveying the state of higher education in energy efficiency in Australian engineering curriculum. *Journal of Cleaner Production*, 18, 652–658.
- Erdoğan, A. (2014). Türkiye’de Yükseköğretimin gündemi için politika önerisi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(1), 1–17.
- Erkarıslan, Ö., Kaya, N. A. ve Dilek, Ö. (2013). Comparative analysis of recruitment qualifications of industrial designers in Turkey through undergraduate education programs and online recruitment resources. *International Journal of Technology and Design Education*, 23(1), 129–145.
- Evers, F., and Wolstenholme, J. (2007). Integrating knowledge, skills, and values into the curriculum development process at the University of Guelph-Humber. *New Directions for Teaching and Learning*, 112, 83–91.
- Foresman, T., Schade, S., Georgiadou, Y., and Strobl, J. (2014). Does DE need a C? A proposal for a DE curriculum. *International Journal of Digital Earth*, 7(1), 88–92.



- Greene, C. S., Stockstill, J., Rinchuse, D., and Kandasamy, S. (2012). Orthodontics and temporomandibular disorders: A curriculum proposal for postgraduate programs. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 142(1), 18–24.
- Gold, M. L., and Grotti, M. G. (2013). Do job advertisements reflect ACRL's standards for proficiencies for instruction librarians and coordinators? A content analysis. *The Journal of Academic Librarianship*, 39(6), 558–565.
- Günay, D. (2012). Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni yönelişler ve sorunlar. D. Günay ve E. Öztemel (Ed.), *UYK-2011 Bildiri Kitabı içinde* (s. 1), Cilt 1. Ankara: Yükseköğretim Kurulu.
- Harmandar, D. (2010). *Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştirme programlarının incelenmesi: Türkiye-Belçika karşılaştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kariyer.net (2016). İş ilanları. 28 Ocak 2016 tarihinde <www.kariyer.net> adresinden erişildi.
- Machanick, P. (2003). Principles versus artifacts in computer science curriculum design. *Computers & Education*, 41(2), 191–201.
- Malkki, H., and Paatero, J. V. (2015). Curriculum planning in energy engineering education. *Journal of Cleaner Production*, 106(1), 292–299.
- Parvu, I., Ipate, D. M., and Mitran, P. C. (2014). Identification of employability skills-starting point for the curriculum design process. *Economics, Management, and Financial Markets*, 9(1), 237–246.
- Sezgin, İ. (1987). Yeni mesleki-teknik eğitim sistemi ve okul-endüstri ilişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 210–228.
- Şahin, V. (2011). *İngiltere'de yükseköğretimde, coğrafya eğitim ve öğretiminin müfredat, metot ve araç-gereç açısından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Şaştım, Ö., Yüzükırmızı, M., Ersöz, S., Türker, A. K., Birgören, B. ve Toklu, B. (2006). Kalite fonksiyon geççerimi tekniğinin endüstri mühendisliği eğitim müfredatında uygulanması. 2. *Ulusal Mühendislik Kongresi Bildiriler ve Poster Kitabı içinde* (s. 181–191). Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Tamtekin Aydın, O. (2014). Current developments and trends in higher education. *Journal of Business, Economics & Finance*, 3(4), 471–489.
- Tsutsumi, A. (2015). A behavioral science/behavioral medicine core curriculum proposal for Japanese undergraduate medical education. *BioPsychoSocial Medicine*, 9(24), 1–6.
- Ünal, G. F. ve Herhel, Y. (2010). Muhasebe meslek mensuplarının meslek yüksekokulu öğrencilerinin nitelikli yetiştirilmesi hakkında görüş ve beklentileri: Antalya ilinde bir araştırma. H. Yıldırım ve Y. Köse (Ed.), 9. *Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı içinde* (s. 322–326). Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Wise, S., Henninger, M., and Kennan, M. A. (2011). Changing trends in job advertisements. *Australian Academic & Research Libraries*, 42(4), 268–295.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YOİKK (2010). *Mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına ve kalitesinin artırılmasına yönelik teşvik edici önlemlerin belirlenmesi raporu*. 10 Ocak 2016 tarihinde <www.abm.tobb.org.tr/haberler/YOİKK%20RAPOR%20_taslak.pdf> adresinden erişildi.