



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**CİNSİYET EŞİTLİĞİ ODAĞINDA
GELECEĞİN İNSANA YAKIŐIR İŐLERİ
YAKLAŐIMININ DESTEKLENMESİ İÇİN
TEKNİK YARDIM PROJESİ**

Beceri İhtiyaç Analizinin Önemi

Gamze TOKMAN

çalışmanın

geleceği

**iKG
PRO**

İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ

WEglobal



**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sunumun İçeriği

- Beceri ve İhtiyaç Geliştirme
- Beceri ve İhtiyaç Analizinin Önemi Nedir?
 - İhtiyaç Belirleme Süreci
 - Eğitim İhtiyaçlarını Belirlemede Bazı Teknikler Vardır
 - İhtiyaç Belirleme ve Değerlendirme Teknikleri
 - Kontrol listeleri
- Beceri Geliştirmede Toplumsal Cinsiyet Ayrımı
 - Kadınlara Yönelik Olarak Verilen Temel Beceri Eğitimleri
 - Kadınları Güçlendirmek İçin Politika Önerileri
 - Sendikaların, STK'ların ve Meslek Örgütlerinin Rolü



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Beceri ve İhtiyaç Geliştirme

Kadınların ihtiyaç duyduğu beceriler (yaratıcılık, problem çözme, dijital zekâ ve liderlik vb.) hızla dijitalleşen bir dünyada düşünmesine, hareket etmesine ve gelişmesine yardımcı olan becerilerdir.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Beceri ve İhtiyaç Geliştirme

PwC tarafından 2022 yılında yapılan “Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması'na” göre;

377 katılımcın arasından;

- Erkek katılımcıların %21'i bu becerilerini geliştirmeye yönelik hişbir eğitim almadığını belirtirken bu oran kadın katılımcılarda %35.
- Kadınların %36'sı liderlik becerilerini geliştirmek için eğitim almışken bu oran erkeklerde %53.
- Kadınların %24' dijital becerilerini geliştirmek için eğitim almışken bu oran erkeklerde %37.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

KADIN				ERKEK			
Bugün	Yüzde	Gelecek	Yüzde	Bugün	Yüzde	Gelecek	Yüzde
Liderlik becerileri	36,5	Dijital beceriler	9,3	Liderlik becerileri	57,7	Dijital beceriler	46,2
Dijital beceriler	23,8	Liderlik becerileri	48,9	Dijital beceriler	36,6	Liderlik becerileri	38,7
Problem çözme	23	Kendini motive etme (bir işe başlama ve sürdürülebilirlik inisiyatifi)	38,7	Problem çözme	26,9	Kendini motive etme (bir işe başlama ve sürdürülebilirlik inisiyatifi)	37,6
Kendini motive etme (bir işe başlama ve sürdürülebilirlik inisiyatifi)	20,2	Yaratıcılık ve inovasyon	37,9	Kendini motive etme (bir işe başlama ve sürdürülebilirlik inisiyatifi)	26,9	Yaratıcılık ve inovasyon	34,4
Yaratıcılık ve inovasyon	19,1	Hızlı bir şekilde yeni beceriler öğrenilebilir	30,9	Yaratıcılık ve inovasyon	22,6	Hızlı bir şekilde yeni beceriler öğrenilebilir	28

Beceri ve İhtiyaç Analizinin Önemi Nedir?

İhtiyaç; beklenen beceri düzeyi ile gerçek beceriler arasındaki farkla ortaya çıkar.

İhtiyacın karşılanması eğitim gereklidir.

Eğitim programını hazırlayıp uygulamaya koymak için bireyin, toplumun ve konu alanının ihtiyaçlarının öncelikle belirlenmesi gerekir.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İhtiyaç Belirleme Süreci



(Örneğin kod yazma eğitimi almak istiyorsunuz)



Hazırlık: İhtiyacın değerlendirilm esi için hazırlık yapmak, öncelikli işlemlerin belirlenmesi.

(Eğitimi veren kursları araştırırsınız)



Bilgi toplama: İhtiyacın değerlendirilm esi için bilgi uygun veri toplama araçlarıyla toplamak.

(Kursların adresleri, kurs ücreti, kursun süresi, ulaşım kolaylığı vb.)



Bilgilerin analizi: Toplanan bilgilerin değerlendirilm esi ve analiz edilmesi.

(Hangi kurs daha iyi, size en uygun kurs hangisi vb.)



Bilgilerin rapor edilmesi: Analiz edilen yorumların ve sonuçların bir araya getirilerek raporlaştırılması.

(Kursa kaydolma tarihini belirleme)



Bilgilerin kullanımı: Sonuçların ilgililerle paylaşılması ve gerektiğinde işe koyulması.

(Kursa başlama)



Eğitim İhtiyaçlarını Belirlemede Bazı Teknikler Vardır;

1.Farklar Yaklaşımı:
Gözlenen ile beklenen başarı düzeyi (mevcut durum ile olması gereken) arasındaki farkı tespit etmeyi gerektirir.

2.Demokratik Yaklaşım: İhtiyaç, toplumdaki gruplarının isteklerine göre belirlenir. Birçok insanın fikrini almak ihtiyaçların ortaya çıkarılması için geçerli bir yoldur.

3.Analitik Yaklaşım:
Gelecekte ortaya çıkması muhtemel durumların analiz edilmesi ve ihtiyaçların buna göre tespit edilmesi anlayışına dayanır.

Eğitim İhtiyaçlarını Belirlemede Bazı Teknikler Vardır;

4.Betimsel Yaklaşım:

Mevcut durumun analizidir.
Bu bir kar / zarar hesabıdır.

5.Süreç Yaklaşımı:

Bugünkü koşullara bakarak ihtiyaçları belirleyelim anlayışıdır.

6.Kritik Durum Yaklaşımı:

Normal olmayan koşullar ve durumlar için kullanılan yaklaşımdır. Toplumda savaş, doğal afet, yönetim sisteminin değişimi gibi normal olmayan durumlarda yapılır.





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İhtiyaç Belirleme ve Değerlendirme Teknikleri

1. Ne tür bilgi istenildiğine,
2. Ne kadar bilgiye ihtiyaç duyulduğuna,
3. Ne kadar sürede istenilen bilgiye ihtiyaç duyulduğuna göre belirlenir.

Delphi Tekniği – Anket Geliştirme

Meslek Analizi

Kaynak Tarama

Görüşme / Mülakat

Gözlem

Ölçme Araçları ve Testler

Bir Değerlendirmeyi Ölçmek İçin Kontrol Listeleri

Gözlenecek bir davranışın alt dallarını yapıldı/yapılmadı, var/yok şeklinde işaretlenmesi ile belirlenen ölçme aracıdır.

Kontrol listeleri işlerin ne kadarının yapıp yapılmadığını gösterir.

- 1.Önem ve öncelik sıralaması,
- 2.Ölçülebilirlik,
- 3.Gözlemlenebilirlik,
- 4.Objektiflik gerektirir.



Beceri Geliştirmede Toplumsal Cinsiyet Ayrımı

Kadınların eğitim düzeyi ile iş gücüne katılım oranları arasında pozitif bir ilişki görülmektedir.

Teknolojinin hızla değiştirdiği günümüz modern dünyasında hayatın ritmine ayak uydurabilmek için kadınların bilgisayarla tanışmaları ve iletişim teknolojilerinden etkin şekilde yararlanmaları gerekiyor.



**GELECEĞİN
KADIN LİDERLERİ**

WOMAN LEADERS
OF FUTURE

Kadınlara Yönelik Olarak Verilen Temel Beceri Eğitimleri

İş Yerinde Temel Beceriler Eğitimleri

İş hayatını etkileyen kültürel farklılıklar,

İş yerinde etkili iletişim,

Temel insan hakları,

Temel iş hukuku,

Çalışma hayatına ilişkin referans bilgileri,

Yasal şartlar altında çalışmanın avantajları,

İş sözleşmesi,

Çalışma izni ve sigorta kavramları,

Türkiye'de iş Kanunu'na göre çalışan hakları ve yükümlülükleri,

İş yerinde ayrımcılık ve taciz,

Eşitlik ilkeleri,

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kavramlar,

Türkiye'de istihdam için mevcut teşvikler.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadınlara Yönelik Olarak Verilen Temel Beceri Eğitimleri





Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadınlara Yönelik Olarak Verilen Temel Beceri Eğitimleri

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Şirketler ve Kurumlar İçin Eğitimler

İşyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği,

Eşitlik yükümlülüğünün hukuki dayanakları ve şirket ve kurumlar için kadın dostu politikalar,

Kadınlara yönelik şiddete işyerinde sıfır tolerans konularından oluşuyor.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Beceri Geliştirmede Cinsiyet Ayrımı: İlerleme, Zorluklar ve Kadınları Güçlendirmek İçin Politika Seçenekleri

Kadınların işgücü piyasasına katılıma oranlarının artırılması için **eğitim yoluyla** becerilerinin geliştirilmesi gerekiyor.

Kadınların karşılaştığı başlıca zorluklar; **mesleki seçimlerdeki cinsiyet önyargılar, eğitim ve öğretim önündeki engeller ve erişimdeki zorluklar, özellikle kırsal alanda ücretsiz aile işçisi ve kayıt dışı çalışan kadınlar, sosyokültürel ve ekonomik kısıtlamalar, düşük temsil ve karar alma mekanizmalarında kadın oranlarının çok düşük olması...**

STEM alanında da kadınların oranı oldukça düşük.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Beceri Geliştirmede Cinsiyet Ayrımı: İlerleme, Zorluklar ve Kadınları Güçlendirmek İçin Politika Seçenekleri

Kadın meslekleri ve erkek meslekleri algısı toplum genelinde hala aynı devam ediyor. İş yaşamında kadınların seçimlerini sınırlıyor ve onları daha düşük ücretlilerle ve erkeklerden daha düşük statülü işlerde çalışmaya zorluyor.

Kadınlar sadece bazı mesleklerde fazla temsil edilmekle kalmıyor, yetersiz temsil ediliyorlar...

Özellikle yüksek beceri veya deneyim gerektiren alanlarda ticaret, fabrika ve makine operasyonlarında kadınların istihdam edildiklerini görüyoruz ama yöneticilik veya karar alma mekanizmalarında yer almıyorlar.

Kadınların beceri seviyeleri yükseldikçe daha iyi işlerde yer aldıklarını görmekteyiz.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Beceri Geliştirmede Cinsiyet Ayrımı: İlerleme, Zorluklar ve Kadınları Güçlendirmek İçin Politika Seçenekleri

Ne eğitimde ne istihdamda olan (NEET) kızların ve kadınların mümkün olduğu kadar beceri kazanmaları gereklidir. Böylelikle alışma yaşamına katılımları daha kolaylaşacaktır.

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin Oranı (%)

	2019	2020
Genç Kadın	34	35,7
Genç Erkek	18,3	21,2
TOPLAM	26	28,3



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadınları Güçlendirmek İçin Politika Önerileri

- Ulusal beceri geliştirme politikalarına ve stratejilerine cinsiyet eşitliği odağından bakılması sağlanmalı,
- Cinsiyete duyarlı eğitim programları geliştirilmeli,
- Teknoloji yoğun alanlarda kadınlar için fırsatlar yaratılmalı,
- İş-Yaşam dengesinin sağlanabilmesi için çocuk, yaşlı ve engelli bireylerin bakım yükümlülükleri paylaşılmalı... ulaşılabilir, uygun ücretli ve sürdürülebilir bakım merkezleri yapılmalı,
- Kadınlar için rol modelleri teşvik edilmeli,
- Kadınların yaşam boyu öğrenime katılmalarını sağlamak fırsatlar geliştirilmeli,
- Eğitimler farklı ihtiyaçlara cevap verebilir şekilde düzenlenmeli (uygun ücret, ulaşılabilir ve süreklilik arz etmesi, uygun zamanlar, uygun mekanlar),
- Kadınlara geleceğin mesleklerini seçmede ve beceri geliştirmelerini sağlamada mentörlük hizmeti verilmelidir.

Türkiye'yi geleceğe taşıyacak startup patronu kadınlar

ÜRÜN DİRİER

urun.dirier@paradergi.com.tr

Örnek;



Yapay zekâ destekli, dijital temelli platform ve sistemler üzerinde çalışan, yeni kurulmasına rağmen hızla büyüyen kadın girişimciler, göz kamaştırıyor. Türk startup habitatında 1 milyar dolar değerinin üzerine çıkıp unicorn'a dönüşme potansiyeline sahip parlak fikirli 33 siber kadın ile görüştük.



Sendikaların, STK'ların ve Meslek Örgütlerinin Rolü

Dünya Ekonomik Formu; geleceğin meslekleri açısından beceri geliştirmenin önemini altını çizmektedir. Sendikaların, STK'ların ve meslek örgütlerinin bir araya gelerek kapsamlı bir sistem oluşturması ve kısa/uzun vadeli stratejilerin planlanması gerektiğini belirtmektedir.

Özellikle sendikaların ve STK'ların kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasında yer almaları açısından eğitim planlaması, beceri geliştirme ve hayat boyu öğrenme aşamalarında önemli bir rol üstlendikleri görülüyor.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Beceri Geliştirmede Sendika Katılımının Sağlanması İçin...

Sektörel Düzeyde;

- Becerilere dayalı toplu sözleşmelerin geliştirilmesi,
- Çıraklık programları,
- Beceri standartları belirleme,
- Müfredat geliştirme,
- Sendika yönetimlerinin beceri geliştirme merkezleri kurulması öneriliyor.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Beceri Geliştirmede Sendika Katılımının Sağlanması İçin...

İşletme düzeyinde;

- İşletme pazarlığına eğitim düzenlemelerinin dahil edilmesi,
- Çıraklık, yaşam boyu öğrenme ve becerilere dayalı kariyer yolları,
- Becerilerin tanınması,
- Yeni teknolojinin ve çalışma biçimlerinin tanıtılmasını desteklemek için beceri eğitimi verilmesi,
- Toplu müzakereler yaparak politika oluşturma,
- Anlaşmalar ile paydaşlar arasında koordinasyonun sağlanması öneriliyor.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÖRNEĞİN;

Bangladeş, Brezilya, Fas, Umman, Filipinler, Senegal, İsveç, Güney Afrika ülkelerinde beceri geliştirme eğitimlerinin verilmesi konusunda sendikaların, STK'ların ve meslek örgütlerinin ortak çalışma yapmak için anlaşmalar imzaladıklarını ve stratejiler geliştirdiklerini görüyoruz.

Senegal'de inşaat sektöründe güvenli ve nitelikli iş ortamının sağlanması için beceri geliştirme eğitimleri veriliyor. İşçilerin becerileri belgeleniyor, beceri geliştirmelerini sağlamak için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri veriliyor, eğitim tamamlandıktan sonra yeterlilikleri belgelendiriliyor ve inşaat sektöründe işe yerleştirilmeleri sağlanıyor. Hayat boyu öğrenmeleri teşvik ediliyor.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sendikaların, STK'ların ve Meslek Örgütlerinin Stratejileri Ne Olmalıdır?

- Gelecekteki beceri geliştirme ihtiyacı için bir temel olarak kaliteli başlangıç eğitimi sağlamak,
- Beceri geliştirme için verilecek eğitimlerin uygun ücretli, ulaşılabilir ve sürdürülebilir olmasını sağlamak,
- Sürekli işyeri eğitimi ve yaşam boyu öğrenmeyi sağlamak,
- İşveren ve işçilerin doğrudan katılımının sağlandığı sektörel düzeyde, iş dünyası ve eğitim sağlayıcılar arasında koordinasyonu sağlamak,
- Danışmanlık hizmeti vermek,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sendikaların, STK'ların ve Meslek Örgütlerinin Stratejileri Ne Olmalıdır?

- Toplu pazarlık sürecine beceri geliştirme eğitimlerini dahil etmek,
- Sendika temsilcilerinin kendi örgütleri içinde kapasite oluşturmaları,
- Sendikaların, STK'ların ve Meslek Örgütlerinin üyelerine ve/veya çalışanlarına beceri geliştirme faaliyetleri hakkında bilgi vermeleri,
- Beceri eğitimi ile ilgili verilerin toplanmasına katkıda bulunmaları,
- Kadınlar ve erkekler için eğitim fırsatlarına geniş erişimin sağlanması gerekiyor.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

TEŐEKKÜRLER EDERİZ.

Çalışmanın

geleceği

**iKG
PRO**

İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ

WEglobal



**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI**