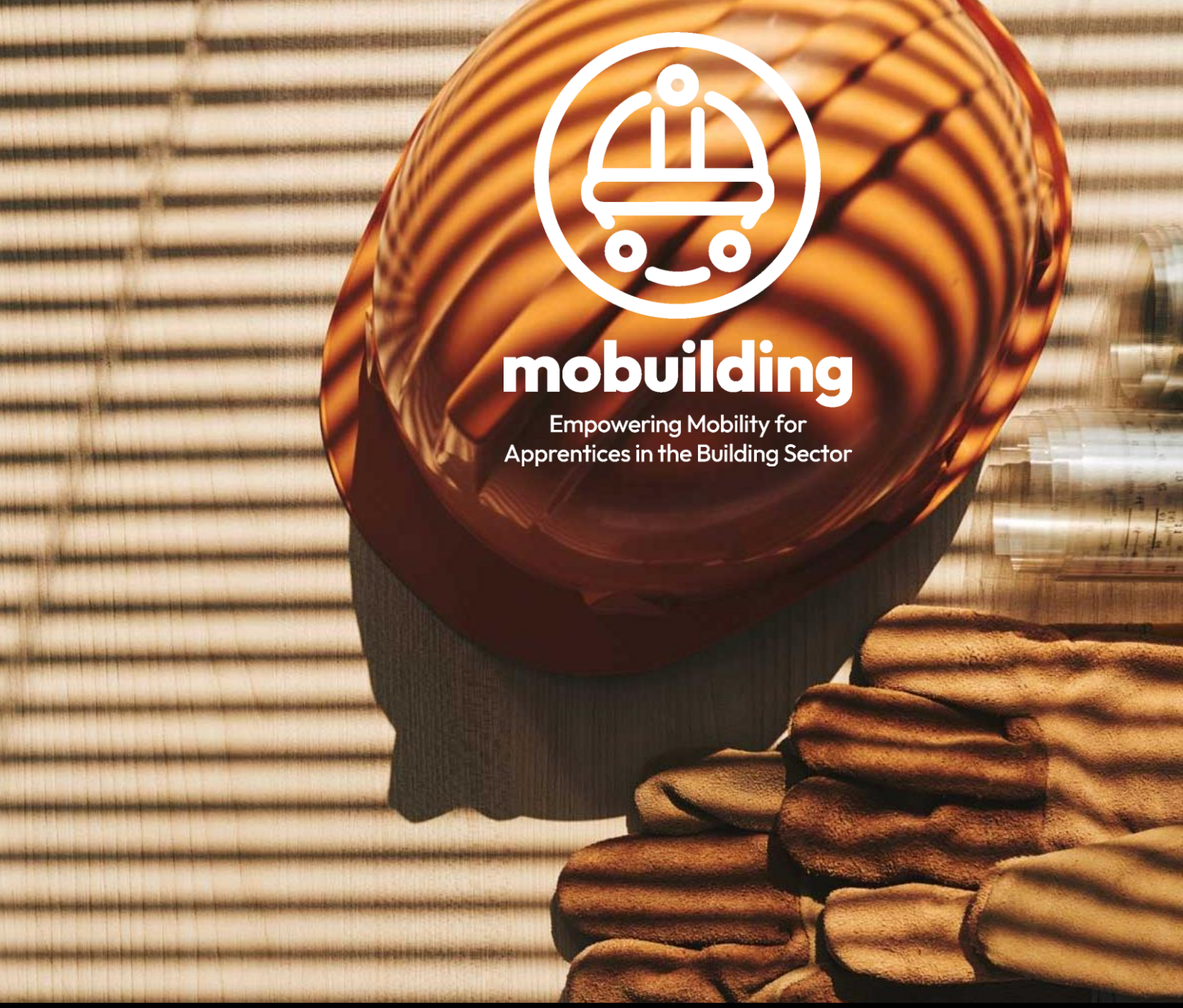


AVRUPA İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇIRAKLIK HAREKETLİLİĞİNİ GÜÇLENDİRME EYLEM PLANI



Proje Numarası: 101196116
Avrupa Birliği tarafından fonlanmıştır. Belgede yer alan görüş ve düşünceler yalnızca yazar(lar)a aittir, Avrupa Birliği'nin veya Avrupa Eğitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmaz. Ne Avrupa Birliği ne de EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz.

Co-funded by the European Union

mobuilding

Empowering Mobility for Apprentices in the Building Sector

Eylem Planı: Avrupa İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğini Destekleme Eylem Planı
Tarih: Ağustos, 2026

Geliştirenler:

INSTITUTO PARA EL FOMENTO DEL DESARROLLO Y LA FORMACION SL (INFODEF) – İspanya

CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON (EDUCACYL) – İspanya

T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ (GOI) – Türkiye

TÜRK GİRİŞİM VE İŞ DÜNYASI KONFEDERASYONU (TURKONFED) – Türkiye

ENAIP NET IMPRESA SOCIALE SOCIETA CONSORTILE SRL (ENAIP) – İtalya

CARDET CENTRE FOR THE ADVANCEMENT OF RESEARCH & DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL TECHNOLOGY LIMITED (CARDET) – Kıbrıs

INNOQUALITY SYSTEMS LIMITED (INQS) – İrlanda

EVROPAIKO KENTRO KATARTISIS GIA TIN APASCHOLISI ANONYMI EKPAIDEFTIKI ETAIREIA (ECTE) – Yunanistan

DRUSHTVO ZA TRGOVIJA, USLUGI I KONSALTING EMKICE KIC DOOEL SKOPJE (EMKICE KIC) – Kuzey Makedonya

İş Paketi Detayları

Proje Kısaltması	MOBUILDING
Proje Başlığı	İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğine Stratejik Destek Projesi
Proje Koordinatörü	INFODEF
Proje Süresi	Mart 2025 – Şubat 2028 (36 ay)
Yaygınlaştırma Düzeyi	Halka Açık
İş Paketi	İnşaat Sektöründe Hareketlilik Araştırması (2. İş Paketi)
Görev	Avrupa İnşaat Sektöründe Çırak Hareketliliğindeki Güçlendirme
İş Paketi Lideri	TÜRKONFED
Katılımcılar	Tüm ortaklar
Fiili teslim tarihi	Ağustos,2026

İçindekiler

1. Özet 5
2. Avrupa Politika Bağlamı 8
2.1 Avrupa Mesleki Eğitim Hareketliliği Gündemi 8
2.2 Çıraklık Hareketliliğini Destekleyen Avrupa Politika Çerçeveleri 9
2.3 Tanınma Çerçeveleri 10
3. Mobuilding İnceleme Raporunun Temel Bulguları 11
3.1 İnceleme Raporu Araştırmasına Genel Bakış 11
3.2 Paydaş Perspektifleri 11
3.3 Belirlenen Temel Engellerin Özeti 13
3.4 Ülkeler Arası Bulgular 14
3.5 Aktarılabilir İyi Uygulamalar 16
3.6 Bulguların Bu Eylem Planını Nasıl Şekillendirdiği 16
4. Stratejik Vizyon ve Hedefler 16
4.1 Stratejik Vizyon 16
4.2 Genel Hedef 17
4.3 Stratejik Hedefler 17
5. Yönetişim ve Yerel Ekosistemler 19
5.1 Çıraklık Hareketliliğinde Yönetişimin Rolü 19
5.2 Çok Düzeyli Yönetişim Çerçevesi 20
5.3 Bir Yönetişim Merkezi Olarak MOBUILDING Avrupa Platformu 21
5.4 Uygulamada Bölgesel Ekosistemler: Castilla y León Deneyimi 21
6. KOBİ Katılımı ve Teşvikler 23
6.1 KOBİ Zorluğu 23
6.2 KOBİ Katılımı için Stratejik Eylemler 23
6.3 İşveren Değer Önerisinin Oluşturulması 24
7. Sosyal Diyalog ve Ortaklıklar 25
7.1 Sosyal Diyaloğun Önemi 25
7.2 Sosyal Diyalog için Stratejik Eylemler 25
7.3 Mesleki Eğitim Yönetişim Sistemi İçinde İstanbul Valiliği'nin Rolü 26
7.4 İstanbul'da Mevcut Sosyal Diyalog ve Ortaklık Mekanizmaları 26
7.5 İnşaat Sektörü için Politika Çıkarımları 29
7.6 Önerilen Bölgesel Çıraklık Hareketliliği Ortaklık Modeli 29
7.7 Uzman Sivil Toplum ve Meslek Kuruluşlarıyla İş Birliği 31
8. Kapsayıcılık, Eşitlik ve Erişilebilirlik 32
8.1 Kapsayıcılık Zorunluluğu 32
8.2 Temel Kapsayıcılık Zorlukları 32
8.3 Kapsayıcılık için Stratejik Eylemler 33

8.4 Kapsayıcı Bir Çıraklık Hareketliliği Çerçevesi 33
8.5 Kıbrıs Deneyimi ve Çıkarılan Dersler 34
8.6 Kapsayıcı Destek Önlemleri 34
8.7 Uygulamaya Yönelik Öneriler 35
8.8 Önerilen Kapsayıcılık Performans Göstergeleri 37
9. Yeşil ve Dijital Dönüşüm 39
9.1 İkiz Dönüşüm Zorunluluğu 39
9.2 İnşaat için Yeşil Dönüşüm Becerileri 39
9.3 İnşaat için Dijital Dönüşüm Becerileri 40
9.5 Hazırlık, Öğrenme Anlaşmaları ve Değerlendirme 41
9.6 İki Dönüşüm Arasında Köprü Olarak Yapı Bilgi Modellemesi 41
9.7 Pratik İşyeri Görevlerinde Sürdürülebilir İnşaat 42
9.8 Tematik Hareketlilik Yolları 42
9.9 Müfredat Entegrasyonu, Tanınma ve Personel Gelişimi 42
9.10 Türkiye'den İyi Uygulamalar 43
10. Uygulama Yol Haritası 44
10.1 Aşamalı Uygulama Yaklaşımı 44
10.2 1. Aşama. Temel ve Çerçeve (Mart 2025 – Ağustos 2026) 44
10.3 2. Aşama. Pilot Uygulama ve Öğrenme (Eylül 2026 – Ağustos 2027) 45
10.4 3. Aşama. Ölçeklendirme ve Sürdürülebilirlik (Eylül 2027 – Şubat 2028 ve sonrası) 45
11. İzleme Çerçevesi ve Temel Performans Göstergeleri 47
11.1 Amaç ve İlkeler 47
11.2 Temel Performans Göstergeleri 48
11.3 Veri Toplama 50
11.4 Raporlama Ritmi 50
11.5 Avrupa Kalite Güvencesiyle Uyum 51
12. Yönetişim ve Sürdürülebilirlik 51
12.1 Uzun Vadeli Yönetişim Mimarisi 51
12.2 Temel Sürdürülebilirlik İlkeleri 51
12.3 Kuzey Makedonya ve Türkiye'nin Rolü 52
12.4 İki Düzeyli Yönetişim Modeli 52
12.5 Üç Yıllık Proje Sonrası Plan 53
12.6 Finansal Sürdürülebilirlik 54
12.7 KOBİ Katılımı ve Bilgi Yönetimi 54
12.8 Bölgesel Entegrasyon 54
12.9 Sürdürülebilirliğin Ölçülmesi 55
13. Sonuçlar 55
Kaynakça 61

1. Özet

Bu belge, MOBUILDING projesinin ikinci temel çıktısı olan **Çıraklık Hareketliliğini Güçlendirme Eylem Planı**'nı oluşturmakta ve Avrupa inşaat sektöründe sınır ötesi çıraklık hareketliliğini desteklemeyi amaçlamaktadır. Eylem Planı, projenin ilk temel çıktısı olan **İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğinin Önündeki Kurumsal ve Yapısal Engellere İlişkin İnceleme Raporu** ile oluşturulan kanıt tabanı üzerine inşa edilmiştir. Söz konusu İnceleme Raporu, yedi MOBUILDING ortak ülkesinde (İspanya, Türkiye, İtalya, Kıbrıs, Yunanistan, İrlanda ve Kuzey Makedonya) sınır ötesi çırak hareketliliğini etkileyen kurumsal, yapısal, ekonomik, kültürel ve sektöre özgü engelleri incelemiştir. Bu Eylem Planı, söz konusu bulguları kanıta dayalı bir stratejik çerçeveye ve Avrupa inşaat sektöründe çıraklık hareketliliğini güçlendirmeye yönelik uygulanabilir bir dizi öneriye dönüştürmektedir.

Avrupa inşaat sektörü kritik bir dönüm noktasındadır. Sektör yaklaşık 18 milyon kişiye doğrudan istihdam sağlamakta ve Avrupa Birliği'nin gayrisafi yurt içi hasılasının yaklaşık yüzde 9'una katkıda bulunmaktadır (Avrupa Komisyonu, İç Pazar, Sanayi, Girişimcilik ve KOBİ'ler, İnşaat sektörü, 2023 verileri). Bununla birlikte sektör aynı zamanda ciddi ve süreklilik arz eden işgücü kıtlığı, yaşlanan bir işgücü ve yeşil ile dijital dönüşümlerin tetiklediği acil bir beceri uyumsuzluğuyla karşı karşıyadır. Sınır ötesi çıraklık hareketliliği, bu zorlukların üstesinden gelmek için güçlü ancak yeterince kullanılmayan bir araçtır; becerilerin aktarılmasını, mesleki eğitim sistemlerinin çağdaşlaştırılmasını ve dayanıklı, uyum yeteneği yüksek bir Avrupa inşaat işgücünün geliştirilmesini mümkün kılar.

Bununla birlikte, İnceleme Raporu'nda ortaya konduğu üzere, mevcut tablo hareketliliğin ağırlıklı olarak ikincil planda kaldığını, plansız ve yetersiz kaynaklarla yürütüldüğünü göstermektedir. Belirlenen başlıca engeller beş ana başlıkta toplanmaktadır:

- **Yasal ve yapısal engeller:** İrlanda'nın 1967 tarihli Endüstriyel Eğitim Yasası, Türkiye'nin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve İtalya'nın 81/2015 sayılı Yasa Hükmünde Kararnamesi gibi ulusal düzenlemeler, çıraklığı genellikle tek bir işverenle kurulan sözleşmesel bir ilişki olarak tanımlamakta ve yurt dışındaki geçici yerleştirmelere ilişkin açık hükümler içermemektedir. Bu nedenle söz konusu mevzuatın sınır ötesi hareketliliğe uygulanması duruma göre yapılan yorumlara bağlı kalmakta ve ilgili taraflar açısından belirsizliğini korumaktadır.
- **İdari engeller:** Mesleki eğitim personelinin üzerindeki ağır bürokratik iş yükü, uluslararasılaşmaya ayrılmış özel bir kapasitenin bulunmaması ve yüksek riskli inşaat ortamlarına yönelik sektöre özgü güvenlik araçlarının eksikliği.
- **Ekonomik ve finansal engeller:** Öğreniciler için hibe desteğinin yetersizliği, KOBİ'lere yönelik finansal teşviklerin bulunmaması ve işveren katılımını zayıflatan, yetiştirilen işgücünün kaybedilmesine (beyin göçü) ilişkin kaygı.

- **Kültürel ve toplumsal engeller:** Mesleki eğitimi ikinci sınıf bir yol olarak konumlandıran yaygın bir damgalama, faal şantiyelerde güvenlik açısından kritik dil engelleri ve inşaat sektöründe kökleşmiş toplumsal cinsiyet dengesizlikleri.
- **Sektöre özgü engeller:** Ülkeden ülkeye değişen güvenlik standartları, parçalı beceri belgelendirme mekanizmaları ve sınırlı işletme kapasitesine sahip mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) sektördeki ezici ağırlığı.

Eylem Planı, belirlenen sorunlara birbiriyle bağlantılı altı hedef üzerinden çözüm sunan bütüncül bir stratejik çerçeve ortaya koymaktadır. İlk hedef, ulusal makamlar, mesleki eğitim kurumları ve Avrupa düzeyinde hareketlilik alanında çalışan kuruluşlar arasındaki iş birliğini güçlendirerek çıraklık hareketliliğini destekleyen mevzuat ve politikaların geliştirilmesine katkı sağlamaktır. İkinci hedef, mesleki eğitim kurumlarının, aracı kuruluşların ve işverenlerin hareketlilik programlarını etkili biçimde planlama ve yürütme kapasitesini artırmaktır. Bu kapsamda uygulamaya dönük rehberler ve dijital araçlar geliştirilecek, belgelerde ortak bir yaklaşım benimsenmesi sağlanacak ve ilgili kurumlara yönelik kapasite geliştirme çalışmaları yürütülecektir. Üçüncü hedef ise özellikle KOBİ'lerin çıraklık hareketliliği programlarına katılımını kolaylaştırmaktır. Bunun için başvuru, belgelendirme ve organizasyon süreçlerinin KOBİ'ler üzerindeki yükünün azaltılması; ihtiyaç duydukları konularda kendilerine doğrudan destek sunulması ve katılımı teşvik edecek mali destekler ile danışmanlık, rehberlik ve görünürlük gibi mali olmayan imkânların geliştirilmesi öngörülmektedir.

Dördüncü hedef; finansal, dilsel, kültürel ve toplumsal engelleri ele alarak kapsayıcı, erişilebilir ve öğrenici odaklı hareketliliği teşvik etmek, aynı zamanda çırak katılımını güçlendirmek ve öğrenicilerin deneyim ile bakış açılarının hareketlilik programlarının tasarımına, izlenmesine ve iyileştirilmesine katkı sağlamasını temin etmektir.

Beşinci hedef; yeşil inşaatı, dijital teknolojileri, iş sağlığı ve güvenliğini ve yeniliği uluslararası iş temelli öğrenmeye entegre ederek geleceğe hazır becerilere odaklanmaktadır. Son olarak Eylem Planı; uzun vadeli ortaklıklar, yönetişim mekanizmaları, izleme sistemleri ve çeşitlendirilmiş iş birliği modelleriyle desteklenen, sürdürülebilir ve dayanıklı bir hareketlilik ekosistemi kurmayı amaçlamaktadır.

Belge boyunca iki tür düzenleme birbirinden açıkça ayrılmaktadır. Bunlardan ilki; mesleki eğitim kurumları, işverenler, aracı kuruluşlar ve MOBUILDING ortakları gibi hareketlilik sürecinde doğrudan görev alan aktörlerin uygulayabileceği eylemlerdir. İkincisi ise hayata geçirilmesi ulusal veya bölgesel düzeyde alınacak kararlara bağlı olan ve yetkili kamu kurumlarına sunulan politika önerileridir. Eylem Planı, her yönetim düzeyinde hangi aktörün ilgili çalışmayı başlatmasının ve koordinasyonunu üstlenmesinin beklendiğini de açıklamaktadır.

Eylem Planı'nın uygulanması aşamalı olarak ilerleyecektir. İlk aşamada gerekli koşullar oluşturulacak ve paydaşlar arasındaki koordinasyon güçlendirilecektir. Ardından etkili olduğu

değerlendirilen hareketlilik modelleri pilot uygulamalarla denenecek, elde edilen sonuçlara göre geliştirilecek ve zaman içinde daha geniş ölçekte uygulanacaktır. MOBUILDING kapsamında yürütülecek sonraki faaliyetler, Eylem Planı'nda belirlenen önceliklerin uygulamaya aktarılmasına ve sınanmasına imkân sağlayacaktır. Bu süreçte elde edilen bulgular, proje sona erdikten sonra da kullanılabilecek kanıtlara ve politika önerilerine dönüştürülecektir. Bu faaliyetler; MOBUILDING Avrupa Platformu'nu, Eğitim Programı'nı, İnşaat Çıraklık Hareketliliği Ağı'nı, ortak ülkelerde yürütülecek pilot hareketlilik programını ve Politika Araç Kutusu'nu kapsamaktadır. Pilot program aracılığıyla hareketlilik uygulamalarının yanı sıra platformun işlevleri, öğrenme materyalleri ve izleme mekanizmaları da sınanacaktır.

MOBUILDING Avrupa Platformu; kurumlar arasında bağlantı kurulması, kapasitenin geliştirilmesi ve hareketlilik süreçlerinin yönetilmesi için projenin temel dijital altyapısını oluşturacaktır. Platform ayrıca akreditasyon süreçleri ile yeterliliklerin doğrulanması ve tanınmasına yönelik destek sunacaktır. Eğitim Programı, mesleki eğitim kurumlarının ve işletmelerin çıraklık hareketliliğini etkili biçimde planlama ve yürütme kapasitesini geliştirecektir. İnşaat Çıraklık Hareketliliği Ağı ise Avrupa genelindeki mesleki eğitim kurumları, işverenler, kamu kurumları, sektör kuruluşları ve diğer ilgili paydaşlar arasında kalıcı iş birliği kurulmasını destekleyecektir.

Eylem Planı'nın hem çıraklar hem de ilgili kurumlar ve sistemler üzerinde etkili olması beklenmektedir. Çıraklar; teknik, dilsel, kültürlerarası, yeşil ve dijital beceriler kazanacak ve bu becerilerin tanınmasıyla istihdam olanaklarını ve farklı çalışma ortamlarına uyum sağlama kapasitelerini geliştirecektir. Mesleki eğitim kurumları, uluslararası faaliyet yürütme kapasitelerini güçlendirecek ve hareketliliği eğitim programlarına daha etkili biçimde dâhil edebilecektir. KOBİ'ler ise katılımı kolaylaştıran modellerden, nitelikli çıraklara erişim imkânından ve Avrupa'daki kurumlarla kurulacak daha güçlü iş birliklerinden yararlanacaktır. Politika yapıcılar ve bölgesel makamlar da mevzuat, finansman, yeterliliklerin tanınması ve kalite güvencesi alanlarında yapılabilecek iyileştirmeler için Politika Araç Kutusu'ndan yararlanabilecektir.

Eylem Planı ayrıca hareketliliğe ve KOBİ'lerin bu süreçlere katılımına, kurumların uygulama kapasitesine, kapsayıcılığa, paydaşlar arasındaki iş birliğine ve ilgili becerilerin eğitim süreçlerine dâhil edilmesine yönelik bir izleme çerçevesi sunmaktadır. Her gösterge için ilerlemenin hangi kanıtlarla doğrulanacağı, bu kanıtları hangi aktörün toplayacağı ve gerekli durumlarda ilerlemenin hangi başlangıç değeri ve dönem esas alınarak ölçüleceği belirtilmektedir. Bu göstergeler, uygulamadan edinilen deneyimlerin değerlendirilmesini ve kaydedilen ilerlemenin izlenmesini amaçlamaktadır. Bu nedenle, projenin genel uygulama performansını ölçmek için kullanılan temel performans göstergelerinden ayrı ele alınmalıdır.

MOBUILDING'in temel amacı, çıraklık hareketliliğini birbirinden kopuk ve yalnızca belirli dönemlerde gerçekleştirilen faaliyetler olmaktan çıkararak inşaat alanındaki mesleki eğitimin planlı, tanınan ve sürdürülebilir bir parçası hâline getirmektir. Eylem Planı; politika reformu, kurumsal

kapasite, işveren katılımı, kapsayıcılık, yenilik ve Avrupa düzeyindeki iş birliğini ortak bir çerçevede ele alarak Avrupa inşaat sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli, farklı çalışma ortamlarına uyum sağlayabilen ve değişen koşullar karşısında dayanıklılık gösterebilen iş gücünün yetiştirilmesi için uygulanabilir bir yol haritası sunmaktadır.

2. Avrupa Politika Bağlamı

2.1 Avrupa Mesleki Eğitim Hareketliliği Gündemi

Çıraklık hareketliliği; Avrupa Birliği'nin mesleki eğitim ve öğretim, beceri geliştirme ve işgücü piyasası dayanıklılığına ilişkin vizyonu içinde stratejik bir önceliğe dönüşmüştür. Uluslararası hareketlilik artık yalnızca bir eğitim fırsatı olarak görülmemekte; Avrupa'nın ekonomik, çevresel ve teknolojik dönüşümlerine yanıt verebilecek son derece nitelikli, uyum yeteneği yüksek ve rekabetçi bir işgücü yetiştirmenin itici gücü olarak giderek daha fazla kabul görmektedir.

Çıraklık hareketliliğini güçlendirme ihtiyacı özellikle inşaat sektöründe belirgindir. Avrupa genelinde inşaat; süreklilik arz eden işgücü kıtlığı, yaşlanan bir işgücü ve ikiz yeşil ile dijital dönüşümlerin tetiklediği hızla değişen beceri gereksinimleriyle karşı karşıyadır. Enerji verimli inşaata yönelik yeni yaklaşımlar, Yapı Bilgi Modellemesi (Building Information Modelling - BIM) gibi dijital teknolojiler, döngüsel ekonomi ilkeleri ve ileri inşaat teknikleri; sınırlar ötesinde öğrenebilen, uyum sağlayabilen ve iş birliği yapabilen profesyoneller gerektirmektedir. Uluslararası iş temelli öğrenme, çıraklara bu yetkinlikleri kazandırırken onları farklı çalışma ortamları, teknolojiler ve mesleki uygulamalarla tanıştırır.

Bu nedenle Avrupa kurumları, hareketliliği mesleki eğitim sistemlerinin modernizasyonunun merkezine yerleştirmiş; Üye Devletleri uluslararası öğrenme fırsatlarını genişletmeye ve eğitim sağlayıcıları ile işverenler arasındaki iş birliğini güçlendirmeye teşvik etmiştir.

2024 tarihli "Europe on the Move" (Hareket Hâlindeki Avrupa) Konsey Tavsiye Kararı, 2030 yılına kadar çıraklar dâhil mesleki eğitim öğrenicilerinin en az %12'sinin yurt dışında öğrenme hareketliliğinden yararlanmasını hedefleyerek daha önceki %8'lik AB ölçütünün ötesine geçen bir hedef düzeyi belirlemiştir. Avrupa Komisyonu'nun güncel izlemeleri, hâlâ önemli bir mesafe kat edilmesi gerektiğini teyit etmektedir: mevcut en son tahmin, AB düzeyindeki mesleki eğitim hareketlilik oranını 2023'te %5,3 olarak belirlemektedir; bu oran 2022'de %5,0 idi ve 2030 için belirlenen %12'lik hedefin hâlâ oldukça gerisindedir. Avrupa Bölgeler Komitesi daha da yüksek bir hedef çağrısında bulunmuş; 2024'te mesleki eğitim öğrenicileri için %20'lik bir hareketlilik hedefi ile çırak hareketliliğini tüm mesleki eğitim öğrenicilerinin %40'ına çıkarmaya yönelik özel bir hedef önermiştir. Bu daha yüksek hedefler nihai Konsey Tavsiye Kararı'na dâhil edilmemiş olsa da uluslararası hareketliliği mesleki ve çıraklık yollarının daha sistematik bir bileşeni hâline getirmeye yönelik artan siyasi kararlılığı ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte, MOBUILDING araştırmasının İnceleme Raporu'nda gösterdiği gibi, bu hedeflere ulaşmak; inşaat sektöründe çıraklık hareketliliğini kısıtlamaya devam eden yasal, idari, finansal ve sektöre özgü engellerin aşılmasını gerektirmektedir. Mevcut Eylem Planı, Avrupa önceliklerini yüksek nitelikli, kapsayıcı ve sürdürülebilir hareketliliği destekleyen pratik eylemlere dönüştürerek bu zorluğa yanıt vermekte ve inşaat sektöründeki katılım açığının kapatılmasına katkı sağlamak üzere tasarlanmıştır.

2.2 Çıraklık Hareketliliğini Destekleyen Avrupa Politika Çerçeveleri

MOBUILDING Eylem Planı; mesleki eğitimi, beceri gelişimini ve uluslararası iş birliğini destekleyen Avrupa politika önerileri, stratejik girişimler ve finansman araçlarının bütünü ile yakından uyumludur. Bu araçlar farklı işlevler üstlense de bir araya geldiklerinde Avrupa genelinde yüksek nitelikli çıraklık hareketliliğini genişletmek için gereken politika yönelimini, iş birliği mekanizmalarını ve pratik desteği sağlarlar.

Politika önerileri ve çerçeveleri

Avrupa politika önerileri ve iş birliği çerçeveleri, mesleki eğitimin uluslararasılaşması ve hareketlilik için daha geniş bir yön çizmektedir. 2020 tarihli Mesleki Eğitim Konsey Tavsiye Kararı ve Osnabrück Bildirgesi, daha dayanıklı, kapsayıcı ve uluslararası bağlantıya sahip mesleki eğitim sistemlerini teşvik ederken; 2024 tarihli Konsey Tavsiye Kararı (Europe on the Move), öğrenme hareketliliğini mesleki yolların daha sistematik bir özelliği hâline getirme amacını pekiştirmektedir. Kaliteli ve Etkili Çıraklık için Avrupa Çerçevesi (EFQEA), ek bir kalite referansı sunarak hareketliliğin genişlemesinin yüksek nitelikli öğrenme ve çalışma koşullarına dayalı kalmasını sağlar.

Finansman ve uygulama araçları

Erasmus+, Avrupa Birliği'nin öğrenme hareketliliğine yönelik başlıca finansman programı olmayı sürdürürken; onun çıraklıkla özel olarak ilgili bileşeni olan uzun süreli hareketlilik desteği, üç ilâ on iki ay süren iş temelli öğrenme deneyimlerini kapsamaktadır. Bu araçlar, mesleki eğitim hareketliliğinin uygulamaya geçirilmesi için temel AB çerçevesini oluşturur; sınır ötesi öğrenme deneyimlerini ve mesleki eğitim sağlayıcıları, şirketler ve diğer hareketlilik aktörleri arasındaki iş birliğini destekler. 2021-2027 dönemi için finansmanın güçlendirilmesine rağmen, MOBUILDING araştırması inşaat sektöründeki katılımın kurumsal kapasite ve KOBİ katılımı engelleriyle kısıtlanmaya devam ettiğini göstermektedir.

Stratejik girişimler

Avrupa stratejik girişimleri, çıraklık hareketliliğini daha geniş beceri, rekabet gücü ve işgücü piyasası öncelikleriyle bağlantılandırmaktadır. Avrupa Beceriler Gündemi, Beceriler Paktı ve daha yakın zamanda Beceriler Birliği; eğitim sağlayıcıları, işverenler ve kamu makamları arasındaki iş birliğini pekiştirirken geleceğe yönelik yetkinliklerin geliştirilmesini teşvik etmektedir. Beceriler Birliği

ayrıca, olası bir Avrupa mesleki eğitim diploması/etiketi yönündeki çalışmalar dâhil olmak üzere, mesleki eğitim öğrenicilerinin ve çalışanlarının hareketliliğini kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Bu yönelim, hareketliliğin, çekiciliğin, mükemmeliyetin ve kapsayıcılığın önemli öncelikler olmaya devam ettiği yeni bir Avrupa mesleki eğitim iş birliği döngüsünü başlatan Herning Bildirgesi 2026-2030'da da yansımasını bulmaktadır.

Bu öncelikler, Avrupa'nın ikiz yeşil ve dijital dönüşümünde kilit rol oynayan inşaat sektörü açısından özellikle önemlidir. Avrupa Yeşil Mutabakatı, Yenileme Dalgası girişimi ve Temiz Sanayi Anlaşması; sürdürülebilir, enerji verimli ve giderek dijitalleşen inşaatı gerçekleştirebilecek bir işgücüne duyulan ihtiyacı öne çıkarmaktadır. Çıraklık hareketliliği; öğrenicileri farklı teknolojiler, çalışma yöntemleri ve mesleki ortamlarla tanıştırarak Avrupa inşaat ekosistemleri arasında bilgi ve iyi uygulamaların aktarımını kolaylaştırmak yoluyla bu hedefe katkı sağlayabilir.

Avrupa Çıraklık İttifakı (EAfA); hükümetler, sosyal taraflar, işletmeler ve diğer paydaşlar arasındaki iş birliği yoluyla nitelikli çıraklıkları teşvik ederek bu girişimleri tamamlamaktadır. İttifak'ın öncelikleri; KOBİ katılımı, yerel ve bölgesel katılım, sosyal diyalog, çırak temsili ve hareketlilik gibi alanlarda MOBUILDING ile yakından uyumludur.

AB finansman programlarının ötesinde; ikili kurumsal anlaşmalar, işveren öncülüğündeki ortaklıklar ve işletmeler arası iş birliği, mesleki eğitim sunumunu işgücü piyasası ihtiyaçlarıyla daha doğrudan ilişkilendirerek Erasmus+'ı tamamlayabilir. Bu tür yaklaşımlar, özellikle işveren katılımının elzem olduğu inşaat gibi sektörlerde, iş birliği fırsatlarını çeşitlendirebilir ve daha esnek ve sürdürülebilir hareketlilik ekosistemlerine katkıda bulunabilir.

2.3 Tanınma Çerçeveleri

Sınır ötesi çıraklık hareketliliğinin başarısı yalnızca yurt dışında öğrenme fırsatına değil, aynı zamanda öğrenicilerin, işverenlerin ve eğitim sağlayıcılarının uluslararası yerleştirmeler sırasında kazanılan yetkinlikleri tanıma, anlama ve değer verme becerisine de bağlıdır. Etkili tanınma çerçeveleri, hareketliliğin izole bir öğrenme deneyimi olmaktan çıkıp mesleki eğitimin anlamlı bir bileşeni hâline gelmesi için gerekli olan karşılıklı güveni oluşturur.

Avrupa düzeyinde Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (EQF), yeterliliklerin ulusal sistemler arasında şeffaflığını ve karşılaştırılabilirliğini desteklerken; Europass araçları yurt dışında kazanılan becerilerin, yeterliliklerin ve öğrenme deneyimlerinin belgelenmesine ve iletilmesine yardımcı olur. Hareketlilik faaliyetlerinde Öğrenme Anlaşmaları (Learning Agreements), beklenen öğrenme çıktılarını ve bunların değerlendirilmesi ile tanınmasına ilişkin düzenlemeleri tanımlamak için ortak bir zemin sağlar. Bu mekanizmalar; öğrenme çıktısı temelli yaklaşımlar ve mesleki eğitimde kalite güvencesi ile sürekli iyileştirme için ortak ilkeleri destekleyen Mesleki Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kalite Güvencesi Referans Çerçevesi (EQAVET) ile tamamlanmaktadır.

Ancak tanınma çerçeveleri tek başına başarılı bir hareketliliği güvence altına alamaz. Etkinlikleri; mesleki eğitim sağlayıcılarının, işverenlerin ve aracı kuruluşların bu çerçeveleri sağlam bir planlama, belgelendirme, değerlendirme ve iş birliğiyle tutarlı biçimde uygulama kapasitesine bağlıdır. İnceleme Raporu'nda ortaya konduğu üzere, uygulamadaki tablo zayıf kalmaktadır: araçlar arasındaki birlikte çalışabilirlik tutarsızdır, kurumsal kapasite sınırlıdır ve hareketlilik çoğu zaman kredi kazandıran bir unsur olmaktan çok müfredat dışı bir faaliyet olarak ele alınmaktadır.

Kuruluşlar arasında şeffaflığı, kalite güvencesini ve karşılıklı güveni teşvik ederek çıraklık hareketliliği; tanınan öğrenme çıktıları üretir, işgücü piyasası hareketliliğini kolaylaştırır ve daha güçlü, daha bütünleşik bir Avrupa beceri ekosistemine katkıda bulunur.

3. Mobuilding İnceleme Raporunun Temel Bulguları

3.1 İnceleme Raporu Araştırmasına Genel Bakış

Bu belge, MOBUILDING konsorsiyumundaki tüm ortakların katkılarıyla hazırlanan **"İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğinin Önündeki Kurumsal ve Yapısal Engeller"** başlıklı araştırma raporudur. Raporda nicel ve nitel verilerin birlikte ele alındığı karma bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma üç temel bileşenden oluşmaktadır: ulusal düzeydeki ve Avrupa Birliği düzeyindeki politikalar ile mesleki eğitim sistemlerine ilişkin kapsamlı literatür incelemesi; yedi ortak ülkede çıraklar, mesleki eğitim öğretmenleri ve eğitmenleri, işverenler ve politika yapıcılarla gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmeler ve odak grup toplantıları; son olarak mesleki eğitim merkezleri ile çıraklara ev sahipliği yapan işyerlerindeki mevcut uygulamaların sistemli biçimde incelenmesi ve değerlendirilmesi.

Nitel araştırma aşaması, İnceleme Raporu'nda ayrıntılı olarak belgelenen, çok yönlü bir kanıt tabanı üretmiştir. Bu bulgular, literatür taramasında belirlenen engelleri derinleştirmekte ve bu Eylem Planı'nda ortaya konan stratejik çerçeveye doğrudan kaynaklık etmektedir.

3.2 Paydaş Perspektifleri

Çıraklar

Çırakları hareketliliğe yönelten başlıca etkenler; bağımsızlık kazanma, farklı kültürleri tanıma ve özgüven geliştirme gibi kişisel gelişim beklentileri ile başka ülkelerdeki mesleki uygulamaları görme isteğidir. Tüm ülkelerde, hareketlilik öncesinde benzer engellerin öne çıktığı görülmüştür. Bunların başında dil sorunu gelmektedir. Özellikle şantiyede talimatların doğru anlaşılması ve çalışanlar arasında sağlıklı iletişim kurulması iş sağlığı ve güvenliği açısından hayati önem taşıdığından, dil yetersizliği bütün ülkelerde en önemli kaygı olarak dile getirilmiştir. Hibe desteğinin masrafları karşılamakta yetersiz kalabileceği düşüncesi maddi kaygılara yol açarken, yeni bir sosyal çevreye ve farklı bir işyeri kültürüne uyum sağlama konusunda da belirsizlik yaşanmaktadır.

Hareketlilik programını tamamlayan çıraklar, bu deneyimin kişisel gelişimlerine önemli katkı sağladığını belirtmiştir. Buna karşılık, mesleki açıdan elde edilen kazanımların her uygulamada aynı düzeyde olmadığı görülmüştür. Örneğin Yunanistan'da hareketlilik programına katılan bir grup Alman çırak, teknik açıdan sınırlı düzeyde yeni bilgi ve beceri edindiklerini ifade etmiş; yerel şantiyelerdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını ise kendi ülkelerindeki standartlarla karşılaştırdıklarında yetersiz bulmuştur. Bu deneyim, Eylem Planı'nda yer verilen kalite güvencesi çerçevesinin hazırlanmasında doğrudan dikkate alınmıştır.

İşverenler

İşverenlerin çırak ağırlamaya yönelik tutumları, işletmelerin büyüklüğüne ve sahip oldukları imkânlara göre değişmektedir. Özellikle İtalya ve Kıbrıs'taki bazı büyük şirketler, çırak ağırlamayı uzun vadeli ve stratejik bir yatırım olarak görmekte ve bu amaçla planlı mentorluk sistemleri uygulamaktadır. Ancak ortak ülkelerin tamamında inşaat sektörünün büyük ölçüde mikro, küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşması, farklı bir tablo ortaya çıkarmaktadır. Bu işletmelerin çoğu, çırakların eğitimi için ayıracakları zaman ve kaynakların kendilerine somut bir fayda sağlayıp sağlamayacağı konusunda kaygı duymakta ve bu nedenle hareketlilik programlarına katılmakta isteksiz davranmaktadır.

İnceleme Raporu kapsamında görüşülen İtalyan işverenler, yurt dışından gelen bir çırağa etkili biçimde rehberlik edebilmek için deneyimli çalışanların her çırak başına haftada yaklaşık 16 saat ayırması gerektiğini belirtmiştir. İşverenlere göre bu durum, kıdemli çalışanların devam eden şantiye ve proje çalışmalarına ayırabileceği zamanı azaltmaktadır. Ancak bu süre, İtalya'da görüşülen sınırlı sayıdaki işverenin deneyimlerine dayanan yaklaşık bir tahmindir; inşaat sektörünün tamamını temsil eden istatistiksel bir ortalama olarak değerlendirilmemelidir.

İrlandalı işverenler ise emek ve kaynak ayırarak yetiştirdikleri çıraklardan uzun vadede yararlanamama kaygısını dile getirmiştir. Hareketlilik dönemi sonunda kendi ülkesine dönecek bir çırağın eğitimi için zaman ve personel ayırmak, ev sahibi işletme açısından karşılığı alınamayan bir yatırım olarak görülmektedir. Benzer kaygılar Türkiye, Kıbrıs ve Yunanistan'daki saha çalışmalarında da tespit edilmiş ve Eylem Planı'nın 6. Bölümünde doğrudan ele alınmıştır.

Mesleki Eğitim Sağlayıcıları ve Politika Yapıcılar

Mesleki eğitim kurumları iki önemli güçlükle karşı karşıyadır. Bunlardan ilki; her çırağın eğitim alanına uygun bir ev sahibi işletmenin bulunması, sigorta işlemlerinin tamamlanması, öğrenme anlaşmalarının hazırlanması ve hareketlilik sürecinin mevzuata, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına ve belirlenen öğrenme hedeflerine uygun yürütülüp yürütülmediğinin izlenmesi gibi işlemlerden kaynaklanan ağır idari iş yüküdür. İkinci güçlük ise yüksek riskli bir sektör olan inşaata özgü hareketlilik süreçlerinde kullanılabilecek rehberlerin, kontrol listelerinin ve diğer uygulama araçlarının yok denecek kadar az olmasıdır. İspanya, Kıbrıs ve Yunanistan'da görüşülen öğretmen

ve eğitmenler, uluslararası hareketlilik çalışmalarından sorumlu özel personel bulunmadığında mevcut sürecin uzun vadede sürdürülemeyeceğini belirtmiştir. Türkiye'den hareketliliğe katılacak kişiler açısından ise vize işlemlerinde yaşanan gecikmeler ve belirsizlikler, yeterince dikkate alınmayan önemli bir engel olarak öne çıkmıştır. Bu sorunlar bazı kurumların planladıkları hareketlilikleri son anda iptal etmek zorunda kalmasına neden olmuştur.

Politika yapıcılarla yapılan görüşmeler, temel bir yapısal soruna da işaret etmiştir. Ortak ülkelerin çoğunda çıraklık, yalnızca eğitim faaliyeti değil, aynı zamanda işverenle kurulan bir istihdam veya sözleşme ilişkisi olarak düzenlenmektedir. Çırağın belirli bir işverene ve ulusal mevzuata bağlı olması, geçici olarak başka bir ülkedeki işletmede eğitim almasını hukuki ve sözleşmesel açıdan güçleştirmektedir. İrlanda'nın 1967 tarihli Endüstriyel Eğitim Yasası, İtalya'nın 81/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamesi ve Türkiye'nin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında çıraklık ilişkisi belirli ulusal kurallara ve sözleşme düzenlemelerine tabidir. Mevzuatta sınır ötesi hareketliliğe ilişkin açık ve uygulanabilir düzenlemeler bulunmadığında; çırağın iş sözleşmesinin durumu, sigorta kapsamı, tarafların sorumlulukları ve yurt dışında geçirilen eğitim süresinin tanınması gibi konularda belirsizlikler ortaya çıkmaktadır. Bu durum, uluslararası çıraklık hareketliliğinin uygulanmasını önemli ölçüde zorlaştırmaktadır.

3.3 Belirlenen Temel Engellerin Özeti

Araştırma, çıraklık hareketliliğinin önündeki başlıca engelleri, tümü bu Eylem Planı'ndaki stratejik eylemler ve önerilerle doğrudan ele alınan, birbiriyle bağlantılı beş alanda sınıflandırmıştır:

- **Yasal ve yapısal engeller:** Ulusal mevzuat, çırakların sözleşmesel statüsünü, sınır ötesi hareketlilik göz önünde tutulmadan tasarlanmış biçimlerde tanımlamaktadır. İrlanda'nın 1967 tarihli Endüstriyel Türkiye'nin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, öğrencinin işletmedeki eğitimini bir işverenle imzaladığı sözleşmeye dayalı olarak sürdürmesini öngörmektedir; İtalya'nın 81/2015 sayılı Yasa Hükmünde Kararnamesi çıraklığı belirsiz süreli bir istihdam sözleşmesi türü olarak tanımlar ve böylece eğitim boyunca maaş ile sosyal güvenlik yükümlülükleri devam eder; İspanya iş temelli öğrenmeyi bir arada var olan çeşitli sözleşme ve eğitim anlaşması türleri aracılığıyla düzenler; Kıbrıs ise stajları birbirinden ayrı bir dizi araçla düzenler. İnceleme Raporu kapsamında görüşülen paydaşlar, bu çerçevelerin hiçbiri yurt dışındaki geçici yerleştirmelere ilişkin açık hüküm içermediğinden, söz konusu mevzuatın sınır ötesi hareketliliğe uygulanmasının pratikte zor olduğunu bildirmiştir: yerleştirme sırasında çırağın statüsü çoğu zaman belirsizdir; maaş, sigorta ve sosyal koruma sorumluluğu her zaman önceden çözüme kavuşturulmamaktadır ve kurumlar duruma göre yoruma dayanmak zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla araştırmayla belirlenen engel, mevzuatın içeriğinden çok, onu hareketlilik durumlarına uygulamaya yönelik yerleşik prosedürlerin yokluğundan kaynaklanmaktadır.

- **İdari engeller:** Mesleki eğitim personeli; her çırağın eğitim alanına uygun bir ev sahibi işletmenin bulunması, öğrenme anlaşmalarının hazırlanması, risk değerlendirmelerinin yapılması ve sigorta işlemleri için gerekli belgelerin tamamlanması gibi yoğun bir idari iş yüküyle karşı karşıyadır. Üstelik birçok kurumda uluslararası hareketlilik süreçlerini yürütecek özel bir personel veya destek birimi bulunmamaktadır. Ayrıca, inşaat sahalarının kendine özgü riskleri dikkate alınarak hazırlanmış güvenlik rehberleri, kontrol listeleri ve risk değerlendirme araçları önemli ölçüde yetersizdir.
- **Ekonomik ve finansal engeller:** Erasmus+ dâhil mevcut hibeler, çoğu zaman hedef ülkelerdeki gerçek yaşam maliyetini karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Tüm ortak ülkelerde inşaat sektörüne hâkim olan ve İnceleme Raporu'nda derlenen ulusal analizlere göre inşaat firmalarının büyük çoğunluğunu oluşturan KOBİ'ler, finansal dayanıklılıktan yoksundur; bir çırağı ağırlamak için gereken mentorluk çabası, görüşülen İtalyan işverenlerce haftada on altı saate varan bir süre olarak tahmin edilmiştir. Yetiştirilen işgücünün kaybedilmesi (beyin göçü) ve yatırımın karşılığını görememe korkusu işverenler arasında yaygındır.
- **Kültürel ve toplumsal engeller:** Dil engelleri hem caydırıcı bir unsur hem de faal inşaat sahalarında güvenlik açısından kritik doğrudan bir risktir. Yaygın bir kültürel damgalama, mesleki eğitimi ikinci sınıf bir tercih olarak konumlandırarak motive adayların havuzunu daraltmaktadır. İnşaat sektörü ağırlıklı olarak erkek egemen olmaya devam etmekte ve bu durum hareketlilik programlarında çeşitliliği ve kapsayıcılığı sınırlamaktadır.
- **İnşaatta sektöre özgü engeller:** Ülkeden ülkeye değişen ulusal güvenlik standartları, gelen çıraklar için mesleki bir kültür şoku yaratmaktadır. Beceri belgelendirmesindeki farklılıklar ve parçalı tanınma mekanizmaları, yerleştirmelerin resmî değerini zayıflatmaktadır. İşveren isteksizliği; sıkı proje takvimlerinin dayattığı işletme gerçekleri ve çoğu KOBİ'de yapılandırılmış mentorluk kapasitesinin bulunmaması nedeniyle daha da artmaktadır.

3.4 Ülkeler Arası Bulgular

Farklılaşan ulusal mesleki eğitim yapılarına rağmen, tüm ortak ülkelerde ortak yapısal temalar ortaya çıkmıştır. İnşaat sektörü evrensel olarak ciddi işgücü kıtlığı, yaşlanan bir işgücü ve modern, sürdürülebilir ve dijital inşaat uygulamalarında eğitilmiş işçilere yönelik acil bir ihtiyaçla karşı karşıyadır. KOBİ'lere olan yoğun bağımlılık ortak bir darboğaz yaratmaktadır: küçük şirketler, sınır ötesi hareketlilikleri yönetecek idari kapasiteden, denetim süresinden ve finansal dayanıklılıktan yoksundur.

İnceleme Raporu kapsamında yürütülen karşılaştırmalı analiz, gerçekten evrensel olan zorlukları ülkeye özgü mevzuattan veya kültürden kaynaklanan zorluklardan ayırmaktadır. Beş örüntü, yedi ortak ülkenin tamamında kesişmektedir:

- Mesleki eğitim personeli ve KOBİ'ler üzerindeki idari aşırı yük.

- Hem bir iletişim engeli hem de faal inşaat sahalarında doğrudan bir güvenlik tehlikesi olarak dil.
- Ölçülebilir bir yatırım getirisinin bulunmamasından kaynaklanan işveren isteksizliği.
- Birçok hedef ülkedeki gerçek yaşam maliyetine kıyasla mevcut Erasmus+ hibelerinin finansal yetersizliği.
- Mesleki eğitimin ikinci sınıf bir yol olarak kültürel biçimde damgalanması ve bunun motive adayların havuzunu daraltması.

Ülkeler düzeyinde incelendiğinde, çıraklık hareketliliğinin önünde farklı yapısal engeller bulunduğu görülmektedir. İrlanda'daki geleneksel zanaat çıraklıkları, işbaşında ve eğitim kurumunda yürütülen öğrenmenin birbirini izlediği yedi aşamalı bir yapıya sahiptir. Programın aşamalarının ve değerlendirme süreçlerinin önceden belirlenmiş olması, yurt dışında tamamlanan bir hareketlilik döneminin mevcut eğitim aşamalarından birinin yerine sayılmasını güçleştirmektedir. Bu nedenle hareketliliğin yaygınlaştırılabilmesi için yurt dışında kazanılan öğrenme çıktılarının program içinde nasıl değerlendirileceğini ve tanınacağını açıklayan düzenlemelere ihtiyaç vardır. QQI – Zanaat çıraklıklarının yapısı

İtalya'da ise çıraklığın iş sözleşmesine dayalı olması, yurt dışı hareketlilik sırasında işverenin ücret ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin devam etmesi nedeniyle özellikle küçük işletmeler açısından ek maliyet yaratabilmektedir. Bu durum yalnızca başvuru ve belgelendirme işlemlerinin sadeleştirilmesiyle giderilemeyecek, finansal destek modelleriyle de ele alınması gereken bir katılım engelidir.

Türkiye açısından sorun, ulusal yeterlilik sisteminin Avrupa sisteminden kopuk olması değildir. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile ilişkilendirilmiştir ve bu durum yeterliliklerin seviyelerinin karşılaştırılmasını kolaylaştırmaktadır. Ancak bu ilişkilendirme, Türkiye'de verilen diploma ve mesleki yeterlilik belgelerinin diğer ülkelerde otomatik olarak tanınmasını sağlamadığı gibi, hareketlilik sırasında yurt dışında edinilen bilgi ve becerilerin Türkiye'deki bir diploma veya yeterliliğe kendiliğinden aktarılması anlamına da gelmemektedir. Bu nedenle temel ihtiyaç; hareketlilik öncesinde öğrenme hedeflerinin açıkça belirlenmesi, yurt dışında kazanılan becerilerin güvenilir biçimde belgelendirilmesi ve dönüşte ilgili eğitim programı veya yeterlilik kapsamında nasıl değerlendirileceğine ilişkin uygulanabilir süreçlerin oluşturulmasıdır.

Yunanistan'da misafir edilen çıraklara ilişkin vaka çalışmaları ise hareketlilik öncesi hazırlık, işyerinde sunulan mentorluk ve hareketlilik sonunda kazanımların belgelendirilmesi alanlarında eksiklikler bulunduğunu göstermiştir. Bu bulgular, ev sahibi kurumların uyması beklenen açık kalite ölçütlerinin belirlenmesi ve bu ölçütlerin hareketlilik süresince düzenli olarak izlenmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bu konu 11. Bölümde ayrıntılı olarak ele alınmaktadır

3.5 Aktarılabilir İyi Uygulamalar

Bu engellere rağmen İnceleme Raporu, aktarılabilir bir dizi iyi uygulama da belirlemiştir. Güvenlik düzenlemelerini, kültürel uyumu ve müfredat uyumunu doğrulamak amacıyla gönderen koordinatörlerce üç ilâ dört gün önceden gerçekleştirilen hareketlilik öncesi saha ziyaretleri, Kıbrıs'ta oldukça etkili olmuştur. İtalya'nın refakatçi eğitmen modeli, yani genç çırakların yanında özel bir grup lideri görevlendirilmesi, başlangıçtaki kaygıyı ve dil engellerini aşmada belirleyici olmuştur. Kıbrıs'ta Cyfield Group gibi ev sahibi şirketler resmî saha mentorları atamakta, yapılandırılmış iş sağlığı ve güvenliği oryantasyonları düzenlemekte ve öğrenicinin kendini güvende hissetmesini gözeten bir eşlik (akran) sistemi kullanmaktadır. İspanya'da 3/2022 sayılı Temel Yasa kapsamındaki müfredat reformları; uluslararasılaşmayı, dijital yetkinlikleri ve sürdürülebilirliği giderek daha fazla temel modüller olarak yerleştirmektedir.

3.6 Bulguların Bu Eylem Planını Nasıl Şekillendirdiği

Bu bulgular, Eylem Planı'nın mimarisini doğrudan biçimlendirmiştir. 5. Bölümdeki yönetişim çerçevesi yasal parçalanmaya yanıt vermekte; 6. Bölümdeki KOBİ katılım stratejisi işveren isteksizliğini ve yetiştirilen işgücünü kaybetme kaygısını hedeflemekte; sosyal diyalog bölümü mesleki eğitim sağlayıcıları, işverenler ve kamu makamları arasındaki eşgüdüm eksikliklerini ele almakta; 8. Bölümdeki kapsayıcılık ve eşitlik çerçevesi finansal zorlanma ve toplumsal cinsiyet dengesizliği bulgularına yanıt vermekte; yeşil ve dijital dönüşüm bölümü ise belgelenen beceri uyumsuzluğunu ele almaktadır. 11. Bölümdeki izleme çerçevesi, Yunanistan ve İrlanda'da saptanan belirli kalite aksaklıklarına dayandırılmakta ve böylece Eylem Planı'nın yalnızca stratejik değil, aynı zamanda hesap verebilir olmasını sağlamaktadır.

4. Stratejik Vizyon ve Hedefler

4.1 Stratejik Vizyon

MOBUILDING Eylem Planı, çıraklık hareketliliğini Avrupa inşaat sektöründe yüksek nitelikli mesleki eğitim ve öğretimin ayrılmaz bir parçası olarak gören uzun vadeli bir vizyonla yönlendirilmektedir. Uluslararası hareketlilik, ara sıra gerçekleştirilen ya da proje temelli bir faaliyet olarak algılanmak yerine; öğrenicilerin Avrupa genelinde gerçek işyeri ortamlarında teknik, dijital, yeşil ve işe hazırlık yetkinlikleri kazanmasını sağlayan, çıraklık yollarının yapılandırılmış, erişilebilir ve sürdürülebilir bir unsuru hâline gelmelidir. Somut olarak amaç, sınır ötesi çıraklık hareketliliğini plansız ve müfredat dışı bir faaliyet olmaktan çıkarıp resmî mesleki eğitim yollarının yapılandırılmış, tanınan ve sistematik biçimde desteklenen bir bileşenine dönüştürmektir.

Bu vizyon, inşaat sektörünü hâlihazırda etkileyen derin dönüşüme yanıt vermektedir. İşgücü kıtlığı, demografik değişim, hızlı teknolojik yenilik ve daha sürdürülebilir inşaat uygulamalarına geçiş;

uyum yeteneği yüksek, uluslararası bağlantıya sahip ve geleceğe yönelik becerilerle donanmış bir işgücü gerektirmektedir. Çıraklık hareketliliği; öğrenicileri farklı çalışma yöntemleri, teknolojiler ve örgütsel kültürlerle tanıştırırken mesleki eğitim sağlayıcıları, işverenler ve kamu makamları arasındaki iş birliğini güçlendirmek için eşsiz bir fırsat sunar. Eylem Planı, yüksek nitelikli ve kapsayıcı hareketlilik deneyimlerini teşvik ederek; beceri kıtlıklarının, beceri uyumsuzluklarının ve Avrupa inşaat sektörünün çekiciliği ile uzun vadeli rekabet gücünü etkileyen zorlukların ele alınmasına katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Eylem Planı; kalite, kapsayıcılık, ortaklık, sürdürülebilirlik ve kanıta dayalı karar alma ilkeleri üzerine kurulmuştur. Öğrenicilerin, KOBİ'lerin, eğitim sağlayıcılarının, aracı kuruluşların ve politika yapıcıların yüksek nitelikli uluslararası öğrenme fırsatları yaratma sorumluluğunu paylaştığı bir hareketlilik ekosistemini teşvik eder. Yönetişimi güçlendirerek, karşılıklı güveni teşvik ederek ve öğrenme çıktılarının tanınmasını kolaylaştırarak MOBUILDING; daha dayanıklı, yenilikçi ve rekabetçi bir Avrupa inşaat sektörüne katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

4.2 Genel Hedef

MOBUILDING Eylem Planı'nın genel hedefi; Avrupa inşaat sektöründe çıraklık hareketliliğinin sürdürülebilir gelişimini destekleyen pratik, ölçeklenebilir ve kanıta dayalı bir stratejik çerçeve oluşturmaktır. Eylem Planı, İnceleme Raporu'nda belirlenen zorluklar ve fırsatlar üzerine inşa edilerek araştırma bulgularını; mesleki eğitim kurumları, işverenler, aracı kuruluşlar, sosyal taraflar ile yerel, bölgesel, ulusal ve Avrupa düzeylerindeki kamu makamları dâhil olmak üzere çıraklık hareketliliğinde rol üstlenen farklı aktörlere yönelik somut, uygulanabilir ve ölçeklenebilir önerilere dönüştürmektedir.

Eylem Planı; uluslararası hareketliliğe katılımı artırmanın ötesinde, çıraklık hareketliliği sistemlerinin kalitesini, erişilebilirliğini ve uzun vadeli sürdürülebilirliğini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Kurumsal kapasiteyi güçlendirmeyi, eğitim ile sanayi arasında daha güçlü iş birliğini teşvik etmeyi ve hareketliliğin beceri gelişiminin, işgücü yeniliğinin ve sektörel rekabet gücünün tanınan bir itici gücü hâline gelmesi için gerekli koşulları yaratmayı hedeflemektedir.

4.3 Stratejik Hedefler

Bu vizyona ulaşmak için MOBUILDING Eylem Planı; projenin araştırması yoluyla belirlenen engelleri topluca ele alan ve aynı zamanda Avrupa genelinde çıraklık hareketliliğinin gelecekteki gelişimini destekleyen, birbirini tamamlayan altı stratejik hedef etrafında yapılandırılmıştır.

Stratejik Hedef 1. Çıraklık hareketliliğini destekleyen bir mevzuat ve politika ortamı oluşturmak

Sınır ötesi hareketliliği zorlaştıran yasal ve yapısal engellerin azaltılması, hareketlilik süresince çırakların hukuki statülerinin, haklarının ve tabi oldukları koşulların açıklığa kavuşturulması

amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, ulusal mesleki eğitim sistemleri ile Avrupa'daki hareketlilik hedefleri arasındaki uyumun güçlendirilmesine yönelik politika önerileri geliştirilecek ve ilgili kurumlar arasındaki iş birliği desteklenecektir.

Stratejik Hedef 2. Hareketlilik süreçlerini yöneten kurumların kapasitesini geliştirmek

Mesleki eğitim kurumlarının, aracı kuruluşların ve işverenlerin çıraklık hareketliliğini planlama, uygulama, izleme ve kalite güvencesini sağlama kapasitelerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla uygulamada doğrudan kullanılabilecek araçlar, standart belge ve şablonlar, rehberlik materyalleri ve dijital çözümler geliştirilecek; ilgili kurumlara yönelik kapasite geliştirme çalışmaları yürütülecektir. Böylece hareketlilik süreçlerinin daha etkili biçimde yönetilmesi ve özellikle mesleki eğitim kurumları ile KOBİ'lerin üzerindeki idari yükün azaltılması amaçlanmaktadır.

Stratejik Hedef 3. KOBİ'lerin çıraklık hareketliliğine katılımını artırmak

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin yurt dışından çırak kabul etmesini veya kendi çıraklarını yurt dışına göndermesini kolaylaştırmak hedeflenmektedir. Bunun için başvuru ve belgelendirme işlemlerinin sadeleştirilmesi, işletmelere uygun mali desteklerin yanı sıra danışmanlık, rehberlik ve personel desteği gibi mali olmayan desteklerin sunulması ve kurumlar ile işletmeler arasında daha güçlü iş birlikleri kurulması öngörülmektedir. Bu çalışmalarla çıraklık hareketliliğinin işletmelere getirdiği idari yükün ve günlük işleyişte karşılaşılan güçlüklerin azaltılması amaçlanmaktadır.

Stratejik Hedef 4. Her çırağın erişebileceği, kapsayıcı ve çırak odaklı hareketlilik imkânları sunmak

Maddi yetersizlikler, dil sorunları, kültürel farklılıklar ve toplumsal koşullar nedeniyle hareketliliğe katılımda ortaya çıkan eşitsizliklerin azaltılması hedeflenmektedir. Çırakların cinsiyetleri, sosyoekonomik durumları, uyrukları veya yaşadıkları yer ne olursa olsun hareketlilik fırsatlarına eşit biçimde erişebilmeleri desteklenecektir. Ayrıca çırakların yalnızca programlardan yararlanan kişiler olarak değil, hareketlilik uygulamalarının geliştirilmesine katkıda bulunan aktif paydaşlar olarak sürece katılması sağlanacaktır. Bu amaçla çırakların deneyim ve görüşleri, programların tasarlanması, izlenmesi ve iyileştirilmesi sırasında dikkate alınacaktır.

Stratejik Hedef 5. İnşaat sektörünün gelecekte ihtiyaç duyacağı becerileri geliştirmek

Çıraklık hareketliliğinin, Avrupa inşaat sektöründe değişen iş gücü ve beceri ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda çevresel sürdürülebilirlikle ilgili beceriler, dijital teknolojilerin kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği, yenilikçi uygulamalar ve uluslararası çalışma deneyimi, işbaşında öğrenme süreçlerine dâhil edilecektir. Böylece çırakların hem günümüzün çalışma koşullarına hem de sektörde gelecekte yaşanacak değişimlere hazırlanması sağlanacaktır.

Stratejik Hedef 6. Kalıcı ve değişen koşullara uyum sağlayabilen bir çıraklık hareketliliği sistemi oluşturmak

Çıraklık hareketliliğinin yalnızca belirli projeler veya geçici finansman olanaklarıyla sınırlı kalmaması hedeflenmektedir. Bu amaçla kurumlar arasında uzun vadeli ortaklıklar kurulması, uygulamaların düzenli olarak izlenmesi, edinilen bilgi ve deneyimlerin paylaşılması ve hareketlilik programlarının elde edilen sonuçlara göre sürekli geliştirilmesi desteklenecektir.

Erasmus+, Avrupa'daki mesleki eğitim hareketliliğinin başlıca destek mekanizması olmaya devam etmektedir. Bununla birlikte Eylem Planı; hareketlilik fırsatlarının farklı finansman dönemlerinde de sürdürülebilmesi için kurumlar arasında yapılacak ikili anlaşmaların, işverenler tarafından geliştirilen girişimlerin ve ülkeler arasında beceri geliştirmeye odaklanan yeni ortaklıkların da yaygınlaştırılmasını teşvik etmektedir.

Bu altı stratejik hedef, sonraki bölümlerde açıklanan eylemlerin temelini oluşturmaktadır. Hedeflerin hayata geçirilmesi; kamu kurumlarının, mesleki eğitim kurumlarının, işverenlerin, aracı kuruluşların ve diğer paydaşların görev ve sorumlulukları doğrultusunda sürece katkı sunmasını gerektirmektedir. 10. Bölümde yer alan yol haritası, bu hedeflerin hangi adımlarla uygulamaya aktarılacağını göstermektedir. 11. Bölümdeki izleme çerçevesi ise kaydedilen ilerlemenin nasıl ölçüleceğini açıklamaktadır.

Her stratejik hedef, 11.2. Kısımda sunulan izleme çerçevesindeki en az bir göstergeyle ilişkilendirilmiştir. Böylece hedeflere yönelik ilerleme, yalnızca planlanan faaliyetlere veya beyanlara göre değil, toplanan somut kanıtlar üzerinden değerlendirilebilecektir.

Bu stratejik hedefler, MOBUILDING Eylem Planı'nın temel yaklaşımını ortaya koymaktadır. Eylem Planı; politikalar arasındaki uyumu, kurumların uygulama kapasitesini, paydaşların sürece katılımını ve kaliteyi sürekli geliştirme anlayışını ortak bir çerçevede bir araya getirmektedir. Böylece çıraklık hareketliliğinin, Avrupa inşaat sektöründe mesleki becerilerin geliştirilmesine, yenilikçi uygulamaların yaygınlaştırılmasına ve sektörün rekabet gücünün artırılmasına katkı sağlayan stratejik bir araç hâline gelmesi amaçlanmaktadır.

5. Yönetişim ve Yerel Ekosistemler

5.1 Çıraklık Hareketliliğinde Yönetişimin Rolü

Etkili yönetişim, her sürdürülebilir hareketlilik ekosisteminin belkemiğidir. MOBUILDING Eylem Planı, hareketliliğin bireysel kurumlar tarafından tek başına yürütülemeyeceğini kabul etmektedir: hareketlilik; yerel mesleki eğitim sağlayıcılarını, bölgesel makamları, ulusal politika yapıcıları ve Avrupa organlarını paylaşılan sorumluluklar, uyumlu teşvikler ve şeffaf hesap verebilirlik mekanizmalarından oluşan koordineli bir ağ içinde birbirine bağlayan tutarlı ve çok düzeyli bir yönetişim mimarisi gerektirir.

İnceleme Raporu'nda ortaya konduğu üzere, tüm ortak ülkeler genelinde öne çıkan temel bir zorluk, sınır ötesi uzun süreli çırak hareketliliğine yönelik bütünleşik ulusal stratejilerin bulunmamasıdır. İrlanda'da hareketlilik ulusal bir politika önceliği değildir. Kıbrıs'ta Eğitim Bakanlığı ile eğitim kurumları arasındaki parçalı eşgüdüm, verimsizliklere ve işlerin mükerrer yürütülmesine yol açmaktadır. İspanya'da yetki devrine dayalı mesleki eğitim sistemi, tanınma araçlarının özerk topluluklar arasında tutarsız biçimde uygulanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle söz konusu yönetişim boşluklarının giderilmesi, bu Eylem Planı için temel bir önceliktir.

5.2 Çok Düzeyli Yönetişim Çerçevesi

MOBUILDING Eylem Planı, birbiriyle bağlantılı üç katman etrafında yapılandırılmış çok düzeyli bir yönetişim çerçevesi önermektedir:

- **Avrupa düzeyi:** Erasmus+, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ve Osnabrück Bildirgesi gibi AB politika çerçeveleriyle uyum; İnşaat Sektörü Yol Haritası (Construction Blueprint) ve Avrupa Çıraklık İttifakı dâhil Avrupa sektörel organlarıyla etkileşim; ve çırak hareketliliğine yönelik uyumlaştırılmış yasal standartların savunulması.
- **Ulusal düzey:** Sınır ötesi uzun süreli çırak hareketliliğine yönelik koordineli ulusal stratejilerin geliştirilmesi; eğitim ve çalışma bakanlıkları ile işveren kuruluşları arasında bakanlıklar arası iş birliği; ve yurt dışında kazanılan öğrenme çıktıları için hızlandırılmış tanınma mekanizmalarının kurulması.
- **Yerel ve bölgesel düzey:** Daha küçük mesleki eğitim sağlayıcıları adına kaynakları, uzmanlığı ve ortak ağlarını bir araya getiren bölgesel hareketlilik konsorsiyumlarının oluşturulması; yerel makamların etkin aracılar ve kolaylaştırıcılar olarak katılımı; ve eğitim merkezlerini, işverenleri ve topluluk kuruluşlarını birbirine bağlayan yerel ekosistemlerin geliştirilmesi.

Bu üç düzey arasındaki sorumluluk dağılımı, görevlerin somut olarak paylaştırılmasının her ülke ve bölgenin idari düzenlemelerine bağlı olacağı anlayışıyla, aşağıdaki gibi tanımlanabilir.

Avrupa düzeyinde; ilgili Avrupa kurumları, sektörel ağlar ve çıraklık kuruluşları politika uyumunu teşvik etmede, iyi uygulamaların değişimini kolaylaştırmada, ortak rehberlik sağlamada ve ülkeler arasında paydaşlar arasındaki iş birliğini desteklemede öncülük etmelidir. Avrupa düzeyindeki aktörlerin ayrıca mevcut şeffaflık ve tanınma araçlarının kullanımını teşvik etmesi, hareketliliğe yönelik ortaya çıkan engelleri izlemesi ve uzun süreli sınır ötesi çıraklık hareketliliğini kolaylaştıran düzenleyici ile işletme iyileştirmelerinin savunuculuğunu yapması beklenir. Bu nedenle rolleri; daha geniş Avrupa mesleki eğitim ve hareketlilik hedefleriyle tutarlılığı sağlarken ulusal ve bölgesel düzeylerdeki koordineli eylemi destekleyen elverişli bir çerçeve oluşturmaktır.

Ulusal düzeyde; mesleki eğitimden sorumlu bakanlıkların, ulusal Erasmus+ ajanslarının ve işveren kuruluşlarının, Plan'da belirlenen politika, tanınma ve paydaş katılımı eylemlerini başlatması ve

desteklemesi beklenmektedir. Bölgesel düzeyde ise Castilla y León Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü gibi kamu makamları; bölgesel hareketlilik konsorsiyumları ve katılımcı mesleki eğitim sağlayıcılarıyla birlikte ortak belirleme, çırak seçimi, hareketlilik yönetimi, öğrenici desteği ve işverenlerle iş birliği dâhil olmak üzere işletme faaliyetlerini koordine eder.

MOBUILDING uygulama döneminde konsorsiyum ortakları, kendi ülkelerinde bu işlevler için koordine edici aktörler olarak hareket etmektedir: İspanya'da INFODEF ve EDUCACYL, Türkiye'de İstanbul Valiliği ve TÜRKONFED, İtalya'da ENAIP, Kıbrıs'ta CARDET, Yunanistan'da ECTE, İrlanda'da INQS ve Kuzey Makedonya'da EMKICE KIC; her biri kendi bağlamındaki yetkili makamlar, mesleki eğitim sağlayıcıları ve işveren kuruluşlarıyla birlikte çalışmaktadır.

5.3 Bir Yönetişim Merkezi Olarak MOBUILDING Avrupa Platformu

İnşaatta Çıraklık Hareketliliği için MOBUILDING Avrupa Platformu, Eylem Planı'nın merkezî dijital yönetişim merkezi işlevini görmektedir. Platformun birbirine entegre dört alanı (Ortaklık ve Ağ Oluşturma Salonu, Kapasite Geliştirme Alanı, Çıraklık Hareketliliği Yönetim Aracı ile Akreditasyon, Doğrulama ve Tanınma Merkezi) yönetişim taahhütlerini işletme gerçekliğine dönüştürmek için gereken altyapıyı sağlar.

5.4 Uygulamada Bölgesel Ekosistemler: Castilla y León Deneyimi

İnşaat sektöründe çıraklık hareketliliğinin başarıyla uygulanması; stratejik koordinasyonu, kurumsal bağlılığı ve eğitim sağlayıcıları, kamu makamları ile işverenler arasında güçlü iş birliğini bir araya getiren yönetişim modelleri gerektirir. İspanya'da ve özellikle Castilla y León Özerk Topluluğu'nda bölgesel hareketlilik ekosistemlerinin geliştirilmesi, koordineli yönetişim yapılarının mesleki eğitim öğrenicilerinin ve şirketlerinin uluslararası hareketlilik programlarına katılımını nasıl önemli ölçüde artırabileceğini göstermiştir. Erasmus+ Mesleki Eğitim Konsorsiyumu EDUCACYL'in deneyimi, bölgesel makamların yapılandırılmış ve iş birlikçi bir yaklaşımla hareketlilik fırsatlarını nasıl kolaylaştırabileceğine ve ölçeklendirebileceğine ilişkin ilgili bir örnek sunmaktadır.

Castilla y León; Özerk Toplulukların mesleki eğitim politikalarının yönetiminden ve uygulanmasından sorumlu olduğu İspanya'nın merkeziyetçi olmayan mesleki eğitim yönetişim çerçevesi içinde faaliyet göstermektedir. Bu bağlamda Bölgesel Eğitim Bakanlığı, Mesleki Eğitim ve Özel Rejim Eğitimi Genel Müdürlüğü aracılığıyla; mesleki eğitim merkezlerini destekleyerek, uluslararasılaşma stratejilerini teşvik ederek ve Avrupa girişimlerine katılımı kolaylaştırarak merkezî bir koordinasyon rolü üstlenmektedir. Bu nedenle hareketlilik; istihdam edilebilirliği iyileştirmeyi, mesleki eğitimde yeniliği teşvik etmeyi ve eğitim ile işgücü piyasası arasındaki bağları güçlendirmeyi amaçlayan daha geniş bölgesel politikalar içine yerleştirilmiştir.

Castilla y León'da geliştirilen en önemli yönetişim mekanizmalarından biri; mesleki eğitim kurumlarının Erasmus+ uygulamasıyla ilişkili idari yükü azaltırken uluslararası hareketlilik

fırsatlarına erişmesini sağlayan bir aracı yapı olarak işlev gören EDUCACYL Erasmus+ Mesleki Eğitim Konsorsiyumu'dur. Konsorsiyum, katılımcı merkezlerin ortak bir yönetişim çerçevesinden, paylaşılan prosedürlerden, koordineli ortak yönetiminden ve merkezî teknik destekten yararlanmasına imkân tanır. Bu model, uluslararası hareketlilik faaliyetlerini bağımsız olarak düzenlemek için gerekli finansal, idari veya insan kaynaklarından yoksun olabilecek daha küçük mesleki eğitim kurumları için özellikle değerlidir.

Konsorsiyum yaklaşımı, bölgesel koordinasyonun nasıl ölçek ekonomileri yaratabileceğini ve hareketlilik deneyimlerinin genel kalitesini artırabileceğini göstermektedir. EDUCACYL aracılığıyla katılımcı merkezler; ortak belirleme, hareketlilik planlaması, kalite güvencesi, yaygınlaştırma, raporlama ve öğrenme çıktılarının tanınması gibi alanlarda destek almaktadır. Model ayrıca, inşaat ve yapıyla ilgili meslekler dâhil olmak üzere farklı mesleki sektörlerin özel ihtiyaçlarına yanıt verecek yeterli esnekliği korurken hareketlilik yönetiminde tutarlılığı teşvik eder.

Castilla y León modelinin temel bir özelliği, yerel ve bölgesel paydaşların hareketlilik ekosistemine etkin biçimde dâhil edilmesidir. Etkili hareketlilik programları; mesleki eğitim sağlayıcıları, şirketler, sektörel kuruluşlar, yerel makamlar, ticaret odaları ve aracı kuruluşlar dâhil olmak üzere çeşitli aktörler arasında iş birliği gerektirir. EDUCACYL konsorsiyumu içinde bu paydaşlar; işgücü piyasası ihtiyaçlarının belirlenmesine, yerleştirmelerin kolaylaştırılmasına, hareketlilik dönemlerinde çırakların desteklenmesine ve uluslararası öğrenme deneyimlerinin tanınmasının teşvik edilmesine katkıda bulunur. Bu iş birlikçi yaklaşım, hareketlilik faaliyetlerinin hem eğitim hedefleriyle hem de işgücü piyasası talepleriyle uyumlu kalmasına yardımcı olur.

İnşaat sektörü, paydaş koordinasyonunu özellikle önemli kılan belirli zorluklar barındırır. İş sağlığı ve güvenliği gereksinimleri, teknik uzmanlaşma ve KOBİ'lerin baskınlığı, ilgili tüm aktörler arasında dikkatli planlama ve iletişim gerektirir. Castilla y León deneyimi, işverenlerin ilk planlama aşamalarından itibaren dâhil edildiğinde ve yerleştirmeler açıkça tanımlanmış öğrenme çıktılarına bağlandığında hareketlilik programlarının daha etkili olduğunu göstermektedir. Şirketlerle iş birliği ayrıca yenilikçi inşaat uygulamalarının, dijital teknolojilerin ve sürdürülebilirlikle ilgili yetkinliklerin katılımcı ülkeler arasında aktarımını kolaylaştırır.

EDUCACYL konsorsiyumu aracılığıyla geliştirilen bir diğer ilgili iyi uygulama, hareketlilik döngüsü boyunca öğrenici destek mekanizmalarının teşvik edilmesidir. Katılımcı merkezler; hareketlilik öncesinde rehberlik, yerleştirme dönemi boyunca destek ve dönüş sonrasında takip faaliyetleri sunar. Bu bütünleşik yaklaşım; daha yüksek tamamlanma oranlarına, daha yüksek öğrenici memnuniyetine ve kazanılan yetkinliklerin daha güçlü biçimde tanınmasına katkıda bulunur. Ayrıca, tümü MOBUILDING araştırma süreci aracılığıyla belirlenen dil güçlükleri, kültürel uyum ve idari karmaşıklık gibi yaygın engellerin ele alınmasına yardımcı olur.

Castilla y León'da uygulanan yönetişim modeli, uzun vadeli iş birliğine ve karşılıklı güvene dayalı uluslararası ortaklıkların önemini de vurgulamaktadır. Erasmus+ katılımının birkaç yılı boyunca

EDUCACYL konsorsiyumu, yüksek nitelikli hareketlilik deneyimlerini destekleyebilecek güvenilir Avrupa ortaklarından oluşan büyüyen bir ağ kurmuştur. Bu tür istikrarlı ortaklıklar; örgütsel riskleri azaltır, hareketlilik yönetimini kolaylaştırır ve mesleki eğitim sistemleri arasında iyi uygulamaların sürekli değişimi için fırsatlar yaratır. MOBUILDING Avrupa Platformu; ortak eşleştirmeyi kolaylaştırarak, işletme kaynaklarını paylaşarak ve inşaat sektörü genelinde ulusötesi iş birliğini güçlendirerek bu ilkeler üzerine inşa edilebilir.

Stratejik bir bakış açısından EDUCACYL Erasmus+ Mesleki Eğitim Konsorsiyumu; bölgesel makamların, mesleki eğitim sağlayıcılarının veya işverenlerin inisiyatifinin yerini almadan çıraklık hareketliliğinde kritik bir kolaylaştırıcı rol oynayabileceğini göstermektedir. Kamu makamları; koordinatör, kolaylaştırıcı ve kapasite geliştirici olarak hareket ederek hareketlilik için elverişli koşullar yaratabilir, paydaş katılımını destekleyebilir ve uluslararası iş birliğinin uzun vadeli sürdürülebilirliğini teşvik edebilir. Bu deneyim, özellikle parçalı kurumsal yapıların veya sınırlı örgütsel kapasitenin çıraklık hareketliliği programlarına katılımı engellemeye devam ettiği bölgelerde MOBUILDING için aktarılabilir bir yönetişim modeli sunmaktadır.

Nihayetinde Castilla y León deneyimi, başarılı çıraklık hareketliliğinin yalnızca finansman fırsatlarına değil, aynı zamanda eğitimi, sanayiyi ve kamu politikasını birbirine bağlayabilen koordineli bölgesel ekosistemlerin varlığına da bağlı olduğunu teyit etmektedir. EDUCACYL konsorsiyumu; yönetişimin, paydaş iş birliğinin ve paylaşılan sorumluluğun, inşaat sektöründeki ve ötesindeki çıraklar için yüksek nitelikli, kapsayıcı ve sürdürülebilir hareketlilik fırsatlarının genişletilmesine nasıl katkıda bulunabileceğine dair pratik bir örnek sunmaktadır.

6. KOBİ Katılımı ve Teşvikler

6.1 KOBİ Zorluğu

Küçük ve orta ölçekli işletmeler ve özellikle mikro ile küçük işletmeler, Avrupa inşaat sektörünün belkemiğini oluşturmaktadır. Ancak sınır ötesi çıraklık hareketliliğine katılımın önündeki en önemli engellerle karşılaşan da tam olarak bu şirketlerdir. KOBİ'ler çoğu zaman küçük ekiplerle ve sıkı proje takvimleriyle çalışmakta; günlük operasyonlarını etkilemeden çırak ağırlamak veya göndermek için sınırlı idari kapasiteye, finansal dayanıklılığa ve denetim süresine sahip olmaktadır.

İnceleme Raporu'nda ortaya konduğu üzere, KOBİ'ler açısından temel zorluklar şunlardır: uluslararası çırakların denetlenmesiyle ilişkili işletme ve verimlilik maliyetleri; yatırımın karşılığını görememeye ve yetiştirilen işçilerin kaybedilmesine ilişkin kaygılar; yüksek riskli inşaat ortamlarında sorumluluk ve güvenlik gereksinimleri; ve hareketliliğin ek maliyetlerini karşılayabilecek finansal desteğe sınırlı veya dengesiz erişim.

6.2 KOBİ Katılımı için Stratejik Eylemler

MOBUILDING Eylem Planı, KOBİ'lerin çıraklık hareketliliğine katılımını güçlendirmek için hedeflenmiş bir önlemler paketi belirlemektedir. Kamu makamları, mesleki eğitim sağlayıcıları, işveren kuruluşları, aracı organlar ve diğer ilgili aktörler; kendi yetkinlikleri doğrultusunda aşağıdaki önlemleri ulusal, bölgesel ve sektörel bağlamlarına göre değerlendirmeye ve uyarlamaya davet edilmektedir:

- **Finansal teşvikler:** Yetkili ulusal ve bölgesel makamlar; çırak ağırlama veya gönderme ile ilişkili ek işletme maliyetlerini ve mentorluk süresini dengelemeye yardımcı olmak amacıyla hedeflenmiş mekanizmaları (uygun olduğu durumlarda vergi avantajları, ücret sübvansiyonları veya doğrudan finansman dâhil) değerlendirmeye davet edilmektedir.
- **Sektöre özgü pratik kaynaklar:** Mesleki eğitim sağlayıcıları, aracı kuruluşlar ve hareketlilik destek yapıları; KOBİ'lere özellikle iş sağlığı ve güvenliği, sigorta, risk değerlendirmesi, işyeri görevleri ve hareketlilik belgelendirmesi gibi alanlarda inşaatta sınır ötesi hareketliliğe uyarlanmış, kullanıma hazır rehberlik, şablonlar ve pratik kaynaklar sağlamaya teşvik edilmektedir. Bu tür kaynaklar idari yükü azaltabilir ve KOBİ katılımını caydırabilecek sorumluluk ile güvenlik kaygılarını ele alabilir.
- **Aracı destek yapıları:** Mesleki eğitim sağlayıcıları, işveren kuruluşları, hareketlilik konsorsiyumları ve diğer aracı organlar; ortak eşleştirme, idari koordinasyon ve pratik hareketlilik düzenlemeleri gibi işlevleri merkezileştirerek her bir KOBİ'nin üzerindeki iş yükünü azaltmaya teşvik edilmektedir. MOBUILDING Avrupa Platformu; ağ oluşturmayı, kapasite geliştirmeyi ve hareketlilik yönetimini kolaylaştırarak bu yapıları tamamlayabilir.
- **Tanınma ve farkındalık:** İşveren kuruluşları, sektörel organlar ve kamu makamları; nitelikli çıraklık hareketliliğine etkin biçimde katılan KOBİ'ler için "hareketlilik dostu işveren" etiketleri, rozetleri veya sektörel tanınma girişimleri gibi tanınma mekanizmalarını değerlendirmeye davet edilmektedir. Bu tür mekanizmalar görünürlüğü artırabilir ve katılım için finansal olmayan teşvikler sağlayabilir.
- **TÜRKONFED işveren ağı modeli:** TÜRKONFED'in yerleşik işveren konfederasyonu ağları ve sektörel çalışma grupları; sanayi ile mesleki eğitim koordinasyonu için potansiyel olarak aktarılabilir bir model sunar; KOBİ'lere ulaşmak, hareketlilik fırsatlarını yaygınlaştırmak ve işveren desteğini sağlamak için hazır bir kanal sağlar.

6.3 İşveren Değer Önerisinin Oluşturulması

TÜRKONFED'in bölgesel iş ağları aracılığıyla edinilen deneyim; teşviklerin, işveren açısından açık ve kanıtlanabilir bir değer önerisiyle birlikte sunulmadıkça tek başına yetersiz kaldığını göstermektedir. Bu nedenle katılım faaliyetleri, hareketliliği bir mevzuata uyum ödevi olarak değil, bir işgücü geliştirme aracı olarak sunmalıdır: motive öğrenicilere erişim, başka pazarlarda uygulanan inşaat tekniklerini ve dijital araçları yakından tanıma fırsatı, güçlenen uluslararası iş

bağlantıları ve sürdürülebilirlik ile beceri yatırımına giderek daha fazla değer veren müşteriler ve kamu makamları nezdinde artan görünürlük.

Bu değer önerisini katılıma dönüştürmede kapasite geliştirme de eşit derecede önemlidir. İşveren kuruluşları, mesleki eğitim sağlayıcıları ve hareketlilik aracıları; farkındalık artırmayı, işverenlerin uluslararası çırakları ağırlama kapasitesini güçlendiren pratik destekle tamamlamaya teşvik edilmektedir. Bu destek; mentorluk düzenlemeleri, öğrenme anlaşmaları, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve öğrenme çıktılarının değerlendirilmesi konularında rehberliği içerir. MOBUILDING, proje kapsamında geliştirilen kapasite geliştirme faaliyetleri ve kaynakları aracılığıyla bu hedefe katkıda bulunacaktır.

Son olarak, KOBİ katılımı şirket şirket değil, toplu olarak düzenlendiğinde daha etkili olma eğilimindedir. Hareketlilik konsorsiyumları gibi toplu yaklaşımlar; birden fazla işletmenin, idari ve lojistik iş yükünün bir kısmını merkezileştiren bir koordine edici mesleki eğitim sağlayıcısı, işveren kuruluşu veya aracı organ aracılığıyla katılmasına imkân tanıyarak mikro ve küçük inşaat firmaları için özellikle uygun bir yol sunabilir. Bu yaklaşım, bireysel KOBİ'lerin sınırlı kapasitesinin üstesinden gelmeye yardımcı olabilir ve bu nedenle 10. Bölümde sunulan uygulama yol haritasına yansıtılmıştır.

7. Sosyal Diyalog ve Ortaklıklar

7.1 Sosyal Diyaloğun Önemi

Sürdürülebilir çıraklık hareketliliği ekosistemleri, tek tek kurumlarca yalnız başına kurulamaz; bunlar işverenler ve konfederasyonları, sendikalar, mesleki eğitim sağlayıcıları, bölgesel ve yerel makamlar ile çırakların kendileri dâhil olmak üzere tüm paydaş yelpazesi arasında sürekli ve yapılandırılmış bir sosyal diyaloğun ürünüdür. İnceleme Raporu'nda ortaya konduğu üzere, tüm ortak ülkeler genelinde belirlenen kritik bir politika boşluğu, paydaşlar arasındaki kopukluktur: iş kuruluşları, mesleki eğitim sağlayıcıları ve devlet organları çoğu zaman etkili hareketlilik çerçevelerini tasarlamak ve uygulamak için gereken iş birlikçi yapılardan yoksun biçimde, birbirinden kopuk çalışmaktadır.

7.2 Sosyal Diyalog için Stratejik Eylemler

- **Sanayi ile mesleki eğitim arasındaki iş birliğini güçlendirmek:** Politikalar; yalnızca akademik veya okul odaklı hareketlilik modellerine dayanmak yerine, iş kuruluşları ile mesleki eğitim sağlayıcıları arasındaki doğrudan iş birliğini güçlendirmeye ve KOBİ'lerin özel işletme gerçeklerine uyarlanmış daha esnek hareketlilik biçimleri yaratmaya odaklanmalıdır.
- **Çok paydaşlı hareketlilik konseyleri kurmak:** Bölgesel ve ulusal düzeylerde, inşaat sektörüne yönelik özel çok paydaşlı hareketlilik konseyleri; hareketlilik programlarını birlikte

tasarlamak, birlikte finanse etmek ve birlikte değerlendirmek üzere işveren temsilcilerini, mesleki eğitim kurumlarını, sendikaları ve kamu makamlarını bir araya getirmelidir.

- **İstanbul Valiliği koordinasyon modelini uygulamak:** İstanbul Valiliği, il düzeyinde inşaat ve nitelikli meslek sektörlerinde büyük ölçekli mesleki eğitim girişimlerini koordine etme konusunda önemli deneyim biriktirmiştir. Bu kurumsal deneyim; çıraklık hareketliliği programlarında kamu makamı katılımı için ölçeklenebilir bir modeli temsil etmekte ve il ile yerel makamların mesleki eğitim kurumları ile sanayi ortakları arasında nasıl etkin bir köprü kurabileceğini göstermektedir.
- **Uluslararası ortaklıklar ve konsorsiyumlar geliştirmek:** MOBUILDING ortak ülkeleri genelinde inşaat sektörü işveren federasyonları arasındaki ulusötesi ortaklıklar, yapılandırılmış ikili ve çok taraflı hareketlilik yollarının oluşturulmasını sağlayabilir.

7.3 Mesleki Eğitim Yönetişim Sistemi İçinde İstanbul Valiliği'nin Rolü

5442 sayılı İl İdaresi Kanunu uyarınca il düzeyinde merkezî hükümetin temsilcisi olan İstanbul Valiliği; 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında çıraklık eğitimi dâhil olmak üzere mesleki ve teknik eğitimin uygulanmasından doğrudan sorumlu olan İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü de dâhil olmak üzere, il sınırları içinde faaliyet gösteren devlet kurumlarının faaliyetleri üzerinde genel bir koordinasyon yetkisine sahiptir.

Valilik; İl Planlama ve Koordinasyon Müdürlüğü aracılığıyla bölgesel sosyoekonomik kalkınma üzerine araştırmalar yürütür, kamu yatırım planlamasını destekler, il kurumlarını koordine eder, kamu eğitim programları arasında uyumu teşvik eder ve girişimciliğe destek dâhil olmak üzere istihdam odaklı girişimleri kolaylaştırır.

Mesleki eğitime ilişkin işletme sorumluluğu, mesleki eğitimi; işgücü piyasası odaklı modüler müfredatlar, ulusal ve uluslararası standartlarla uyum, mezunların istihdam edilebilirliğine destek ve sanayinin dijital dönüşümü için gerekli yetkinliklerin geliştirilmesi yoluyla ekonomik ve sosyal sektörlerle iş birliği içinde geliştiren Millî Eğitim Bakanlığı'na aittir.

Sonuç olarak İstanbul bağlamında kurumsal sorumluluklar şu şekilde anlaşılmalıdır: Valilik; İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nü, Türkiye İş Kurumu'nu (İŞKUR), Mesleki Yeterlilik Kurumu'nu (MYK), yerel makamları ve iş dünyası temsilcilerini bir araya getiren şemsiye koordinasyon organı olarak hareket ederken; İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü, mesleki eğitim ve öğretimin uygulanmasından sorumlu başlıca kamu kurumu olmaya devam etmektedir.

7.4 İstanbul'da Mevcut Sosyal Diyalog ve Ortaklık Mekanizmaları

İstanbul'da mesleki eğitim ile iş dünyası arasındaki iş birliği yalnızca okulların tek tek işletmelerle kurduğu ilişkiler üzerinden yürütülmemektedir. İl düzeyindeki kurullar, mesleki eğitim kurumları, kamu kurumları, işçi ve işveren kuruluşları, meslek odaları, üniversiteler ve işletmeler de bu yapının

içinde yer almaktadır. Bu nedenle İstanbul'daki mevcut yapı, farklı paydaşların karar alma ve uygulama süreçlerine katıldığı çok paydaşlı bir iş birliği modeli olarak değerlendirilebilir.

Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim, okul ve işletmenin birlikte sorumluluk üstlendiği bir yapı içinde yürütülmektedir. Öğrenciler genel olarak haftada bir gün okulda teorik eğitim almakta, dört gün ise işletmede uygulamalı eğitim görmektedir. Kayıt işlemi; okul, işletme ve öğrenci veya velisi arasında işletmelerde mesleki eğitim sözleşmesinin imzalanmasıyla tamamlanmaktadır. Öğrencinin eğitim göreceği işyerinde Usta Öğreticilik Belgesine sahip bir kişinin bulunması da kayıt koşulları arasındadır.

İşletmelerle kurulan bu ilişki yalnızca Mesleki Eğitim Merkezi programıyla sınırlı değildir. Anadolu Meslek Programı öğrencileri de 12. sınıfta haftada üç gün işletmede mesleki eğitim almaktadır. Dolayısıyla işverenler, mesleki eğitimin yalnızca dışarıdan destek veren paydaşları değil, uygulamalı eğitimin doğrudan yürütüldüğü işletme ayağının temel aktörleridir.

İl düzeyindeki başlıca resmî sosyal diyalog mekanizması, İstanbul Valisi'nin başkanlık ettiği **İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kuruludur**. Kurulda İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğünün yanı sıra yerel yönetim, üniversite, işçi ve işveren kuruluşları, sanayi ve ticaret odaları, esnaf ve sanatkâr kuruluşları ve ilgili diğer kurumlar temsil edilmektedir. Kurulun sekreterya hizmetleri, kendi görev alanları çerçevesinde İŞKUR İl Müdürlüğü ile İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından birlikte yürütülmektedir.

Kurulun temel görevi, İstanbul'un iş gücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyaçlarını belirlemek ve bu alanlarda il düzeyinde politika önerileri, planlar ve kararlar geliştirmektir. Kurulun yürütme yapısı; iş gücü piyasası araştırmalarını değerlendirmek, yerel istihdam ve mesleki eğitim politikalarına ilişkin öneriler hazırlamak, mesleki ve teknik eğitim programlarının ilin ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilmesine katkı sunmak ve uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik görüş oluşturmakla görevlidir. İlgili yönetmelikte Kurul kararlarının bağlayıcı olduğu; kararlar için eylem planlarının hazırlanacağı, sorumlu kurumların belirleneceği ve uygulama sonuçlarının izleneceği belirtilmektedir. Bununla birlikte Kurulun rolü, Millî Eğitim Bakanlığının eğitim programları ve okul yapılanması konusundaki yetkilerinin yerine geçmek değil, il düzeyindeki ihtiyaçları ilgili karar süreçlerine yansıtmaktır.

Bu yapı, inşaat sektörü bakımından da önem taşımaktadır. İŞKUR, iş gücü piyasasının talep yapısını ve işverenlerin çalışan bulmakta güçlük çektiği meslekleri belirlemek amacıyla 2007'den bu yana il düzeyinde İşgücü Piyasası Araştırmaları yürütmektedir. Araştırma sonuçları, yerel iş gücü ihtiyaçlarının değerlendirilmesinde ve mesleki eğitim ile iş gücü yetiştirme faaliyetlerinin planlanmasında kullanılabilecek bir veri kaynağı oluşturmaktadır. İnşaatla ilgili mesleklerde çalışan ihtiyacı tespit edilmesi hâlinde bu bulgular, İstanbul'daki eğitim ve istihdam planlamasına ilişkin Kurul görüşlerine dayanak sağlayabilir. Ancak Kurulun belirli bir programı veya dalı doğrudan açıp

kapattığını söylemek yerine, ihtiyaçlara göre ilgili kurumlara görüş ve öneri sunduğunu belirtmek daha doğrudur.

Kurulun iş sağlığı ve güvenliği alanında da belirli bir koordinasyon ve izleme işlevi bulunmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığının 2024 tarihli **Mesleki Eğitimde İş Sağlığı ve Güvenliği** düzenlemesi kapsamında, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının iş sağlığı ve güvenliği gündemiyle toplanması öngörülmüştür. Düzenleme ayrıca işletmelerde alınan tedbirlerin değerlendirilmesini, sektör ve işletme temsilcilerinin katılımıyla toplantılar yapılmasını ve işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ilişkin raporlarının Kurula sunulmasını istemektedir. Bu hükümler, özellikle yüksek risk taşıyan inşaat işyerlerinde mesleki eğitim gören öğrencilerin güvenliğinin kamu kurumları, eğitim kurumları ve işletmelerin katılımıyla ele alınabilmesi için mevcut bir kurumsal zemin sağlamaktadır. Bununla birlikte, Kurulun işletmelere doğrudan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdiği yönündeki önceki ifade resmî düzenlemeyle doğrulanmadığından çıkarılmıştır.

İstanbul'daki çok paydaşlı iş birliğinin güncel örneklerinden biri, İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü ile İstinye Üniversitesi iş birliğinde 17–18 Haziran 2026 tarihlerinde düzenlenen **"Alanlardan Geleceğe: İstanbul Mesleki ve Teknik Eğitim Alanları Çalıştayı"**dır. Çalıştayda, İstanbul'daki Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ile Mesleki Eğitim Merkezlerinde bulunan 50 mesleki alanın mevcut durumu, sektörle uyumu, staj ve istihdam olanakları ile gelecekteki dönüşüm ihtiyaçları ele alınmıştır. Katılımcılar arasında okul müdürleri, il zümre başkanları, alan şefleri, rehber öğretmenler, sektör temsilcileri, akademisyenler ve İŞKUR personeli yer almıştır. Bu katılım yapısı, İstanbul'da mesleki eğitime ilişkin değerlendirmelerin eğitim kurumlarıyla sınırlı kalmadığını göstermektedir.

Aynı çalıştayda İstanbul Ticaret Odası ve İstanbul Sanayi Odasının mesleki eğitime sağladığı destekler de ele alınmıştır. İstanbul Ticaret Odası temsilcisi, 2019 yılında Millî Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul Sanayi Odası ve İstanbul Ticaret Odasının iş birliğiyle başlatılan hamilik çalışmaları kapsamında İTO'nun İstanbul'daki 59 meslek okulunu desteklediğini belirtmiştir. İstanbul Sanayi Odası temsilcisi ise 44 okulda yaklaşık 150 sanayicinin katkısıyla çalışma yürüttüklerini açıklamıştır. Bu sayılar, ilgili oda temsilcilerinin çalıştay sırasında paylaştığı güncel bilgiler olarak aktarılmalıdır. Hamilik modeli kapsamında okullara atölye, laboratuvar, teknik donanım ve sektörle bağlantı kurulması gibi alanlarda destek sağlandığı bildirilmiştir.

Bu mekanizmalar birlikte değerlendirildiğinde İstanbul'da mesleki eğitim ile iş dünyası arasındaki diyaloğu destekleyebilecek önemli bir kurumsal altyapının bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bu yapıların çırakların uluslararası hareketliliği için hâlihazırda düzenli ve sistemli biçimde kullanıldığına ilişkin doğrulanabilir bir kanıt bulunmamaktadır. Bu nedenle MOBUILDING açısından temel ihtiyaç, mevcut kurulları ve ortaklıkları yeni yapılar olarak sunmak değil; bunların çıraklık

hareketliliğinin planlanması, güvenliği, işveren katılımı ve hareketlilik sırasında kazanılan becerilerin değerlendirilmesi için nasıl kullanılabileceğini somutlaştırmaktır.

7.5 İnşaat Sektörü için Politika Çıkarımları

İnşaat sektörü içinde en önemli kurumsal bağlantılardan biri mesleki yeterlilikler ve iş güvenliğiyle ilgilidir. Mesleki Yeterlilik Kurumu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, ilgili kamu kurumları, işveren kuruluşları, sendikalar, meslek kuruluşları ve Kurumun kendi temsilcilerini bir araya getiren özel bir İnşaat Sektörü Komitesi işletmektedir. Bu üçlü yönetişim yapısı aracılığıyla Komite; Ulusal Meslek Standartlarını ve Ulusal Yeterlilikleri gözden geçirmekte, teknik görüşler sunmakta ve mesleki yeterliliklerin değişen işgücü piyasası ihtiyaçları ve sektörel gelişmelerle uyumlu kalmasını sağlamak için revizyonlar önermektedir.

7.6 Önerilen Bölgesel Çıraklık Hareketliliği Ortaklık Modeli

MOBUILDING Eylem Planı, İstanbul'da hâlihazırda işleyen kurumsal uygulamalar ve iş birliği mekanizmaları üzerine inşa ederek; tek bir ulusal veya bölgesel kurumsal yapıya bağımlı olmak yerine farklı yönetişim sistemleri arasında aktarılabilir bir Bölgesel Çıraklık Hareketliliği Ortaklık Modeli önermektedir. Model, yeni yasal organlar veya paralel yönetişim düzenlemeleri oluşturulmasını savunmaz. Bunun yerine, her bölgesel çıraklık hareketliliği ekosisteminin; mevcut kamu makamlarını, işgücü piyasası kurumlarını, mesleki eğitim sağlayıcılarını, işveren kuruluşlarını ve işletmeleri kendi yasal sorumlulukları çerçevesinde harekete geçirerek yerine getirmesi gereken temel yönetişim işlevlerini belirler.

Stratejik eşgüdüm ve politika tutarlılığı. İstanbul'daki deneyim, yerleşik bir koordinasyon yetkisine sahip bir kamu makamının eğitim, istihdam ve bölgesel kalkınmadan sorumlu kurumlar arasındaki iş birliğini kolaylaştırdığında çıraklık sistemlerinin daha etkili biçimde işlediğini göstermektedir. Her ülkenin idari düzenlemelerine bağlı olarak bu rol; bir bölgesel makam, bir il idaresi veya kamu hizmetlerini koordine etmekten sorumlu başka bir yetkili kamu kurumu tarafından üstlenilebilir. Temel işlevi, mesleki eğitimi doğrudan düzenlemek değil; yapılandırılmış diyaloğu teşvik etmek, kurumsal iş birliğini kolaylaştırmak ve çıraklık hareketliliğinin daha geniş bölgesel beceri, istihdam ve ekonomik kalkınma stratejilerine entegre edilmesini sağlamaktır.

Mesleki eğitim yönetişimi ve kalite güvencesi. Yetkili mesleki eğitim makamları ve eğitim sağlayıcıları; çıraklık programlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına yanıt vermeye devam etmesini ve uluslararası hareketlilik yoluyla elde edilen öğrenme çıktılarının resmî mesleki eğitim yollarına etkin biçimde entegre edilebilmesini sağlamak için işverenlerle yakın çalışmalıdır. Türkiye'de Mesleki Eğitim Merkezleri ile Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri aracılığıyla uygulananlar gibi mevcut iş temelli öğrenme düzenlemeleri; güçlü işveren katılımının, ulusal mesleki eğitim sistemlerinde temel değişiklikler gerektirmeden uluslararası çıraklık hareketliliği için sağlam bir kurumsal temel nasıl sağlayabileceğini göstermektedir.

İşgücü piyasası istihbaratı ve beceri öngörüsü. Kamu istihdam hizmetleri ve ilgili işgücü piyasası kurumları; bölgesel işgücü talebi, işe alımda güçlük yaşanan meslekler, ortaya çıkan beceri gereksinimleri ve sektörel gelişmeler hakkında düzenli kanıt sağlamalıdır. Bu bilgi; hareketlilik için öncelikli mesleklerin belirlenmesine yön vermeli, katılımcı işletmelerin seçimini desteklemeli ve çıraklık yerleştirmelerinin gerçek bölgesel işgücü piyasası ihtiyaçlarına yanıt vermesini sağlamalıdır. İnşaat sektörü açısından; sürdürülebilir inşaat, enerji verimli yenileme, dijital inşaat teknolojileri ve Yapı Bilgi Modellemesi (BIM) ile ilişkili beceri kıtlıklarının sürekli izlenmesi özellikle önemlidir.

Yeterlilik tanınması ve meslek standartları. Ulusal yeterlilik kurumları ve sektörel standart belirleme mekanizmaları; uluslararası hareketlilik yoluyla kazanılan öğrenme çıktılarının ulusal yeterlilik sistemleriyle uyumlu kalmasını sağlamada kritik bir rol oynar. Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumu bu rolü; bakanlıkların, işveren kuruluşlarının, sendikaların ve meslek organlarının katılımıyla Ulusal Meslek Standartlarını ve Ulusal Yeterlilikleri gözden geçiren İnşaat Sektörü Komitesi dâhil olmak üzere sektör komiteleri aracılığıyla yerine getirmektedir. Kurumsal düzenlemeler Avrupa genelinde farklılık gösterse de eşdeğer yeterlilik organları; çıraklık hareketliliği yoluyla kazanılan yetkinliklerin şeffaflığını, karşılaştırılabilirliğini ve tanınmasını iyileştirmek için önemli bir temel sağlayabilir.

İşveren katılımı ve işletme iştiraki. Ticaret ve sanayi odaları, organize sanayi bölgeleri veya eşdeğer iş kümeleri, sektörel işveren kuruluşları ve bireysel inşaat şirketleri; yalnızca yerleştirme sağlayıcıları olarak değil, aynı zamanda beceri ihtiyaçlarının belirlenmesinde, işyeri mentorluğunun desteklenmesinde, çıraklık çıktılarının değerlendirilmesinde ve KOBİ'ler arasında hareketlilik fırsatlarının teşvik edilmesinde stratejik ortaklar olarak hareket etmelidir. Millî Eğitim Bakanlığı, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul Sanayi Odası ve mesleki okullar arasındaki Hamilik Modeli aracılığıyla yürütülen iş birliği dâhil olmak üzere İstanbul'dan elde edilen kanıtlar; mesleki eğitim ortaklıklarını güçlendirmede sürekli işveren katılımının değerini göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile hareketliliğe hazırlık. İnşaat sektörünün kendine özgü özellikleri göz önüne alındığında, önerilen ortaklık modeli iş güvenliğine de özel bir işlev atamaktadır. İnşaatta uluslararası çıraklık hareketliliği, çırakların alışılmadık düzenleyici ortamlarda, işyeri kültürlerinde ve teknik standartlarda güvenli biçimde çalışmasını gerektirir. Bu nedenle bölgesel ortaklıklar; iş sağlığı ve güvenliğini, işyeri oryantasyonunu, göreve özgü risk değerlendirmesini, sektöre özgü terminolojiyi, kültürlerarası iletişimi ve saha güvenliği prosedürlerini kapsayan yapılandırılmış hareketlilik öncesi hazırlığı entegre etmelidir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen mevcut iş sağlığı ve güvenliği kaynakları, bu hareketlilik hazırlık faaliyetlerinin üzerine inşa edilebileceği pratik bir temel sağlamaktadır.

Sürekli değerlendirme ve paydaş diyaloğu. Kamu makamları, mesleki eğitim sağlayıcıları, işverenler, işgücü piyasası kurumları ve yeterlilik organları; hareketlilik programlarının değişen

ekonomik koşullara ve teknolojik gelişmelere yanıt olarak evrilmesini sağlamak için çıraklık çıktılarını, işveren memnuniyetini, işgücü piyasası uygunluğunu ve öğrenici deneyimlerini düzenli olarak gözden geçirmelidir.

Önerilen model, tek tip bir kurumsal mimari dayatmak yerine her bölgesel çıraklık hareketliliği ekosisteminin yerine getirmesi gereken temel yönetişim işlevlerini belirler. Bu işlevsel yaklaşım; ortak bir hedefi korurken farklı idari geleneklere uyum sağlamayı mümkün kılar: Avrupa genelinde yüksek nitelikli, güvenli, kapsayıcı ve işgücü piyasasına duyarlı çıraklık hareketliliği sunmak amacıyla mesleki eğitim, işgücü piyasası kurumları ve inşaat sektörü arasındaki iş birliğini güçlendirmek.

7.7 Uzman Sivil Toplum ve Meslek Kuruluşlarıyla İş Birliği

Çıraklık hareketliliğinin inşaat sektöründeki güncel teknik gelişmelere uyum sağlayabilmesi için, mesleki eğitim kurumları ve işletmelerin yanı sıra ilgili alanlarda uzmanlaşmış sivil toplum ve meslek kuruluşlarının bilgi ve deneyiminden de yararlanılabilir.

Bu kuruluşlardan biri olan Enerji Verimliliği ve Yönetimi Derneği (EYODER), enerji verimliliği alanında çalışan danışmanlık şirketlerini, sektör uzmanlarını ve diğer ilgili paydaşları bir araya getiren İstanbul merkezli bir sivil toplum kuruluşudur. Dernek; enerji verimliliği ve enerji yönetimi alanlarında bilgi paylaşımını, sektörler arası iş birliğini ve bu alanlardaki kurumsal kapasitenin geliştirilmesini desteklemektedir. Tüzüğünde üniversiteler, kamu kurumları, meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yapılması, mesleki eğitime katkı sunulması ve teknik gelişmelerin eğitim, yayın ve etkinlikler yoluyla paylaşılması derneğin çalışma alanları arasında sayılmaktadır.

EYODER'in geçmiş çalışmaları, mesleki eğitim ile enerji verimliliği arasında bağlantı kurmaya yönelik deneyime sahip olduğunu göstermektedir. Derneğin yürüttüğü Yeni Nesil Projesi, özellikle mesleki ve teknik liselerde enerji verimliliği okuryazarlığının geliştirilmesini amaçlamıştır. EYODER ayrıca enerji verimliliği alanındaki sivil toplum kuruluşları ve sektör paydaşları arasında bilgi paylaşımını ve iş birliğini geliştirmeye yönelik projelerde görev almıştır. Bu faaliyetler, derneğin enerji verimliliğine ilişkin teknik bilgilerin eğitim ortamlarına aktarılması ve farklı kurumların ortak çalışmalar etrafında bir araya getirilmesi konularında katkı sunabilecek bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Bu deneyimden hareketle EYODER ve benzer uzman kuruluşlar, MOBUILDING kapsamında yürütülecek yeşil beceri odaklı hareketlilik çalışmalarına teknik danışmanlık sağlayabilir. Örneğin enerji verimli bina uygulamaları, binalarda enerji yönetimi ve enerji performansının iyileştirilmesi gibi konularda hazırlanacak eğitim içeriklerinin teknik doğruluğunun gözden geçirilmesine katkı sunabilir; mesleki eğitim kurumlarını ilgili uzmanlar ve sektör kuruluşlarıyla buluşturabilir ve hareketlilik sırasında incelenebilecek uygun uygulama alanlarının belirlenmesine destek olabilir.

Bunlar EYODER'in hâlihazırda MOBUILDING kapsamında üstlendiği doğrulanmış görevler değil, kuruluşun kamuya açık faaliyet alanlarına dayanılarak önerilen olası iş birliği biçimleridir.

Uzman kuruluşların katkısı özellikle enerji verimli bina uygulamaları, mevcut yapıların enerji performansını artırmaya yönelik yenileme çalışmaları ve yenilenebilir enerji sistemlerinin binalara uygulanması gibi teknik konuları içeren hareketliliklerde yararlı olabilir. Ancak bu kuruluşların rolü, mesleki eğitim kurumlarının veya yetkili kamu makamlarının görevlerini devralmak değil; eğitim içeriklerinin güncel sektör uygulamalarıyla ilişkilendirilmesine teknik destek sağlamaktır.

Bu nedenle MOBUILDING kapsamında, ihtiyaç duyulan uzmanlık alanları önceden belirlenerek EYODER gibi kuruluşların ilgili çalışma toplantılarına, eğitim içeriği değerlendirmelerine veya sektör danışma süreçlerine davet edilmesi düşünülebilir. Böyle bir iş birliği, çırakların işyerinde edineceği deneyimin güncel enerji verimliliği uygulamalarıyla ilişkilendirilmesine ve eğitim materyallerindeki teknik bilgilerin sektör deneyimiyle desteklenmesine katkı sağlayabilir. Bununla birlikte, bu kuruluşların hareketlilik ortaklıklarında veya çalışma gruplarında zorunlu olarak temsil edilmesi gerektiği yönündeki önceki ifade doğrulanabilir bir hukuki ya da kurumsal dayanağa sahip olmadığından çıkarılmalıdır.

8. Kapsayıcılık, Eşitlik ve Erişilebilirlik

8.1 Kapsayıcılık Zorunluluğu

MOBUILDING Eylem Planı; sınır ötesi çıraklık hareketliliğinin sağladığı faydaların, sosyoekonomik köken, toplumsal cinsiyet, etnik köken, engellilik durumu veya uyruk ne olursa olsun herkes için erişilebilir olmasını sağlamaya yönelik güçlü bir taahhüt üzerine kuruludur. İnceleme Raporu'nda ortaya konduğu üzere, inşaat sektöründeki mevcut hareketlilik tablosu önemli dışlanmalarla belirginleşmektedir: sektör ağırlıklı olarak erkek egemen olmayı sürdürmekte; azınlık öğreniciler ev sahibi ortamlarda ayrımcılık ve yalıtımla karşılaşmakta; daha düşük sosyoekonomik kökene sahip öğreniciler hibe desteğinin yetersizliğinden orantısız biçimde etkilenmekte; ve yaşça büyük çıraklar uzun süreli hareketliliği olanaksız kılan aile ve finansal kısıtlamalarla karşı karşıya kalmaktadır.

8.2 Temel Kapsayıcılık Zorlukları

- **Toplumsal cinsiyet dengesizliği:** İnşaat sektörünün ağırlıklı olarak erkek egemen işgücü, kadın katılımını sınırlayan kökleşmiş kültürel örüntüleri sürdürmektedir. İnşaat çıraklıklarında ve uluslararası yerleştirmelerde kadınları çekmek, desteklemek ve elde tutmak için hedeflenmiş önlemler gereklidir.
- **Finansal engeller:** Birçok mesleki eğitim öğrencisi daha düşük sosyoekonomik kökenden gelmektedir. Mevcut hibeler çoğu zaman hedef ülkelerdeki gerçek yaşam, ulaşım ve konaklama maliyetini karşılamakta yetersiz kalmaktadır ve bu eşitsizlik, yüksek maliyetli AB

hedefleriyle yaşam maliyeti farkının AB Üye Devletleri arasındaki farkın daha fazla olduğu Türkiye'den gelen çıraklar için özellikle şiddetlidir.

- **Dil ve iletişim:** Dil engelleri hem bir sosyal uyum zorluğu hem de faal inşaat sahalarında güvenlik açısından kritik doğrudan bir risktir. İnşaata özgü kelime dağarcığı ve güvenlik protokolleriyle bağlantılı hedeflenmiş dil hazırlığı elzemdir.
- **Öğrenici hazırlığı ve desteği:** Birçok çırak, özellikle daha genç öğreniciler; yoğun bir kaygı, sıla özlemi ve yetersiz hareketlilik öncesi hazırlıkla karşı karşıya kalmaktadır. Refakatçi eğitmenler, akran eşlik sistemleri ve öğrenicinin kendini güvende hissetmesini sağlayan mekanizmalar dâhil olmak üzere yapılandırılmış destek sistemleri, başarının kritik etkenleridir.

8.3 Kapsayıcılık için Stratejik Eylemler

Eylem Planı; hareketlilik sağlayıcılarının, kamu makamlarının, finansman organlarının, mesleki eğitim kuruluşlarının ve işverenlerin kendi yetkinlikleri doğrultusunda değerlendirmesi için aşağıdaki öncelikli önlemleri belirlemektedir:

- **Yeterli finansal destek:** Yetkili finansman organları ve kamu makamları; hareketlilik desteğinin gerçek katılım maliyetlerini yansıtmasını sağlamaya ve finansal engellerle karşılaşan öğrenicilere uygun ek destek mekanizmaları sunmaya teşvik edilmektedir.
- **Kapsamlı hareketlilik öncesi hazırlık:** Gönderen kuruluşlar; işyeri iletişimini, inşaata özgü kelime dağarcığını, işyeri kültürünü, kültürlerarası yetkinliği ve iş güvenliği beklentilerini kapsayan bir hazırlık sunmaya teşvik edilmektedir.
- **Toplumsal cinsiyet ve çeşitlilik önlemleri:** Hareketlilik sağlayıcıları ve ilgili sektörel aktörler; inşaat çıraklıklarında ve hareketlilik programlarında kadınların ve yeterince temsil edilmeyen grupların katılımını ve desteğini artırmaya yönelik hedeflenmiş önlemler benimsemeye teşvik edilmektedir.
- **Erişilebilir hareketlilik biçimleri:** Uygun olduğu durumlarda daha kısa hareketlilik deneyimleri dâhil olmak üzere esnek hareketlilik yolları; daha uzun yerleştirmelerde engellerle karşılaşabilecek öğreniciler için erişilebilir bir başlangıç noktası sağlayabilir.

8.4 Kapsayıcı Bir Çıraklık Hareketliliği Çerçevesi

Yukarıda ortaya konan öncelikler üzerine inşa edilen MOBUILDING Eylem Planı; eşitliği, erişilebilirliği ve öğrenici desteğini hareketlilik döngüsü boyunca bütünleştiren Kapsayıcı Bir Çıraklık Hareketliliği Çerçevesi önermektedir. Kapsayıcılık, yalnızca zorluklar ortaya çıktığında devreye giren ek bir önlem olarak işlememelidir. Erişimi, öğrenici seçimini, hazırlığı, ev sahibi yerleştirmesini, mentorluğu, izlemeyi ve öğrenme çıktılarının tanınmasını bilgilendirmelidir.

Bu yaklaşım; ekonomik, sosyal, kültürel, coğrafi ve engellilikle ilgili engelleri katılımın önündeki olası engeller olarak belirleyen Erasmus+ Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Stratejisi'ni yansıtmaktadır. 2026 Erasmus+ Program Rehberi de kuruluşların hareketlilik fırsatlarını kapsayıcı ve adil biçimde sunmasını ve proje faaliyetlerini farklı kökenlerden gelen katılımcılar için erişilebilir kılmasını gerektirmektedir.

Bu gereklilik inşaatta özellikle önemlidir. Çıraklar; dil yetkinliğinin, açık talimatların, erişilebilirlik düzenlemelerinin ve etkili denetimin hem öğrenme çıktılarını hem de iş güvenliğini etkilediği güvenlik açısından kritik işyerlerinde pratik görevler yerine getirir. Bu nedenle gönderen ve ev sahibi kuruluşlar; bir yerleştirmeyi onaylamadan önce olası engelleri belirlemeli ve hareketlilik sırasında gereken desteği, sorumlulukları ve iletişim prosedürlerini üzerinde mutabık kalmalıdır.

8.5 Kıbrıs Deneyimi ve Çıkarılan Dersler

Kıbrıs bağlamı, kapsayıcı çıraklık hareketliliğinin geliştirilmesi için pratik dersler sunmaktadır. Kıbrıs; yaygın teknik ve mesleki eğitimin, akşam teknik okullarının ve çıraklık programlarının ücretsiz sunulduğu, kamu tarafından düzenlenen bir mesleki eğitim sistemine sahiptir. Ulusal çıraklık sistemi on dört ilâ on sekiz yaş arasındaki gençlere hizmet ederken, hazırlık çıraklık yolu öğrenicinin yaşına ve eğitim düzeyine bağlı olarak iki okul yılına kadar sürebilmektedir.

Mevcut düzenlemeler, bazı çırakların meslek eğitiminin ötesinde desteğe ihtiyaç duyduğunu hâlihazırda kabul etmektedir. Cedefop; Yeni Modern Çıraklık sistemindeki öğrenicilerin eğitimli kariyer öğretmenlerinden, psikologlardan ve sosyal hizmet uzmanlarından sürekli yardım aldığını bildirmektedir. Bu, uluslararası hareketlilik için yararlı bir temel sağlar; ancak sınır ötesi yerleştirmeler, bu destek işlevlerinin ev sahibi işverenler, hareketlilik koordinatörleri ve hedef ülkedeki hizmetlerle sistematik biçimde bağlantılandırılmasını gerektirir.

Kıbrıs inşaat bağlamı ayrıca belirli yerleştirme değerlendirmeleri de yaratmaktadır. Eurostat verileri; 2019'da Kıbrıs'ta bina inşaatının sektörün katma değerinin yarısından fazlasını ürettiğini ve bunun ulusal sektör içinde faal şantiye ortamlarının önemini gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yurt dışında alışılmadık inşaat sahalarına giren genç çıraklar için kapsayıcılık planlaması bu nedenle işyeri oryantasyonunu, görev dağılımını, iletişimi, ulaşımı, konaklamayı, denetimi ve acil durum prosedürlerini ele almalıdır.

Kıbrıs'tan çıkarılan temel ders, mevcut eğitim desteğinin ayrılışta basitçe sona eremeyeceğidir. Gönderen kuruluşlar; ulusal çıraklık sistemi içinde mevcut olan destek ile ev sahibi kuruluşlar tarafından sağlanan düzenlemeler arasında süreklilik kurmalıdır. Bu; özellikle daha genç öğreniciler, engelli katılımcılar, sınırlı finansal kaynaklara sahip öğreniciler ve kaygı, sıla özlemi ya da ev sahibi dilde iletişim güçlükleri yaşayanlar için önemlidir.

8.6 Kapsayıcı Destek Önlemleri

Engelli öğreniciler için gönderen kuruluşlar, ev sahibi yerleştirmesini belirlemeden önce bireysel bir ihtiyaç ve erişilebilirlik değerlendirmesi tamamlamalıdır. Değerlendirme; işyeri, konaklama ve ulaşımın erişilebilirliğinin yanı sıra görev uyarlamalarını, çalışma programlarını, iletişim desteğini ve yardımcı teknolojileri kapsamalıdır. Bir Bireysel Kapsayıcılık Planı; gerekli makul uyarlamaları, sorumlu kişileri ve gözden geçirme düzenlemelerini tanımlamalıdır. Hareketlilik faaliyetleri, bireysel makul uyarlamayı güvence altına almakla birlikte uygulanabilir olduğu her yerde herkes için tasarım (evrensel tasarım) ilkelerini uygulamalıdır. AB politikası, engelli kişilerin çıraklıklara ve eğitime erişimini erişilebilirlik ve makul uyarlama yoluyla özel olarak desteklemektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından işe alım ve seçim prosedürleri, kadınları inşaatla ilgili eğitime girmekten caydıran mesleki kalıp yargılara etkin biçimde meydan okumalıdır. Katılımcı/gönderen kuruluşlar; toplumsal cinsiyeti kapsayan iletişimi, kadın rol modellerini ve mentorları, şeffaf seçim ölçütlerini ve mesleki eğitimdeki kadınlara yönelik erişim faaliyetlerini kullanmalıdır. Ev sahibi işverenler; toplumsal cinsiyete duyarlı oryantasyon, uygun tesisler ve koruyucu ekipman, anlamlı teknik görevlere eşit erişim ve ayrımcılık ile tacize karşı sıfır tolerans prosedürleri sağlamalıdır.

Dezavantajlı sosyoekonomik kökene sahip öğreniciler için katılımcı/gönderen kuruluşlar; işe alımdan önce mevcut finansman hakkında açık bilgi vermeli ve standart hibelerin konaklama, ulaşım, yemek, sigorta ve yerel yaşam maliyetlerini karşılayıp karşılamadığını değerlendirmelidir. Boşluklar sürdüğünde ortaklar; kapsayıcılık desteğini, ek hibeleri veya tamamlayıcı finansmanı devreye almalıdır. Ödemeler; öğrenicilerin temel hareketlilik giderlerini önceden kendi ceplerinden karşılamak zorunda kalmasını önleyecek kadar erken yapılmalıdır.

Tüm katılımcılar zorunlu dil ve güvenlik hazırlığını tamamlamalıdır. Eğitim; gündelik iletişimi inşaat terminolojisi, uyarı işaretleri, kişisel koruyucu ekipman, acil durum talimatları, raporlama prosedürleri ve öğrenicinin işyerindeki haklarıyla bir arada ele almalıdır. MOBUILDING; üçüncü iş paketi kapsamında geliştirilen öğrenme kaynakları ve kapasite geliştirme faaliyetleri aracılığıyla bu hazırlığa katkı sağlayabilir.

Hareketlilik sırasında her öğrenicinin, gönderen kuruluşta adı belirtilmiş bir iletişim kişisi ve ev sahibi kuruluşta eğitimli bir işyeri mentoru olmalıdır. Düzenli iyilik hâli görüşmeleri, akran eşlik düzenlemeleri ve gizli bildirim kanalları, sorunların erken fark edilmesine imkân tanımalıdır. Öğreniciler; taciz, güvenli olmayan çalışma, ayrımcılık, konaklama sorunları veya psikolojik sıkıntı durumlarında kiminle iletişime geçecekleri konusunda açık talimatlar almalıdır.

8.7 Uygulamaya Yönelik Öneriler

MOBUILDING ortaklığı, katılımcı kuruluşların şunları yapmasını önermektedir:

Her katılımcının ihtiyaçlarını hareketlilik öncesinde değerlendirmek. Katılımcının eğitim, dil, erişilebilirlik, maddi destek, sağlık, psikososyal iyi oluş ve günlük yaşamla ilgili ihtiyaçları hareketlilik

başlamadan önce kendisiyle görüşülerek belirlenmelidir. Değerlendirme, katılımcıları elemek için değil, programa güvenli ve eşit koşullarda katılabilmeleri için ihtiyaç duydukları desteği planlamak amacıyla kullanılmalıdır.

İhtiyaç duyan katılımcılar için Bireysel Kapsayıcılık Planı hazırlamak. Ek desteğe ihtiyaç duyulduğunda; sağlanacak desteğin türü, bu desteği sunacak kişi veya kurum, uygulama zamanı ve hareketlilik sırasında izlenecek yöntem katılımcıyla birlikte yazılı olarak belirlenmelidir. Plan yalnızca görevleri gereği bu bilgilere ihtiyaç duyan kişilerle paylaşılmalı ve katılımcının mahremiyeti korunmalıdır.

İşyeri, konaklama ve ulaşım koşullarının erişilebilirliğini önceden doğrulamak. Engelli veya hareket kısıtlılığı bulunan katılımcılar için ev sahibi işyerinin, kullanılacak çalışma alanlarının, konaklama yerinin ve günlük ulaşım güzergâhının erişilebilirliği yalnızca beyana dayalı olarak değil, mümkünse fotoğraf, görüntülü görüşme, kontrol listesi veya yerinde inceleme yoluyla doğrulanmalıdır. Tespit edilen engeller giderilmeden yerleştirmeye son onay verilmemelidir.

İnşaat hareketliliğine uygun kapsamlı bir hazırlık programı sunmak. Katılımcılar hareketlilik öncesinde şantiyede kullanılan temel dil ve teknik terimler, iş sağlığı ve güvenliği kuralları, acil durumlarda izlenecek yollar, çalışma kültüründeki farklılıklar, ayrımcılık ve tacizden korunma ile destek talep etme ve sorun bildirme yöntemleri hakkında bilgilendirilmelidir. Hazırlığın içeriği, katılımcının yaşı, dil düzeyi, yapacağı iş ve çalışacağı şantiyedeki riskler dikkate alınarak uyarlanmalıdır.

Maliyetler ve sağlanacak mali destek hakkında açık bilgi vermek. Katılımcılara hibenin hangi giderleri karşılayacağı, ödemenin ne zaman ve nasıl yapılacağı, kendilerinin karşılaması beklenen masraflar ve ek destek talep etme yolları hareketlilik öncesinde açıklanmalıdır. Standart hibenin gerçek ve gerekli giderleri karşılamadığı durumlarda, belgelendirilen ihtiyaçlar esas alınarak mevcut program kuralları çerçevesinde ek destek imkânları değerlendirilmelidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve güvenli katılımı desteklemek. Katılımcı seçimi ve işyeri yerleştirmelerinde cinsiyete dayalı kalıp yargılardan kaçınılmalı; kadınların ve sektörde yeterince temsil edilmeyen diğer grupların katılımını destekleyecek bilgilendirme ve mentorluk imkânları sunulmalıdır. İşyerinde ayrımcılık, taciz veya cinsiyete dayalı uygunsuz davranışlarla karşılaşılması durumunda başvurulacak kişiler ve izlenecek süreç önceden açıklanmalıdır.

Hareketlilik boyunca erişilebilir bir destek sistemi kurmak. Hem gönderen hem de ev sahibi kuruluşta katılımcının doğrudan iletişim kurabileceği sorumlu kişiler belirlenmelidir. Bu kişiler katılımcının öğrenme sürecini, çalışma koşullarını, güvenliğini ve iyi oluşunu düzenli olarak takip etmelidir. Katılımcıların sorunlarını işyeri mentorundan bağımsız olarak ve gizlilik içinde bildirebilecekleri alternatif bir iletişim kanalı da bulunmalıdır. Acil durumlarda kiminle, hangi sırayla ve hangi iletişim aracıyla bağlantı kurulacağı hareketlilik öncesinde açıkça belirtilmelidir.

Her hareketlilik sonrasında kapsayıcılık uygulamalarını değerlendirmek. Katılım, destek talepleri, erişilebilirlik sorunları, programdan erken ayrılma nedenleri ve katılımcı geri bildirimleri, kişisel veriler korunarak gözden geçirilmelidir. Elde edilen bulgular yalnızca raporlama amacıyla kullanılmamalı; katılımcı seçiminin, hazırlık çalışmalarının, işyeri ve konaklama seçimlerinin, mentorluk sisteminin ve destek mekanizmalarının iyileştirilmesine doğrudan yansıtılmalıdır.

8.8 Önerilen Kapsayıcılık Performans Göstergeleri

Aşağıdaki göstergeler; çıraklık hareketliliğinin kapsayıcılığını ve erişilebilirliğini izlemek isteyen kuruluşlar için pratik bir referans olarak önerilmektedir. Bunlar ek sözleşmesel MOBUILDING Temel Performans Göstergeleri değildir; daha ziyade, bireysel hareketlilik programlarının ölçeğine, katılımcı profiline ve ulusal bağlamına uyarlanabilecek bir çerçeve sunarlar.

Hedef	Gösterge	Ölçülebilir hedef	Doğrulama araçları	Sorumlu aktör
Kapsayıcılık planlamasını tamamlamak	Yerleştirme öncesinde belgelenmiş bir ihtiyaç değerlendirmesi alan katılımcılar	%100	Tamamlanmış hareketlilik öncesi ihtiyaç ve erişilebilirlik değerlendirme formları	Gönderen kuruluş
Belirlenen ihtiyaçlara sahip öğrenicileri desteklemek	Ayrılış öncesi üzerinde mutabık kalınan gerekli Bireysel Kapsayıcılık Planları	%100	Katılımcı dosyasında tutulan imzalı Bireysel Kapsayıcılık Planları	Gönderen kuruluş, ev sahibi kuruluşla birlikte
Erişilebilir yerleştirmeler sağlamak	Seyahat öncesinde teyit edilen, belirlenmiş erişilebilirlik düzenlemeleri	%100	Yerleştirme onay kontrol listesi ve ev sahibi kuruluş beyanı	Gönderen ve ev sahibi kuruluşlar birlikte
Öğrenici hazırlığını iyileştirmek	Dil, güvenlik ve koruma (öğrenicinin korunması) hazırlığını	%100	Hazırlığa katılım ve tamamlama kayıtları	Gönderen kuruluş

Hedef	Gösterge	Ölçülebilir hedef	Doğrulama araçları	Sorumlu aktör
	tamamlayan katılımcılar			
Öğrenici desteğini güçlendirmek	Hem gönderen hem ev sahibi iletişim kişileri atanan katılımcılar	%100	Mentor ve iletişim kişisi atama kayıtları; öğrenme anlaşmaları	Gönderen ve ev sahibi kuruluşlar birlikte
Toplumsal cinsiyet kapsayıcılığını iyileştirmek	Önceki hareketlilik döngüsü başlangıç değeriyle kıyaslanan kadın katılımı	Yıldan yıla artış	Toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış katılımcı kayıtları	Gönderen kuruluş; hareketlilik koordinatörü tarafından konsolide edilir
Adil erişimi teşvik etmek	Başlangıç değeriyle kıyaslanan, fırsatı daha az olan öğrenicilerin katılımı	Yıldan yıla artış	Erasmus+ fırsatı daha az kategorileri kullanılan katılımcı kayıtları	Gönderen kuruluş; hareketlilik koordinatörü tarafından konsolide edilir
Hareketlilik kalitesini korumak	Desteğin erişilebilir ve zamanında olduğunu bildiren katılımcılar	En az %90 olumlu	Hareketlilik sonrası katılımcı anketi	Hareketlilik koordinatörü, değerlendirme ortağının metodolojik desteğiyle

Tablo, her gösterge için bir doğrulama aracını ve ilgili kanıtı toplamaktan sorumlu aktörü de belirlemektedir; böylece kapsayıcılık izlemesi ek raporlamaya değil, hareketlilik sürecinin kendisinin ürettiği kayıtlara dayanır. Bir hareketlilik programının bir konsorsiyum veya aracı organ tarafından yönetildiği durumlarda, burada gönderen kuruluşa atfedilen sorumluluklar koordine edici organla birlikte yürütülebilir. Bu göstergeler; kapsayıcılığı, eşitliği ve erişilebilirliği hareketlilik kalite güvencesine entegre etmek için pratik bir başvuru kaynağı sunar. MOBUILDING içinde katılımcı hazırlığına, yerleştirme planlamasına, izlemeye ve sürekli iyileştirmeye kaynaklık edebilecekleri gibi, çıraklık hareketliliği programları yürüten diğer kuruluşlarca da uyarlanabilirler.

9. Yeşil ve Dijital Dönüşüm

9.1 İkiz Dönüşüm Zorunluluğu

Avrupa inşaat sektörü, ikiz dönüşümün, yani yeşil ve sürdürülebilir inşaat uygulamalarına ve dijital inşaat yöntemlerine doğru eş zamanlı geçişin tam merkezindedir. Avrupa Yeşil Mutabakatı, Yenileme Dalgası girişimi ve Binaların Enerji Performansı Direktifi dâhil olmak üzere Avrupa iklim, enerji ve inşaat politikaları; enerji verimli yenilemeye, sürdürülebilir malzemelere, yenilenebilir enerji sistemlerine ve bina tasarımı, inşası ile yönetiminde daha dijital yaklaşımlara olan talebi hızlandırmaktadır. Bu dönüşümler, inşaat işgücü genelinde yeni ve güncellenmiş teknik yetkinliklere yönelik artan bir talep yaratmaktadır.

İnceleme Raporu'nda ortaya konduğu üzere, çıraklık hareketliliği bu yetkinliklerin aktarımı için güçlü bir kanaldır. Uluslararası yerleştirmelere katılan öğreniciler; kendi ülkelerinde henüz standart olmayan yeni malzemeler, dijital araçlar ve farklı inşaat teknikleriyle uygulamalı deneyim kazanır. Ülkelerine döndüklerinde, edindikleri yenilikçi bakış açılarını ve iyi uygulamaları kendi kurumlarına ve yerel KOBİ'lere taşıyarak sektörün genel çağdaşlaşmasını hızlandırırlar.

9.2 İnşaat için Yeşil Dönüşüm Becerileri

- **Binaların enerji verimliliğini artırmaya yönelik uygulamalar:** Mevcut binalarda ısı kaybını azaltan yalıtım uygulamaları, hava sızdırmazlığının iyileştirilmesi, enerji verimli pencere ve yapı bileşenlerinin kullanılması ile yenileme çalışmalarında doğru malzeme ve uygulama yöntemlerinin seçilmesi.
- **Sürdürülebilir yapı malzemelerinin kullanımı:** Ahşap dâhil olmak üzere çevresel etkisi daha düşük, dayanıklı, yeniden kullanılabilir veya geri dönüştürülebilir yapı malzemelerinin özelliklerinin tanınması; bu malzemelerin güvenli biçimde taşınması, depolanması ve uygulanması.
- **Binalarda yenilenebilir enerji sistemleri:** Güneş enerjisi sistemleri başta olmak üzere binalara entegre edilen yenilenebilir enerji uygulamalarının temel bileşenlerinin ve çalışma ilkelerinin öğrenilmesi. İlgili meslek alanlarında ayrıca küçük ölçekli rüzgâr ve jeotermal sistemlerin kurulumu, bakımı ve yapı sistemleriyle bağlantısı hakkında temel bilgi edinilmesi.
- **Enerji performansı ve çevresel standartlar:** Binaların Enerji Performansı Direktifi'nin binalarda enerji verimliliğine ilişkin temel yaklaşımının anlaşılması; ulusal mevzuat ile ilgili yeşil bina değerlendirme ve belgelendirme sistemlerinin uygulamadaki karşılıklarının öğrenilmesi. Çıraklardan mevzuata uyumu yönetmeleri değil, kendi görevleriyle ilgili teknik gereklilikleri tanımaları ve doğru uygulamaları yerine getirmeleri beklenmelidir.
- **Kaynakların verimli kullanılması ve inşaat atıklarının azaltılması:** Malzeme ihtiyacının doğru hesaplanması, atıkların kaynağında ayrılması, uygun yapı bileşenlerinin sökülerek

yeniden kullanıma hazırlanması ve geri dönüştürülebilir malzemelerin diğer atıklardan ayrı toplanması. Böylece döngüsel ekonomi yaklaşımının şantiyedeki günlük iş süreçlerine nasıl uygulanabileceğinin öğrenilmesi.

9.3 İnşaat için Dijital Dönüşüm Becerileri

- **Yapı Bilgi Modellemesi ve dijital proje verilerinin kullanımı:** Yapı Bilgi Modellemesi (BIM) sistemlerinin temel çalışma mantığının anlaşılması; dijital çizim ve modeller üzerinden ölçü, konum ve yapı bileşeni bilgilerinin okunması; farklı meslek grupları tarafından yapılan işlerin model üzerinden takip edilmesi.
- **Akıllı bina ve bağlantılı şantiye teknolojileri:** Sensörler ve Nesnelerin İnterneti (IoT) uygulamalarının binalarda enerji tüketimi, sıcaklık, nem ve hava kalitesinin izlenmesinde; şantiyelerde ise ekipman kullanımı, çalışma koşulları ve güvenlik risklerinin takip edilmesinde nasıl kullanıldığının öğrenilmesi.
- **Üç boyutlu baskı ve bilgisayar destekli üretim:** Yapı bileşenlerinin veya uygulama örneklerinin dijital modellerden yararlanılarak üretilmesine ilişkin temel süreçlerin tanınması. Bu alandaki uygulamalar, yalnızca katılımcının mesleğiyle ve ev sahibi işletmenin kullandığı teknolojiyle ilgili olduğunda programa dâhil edilmelidir.
- **Dijital proje ve saha yönetimi:** Günlük işlerin, çalışma programlarının, teknik belgelerin, malzeme bilgilerinin, saha fotoğraflarının ve ilerleme kayıtlarının dijital platformlar üzerinden görüntülenmesi ve güncellenmesi. Katılımcılara yalnızca görevleri için gerekli erişim yetkisi verilmeli; ticari bilgiler ile çalışanlara ait kişisel verilerin korunmasına dikkat edilmelidir.
- **Drone ve uzaktan algılama uygulamaları:** İnsansız hava araçları ve diğer uzaktan algılama teknolojilerinin saha incelemesi, ilerlemenin belgelenmesi, ölçüm yapılması ve erişilmesi güç alanların görüntülenmesinde nasıl kullanıldığının anlaşılması. Drone kullanımı, yalnızca gerekli eğitimi ve yetkiyi taşıyan kişiler tarafından, ilgili ülkenin uçuş, iş sağlığı ve güvenliği ve kişisel verilerin korunması kurallarına uygun olarak gerçekleştirilmelidir.

9.4 İkiz Dönüşümün Hareketlilik Programlarına Yerleştirilmesi

MOBUILDING Eylem Planı; öğrenicinin mesleki profili, öğrenme hedefleri ve ev sahibi şirketin faaliyetleriyle ilgili olduğu her durumda, yeşil ve/veya dijital yetkinliklerin çıraklık hareketliliğine entegre edilmesini önermektedir. Bu; uygun yeşil ve dijital öğrenme çıktılarını belirleyen öğrenme anlaşmaları, sürdürülebilir inşaat veya BIM gibi alanlara odaklanan tematik hareketlilik yolları ve bu yetkinliklerin mesleki eğitim müfredatlarına kademeli olarak entegre edilmesi yoluyla desteklenebilir. Dolayısıyla beklenti, yeşil ve dijital öğrenme çıktılarının her yerleştirme için sistematik biçimde değerlendirilmesidir. Buna karşılık, MOBUILDING içinde kullanılan ve 11.2

numaralı kısımda ortaya konan ilgili izleme hedefi; bu tür çıktıların öğrenme anlaşmasına açıkça dâhil edildiği pilot yerleştirmelerin oranına işaret eder.

Yeşil ve dijital dönüşüm, ayrı bir eğitim konusu olarak ele alınmak yerine çıraklık hareketliliği sürecinin tamamına entegre edilmelidir. Bu; katılımcı hazırlığını, şirket eşleştirmesini, öğrenme anlaşmalarını, işyeri faaliyetlerini, mentorluğu, değerlendirmeyi ve hareketlilik sonuçlarının mesleki eğitim müfredatlarına aktarılmasını içerir. İnşaat sektöründe uluslararası hareketlilik; öğrenicilere kendi kurumlarında veya yerel şirketlerinde henüz yaygın olarak kullanılmayabilecek sürdürülebilir malzemeler, enerji verimli yenileme teknikleri, BIM uygulamaları ve dijital saha yönetimi araçlarıyla doğrudan deneyim sunabilir.

İtalya bağlamı, bu yaklaşım için ilgili bir temel sunmaktadır. İnşaat sektörü; dijital bilgi yönetimini, BIM temelli süreçleri, enerji verimli yenileme yöntemlerini ve daha sürdürülebilir yapı çözümlerini kademeli olarak benimsemekte olup kamu ihalesi gereksinimleri BIM ve dijital inşaat süreçlerinin artan kullanımını teşvik etmiştir. Aynı zamanda İtalya, enerji yenilemesi gerektiren geniş bir bina stokuna sahiptir; bu da yalıtım sistemlerini, yenilenebilir enerji teknolojilerini, sürdürülebilir malzemeleri ve dijital bina yönetimini anlayan işçilere yönelik artan bir talep yaratmaktadır.

9.5 Hazırlık, Öğrenme Anlaşmaları ve Değerlendirme

Hareketlilik öncesinde her öğrenici; sürdürülebilir inşaatı, BIM'i ve genel dijital yetkinlikleri kapsayan temel bir beceri değerlendirmesi tamamlamalıdır. Sonuçlara dayanarak gönderen kurum ve ev sahibi şirket; açık ve ölçülebilir çıktılara sahip yapılandırılmış bir öğrenme anlaşması hazırlamalıdır. Öğrenicinin mesleki profiline bağlı olarak çıktılar; bir BIM modelini yorumlamayı, enerji verimliliği sorunlarını belirlemeyi, yalıtım malzemeleri kurmayı, dijital saha belgelendirmesi kullanmayı, inşaat atığını kaydetmeyi veya yenilenebilir enerji sistemlerinin kurulumunu desteklemeyi içerebilir.

Öğrenme anlaşması, yetkinliklerin nasıl gösterileceğini de tanımlamalıdır. Kanıtlar; fotoğrafları, dijital kontrol listelerini, model ekran görüntülerini, teknik çizimleri, süpervizör gözlemlerini, kısa videoları ve nihai bir öğrenici raporunu içerebilir. Bu, dijital ve yeşil yetkinliklerin yalnızca teorik bilgi yoluyla değil, gerçek işyeri faaliyetleri aracılığıyla değerlendirilmesini mümkün kılar.

9.6 İki Dönüşüm Arasında Köprü Olarak Yapı Bilgi Modellemesi

BIM, hareketliliğin yeşil ve dijital boyutlarını birbirine bağlayan başlıca araçlardan biri olmalı ve kullanımı mimarlar, mühendisler veya uzman tasarımcılarla sınırlı kalmamalıdır. Marangozlukta, elektrik tesisatında, tesisatçılıkta, duvarcılıkta, yenilenebilir enerjide veya saha yönetiminde çalışan çıraklar da mesleki düzeylerine göre BIM kullanabilir. Bir yerleştirme sırasında öğreniciler; bir model üzerinde gezinebilir, ölçüleri ve teknik bilgileri okuyabilir, planlanan öğeleri sahada tamamlanan işle karşılaştırabilir, temel çakışmaları belirleyebilir veya belirli yapı öğelerine fotoğraf ve not ekleyebilir.

Daha ileri düzeydeki öğreniciler; metraj hesaplarına, inşaat zamanlamasına, dijital ölçüme, enerji performansı analizine veya yapılmış hâl (as-built) modellerinin güncellenmesine katkıda bulunabilir. Öğreniciler ayrıca ortak veri ortamları, dosya adlandırma, sürüm denetimi, bilgi paylaşımı ve temel veri güvenliği ilkeleriyle tanışmalıdır. Mümkün olduğunda ev sahibi şirketler; öğrenicilerin dijital iş birliğini tek bir yazılım platformunun ötesinde kavraması için IFC gibi açık ve birlikte çalışabilir dosya biçimlerini tanıtmalıdır.

9.7 Pratik İşyeri Görevlerinde Sürdürülebilir İnşaat

Sürdürülebilir inşaat, pratik görevlere entegre edilmelidir. İlgili faaliyetler; enerji verimli yenilemeyi, yalıtım ve yüksek performanslı pencerelerin montajını, hava sızdırmazlığı önlemlerini, fotovoltaik sistemleri, ısı pompalarını, ahşap yapıyı, prefabrik bileşenleri ve geri dönüştürülmüş ya da düşük etkili malzemelerin kullanımını içerebilir. Öğreniciler ayrıca seçici yıkıma, atık ayrıştırmaya, malzeme geri kazanımına ve kaynak kullanımının belgelenmesine katılabilir.

Ev sahibi şirketler yalnızca bir görevin nasıl tamamlandığını değil, belirli bir malzemenin veya yöntemin neden seçildiğini de açıklamalıdır. Öğreniciler; inşaat kararlarının enerji tüketimini, emisyonları, atık oluşumunu, bakımı ve bir binanın genel yaşam döngüsünü nasıl etkilediğini anlamalıdır.

9.8 Tematik Hareketlilik Yolları

Üç tematik hareketlilik yolu önerilmektedir. Birincisi, Sürdürülebilir Yenileme için BIM; model okumayı, dijital ölçümü, yenileme sahası belgelendirmesini ve enerji verimliliği önlemlerini bir araya getirecektir. İkincisi, Akıllı ve Yenilenebilir Bina Sistemleri; fotovoltaik kurulumlara, ısı pompalarına, sensörlere, bina otomasyonuna ve temel nesnelerin interneti uygulamalarına odaklanacaktır. Üçüncüsü, Döngüsel ve Sanayileşmiş İnşaat; ahşap veya prefabrik sistemleri, seçici yıkımı, atık takibini, malzeme yeniden kullanımını ve saha dışı inşaat yöntemlerini kapsayacaktır. Her yol ayrıca; iş güvenliğini, çevresel sorumluluğu, dijital iş birliğini, veri korumayı ve uluslararası bir işyerinde iletişimi de içermelidir.

9.9 Müfredat Entegrasyonu, Tanınma ve Personel Gelişimi

Müfredat entegrasyonu modüler bir yaklaşım izlemelidir. Ortak bir giriş modülü; iklim hedeflerini, enerji performansını, döngüsel inşaatı, BIM temellerini ve dijital saha iletişimini kapsayabilir. Bu konular daha sonra pratik modüller aracılığıyla farklı inşaat mesleklerine uyarlanabilir. Nihai bir proje, öğrenicilerin hem sürdürülebilirlik ölçütlerini hem de dijital araçları kullanarak küçük bir yenileme veya inşaat görevini planlamasını, tamamlamasını veya belgelendirmesini gerektirebilir.

Hareketlilik çıktıları, işyeri performansına dayalı açık değerlendirme ölçütleri aracılığıyla değerlendirilmelidir. Sonuçlar mümkün olduğunda Europass Hareketlilik belgesi, dijital rozetler

veya mikro-yeterlilikler yoluyla tanınabilir. Hareketlilik yoluyla geliştirilen modüller ayrıca bölgesel mesleki eğitim programlarına, çıraklık eğitimine ve sürekli mesleki gelişim kurslarına entegre edilmeye uygun olmalıdır.

Öğretmen ve şirket eğitmeni eğitimi de en az bunlar kadar önemlidir. Personel hareketliliği, iş başında gözlem ve ortak eğitim faaliyetleri; eğitmenlerin BIM, sürdürülebilir malzemeler, yenilenebilir enerji sistemleri ve dijital inşaat teknolojileri konusundaki bilgilerini güncellemelerine yardımcı olabilir. Ev sahibi şirket mentorları; öğrenme çıktıları ve değerlendirme konusunda yalın bir rehberlik almalı, gönderen öğretmenler ise yerleştirme boyunca öğreniciler ve süpervizörlerle düzenli iletişim hâlinde kalmalıdır.

Dönüşün ardından katılımcılar; bir vaka çalışması sunmalı, bir dijital aracı veya sürdürülebilir bir tekniği göstermeli ve kurumlarına öğrenme materyalleri kazandırmalıdır. Bu faaliyetlere yerel KOBİ'ler, diğer öğreniciler ve eğitmenler de dâhil olabilir. Bu şekilde hareketlilik sonuçları bireysel katılımcının ötesine aktarılır ve inşaat eğitiminin daha geniş modernizasyonuna katkıda bulunur.

Kalite güvencesi, katılımcı memnuniyetinin yanı sıra yetkinlik gelişimini de ölçmelidir. Göstergeler; tamamlanan BIM destekli görevleri, uygulanan sürdürülebilir inşaat tekniklerini, üretilen dijital çıktıları, eğitilen öğretmenleri ve güncellenen müfredat birimlerini içerebilir. Bu yaklaşımla çıraklık hareketliliği, inşaat sektörünün yeşil ve dijital dönüşümünü desteklemek için pratik bir araca dönüşür.

9.10 Türkiye'den İyi Uygulamalar

Türkiye'deki paydaş istişaresi, enerji verimliliği yetkinliklerinin mesleki eğitime nasıl entegre edilebileceğine dair iki ilgili örnek belirlemiştir. 2017-2018'de AB IPA Programı kapsamında Özyeğin Üniversitesi Enerji, Çevre ve Ekonomi Merkezi, EYODER ve ENVER arasındaki iş birliğiyle uygulanan YENİ NESİL Projesi; mesleki okullardaki enerji denetimlerini, öğretmen rehberlik materyalleriyle ve öğrenciler için bir enerji verimliliği eğitim modülüyle birleştirmiştir. Girişim; gerçek okul binalarının pratik öğrenme ortamları olarak nasıl kullanılabileceğini gösterirken üniversiteleri, sivil toplum kuruluşlarını, kamu kurumlarını ve yerel makamları bir araya getirmiştir.

2019-2020'de İslam Kalkınma Bankası'nın Transformers Fonu desteğiyle uygulanan NEXT-GEN Projesi; benzer bir yaklaşımı güneydoğu Türkiye'deki on ildeki mesleki ve teknik okullara genişletmiştir. Faaliyetleri; pilot okullarda enerji denetimlerini, hizmet içi öğretmen eğitimini, enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji üzerine eğitim modüllerini ve materyallerin öğrenciler, öğretmenler ve daha geniş kamuoyuna sunulduğu yapay zekâ destekli bir öğrenme platformunu içermiştir.

Bu uygulamalar, MOBUILDING için aktarılabilir bir model sunmaktadır. Hareketlilik yolları; işyeri yerleştirmelerini bina enerji değerlendirmeleri, pratik enerji verimliliği ödevleri, öğretmen eğitimi ve dijital öğrenme kaynaklarıyla birleştirebilir. Ayrıca yeşil beceri eğitiminin bireysel pilot kurumlardan

daha geniş bölgesel ve ulusal mesleki eğitim ağlarına nasıl ölçeklendirilebileceğini de ortaya koymaktadır.

10. Uygulama Yol Haritası

10.1 Aşamalı Uygulama Yaklaşımı

MOBUILDING Eylem Planı; önceki bölümlerde belirlenen stratejik öncelikleri ve önerilen eylemleri projenin sonraki faaliyetleriyle ilişkilendiren, aşamalı ve yinelemeli bir uygulama yaklaşımı benimsemektedir. Yol haritası; MOBUILDING'in Mart 2025'ten Şubat 2028'e uzanan uygulama dönemini kapsamakta ve proje sonrası sürdürülebilirliğe doğru uzanmakta; elverişli koşulların oluşturulmasından pratik denemeye, iyileştirmeye, pekiştirmeye ve daha geniş benimsenmeye doğru ilerlemektedir.

MOBUILDING; Eylem Planı'nın önceliklerinden birçoğunun Avrupa Platformu, kapasite geliştirme faaliyetleri, paydaş iş birliği ve pilot hareketlilik aracılığıyla desteklenebileceği ve test edilebileceği bir başlangıç ortamı sağlar. Ancak önerilerin daha geniş uygulaması; ilgili mesleki eğitim sağlayıcılarının, işverenlerin, aracı kuruluşların, sosyal tarafların ve kamu makamlarının kendi yetkinlikleri ile ulusal veya bölgesel bağlamları doğrultusundaki katılımına bağlı olacaktır.

10.2 1. Aşama. Temel ve Çerçeve (Mart 2025 – Ağustos 2026)

- İnceleme Raporu ve Eylem Planı'ndan doğan kanıtları ve öncelikleri pekiştirmek.
- MOBUILDING Avrupa Platformu'nu; ağ oluşturma, kapasite geliştirme ve hareketlilik yönetimi için ortak bir altyapı olarak kurmak.
- Mesleki eğitim sağlayıcıları, işverenler ve diğer hareketlilik aktörleri arasındaki iş birliğini güçlendirmek için İnşaat Çıraklık Hareketliliği Ağı'nı etkinleştirmek.
- Çıraklık hareketliliğinin etkili yönetimini destekleyen pratik rehberlik ve kapasite geliştirme kaynakları geliştirmek.
- Pilot uygulama için koşulları hazırlamada mesleki eğitim sağlayıcılarını, KOBİ'leri, sosyal tarafları ve ilgili kamu makamlarını sürece dâhil etmek.

İlk aşamada proje ortakları, uygulama için gerekli işletme ve kurumsal temelleri oluşturmaya odaklanacaktır. Bu; araştırma faaliyetlerinin tamamlanmasını, Eylem Planı'nın doğrulanmasını, MOBUILDING Avrupa Platformu'nun başlatılmasını ve iş sağlığı ve güvenliği rehberliği, sigorta bilgisi, yasal prosedürler, risk değerlendirme şablonları ve farklı inşaat meslekleri için örnek iş görevlerini kapsayan inşaata özgü hareketlilik araç kitlerinin geliştirilmesini içerir. TÜRKONFED; çıraklık hareketliliği prosedürlerinin anlaşılırlığını artırmak ve işveren katılımını güçlendirmek amacıyla KOBİ'leri, mesleki eğitim sağlayıcılarını ve sektörel kuruluşları hedefleyen kapasite geliştirme çalıştayları ve farkındalık artırma faaliyetleri düzenleyecektir.

Bu aşama için gerekli kaynaklar; dijital altyapıyı, uzman kolaylaştırıcıları, yaygınlaştırma materyallerini, idari koordinasyon personelini ve paydaş katılım faaliyetleri için finansal desteği içerir. Başarı göstergeleri; katılımcı KOBİ sayısını, tamamlanan eğitim çalıştaylarını, etkin platform kullanıcılarını ve başarıyla teslim edilen proje çıktılarını kapsayacaktır.

10.3 2. Aşama. Pilot Uygulama ve Öğrenme (Eylül 2026 – Ağustos 2027)

- MOBUILDING ortaklığı genelinde pilot çıraklık hareketliliği faaliyetlerini uygulamak ve izlemek.
- İlgili Platform işlevlerini, Eğitim Programı kaynaklarını ve destek mekanizmalarını gerçek hareketlilik bağlamlarında kullanmak ve test etmek.
- Çıraklardan, mesleki eğitim sağlayıcılarından, ev sahibi şirketlerden ve diğer katılımcı aktörlerden yapılandırılmış geri bildirim toplamak.
- Hazırlık, kapsayıcılık, KOBİ katılımı, işyeri öğrenmesi, tanınma ve yeşil/dijital becerilerle ilgili yaklaşımların etkinliğini değerlendirmek.
- Dersleri, aktarılabilir uygulamaları ve uyarlama gerektiren alanları belirlemek.
- Ortaya çıkan kanıtları projenin politika önerilerine ve Politika Araç Kutusu'na aktarmak.

İkinci aşama; pilot uygulamaya ve ortak ülkeler genelinde çıraklık hareketliliği yerleştirmelerinin pratik olarak test edilmesine odaklanmaktadır. Bu dönemde çıraklar, KOBİ'ler ve mesleki eğitim sağlayıcıları; ilk aşamada geliştirilen destek yapıları ve rehberlik materyallerini kullanarak sınır ötesi hareketlilik faaliyetlerine katılacaktır. Sektöre özgü hareketlilik araç kitleri ve aracı destek mekanizmaları, işverenler için idari karmaşıklığı ve işletme risklerini azaltmaya yardımcı olacaktır. Proje ortakları; yerleştirme tamamlanma oranları, çırak memnuniyeti, işveren geri bildirimi ve paydaş katılım düzeyleriyle ilgili önceden tanımlanmış temel performans göstergeleri aracılığıyla uygulama ilerlemesini sürekli olarak izleyecektir.

Pilot faaliyetler ayrıca örgütsel öğrenmeyi ve hareketlilik prosedürlerinin iyileştirilmesini destekleyecektir. Sürekli değerlendirme toplantıları ve paydaş geri bildirimlerinin toplanması, konsorsiyumun koordinasyon mekanizmalarını iyileştirmesine ve uygulama zorluklarına pratik çözümler belirlemesine imkân tanıyacaktır.

Risk yönetimi, uygulama boyunca merkezî bir unsur olmaya devam edecektir. Olası zorluklar; idari gecikmeleri, dil engellerini, konaklama güçlüklerini, KOBİ'ler üzerindeki finansal baskıları ve inşaat sahalarındaki iş güvenliği kaygılarını içerir. Azaltıcı önlemler; sadeleştirilmiş idari prosedürleri, aracı destek sistemlerini, açık iletişim kanallarını, esnek uygulama planlamasını ve katılımcı paydaşlar için sürekli mentorluğu kapsayacaktır.

10.4 3. Aşama. Ölçeklendirme ve Sürdürülebilirlik (Eylül 2027 – Şubat 2028 ve sonrası)

- Pilot hareketlilik faaliyetleri aracılığıyla üretilen dersleri ve kanıtları pekiştirmek.
- Uygulama deneyimine dayanarak eylem planı önerilerini iyileştirmek.
- Doğrulanmış uygulamaları ve pratik kaynakları MOBUILDING platformu ve paydaş ağları aracılığıyla yaygınlaştırmak.
- Daha geniş benimsenmeyi destekleyebilecek Avrupa, ulusal, bölgesel ve sektörel paydaşlarla iş birliğini güçlendirmek.
- İlgili dersleri politika araç kutusuna ve nihai proje önerilerine entegre etmek.
- Platformun, ağın, eğitim programının ve diğer ilgili proje sonuçlarının finansmanlı dönemin ötesinde de kullanılmaya devam edilmesini teşvik etmek.

Son aşama; başarılı pilot yaklaşımların ölçeklendirilmesine ve proje süresinin ötesinde uzun vadeli sürdürülebilirliğin sağlanmasına odaklanmaktadır. Başarılı uygulamalar ve test edilmiş hareketlilik modelleri; KOBİ'ler, mesleki eğitim kurumları, ticaret odaları ve sektörel kuruluşlar arasındaki uzun vadeli iş birliği yapılarına entegre edilecektir. MOBUILDING Avrupa Platformu, gelecekteki çıraklık hareketliliği faaliyetlerini destekleyen bir koordinasyon ve ağ oluşturma mekanizması olarak hizmet vermeye devam edecektir.

TÜRKONFED ve proje ortakları ayrıca ulusal ve Avrupa düzeylerinde yaygınlaştırma ve politika savunuculuğu faaliyetlerini sürdürecektir. MOBUILDING Politika Araç Kutusu aracılığıyla geliştirilen öneriler; çıraklık hareketliliği için destekleyici finansal teşvikler ve düzenleyici çerçevelere ilişkin olarak politika yapıcılar, işveren kuruluşları ve mesleki eğitim paydaşlarıyla yapılacak görüşmeleri destekleyecektir. Uzun vadeli sürdürülebilirlik; paydaş sahiplenmesi, tekrarlayan KOBİ katılımı, kurumsal iş birliği ve Avrupa düzeyindeki aktörlerle etkileşim yoluyla güçlendirilecektir. Başarı nihayetinde; süregelen platform kullanımı, artan işveren katılımı, genişleyen hareketlilik ortaklıkları ve çıraklık hareketliliğinin mesleki eğitim ve öğretim sistemlerine uzun vadeli entegrasyonu aracılığıyla ölçülecektir.

Aşama	Gösterge niteliğinde zaman aralığı	Ana odak	Kilit aktörler	Beklenen sonuç
1. Temel ve Çerçeve	Mart 2025 – Ağustos 2026	Kanıt, altyapı, kapasite ve paydaş harekete geçirme	MOBUILDING ortakları; mesleki eğitim sağlayıcıları; KOBİ'ler; sosyal taraflar	Elverişli koşulların ve destek yapılarının oluşturulması

Aşama	Gösterge niteliğinde zaman aralığı	Ana odak	Kilit aktörler	Beklenen sonuç
2. Pilot Uygulama ve Öğrenme	Eylül 2026 – Ağustos 2027	Pratik test etme, geri bildirim ve iyileştirme	Çıraklar; mesleki eğitim sağlayıcıları; ev sahibi şirketler; MOBUILDING ortakları	Uygulanabilirliğe ve etkinliğe ilişkin kanıt üretilmesi; yaklaşımların iyileştirilmesi
3. Ölçeklendirme ve Sürdürülebilirlik	Eylül 2027 – Şubat 2028 ve sonrası	Bilgi aktarımı, politika benimsenmesi ve süreklilik	MOBUILDING ortakları; paydaş ağları; ilgili kamu ve sektörel aktörler	Etkili yaklaşımların pekiştirilmesi ve daha geniş benimsenme koşullarının oluşturulması

Tablo, her aşamanın ana odağını, gösterge niteliğindeki zaman aralığını, başlıca aktörlerini ve beklenen sonuçlarını ortaya koymaktadır. Bu tablo, bireysel kuruluşlar adına bir taahhüt olarak değil, uygulama için bir yönlendirme olarak tasarlanmıştır: her eylemin kesin zamanlaması, sorumluluk dağılımı ve çıktıları ilgili aktörlerin yetkinliklerine, kaynaklarına ve ulusal bağlamına bağlı olacaktır. Bu aşamalar boyunca ilerleme; uygulama önceliklerini uygun göstergeler ve kanıt kaynaklarıyla bağlantılandıran, 11. Bölümde sunulan izleme çerçevesi aracılığıyla değerlendirilecektir.

11. İzleme Çerçevesi ve Temel Performans Göstergeleri

11.1 Amaç ve İlkeler

Sağlam bir izleme ve değerlendirme çerçevesi; MOBUILDING Eylem Planı'nın ölçülebilir ve atfedilebilir bir etki sağlamasını temin etmek için elzemdir. Çerçeve üç temel ilke etrafında tasarlanmıştır: şeffaflık, yani tüm göstergelerin, veri kaynaklarının ve sorumlulukların açıkça tanımlanması; orantılılık, yani izleme yükünün mevcut kaynaklarla orantılı kalması; ve öğrenme, yani izleme sonuçlarının program uyarlaması ve iyileştirmesine geri beslenmesi.

İzleme süreci, her ülkedeki sorumlu proje ortağı tarafından koordine edilecek ve INQS'in yöntem konusunda sağlayacağı destekle yürütülecektir. Süreç; verilerin düzenli olarak toplanması, sonuçların değerlendirilmesi ve elde edilen bulgulara göre uygulamaların iyileştirilmesi aşamalarından oluşacaktır. Aşağıda belirtilen her gösterge için sayısal verilerin yanı sıra katılımcı görüşleri, geri bildirimler ve uygulama deneyimleri gibi nitel bilgiler de toplanacaktır.

11.2 Temel Performans Göstergeleri

Aşağıdaki göstergeler; Eylem Planı uygulamasının temel boyutlarını ve MOBUILDING faaliyetleri aracılığıyla üretilen deneyimi izlemek için önerilmektedir. Bunlar, MOBUILDING Hibe Anlaşması'nda belirlenen sözleşmesel göstergeleri tamamlar; ancak onların yerini alacak veya kapsamını genişletecek biçimde yorumlanmamalıdır. Uygun olduğu durumlarda başlangıç değerleri (baseline) ve hedefler, pilot uygulama ve mevcut veriler temelinde iyileştirilecektir.

KPI kategorisi	Gösterge	Hedef	Hazırlayan
Hareketlilik katılımı	MOBUILDING pilot faaliyetleri aracılığıyla sınır ötesi hareketliliğe katılan çırak sayısı	Pilot dönem boyunca, Hibe Anlaşması'nda öngörülen hareketlilik hacimleriyle uyumlu biçimde kademeli artış	TÜRKONFED / tüm ortaklar
İstihdam edilebilirlik çıktıları	Yerleştirmenin sona ermesinden altı ay sonra istihdamda, ileri eğitimde veya süregelen çıraklıkta olan katılımcıların, seçim sırasında kaydedilen durumlarına kıyasla oranı	Hareketlilik öncesi başlangıç değerine göre %25'lik göreli iyileşme gösterge hedefi; tamamlanmadan altı ay sonra ölçülür	INQS / tüm ortaklar
KOBİ katılımı	Ev sahibi veya gönderen olarak hareketlilik programlarına etkin biçimde katılan KOBİ sayısı	Ortak ülkeler genelinde en az 50 KOBİ	TÜRKONFED / INFODEF
Mesleki eğitim sağlayıcısı kapasitesi	Uluslararasılaşmaya ayrılmış özel kapasiteye sahip mesleki eğitim sağlayıcısı sayısı	Tüm konsorsiyum mesleki eğitim sağlayıcıları	INQS / tüm ortaklar
Platform kullanımı	MOBUILDING Avrupa Platformu'nda kayıtlı kullanıcı sayısı	70 kayıtlı kullanıcı	INQS
Politika benimsenmesi	Benimsenen veya değerlendirilmekte olan ulusal ya da bölgesel politika önerisi sayısı	Ortak ülkeler genelinde en az 3 politika değişikliği	INFODEF / ECTE

KPI kategorisi	Gösterge	Hedef	Hazırlayan
Kapsayıcılık	Dezavantajlı kökene sahip hareketlilik katılımcılarının oranı ve kadın katılımcıların oranı	İlk hareketlilik döngüsünde kaydedilen başlangıç değerine göre yıldan yıla artış; 8.8 numaralı Kısımda ortaya konan kapsayıcılık göstergeleriyle tamamlanır	CARDET
Yeşil ve dijital beceriler	Öğrenme anlaşmasında açık yeşil veya dijital öğrenme çıktıları içeren hareketlilik yerleştirmelerinin oranı	Pilot yerleştirmelerin en az %60'ı	ENAIP
Yönetişim	Çıraklık hareketliliği için işleyen bir bölgesel koordinasyon mekanizmasının (ister yeni kurulmuş bir konsorsiyum ister bu işlevi yerine getiren mevcut bir organ olsun) varlığı	Ortak ülke başına en az bir işleyen mekanizmanın belirlenmesi veya kurulması	EDUCACYL / İstanbul Valiliği

Her izleme göstergesi için neyin ölçüleceği, mevcut durumun ne olduğu, ulaşılması beklenen hedef, kullanılacak veri kaynağı, verilerin nasıl ve ne sıklıkla toplanacağı ve bu işlemlerden hangi proje ortağının sorumlu olacağı açıkça belirtilecektir.

Bu sistem, farklı ülkelerde yürütülen çalışmaların aynı ölçütlere göre izlenmesini ve elde edilen sonuçların karşılaştırılabilmesini sağlayacaktır. İlk değerlendirme sırasında yeterli veri bulunmayan hedefler, başlangıç verileri toplandıktan sonra doğrulanabilecek, sayısal olarak kesinleştirilebilecek veya gerekli görülürse gerekçesi açıklanarak güncellenebilecektir. Görev ve sorumlulukların yazılı olarak tanımlanması, proje ekibinde personel değişikliği yaşanması durumunda izleme çalışmalarının kesintiye uğramasını da önleyecektir.

Bu yaklaşım, projede bugüne kadar uygulanan izleme çalışmalarıyla uyumludur. Her göstergeye ilişkin bilgiler önceden tanımlanacak, güncel veriler belirli aralıklarla toplanacak ve elde edilen sonuçlar düzenli olarak analiz edilip özetlenecektir. Böylece yalnızca kaydedilen ilerleme gösterilmekle kalmayacak; karşılaşılan sorunlar, çıkarılan dersler ve uygulamaların geliştirilmesine yönelik öneriler de açık biçimde ortaya konacaktır.

11.3 Veri Toplama

Nicel veriler; her ortak tarafından tutulan, başlatılan ve tamamlanan hareketlilik yerleştirmelerini, katılım sağlanan KOBİ'leri, katılım sağlanan mesleki eğitim sağlayıcılarını ve MOBUILDING Avrupa Platformu'nun kayıtlı kullanıcılarını kapsayan standartlaştırılmış faaliyet kayıtları aracılığıyla toplanacaktır. Bu kayıtlar; bireysel paydaşlar tarafından doldurulabileceği gibi, Platformun kendisi dâhil olmak üzere kaynakların doğrudan iletişimi ve çapraz tablolaması yoluyla ortaklar tarafından da derlenebilir. Nicel veri toplama ayrıca; hareketlilik yerleştirmelerinden önce ve sonra çıraklara, KOBİ'lere ve mesleki eğitim sağlayıcılarına uygulanan, memnuniyeti, beceri gelişimini ve istihdam çıktılarını yakalayan yapılandırılmış anketleri de içerecektir.

Nitel veriler; pilot yerleştirmelerin ardından çıraklar, ev sahibi işverenler ve mesleki eğitim personeli dâhil olmak üzere temel paydaş gruplarıyla yürütülen yarı yapılandırılmış görüşmeler ve odak grupları aracılığıyla toplanacaktır. Sonuçlar; belirli izleme dönüm noktalarına ilişkin ortak değerlendirme raporlarına kaynaklık edecek ve ayrıca hareketlilik alanındaki MOBUILDING vaka çalışmalarını ve iyi uygulamaları belgelemek için kullanılacak; bu da projenin tanıtımını ve yaygınlaştırılmasını destekleyecektir.

Hem nitel hem de nicel veriler için tüm ortaklar; dokuz ortak kuruluş ve ülkeleri arasında tutarlılığı ve karşılaştırılabilirliği sağlamak amacıyla ortak şablonlar ve araçlar kullanacaktır. Bunlar; INQS tarafından ortaklar için hazırlanan kullanım talimatları ve veri toplama araçlarıyla etkileşime giren her paydaş için açık kılavuzlarla desteklenecektir.

11.4 Raporlama Ritmi

Raporlama, 10. Bölümde ortaya konan Uygulama Yol Haritası ile uyumlu üç kademeli bir ritim izler. İşletme düzeyinde ortaklar; ortak şablonları kullanarak yılda iki kez izleme verilerini sunar ve bu sunumlar, bulguların yüz yüze tartışılabilmesi için ulusötesi ortak toplantılarından önce gelecek şekilde zamanlanır; bu sıklık, ortakların koşulları ve hareketlilik takvimleri ışığında ayarlanabilir. Stratejik düzeyde INQS; tüm ortak verilerini, ilerlemeyi değerlendiren, sapmaları işaretleyen ve düzeltici eylemler öneren Eylem Planı'na yönelik periyodik bir izleme raporunda konsolide eder. Bu raporlar Yönetim Komitesi tarafından gözden geçirilir ve dış bir bakış açısı için Stratejik Rehberlik Komitesi ile paylaşılır.

Dönüm noktası düzeyinde; 2026'da Eylem Planı'nın benimsenmesinde başlangıç, 2027'de pilot aşamanın ardından ara dönem ve 2028'de nihai olmak üzere üç resmî değerlendirme noktası; anket sonuçlarını, nitel bulguları ve dış kalite değerlendirmesi önerilerini bir araya getiren daha derin bir değerlendirme için yapılandırılmış anlar sağlar. Ortaklar ayrıca; INQS ve INFODEF tarafından MOBUILDING projesi için geliştirilen risk endeksiyle uyumlu biçimde, temel veya acil sorunları belirlemek üzere bir trafik ışığı sistemi de benimseyebilir.

11.5 Avrupa Kalite Güvencesiyle Uyum

Önerilen izleme sistemi; ulusal çıraklık sistemi dâhil olmak üzere tüm ileri eğitim ve öğretim sektöründe uygulanan, Quality and Qualifications Ireland kapsamında geliştirilen İrlanda'nın yasal mesleki eğitim kalite güvencesi yaklaşımından yararlanmaktadır. Çerçeve ayrıca; İrlanda mesleki eğitim kalite güvence sisteminin kendisinin de dayandığı EQAVET planlama, uygulama, değerlendirme ve gözden geçirme kalite döngüsüyle de uyumludur. Bu; MOBUILDING'in izlemesinin Avrupa kalite güvencesi mimarisiyle uyumlu ve ortak ülkeler genelinde politika yapıcılar ile finansman organları nezdinde inandırıcı olmasını sağlar.

Bir araya alındığında bu süreçler; orantılı, pratik ve uygulanabilir bir sistem sunar: etkiyi göstermeye yetecek kadar titiz, ortaklar tarafından uygulamayla birlikte sürdürülebilecek kadar hafif ve öğrenmenin Eylem Planı'nın kendisinin sürekli iyileştirilmesine geri beslenmesi için tasarlanmış. Pilot aşamada yeniden ele alınacak bir soru; sistemin uzun vadede uygun kapsamıdır; yani izlemenin MOBUILDING ortaklığına yönelik bir araç olarak mı kalması, yoksa ulusal düzeyde çıraklık hareketliliği paydaşları için önerilen göstergeler ve veri toplama süreçlerinden oluşan daha genel bir çerçeveye mi evrilmesi gerektiğidir.

12. Yönetişim ve Sürdürülebilirlik

12.1 Uzun Vadeli Yönetişim Mimarisi

MOBUILDING Eylem Planı'nın proje süresinin ötesindeki sürdürülebilirliği; paydaş katılımını sürdürebilecek, değişen politika bağlamlarına yanıt verebilecek ve MOBUILDING Avrupa Platformu ile hareketlilik ağının sürekli kullanımını ve gelişimini destekleyebilecek kalıcı koordinasyon ve iş birliği mekanizmalarına bağlıdır. Mümkün olduğunda bu işlevler; yeni bağımsız organların oluşturulmasını gerektirmek yerine, mevcut mesleki eğitim, işveren ve bölgesel iş birliği yapıları içine yerleştirilmeli veya onlarla bağlantılandırılmalıdır.

12.2 Temel Sürdürülebilirlik İlkeleri

- **Kurumsal yerleştirme:** hareketlilik koordinasyon işlevlerini; proje finansmanı sona erdiğinde çökme riski taşıyan bağımsız yapılar oluşturmak yerine, mesleki eğitim konsorsiyumları, işveren federasyonları ve bölgesel makamlar gibi mevcut kurumsal yapılar içine yerleştirmek.
- **Finansal çeşitlendirme:** tek bir kaynağa bağımlılığı azaltmak için Erasmus+, ulusal mesleki eğitim finansmanı, işveren katkıları ve bölgesel yapısal fonlar dâhil çeşitli finansman akışları geliştirmek.
- **Bilgi yönetimi:** kurumsal bilginin korunmasını ve aktarılabilir olmasını sağlamak için iyi uygulamaları, çıkarılan dersleri ve vaka çalışmalarını sistematik biçimde belgelemek ve yaygınlaştırmak.

- **Avrupa ağı oluşturma:** dış kaynaklardan ve uzmanlıktan yararlanmak için MOBUILDING ağını; Avrupa Çıraklık İttifakı, İnşaat Yol Haritası (Construction Blueprint) ve Europass dâhil olmak üzere daha geniş Avrupa girişimleri içine yerleştirmek.
- **Politika mirası:** proje finansmanından bağımsız olarak, çıraklık hareketliliği için kendi kendini sürdüren bir düzenleyici ortam yaratan yapısal yasal değişikliklerin savunuculuğunu yapmak amacıyla Politika Araç Kutusu'nu (D4.2) kullanmak.

12.3 Kuzey Makedonya ve Türkiye'nin Rolü

Kuzey Makedonya ve Türkiye, Erasmus+'a ilişkili üçüncü ülkelerdir ve program fırsatlarının çoğuna katılabilir. Bununla birlikte, MOBUILDING analizinde öne çıkarıldığı üzere; ulusal çıraklık sistemleri arasındaki farklılıklar, kurumsal ve idari kapasite, tanınma prosedürleri, dil hazırlığı ve KOBİ katılımı dâhil olmak üzere çıraklık hareketliliğini etkileyen pratik zorluklar devam edebilir. Bu nedenle uzun vadeli sürdürülebilirlik; Avrupa düzeyindeki iş birliğini, her ülkenin özel bağlamına uyarlanmış güçlü ulusal ve sektörel koordinasyon mekanizmalarıyla birleştirmelidir.

12.4 İki Düzeyli Yönetişim Modeli

MOBUILDING ağının proje sona erdikten sonra da faaliyetlerini sürdürebilmesi için Avrupa ve ülke düzeyinde işleyen iki aşamalı, sade bir yönetim yapısı kurulması önerilmektedir.

Avrupa düzeyinde oluşturulacak MOBUILDING Yönlendirme Grubu; mesleki eğitim kurumlarının, işveren kuruluşlarının, inşaat şirketlerinin ve uluslararası hareketlilik alanında deneyimli kuruluşların temsilcilerinden oluşmalıdır. Bu grubun başlıca görevleri şunlar olmalıdır:

- MOBUILDING Avrupa Platformu'nun kullanılmaya ve güncellenmeye devam etmesini sağlamak;
- hareketlilik programlarında uygulanan kalite ölçütlerini belirli aralıklarla gözden geçirmek;
- yeni proje ve finansman başvurularında ortaklar arasındaki koordinasyonu sağlamak;
- Eylem Planı'nı mevzuattaki, politikalardaki ve inşaat sektörünün iş gücü ihtiyaçlarındaki değişikliklere göre güncellemek.

Sorumluluğun tek bir kurum üzerinde kalmaması için Yönlendirme Grubu başkanlığının iki yılda bir ortaklar arasında devredilmesi değerlendirilebilir. Ancak görev devrinin nasıl yapılacağı, hangi kurumların başkanlık üstlenebileceği ve kararların nasıl alınacağı önceden yazılı olarak belirlenmelidir.

Ülke düzeyinde ise öncelikle Kuzey Makedonya ve Türkiye'de ulusal koordinasyon grupları oluşturulması önerilmektedir. Bu gruplarda mesleki eğitim okulları ve merkezleri, işveren ve meslek

kuruluşları, inşaat sektörü temsilcileri, ilgili kamu kurumları ve uluslararası hareketlilik alanında çalışan kuruluşlar yer almalıdır.

Kuzey Makedonya'da EMKICE, mesleki eğitim kurumları ile şirketler arasında bağlantı kurulmasına, işverenlerin çıraklık hareketliliği hakkında bilgilendirilmesine ve yeterliliklerin tanınması, işyerinde mentorluk ve kalite güvencesi gibi konuların ilgili taraflarca birlikte ele alınmasına katkı sunabilir. Türkiye'de ise TÜRKONFED ve ilgili bölgesel iş dünyası kuruluşlarıyla kurulacak iş birlikleri, özellikle KOBİ'lere ulaşılmasını ve hareketlilik fırsatlarının bölgesel iş gücü ve kalkınma ihtiyaçlarıyla ilişkilendirilmesini kolaylaştırabilir. Bunlar ilgili kuruluşlara verilmiş mevcut görevler değil, kurulacak iş birlikleri için önerilen olası rollerdir.

Yönetim yapısı mümkün olduğunca sade ve uygulanabilir olmalıdır. Bunun için yeni bir kurum veya tüzel kişilik kurmak yerine, MOBUILDING'in proje sonrasındaki görevleri mevcut ortakların veya iş birliği yapılan kuruluşların çalışma yapısına dâhil edilmelidir.

Her ulusal koordinasyon grubu, bir hareketlilik irtibat noktası belirlemelidir. Bu irtibat noktasının görevi; hareketlilik fırsatlarını ilgili kurum ve işletmelere duyurmak, çırak ağırlayabilecek şirketlerin belirlenmesine yardımcı olmak, başvuru sürecinde yönlendirme sağlamak ve gerçekleşen hareketliliklere ilişkin temel verileri toplamak olmalıdır.

Ulusal grupların ihtiyaç duyulduğunda çevrim içi olarak bir araya gelmesi, Avrupa düzeyindeki ortakların ise yılda bir kez genel değerlendirme toplantısı yapması önerilmektedir. Bu toplantılarda gerçekleştirilen faaliyetler, karşılaşılan sorunlar, mevcut finansman olanakları ve bir sonraki dönemin öncelikleri değerlendirilmelidir.

12.5 Üç Yıllık Proje Sonrası Plan

MOBUILDING'in proje bittikten sonra hangi faaliyetleri sürdüreceği, ilk üç yılı kapsayan aşamalı bir planla belirlenmelidir.

Birinci yıl: Mevcut çalışmaların devamlılığını sağlama

İlk yılın temel amacı, proje kapsamında oluşturulan yapıların faaliyetlerini sürdürmesini sağlamaktır. Bu dönemde ortaklar:

- MOBUILDING Avrupa Platformu'nun erişilebilir ve kullanılabilir durumda kalmasını sağlamalı;
- çırak kabul edebilecek şirketlere ilişkin bilgileri gözden geçirerek güncellemeli;
- en az bir yeni Erasmus+ veya uygun başka bir finansman programı için ortak başvuru hazırlamalıdır.

İkinci yıl: Ağı genişletme ve yeni hareketlilik alanlarını deneme

İkinci yılda ağa yeni mesleki eğitim kurumlarının ve inşaat şirketlerinin katılması sağlanmalıdır. Ayrıca Yapı Bilgi Modellemesi (BIM), sürdürülebilir inşaat ve dijital şantiye uygulamaları gibi alanlarda yeni hareketlilik programları geliştirilerek sınırlı ölçekte denenmelidir. Pilot uygulamalardan alınan geri bildirimler, programların geliştirilmesinde kullanılmalıdır.

Üçüncü yıl: Başarılı uygulamaları kurumların düzenli çalışmalarına dâhil etme

Üçüncü yılda etkili olduğu görülen hareketlilik programları, eğitim içerikleri ve kalite ölçütleri, katılımcı kurumların uluslararasılaşma stratejilerine ve yıllık çalışma planlarına dâhil edilmelidir. Böylece hareketlilik, yalnızca yeni bir proje desteği bulunduğunda gerçekleştirilen geçici bir faaliyet olmaktan çıkarılarak kurumların düzenli çalışmalarının bir parçası hâline getirilebilir.

12.6 Finansal Sürdürülebilirlik

Finansal sürdürülebilirlik çeşitlendirilmiş kaynaklar gerektirir. Erasmus+; hareketlilik projeleri, akreditasyon ve iş birliği ortaklıkları dâhil olmak üzere merkezî bir finansman kaynağı olmaya devam etmelidir. Ortaklar ayrıca; ulusal mesleki eğitim bütçelerini, Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) fırsatlarını, bölgesel kalkınma fonlarını, belediye desteğini ve şirket katkılarını da araştırmalıdır. Kuzey Makedonya; MOBUILDING faaliyetlerini Batı Balkanlar için AB Büyüme Planı aracılığıyla desteklenen reform ve yatırımlarla bağlantılandırabilir; Türkiye ise ilgili katılım öncesi ve ulusal mesleki eğitim araçlarını kullanabilir. İşveren desteği ayrıca mentorlar, ekipman, işyeri erişimi, konaklama veya personel zamanı yoluyla ayni olarak da sağlanabilir.

12.7 KOBİ Katılımı ve Bilgi Yönetimi

İnşaat KOBİ'lerinin etkin katılımı elzemdir. Birçok küçük şirket hareketlilikle ilgilenmekte, ancak başvuruları ve raporlamayı yönetecek kapasiteden yoksun olmaktadır. Bu nedenle ulusal koordinasyon grupları; standart anlaşmalar, mentorluk kılavuzları, güvenlik kontrol listeleri ve basit değerlendirme araçları dâhil olmak üzere paylaşılan hizmetler sunmalıdır. Hareketlilik konsorsiyumları; birden fazla KOBİ'nin tek bir koordine edici mesleki eğitim veya işveren kuruluşu aracılığıyla katılmasına imkân tanıyarak idari yükü azaltabilir.

Bilgi yönetimi; hareketlilik kılavuzlarını, şirket profillerini, öğrenme anlaşmalarını, politika önerilerini, vaka çalışmalarını ve eğitim materyallerini saklaması gereken MOBUILDING Avrupa Platformu aracılığıyla desteklenecektir. Ortaklar; içeriği yıllık olarak gözden geçirmeli ve teknik bakım sorumluluğunu atamalıdır. Öğreniciler, eğitmenler ve şirketler de kısa vaka çalışmaları sunmalı, böylece Platform etkin ve uygulama odaklı kalmalıdır.

12.8 Bölgesel Entegrasyon

Bölgesel entegrasyon; Kuzey Makedonya ve Türkiye'yi komşu ülkelerle ve daha geniş Avrupa ağlarıyla bağlantılandırmalıdır. Kuzey Makedonya; Bölgesel İş Birliği Konseyi (RCC) tarafından

desteklenen iş birliği dâhil olmak üzere Batı Balkan hareketlilik ve beceri girişimleriyle bağlarını güçlendirebilir. Türkiye; kapsamlı mesleki eğitim ve iş ağları ile Avrupa ve komşu işgücü piyasalarıyla olan bağlantıları aracılığıyla katkıda bulunabilir. Ortak Balkan ve Güneydoğu Avrupa hareketlilik güzergâhları; enerji verimli yenileme, BIM, ahşap yapı ve yenilenebilir enerji kurulumuna odaklanabilir.

12.9 Sürdürülebilirliğin Ölçülmesi

MOBUILDING'in proje sonrasında gerçekten devam edip etmediği, yalnızca yapılan toplantılar veya verilen taahhütler üzerinden değil, somut sonuçlar üzerinden değerlendirilmelidir. Bu amaçla aşağıdaki göstergeler izlenebilir:

- proje sona erdikten sonra gerçekleştirilen çıraklık hareketliliği sayısı;
- düzenli olarak çırak kabul etmeye devam eden şirket sayısı;
- MOBUILDING ağına yeni katılan mesleki eğitim kurumu, işletme ve diğer kuruluşların sayısı;
- hazırlanan ve ilgili finansman programlarına sunulan yeni proje başvuruları;
- kurumların eğitim programlarına veya uluslararasılaşma planlarına dâhil edilen hareketlilik içerikleri;
- yurt dışında kazandığı öğrenme çıktıları belgelendirilen ve ilgili kurum tarafından değerlendirilen çırakların sayısı.

Son göstergede "yetkinlikleri resmî olarak tanınan öğreniciler" gibi genel bir ifade kullanmak yerine, neyin tanınacağı ve tanıma kararını hangi yetkili kurumun vereceği açıkça belirtilmelidir. Her ülkedeki tanıma usulleri farklı olabileceğinden, hareketlilik sırasında kazanılan becerilerin otomatik olarak ulusal yeterliliğe dönüştürüleceği izlenimi verilmemelidir.

Bu göstergeler için veri kaynağı, veri toplama sıklığı ve sorumlu kuruluş önceden belirlenmelidir. Sonuçlar yılda bir kez Yönlendirme Grubu tarafından değerlendirilerek devam eden sorunlar ve bir sonraki dönemin öncelikleri kararlaştırılmalıdır.

MOBUILDING'in kalıcı bir yapıya dönüşmesi; proje faaliyetlerinin mevcut kurumların çalışma planlarına dâhil edilmesine, görevlerin ortaklar arasında açık biçimde paylaşılmasına, farklı finansman kaynaklarının kullanılmasına ve bölgesel iş birliklerinin sürdürülmesine bağlıdır. Bu koşullar sağlandığında MOBUILDING, belirli bir süreyle sınırlı bir projeden, inşaat sektöründeki çıraklık hareketliliğini uzun vadede destekleyen işleyen bir iş birliği ağına dönüşebilir.

13. Sonuçlar

Avrupa'da İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğini Güçlendirme Eylem Planı, çırakların eğitimlerinin bir bölümünü başka bir ülkedeki işletmede tamamlamasını kolaylaştırmak ve bu uygulamaları daha güvenli, nitelikli ve sürdürülebilir hâle getirmek için hazırlanmıştır. Plan,

MOBUILDING kapsamında hazırlanan **İnşaat Sektöründe Çıraklık Hareketliliğinin Önündeki Kurumsal ve Yapısal Engellere İlişkin İnceleme Raporu** ile yedi ortak ülkeden edinilen deneyimlere dayanmaktadır. Yalnızca mevcut sorunları sıralamakla kalmamakta; mesleki eğitim kurumlarının, işverenlerin, aracı kuruluşların, işçi ve işveren örgütlerinin, kamu kurumlarının ve hareketlilik alanında çalışan diğer kuruluşların atabileceği somut adımları da ortaya koymaktadır.

Avrupa inşaat sektörü bir yandan çalışan açığı ve iş gücünün yaşlanmasıyla, diğer yandan yeşil ve dijital dönüşümün gerektirdiği yeni beceri ihtiyaçlarıyla karşı karşıyadır. Bu sorunlara yanıt verebilmek için farklı çalışma ortamlarına uyum sağlayabilen, yeni teknolojileri kullanabilen ve uluslararası deneyime sahip çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Çıraklık hareketliliği bu ihtiyacın karşılanmasına katkı sağlayabilir. Başka bir ülkedeki işletmede eğitim alan çıraklar; farklı çalışma yöntemlerini, teknolojileri, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını ve işyeri kültürlerini yerinde görme fırsatı bulur. Kurumlar ve işletmeler arasındaki hareketlilik ortaklıkları ise ülkeler arasında teknik bilgi ve iyi uygulama paylaşımını destekleyebilir. Ancak bu yararların ortaya çıkması, hareketliliğin iyi planlanmasına, çırağa uygun görevler verilmesine ve edinilen becerilerin değerlendirilmesine bağlıdır.

MOBUILDING kapsamında elde edilen bulgular, yalnızca finansman sağlanmasının katılımı artırmak için yeterli olmadığını göstermektedir. Çırakların hukuki statüsüne ilişkin belirsizlikler, ülkeler arasında farklılık gösteren tanıma süreçleri, yoğun idari işlemler, mali desteğin gerçek giderleri karşılamaması, dil ve güvenlik sorunları, kurumların sınırlı personel kapasitesi ve işverenlerin katılım konusunda duyduğu kaygılar hareketliliği zorlaştırmaktadır.

Bu sorunlar özellikle inşaat sektöründeki küçük ve orta ölçekli işletmeler açısından önemlidir. KOBİ'ler sektörün büyük bölümünü oluşturmakla birlikte, çırak göndermek veya ağırlamak için gerekli işlemleri yürütecek personele, zamana, mali kaynağa ve uluslararası hareketlilik deneyimine her zaman sahip değildir. Bu nedenle hareketlilik sistemlerinin büyük kurumların imkânları esas alınarak tasarlanması, küçük işletmelerin süreç dışında kalmasına yol açabilir.

Eylem Planı'nın dayandığı saha bulguları büyük ölçüde nitel araştırma yoluyla elde edilmiştir. Veriler, yedi ortak ülkede gerçekleştirilen görüşmelerden, odak grup toplantılarından ve kurumsal incelemelerden oluşmaktadır. Bu nedenle işverenlerin ayırdığı süre veya karşılaştığı maliyet gibi sınırlı sayıda katılımcının beyanına dayanan rakamlar, bütün inşaat sektörünü temsil eden istatistiksel ortalamalar olarak değerlendirilmemelidir. Bu veriler, görüşülen paydaşların deneyimlerini ve sahada karşılaşılan sorunların yaklaşık boyutunu göstermektedir.

Eylem Planı, belirlenen sorunlara birbiriyle bağlantılı altı stratejik hedef üzerinden çözüm önermektedir:

1. Çıraklık hareketliliğini destekleyen daha açık ve elverişli bir mevzuat ve politika ortamı oluşturmak.

2. Mesleki eğitim kurumlarının, aracı kuruluşların ve işverenlerin hareketlilik süreçlerini planlama ve yürütme kapasitesini geliştirmek.
3. KOBİ'lerin çırak göndermesini ve ağırlamasını kolaylaştırmak.
4. Hareketlilik fırsatlarını farklı geçmişlere ve ihtiyaçlara sahip bütün çıraklar için erişilebilir hâle getirmek ve çırakların görüşlerini programların geliştirilmesinde dikkate almak.
5. Yeşil ve dijital dönüşümün gerektirdiği becerileri işbaşında öğrenme süreçlerine dâhil etmek.
6. Çıraklık hareketliliğinin belirli projelerle sınırlı kalmamasını sağlayacak kalıcı iş birlikleri ve izleme mekanizmaları kurmak.

Bu hedeflerin hayata geçirilmesi, yerel, bölgesel, ulusal ve Avrupa düzeyindeki kurumların birlikte hareket etmesini gerektirmektedir. Bununla birlikte, bütün ülkelerde aynı şekilde uygulanabilecek tek bir hareketlilik modeli bulunmamaktadır. Çıraklığın hukuki statüsü, işverenle kurulan sözleşmenin niteliği, mesleki eğitim sisteminin yapısı, yeterliliklerin tanınma usulleri ve kurumların yetkileri ülkeden ülkeye değişmektedir.

Bu nedenle Eylem Planı, ortak Avrupa ilkeleri ile ülkelerin kendi koşullarına göre uyarlayabileceği uygulamaları birlikte ele almaktadır. Hareketlilik süresince uygulanacak kalite ölçütleri, öğrenme hedeflerini belirleyen anlaşmalar, kazanımların belgelendirilmesinde kullanılacak araçlar ve izleme yöntemleri mümkün olduğunca ortak bir anlayışa dayanmalıdır. Buna karşılık her ülke ve kurum, hareketlilik programının ayrıntılarını kendi mevzuatına, eğitim sistemine, ekonomik koşullarına ve katılımcıların ihtiyaçlarına göre düzenleyebilmelidir.

Eylem Planı'nda iki farklı öneri türü birbirinden ayrılmaktadır. İlk grupta, mesleki eğitim kurumlarının, işverenlerin, aracı kuruluşların ve MOBUILDING ortaklarının doğrudan uygulayabileceği çalışmalar yer almaktadır. Çırakların hareketlilik öncesinde hazırlanması, uygun işletmelerin seçilmesi, öğrenme hedeflerinin belirlenmesi, mentorluk desteğinin sunulması ve sürecin izlenmesi bu kapsamdadır.

İkinci grupta ise uygulanması yetkili kamu kurumlarının kararlarına bağlı olan öneriler bulunmaktadır. Çırakların sınır ötesi hareketlilik sırasındaki hukuki statüsü, kamu finansmanının düzenlenmesi ve yurt dışında edinilen öğrenme çıktılarının ulusal sistemde nasıl değerlendirileceği gibi konular bu gruba girmektedir. Eylem Planı bu alanlarda yön göstermekte, ancak MOBUILDING ortaklarının yetkisinde olmayan kararların proje tarafından alınabileceği izlenimini vermemektedir.

Benzer biçimde, proje süresi içinde MOBUILDING ortakları tarafından geliştirilecek veya pilot olarak uygulanacak çalışmalar ile Eylem Planı'nın uzun vadeli hedefleri birbirinden ayrı değerlendirilmelidir. Bazı faaliyetler proje döneminde sınanabilirken, daha kapsamlı mevzuat değişiklikleri, finansman düzenlemeleri ve kalıcı uluslararası ortaklıklar projenin sona ermesinden

sonra da devam edecek çalışmaları gerektirebilir. Bu ayrım, hangi kurumun hangi konuda sorumluluk üstlenebileceğinin gerçekçi biçimde belirlenmesini sağlamaktadır.

Çıraklık hareketliliğinin sürdürülebilir olması için ilgili tarafların düzenli olarak bir araya gelmesi önemlidir. Mesleki eğitim kurumları, inşaat şirketleri, işveren ve işçi kuruluşları, kamu kurumları, aracı kuruluşlar ve çıraklar; programların planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinde söz sahibi olmalıdır. Mevcut kurullar ve ortaklıklar bu amaçla kullanılabilir; ihtiyaç duyulan yerlerde ise yeni koordinasyon grupları oluşturulabilir.

Birden fazla mesleki eğitim kurumu ve işletmenin ortak bir koordinatör aracılığıyla hareketliliğe katıldığı konsorsiyum modelleri, özellikle sınırlı idari kapasiteye sahip kuruluşlara destek sağlayabilir. Böyle bir yapıda koordinatör kuruluş başvuru, belgelendirme ve raporlama gibi ortak işlemleri yürütürken, mesleki eğitim kurumları ve işletmeler çırakların eğitimi, işyerindeki görevleri ve mentorluğu üzerine yoğunlaşabilir. Böylece sorumluluklar daha açık paylaşılabilir ve aynı işlemlerin her kurum tarafından ayrı ayrı yapılması önlenebilir.

KOBİ'lerin katılımını artırmak için işlemlerin sadeleştirilmesi tek başına yeterli olmayabilir. İşletmelere standart belgeler, inşaat sektörüne uygun güvenlik kontrol listeleri, işyeri mentorları için kısa kılavuzlar ve başvuru sürecinde doğrudan destek sunulmalıdır. Gerçek giderlere uygun mali desteklerin yanı sıra danışmanlık, personel desteği ve işletmenin katkısının görünür kılınması gibi mali olmayan destekler de değerlendirilmelidir.

İşverenlere hareketliliğin sağlayabileceği yararlar açık ve gerçekçi biçimde anlatılmalıdır. Bu yararlar arasında çırakların becerilerinin gelişmesi, farklı ülkelerdeki teknik uygulamaların öğrenilmesi, yeni iş birliklerinin kurulması, gelecekte işe alınabilecek nitelikli adaylarla bağlantı kurulması ve işletmenin yeni teknolojilere uyum kapasitesinin güçlenmesi bulunabilir. Ancak her hareketliliğin işletmeye doğrudan veya kısa sürede maddi kazanç sağlayacağı ileri sürülmemelidir. İşverenin ayıracağı personel zamanı ve üstleneceği sorumluluklar da başlangıçta açıkça belirtilmelidir.

Hareketlilik programlarının sayısının artması, kalite ve kapsayıcılığın geri planda kalmasına yol açmamalıdır. Fırsatlar; cinsiyet, ekonomik durum, engellilik, uyruk veya yaşanılan yer nedeniyle belirli gruplarla sınırlı kalmamalıdır. Katılımcıların farklı ihtiyaçları hareketlilik öncesinde değerlendirilmeli ve gerekli destekler buna göre planlanmalıdır.

Maddi desteğin gerçek giderleri karşılaması, katılımcıların gerekli dil ve kültürlerarası hazırlığı alması, işyerinde kendilerine rehberlik edecek bir mentorun bulunması ve sorunlarını güvenli biçimde bildirebilecekleri iletişim kanallarının oluşturulması, nitelikli bir hareketliliğin temel unsurlarıdır. Konaklama, ulaşım, erişilebilirlik, sağlık, güvenlik ve psikososyal iyi oluşla ilgili ihtiyaçlar da planlama sırasında göz önünde bulundurulmalıdır.

Çırağın yurt dışında ne öğreneceği hareketlilik başlamadan önce açıkça belirlenmelidir. İşyerinde verilen görevler bu öğrenme hedefleriyle uyumlu olmalı ve edinilen bilgi ve beceriler hareketlilik sonunda değerlendirilerek belgelendirilmelidir. Bu kazanımların çırağın eğitim programı veya yeterliliği kapsamında nasıl değerlendirileceği, ilgili ülkenin mevzuatı ve yetkili kurumun kuralları doğrultusunda kararlaştırılmalıdır. Böylece hareketlilik, eğitim programından kopuk bir yurt dışı deneyimi olarak kalmaz; çırağın mesleki gelişiminin anlamlı bir parçası hâline gelir.

Yeşil ve dijital dönüşüm, çıraklık hareketliliği için önemli bir öğrenme alanı sunmaktadır. Uygun şekilde planlanan yerleştirmelerde çıraklar; Yapı Bilgi Modellemesi, dijital saha yönetimi, enerji verimli bina yenileme uygulamaları, sürdürülebilir yapı malzemeleri, binalara entegre yenilenebilir enerji sistemleri ve inşaat atıklarının azaltılması gibi alanlarda deneyim kazanabilir.

Ancak bu konular her katılımcı için aynı kapsamda programa eklenmemelidir. Öğrenilecek teknoloji veya uygulama, çırağın meslek alanıyla, eğitim düzeyiyle, ev sahibi işletmenin faaliyetleriyle ve hareketliliğin öğrenme hedefleriyle doğrudan ilişkili olmalıdır. İlgili yeşil ve dijital beceriler, öğrenme anlaşmasında açıkça belirtilmeli; işyerindeki görevlerle ilişkilendirilmeli ve hareketlilik sonunda değerlendirilmelidir.

Eylem Planı'nın uygulanması aşamalı olarak ilerleyecektir. İlk aşamada görevler, ortak belgeler, kalite ölçütleri ve koordinasyon yapıları oluşturulacaktır. İkinci aşamada seçilen hareketlilik uygulamaları pilot olarak denenecektir. Pilotlardan elde edilen geri bildirimler doğrultusunda yöntemler ve materyaller geliştirilecektir. Son aşamada ise etkili olduğu görülen uygulamaların başka kurumlara ve bölgelere aktarılması ve proje sonrasında devam ettirilmesi hedeflenecektir.

İzleme sistemi bu sürecin gerçekten ilerleyip ilerlemediğini değerlendirecektir. Hareketliliğe katılan çırak ve KOBİ sayısı, farklı grupların fırsatlara erişimi, çırakların kazandığı beceriler, kurumların uygulama kapasitesi ve hareketlilik deneyiminin kalitesi düzenli olarak incelenecektir. Her gösterge için hangi verinin kullanılacağı, veriyi kimin toplayacağı ve gerekli durumlarda ilerlemenin hangi başlangıç değeri ve dönem esas alınarak ölçüleceği önceden belirlenecektir. Böylece ilerleme yalnızca beyanlara göre değil, toplanan kanıtlara dayanarak değerlendirilebilecektir.

Eylem Planı'nda belirtilen koordinasyon görevlerinin mutlaka yeni bir kurum tarafından yürütülmesi gerekmemektedir. Bir bölgede bu görevleri yerine getirebilecek mevcut bir kurul, ağ veya kuruluş bulunuyorsa yeni bir yapı oluşturmak yerine mevcut yapıdan yararlanılabilir. Önemli olan, gerekli görevin hangi kurum tarafından ve nasıl yerine getirileceğinin açıkça belirlenmesidir.

Eylem Planı aynı zamanda MOBUILDING kapsamında geliştirilen diğer çalışmalar için ortak bir yön sağlamaktadır. MOBUILDING Avrupa Platformu bilgi ve materyallerin paylaşılacağı dijital ortamı; Eğitim Programı ilgili kurumların ve işletmelerin kapasitesini geliştirecek içerikleri; İnşaat Çıraklık Hareketliliği Ağı kalıcı iş birliklerini; Politika Araç Kutusu ise kamu kurumları ve diğer karar alıcılar için önerileri bir araya getirecektir. Bu çalışmalar birbirinden bağımsız değil, aynı hedefi destekleyen tamamlayıcı araçlardır.

MOBUILDING'in uzun vadeli başarısı, proje kapsamında geliştirilen uygulamaların mevcut kurumların düzenli çalışmalarına ne ölçüde dâhil edilebildiğine bağlıdır. Ortakların görev paylaşımını sürdürmesi, farklı finansman kaynaklarından yararlanılması, hareketliliğin eğitim programları ve uluslararasılaşma stratejileriyle ilişkilendirilmesi, işverenlerin sürece etkin biçimde katılması ve Avrupa düzeyindeki iş birliklerinin devam etmesi bu açıdan belirleyici olacaktır.

MOBUILDING'in temel amacı, çıraklık hareketliliğini mesleki eğitimin dışında kalan ve yalnızca zaman zaman gerçekleştirilen bir faaliyet olmaktan çıkarmaktır. Hareketlilik; iyi planlanan, güvenli biçimde yürütülen, farklı ihtiyaçlara sahip çırakların erişebildiği ve kazanımları ilgili kurallar doğrultusunda değerlendirilen bir öğrenme sürecine dönüşmelidir. Böylece Avrupa inşaat sektöründeki çıraklar, mesleklerinin değişen koşullarına hazırlanırken başka ülkelerde nitelikli ve anlamlı işbaşında öğrenme deneyimleri kazanabilecektir.

Kaynakça

Avrupa ve Uluslararası Çerçeveler ve Çalışmalar

- Cedefop. (2021). Cross-border long-term apprentice mobility: making it work — suggestions for national policy-makers. Avrupa Birliği Yayın Ofisi.
- Cedefop. (2021). Enablers and disablers of cross-border long-term apprentice mobility: evidence from country- and project-level investigations.
- Cedefop. (2020). Financing apprenticeships in the EU. Avrupa Birliği Yayın Ofisi.
- Cedefop. Vocational education and training in Cyprus: short description. Avrupa Birliği Yayın Ofisi.
- Avrupa Birliği Konseyi. (2022). Üniversitelere yönelik bir Avrupa stratejisi ve etkili Avrupa yükseköğretim iş birliği için köprüler kurulmasına ilişkin Konsey Tavsiye Kararı (“Europe on the Move”).
- Avrupa Çıraklık İttifakı (EAfA). (2024). EAfA web semineri: çıraklıklarda hareketliliğin entegre edilmesi — teoriden uygulamaya.
- Avrupa Komisyonu. (2023). Erasmus+ Program Rehberi.
- Avrupa Komisyonu. (2026). Erasmus+ Program Rehberi.
- Avrupa Komisyonu. Uygulama kılavuzları: Erasmus+ ve Avrupa Dayanışma Programı Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Stratejisi.
- Avrupa Komisyonu. (2024). Education and Training Monitor 2024 (Eğitim ve Öğretim İzleme Raporu 2024).
- Avrupa Birliği Konseyi (2024). 13 Mayıs 2024 tarihli ‘Europe on the Move’ Konsey Tavsiye Kararı — herkes için öğrenme hareketliliği fırsatları (2024/C 3364). Avrupa Birliği Resmî Gazetesi.
- Avrupa Komisyonu (2026). Sürdürülebilir rekabet gücü, sosyal adalet ve dayanıklılık için mesleki eğitim ve öğretime (VET) ilişkin 24 Kasım 2020 tarihli Konsey Tavsiye Kararı’nın uygulanmasına dair Rapor’a eşlik eden Komisyon Personeli Çalışma Belgesi, SWD(2026) 181 nihai.
- Avrupa Komisyonu — Eurostat. (2022). Key figures on European business: construction (Avrupa işletmelerine ilişkin temel veriler: inşaat).
- Avrupa Çalışma Otoritesi. (2024). EURES report on labour shortages and surpluses 2023 (2023 işgücü kıtlıkları ve fazlalıklarına ilişkin EURES raporu).
- Avrupa Parlamentosu. (2016). BM Engelli Hakları Sözleşmesi’nin uygulanmasına ilişkin Karar (2015/2258(INI)).

- OECD. (2023). Building future-ready vocational education and training systems (Geleceğe hazır mesleki eğitim ve öğretim sistemleri kurmak).
- UNESCO. (2015). Unleashing the potential: transforming technical and vocational education and training (Potansiyeli açığa çıkarmak: teknik ve mesleki eğitim ve öğretimin dönüştürülmesi).

Ülkelere Göre Ulusal ve Akademik Literatür

İspanya

- Eğitim Bakanlığı. (2020). Vocational Training Modernisation Plan (Mesleki Eğitim Modernizasyon Planı).
- SEPIE. (2014–2020). Erasmus+ mobility for vocational training students in Spain (İspanya'da mesleki eğitim öğrencileri için Erasmus+ hareketliliği).
- 31 Mart tarihli 3/2022 sayılı Temel Yasa; mesleki eğitimin örgütlenmesi ve entegrasyonu hakkında.

Türkiye

- Atiyas, İ. ve diğerleri (2023). SME outlook report: Türkiye 2022 (KOBİ görünüm raporu: Türkiye 2022). TÜRKONFED.
- İŞKUR (Türkiye İş Kurumu). İstanbul İl İşgücü Piyasası Araştırma Raporları (2007'den bu yana yıllık olarak yürütülmektedir). Erişim: https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/raporlar/isgucu-piyasasi-raporlari/isgucu-piyasasi-arastirmasi-raporlari/2024/il-raporlari/
- Millî Eğitim Bakanlığı (2018). Outlook of Vocational and Technical Education in Turkey (Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü). ETF Open Space üzerinde yayımlanmıştır. Erişim: https://openspace.etf.europa.eu/system/files/2020-02/__Outlook%20of%20VET_MONE_2018.pdf
- Millî Eğitim Bakanlığı. Mesleğim Hayatım mesleki rehberlik platformu. https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/
- Millî Eğitim Bakanlığı (2019). İstanbul'da Mesleki ve Teknik Eğitimin Geleceği için İşbirliği. 25 Ocak 2019. https://www.meb.gov.tr/istanbulda-mesleki-ve-teknik-egitimin-gelecegi-icin-isbirligi/haber/17918/tr
- "İTO ve MEB iş birliğiyle meslek liselerinde yeni dönem: Hedef 100 okul," Haber7 Ekonomi, 19 Aralık 2025. https://ekonomi.haber7.com/ekonomi/haber/3589418-ito-ve-meb-is-birligiyle-meslek-liselerinde-yeni-donem-hedef-100-okul
- İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü (2026). İstanbul'da Mesleki Eğitim Çalıştayı Yapıldı. Haziran 2026. https://istanbul.meb.gov.tr/www/istanbul039da-mesleki-egitim-calistayi-yapildi/icerik/6336

- 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu. Erişim: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5442.pdf
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu. Erişim: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) (2016). Türkiye referanslama raporu. https://www.myk.gov.tr/en/page/88
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK). İnşaat Sektör Komitesi: Ulusal Meslek Standartları ve Ulusal Yeterlilikler. https://myk.gov.tr/tr/page/108

İtalya

- Cedefop ReferNet. International mobility in apprenticeships: focus on long-term mobility — Italy (Çıraklıklarda uluslararası hareketlilik: uzun süreli hareketliliğe odak — İtalya).
- 15 Haziran 2015 tarihli 81 sayılı Yasa Hükmünde Kararname, Madde 43.

Kıbrıs

- İnsan Kaynağı Geliştirme Otoritesi. (2021). Annual report 2021 (2021 yıllık raporu).
- Eğitim, Spor ve Gençlik Bakanlığı. (2020). Annual report 2020 (2020 yıllık raporu).

İrlanda

- İleri ve Yükseköğretim, Araştırma, Yenilik ve Bilim Bakanlığı. (2021). Action plan for apprenticeship 2021 to 2025 (2021-2025 çıraklık eylem planı).
- 1967 tarihli Endüstriyel Eğitim Yasası (Industrial Training Act 1967).
- Quality and Qualifications Ireland. İleri eğitim ve öğretim sağlayıcıları için yasal kalite güvence kılavuzları.
- SOLAS. (2024). Apprenticeship client services system (Çıraklık müşteri hizmetleri sistemi).

Yunanistan

- BUILD UP Skills. (2013). Greece national roadmap (Yunanistan ulusal yol haritası).
- EOPPEP (Ulusal Yeterlilik Belgelendirme Kuruluşu). ReferNet yayınları.

Kuzey Makedonya

- Cedefop. North Macedonia: national qualifications framework country report (Kuzey Makedonya: ulusal yeterlilik çerçevesi ülke raporu).
- Avrupa Eğitim Vakfı (ETF). (2023). North Macedonia: Torino Process system monitoring report (Kuzey Makedonya: Torino Süreci sistem izleme raporu).
- Avrupa Eğitim Vakfı (ETF). Skills demand and supply in North Macedonia (Kuzey Makedonya'da beceri arz ve talebi).

- Kuzey Makedonya Eğitim ve Bilim Bakanlığı. Education Strategy 2026–2032 (Eğitim Stratejisi 2026-2032).

Dipnotlar

[1] Hamilik Modeli, 2019 yılında Millî Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul Sanayi Odası ve İstanbul Ticaret Odası arasındaki iş birliğiyle kurulmuştur.

[2] İstanbul Ticaret Odası'nın bu girişim kapsamında İstanbul genelinde 59 mesleki okulu desteklediğine ilişkin bildirimine dayanmaktadır.