

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ MUHASEBE VE
FİNANSMAN ALANI ÖĞRENCİLERİNİN İŞLETMELERDE BECERİ
EĞİTİMİ UYGULAMASINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VAN İLİNDE UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Rahmi AKIN

Danışman
Prof. Dr. Reha SAYDAN

VAN-2019

KABUL VE ONAY SAYFASI (EK-4)

<p>Rahmi AKIN tarafından hazırlanan “<i>Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Muhasebe ve Finansman Alanı Öğrencilerinin, İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulamasında Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Van İlinde Bir Uygulama</i>” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Yüzüncü Yıl Üniversitesi İŞLETME Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.</p>	
<p>Danışman: Prof.Dr.Reha SAYDAN İşletme ABD, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum</p>	<p><i>Reha Saydan</i></p>
<p>Başkan : Doç.Dr. Bora YILDIZ İşletme ABD, İstanbul Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum</p>	<p><i>Bora Yıldız</i></p>
<p>Üye: Dr.Öğr.Ü. Abdulkadir GÜMÜŞ İşletme ABD, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum</p>	<p><i>AKG</i></p>
<p>Üye : Unvanı Adı SOYADI Anabilim Dalı, Üniversite Adı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum</p>	<p>.....</p>
<p>Yedek Üye : Unvanı Adı SOYADI Anabilim Dalı, Üniversite Adı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum</p>	<p>.....</p>
<p>Yedek Üye : Unvanı Adı SOYADI Anabilim Dalı, Üniversite Adı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum</p>	<p>.....</p>
<p>Tez Savunma Tarihi:28.06.2019</p>	<p>...../...../.....</p>
<p>Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum.</p> <p>.....</p> <p>Doç. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü</p>	

ETİK BEYAN SAYFASI

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. (Tarih)

(İmza)

RahmiAKIN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Rahmi AKIN

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
2019

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ MUHASEBE VE FİNANSMAN ALANI ÖĞRENCİLERİNİN İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİ UYGULAMASINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VAN İLİNDE BİR UYGULAMA

ÖZET

Türkiye’de mesleki ve teknik anadolu lisesinde (MTAL) öğrenim gören öğrencilerin iş piyasasına girebilmeleri, kendilerini ifade edebilmeleri, iş hayatına adapte olabilmeleri kapsamlı bir mesleki eğitimden geçmektedir. Öğrenciler 4 yıl boyunca MTAL’ de seçmiş oldukları alan ve dallar doğrultusunda mesleğe yönelik dersler almaktadır. Bunlardan biri de muhasebe ve finansman bölümüdür. Bu bölümde öğrenciler gerek bilgisayar laboratuvarında, gerekse sınıflarda kendi alan ve dallarına göre meslek dersleri görmektedir. Lise 9. 10. ve 11. sınıflarda ağırlıklı olarak meslek dersleri ve genel kültür derslerini görmektedirler. 12. Sınıfta öğrenciler haftanın 2 günü okulda eğitim görmekte diğer günler ise “İşletmelerde Beceri Eğitimi (İBE)” kapsamında kamu kurumlarında ve özel sektörde staj görmektedirler.

Öğrencilerin beceri eğitimi sırasında bir çok sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Van ilinde daha önce stajyer öğrenciler için herhangi bir araştırmanın yapılmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın amacı 2018-2019 eğitim öğretim yılında MTAL’ de muhasebe ve finansman eğitimi alan ve İBE kapsamında staja giden öğrencilerin uygulamada karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve ortaya çıkan problemler için çözüm önerileri getirmektir. 2018-2019 eğitim öğretim yılında staja giden toplam 167 öğrenciye anket çalışması yapılmıştır. Araştırma Van ilinde MTAL’ de okuyan muhasebe ve finansman bölümü öğrencilerine yönelik

gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizler sonucu öğrencilere yönelik anket çalışması yapılmış olup bu çalışma SPSS programıyla analiz edilmiştir.

Çalışmanın sonucunda; araştırmaya katılan öğrencilerin %17,4' ü staj süresini yeterli bulmamıştır. %29,4' ü staj yeri bulurken zorluk çektiğini belirtmiş. %14,4' ü stajyer öğrencilere karşı önyargı olduğunu belirtmiş. %16,2' si işyerlerinin stajyerler için gerekli ortamı hazırlamadıklarını belirtmiş. %28,2' si iş yerlerinin stajyer ücretlerini tam ödemediğini ifade etmiştir. %16,8 i koordinatör öğretmenlerinin iş yerlerini düzenli ziyaret etmediğini ifade etmiş. %25,8' i stajyerlerin ucuz işgücü olarak görüldüğünü belirtmiş. %30,6'sı stajyerin bölümü dışındaki işlerde çalıştırıldığını ifade etmiştir. %49,7' si iş yerinde aynı işi tekrar etmenin olumsuz etkisini ifade etmiştir.

Anahtar Kelimeler : Mesleki ve Teknik Eğitim, İBE, MTAL, Muhasebe, Staj

Tez Danışmanı : Prof.Dr. Reha SAYDAN

Sayfa Sayısı : 99

ABSTRACT

POST GRADUATE THESIS

Rahmi AKIN

VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
2019

**PROBLEMS AND SOLUTION PROPOSALS OF VOCATIONAL AND
TECHNICAL ANATOLIAN HIGH SCHOOL ACCOUNTING AND FINANCE
FIELD STUDENTS AND APPLICATION IN THE PROVINCE OF VAN**

ABSTRACT

In our country, vocational and technical anatolian high school students to enter the labor market, to express themselves, to adapt to business life more quickly needs a good vocational training. The students take vocational courses in the vocational and technical anatolian high school in accordance with the fields and branches they choose for 4 years. One of them is accounting and finance department, In this department, students take vocational courses according to their fields and branches either in the computer lab or in the classrooms. In the 9th, 10th and 11th grades of the high school, they mainly take vocational courses and also general culture courses. In the 12th grade, students are educated at school 2 days a week and on the other days they receive internship both in public institutions and in the private sector within the scope of Skill Training in Businesses. So, the practice of the theoretical courses taken by the students for 3 years is performed in the internship life and prepares the student for the labor market.

It is seen that students face many problems in this process. In this context, the aim of the research is to identify the problems faced by students in vocational and technical anatolian high school in the field of accounting and finance training and internship within the scope of skill training in enterprises and to propose solutions to the problems. As a result of the analyzed, a questionnaire study was conducted for the students and this study was analyzed with SPSS program.

At the end of the study, 17,4 % of the students, involved in this study found the period of internship insufficient. 29,4 % of them expressed that they had difficulty

in finding the internship place. 14,4 % of the students expressed that there was prejudice against interns. 16,2 % of them expressed that workplaces did not provide the necessary condition for the students. 28,2 % of the students expressed that workplaces do not pay interns' salaries overall. 16,8 % of them stated that the coordinator teachers do not visit workplaces regularly. 25,8 % of the students also expressed that interns are seen as a low-cost labor. 30,6 % of them expressed that the trainee students were employed in jobs which were outside of their departments. 49,7 % also expressed the negative influence of repeating the same things at work.

Keywords: Vocational and Technical Education, İBE, MTAL, Accounting, İnternship

Thesis Advisor : Prof.Dr. Reha SAYDAN

Page : 99

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	XII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XV
KISALTMALAR DİZİNİ.....	XVI
SİMGELER DİZİNİ.....	XVII
ÖNSÖZ	1
GİRİŞ	2
1. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM (MTE) HAKKINDA GENEL BİLGİLER	4
1.1 MTE' nin Tanımı	4
1.2 MTE' nin Önemi	5
1.3 Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı	7
1.4 Dünya'da Mesleki Eğitim	8
1.4.1. Norveç'te Mesleki Eğitim	9
1.4.2 Rusya'da Mesleki Eğitim	10
1.4.3. Almanya'da Mesleki Eğitim	11
1.4.4 İngiltere'de Mesleki Eğitim	11
1.4.5 Çin Halk Cumhuriyeti'nde Mesleki Eğitim	12
1.4.6 Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Mesleki Eğitim	13
1.4.7 İsveç Mesleki Eğitim Sistemi	15
1.4.8 Japonya'da Mesleki Eğitim	15
1.4.9 Fransa'da Mesleki Eğitim	17
1.5 Türkiye'de MTE.....	18
1.5.1 Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Genel Yapısı	19
2. Türkiye'de Ortaöğretim Yapısına ve İBE Uygulamaları Hakkında Genel Bilgiler	24
2.1 Türkiye'de Ortaöğretim Kurumları	24
2.1.1 Ortaöğretim kurumlarının amaçları (MEB, OGM, Md.7)	25
2.2 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi(MTAL)	27
2.2.1 Muhasebe ve Finansman Alanı	29
2.2.1.1 Tanımı	29
2.2.1.2 Önemi.....	30

2.2.1.3 Alanın Altında Yer Alan Dallar	30
2.2.1.3.1 Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı.....	31
2.2.1.3.2 Dış Ticaret Ofis Elemanı	31
2.2.1.3.3 Finans Hizmetleri Elemanı	32
2.2.1.4 Muhasebe Elemanlarında Aranılan Özellikler	33
2.3 İşletmelerde Beceri Eğitim (İBE).....	35
2.3.1 İşletmelerde mesleki eğitim	35
2.3.2 Müdür, Görev, Yetki Ve Sorumlulukları (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.78).....	36
2.3.3 Koordinatör Müdür Yardımcısının Görev Ve Sorumlulukları (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.82).....	37
2.3.4 Koordinatör Öğretmen Görevlendirilmesi (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.88).....	38
2.3.5 Koordinatör Öğretmenlerin Görev Ve Sorumlulukları (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.89).....	40
2.3.6 İş Dosyası Tutma (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.124).....	41
2.3.7 Beceri Sınavı (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.46)	42
2.4 Staj ve Esasları (Ortaöğretim Yönetmeliği).....	43
2.4.1 Staj	43
2.4.2 Staj Süresi	43
2.4.3 Staj Yapılacak İşyerlerinin Belirlenmesi	45
2.4.4 Staj Kontenjanlarının Belirlenmesi	45
2.4.5 Staj Yapacak Öğrencilerin Belirlenmesi	45
2.4.6 Stajda Uygulama Takvimi	45
2.4.7 Değerlendirme.....	46
2.4.8 Öğrenci Grubu.....	46
2.4.9 İşletmelerde Mesleki Eğitim Göreceklere Belirlenmesi.....	46
2.4.10 İşletmelerdeki Mesleki Eğitimin Planlanması	46
2.4.11 İşletmelerin Bildirilmesi.....	47
2.4.12 İşletme Belirleme Komisyonlarının Kuruluşu	47
2.4.13 İşletmelerin Belirlenmesi	48
2.4.14 İşletme Belirleme Komisyonlarının Görevleri.....	48
2.4.15 İşletmede Mesleki Eğitimde Sözleşme	50
2.4.16 İşletmelerin Mesleki Eğitimle İlgili Görev ve Sorumlulukları	51
2.4.17 İşletmelerde Beceri Eğitiminde Görev Alacak Eğitici Personel/Usta Öğretici.....	53
2.4.18 İşletme Şartlarına Uyuma.....	54

3. MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN STAJDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA	56
3.1 Araştırmanın Amacı	56
3.2 Araştırmanın Önemi.....	56
3.3 Sayıtlılar	57
3.4 Sınırlılıklar	57
3.5 Araştırmanın Yöntemi.....	57
3.6 Evren ve Örneklem	57
3.7 Güvenirlik Analizi.....	58
3.8 Araştırma Bulguları ve Yorumları	59
3.8.1 Cinsiyete İlişkin Bulgular ve Yorumu	59
3.8.2 Mesleki Eğitimin Yapıldığı İş Yerine İlişkin Bulgular ve Yorumu.....	60
3.8.3. Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere İlişkin Bulgular ve Yorumu.....	61
3.8.4 Beceri Eğitimi Yapılan İşletmenin Türüne İlişkin Bulgular ve Yorumu..	62
3.8.5 Staj Yerini Bulmakta Zorluk Çekmeye Yönelik Bulgular ve Yorumu.....	63
3.8.6 Staj Süresinin Mesleki Becerileri Geliştirmesine İlişkin Bulgular ve Yorumu	63
3.8.7 Çalışılan Yerde Stajyerlere Karşı Ön Yargı Durumuna İlişkin Bulgular ve Yorumu	64
3.8.8 Stajı Mesleği Öğrenmenin Parçası Olarak Görmeye İlişkin Bulgular ve Yorumu	64
3.8.9 Stajyerlere Adil Davranmaya İlişkin Bulgular ve Yorumu	65
3.8.10 Stajyerlerin Görüş ve Önerilerinin Dikkate Alınmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu.....	65
3.8.11 Stajda Eğitim Alınan Bölüme İlginin Artmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu	66
3.8.12 Stajın Mezuniyet Sonrası İş Yaşamına Başarıya Etkisine İlişkin Bulgular ve Yorumu.....	67
3.8.13 Stajın Güveni Arttırmasına Yönelik Bulgular ve Yorumu	67
3.8.14 Stajın İş Yaşamını Tanıması Açısından Bulgular ve Yorumu	68
3.8.15 İnsan İlişkileri ve Müşteri-Çalışan İlişkileri Açısından Bulgular ve Yorumu	68
3.8.16 Stajın İş Bulma İmkanını Arttırmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu.....	69
3.8.17 İş Yerlerinin Gerekli Ortamı Eklemesine İlişkin Bulgular ve Yorumu ..	70
3.8.18 Stajın Öğrencilere Bilgi ve Yetenek Kazandırmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu	70
3.8.19 Stajdan Sonra Bu Sektörde Çalışmaya İlişkin Bulgular ve Yorumu	71

3.8.20 Stajyer ücretlerinin ödenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumu.....	71
3.8.21 Koordinatör Öğretmenin İş Yeri Ziyaretine İlişkin Bulgular ve Yorumu	72
3.8.22 Stajyerlerin Ucuz İşgücü Olarak Görülmesine İlişkin Bulgular ve Yorumu	73
3.8.23 İş Yerleri Stajyerleri Bölümü Dışındaki İşlerde Çalıştırmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu.....	73
3.8.24 İş Yerlerinde Sürekli Olarak Aynı İş Tekrar Etmek Beceri Eğitimine Katkısına İlişkin Bulgular ve Yorumu	74
3.8.25 İşletmelerde Beceri Eğitimine Başlamadan Önce Stajyerlere Okul Tarafından Bilgi Verilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumu	75
3.8.26 Oryantasyon Eğitimine İlişkin Bulgular ve Yorumu	75
3.8.27 Öğrencilerin İş Yerinde Kalabilmelerine İlişkin Bulgular ve Yorumu...	76
3.8.28 Karşılaştırmalı Analiz Bulgular ve Yorumları t Testi.....	76
3.8.29 Diğer Sorunlar.....	85
4. Sonuç ve Öneriler.....	86
KAYNAKÇA.....	93
EKLER.....	97
ÖZGEÇMİŞ	108
ORİJİNALLİK RAPORU	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Mesleki Ve Teknik Okul Türleri	21
Tablo 2. Türkiye’de MTE Düzeyinde Öğretim Yılına Göre Okul/Birim, Öğretmen, Öğrenci Ve Mezun Olan Öğrenci Sayıları	22
Tablo 3. Ortaöğretimdeki Öğrenci Sayılarının Öğretim Türüne Göre Dağılımı	27
Tablo 4. Türkiye’de Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esasları.....	34
Tablo 5. Katılımcı İşlemi Özeti ve Güvenirlik İstatistikleri	58
Tablo 6. Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı	59
Tablo 7. Mesleki Eğitimin Yapıldığı İş Yerini Kim Buldu?.....	60
Tablo 8. İş Yerlerindeki Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişiler.....	61
Tablo 9. Beceri Eğitimi Yaptığınız İşletmenin Türü	62
Tablo 10. Staj Yerini Bulmada Zorluk Çekmedim	63
Tablo 11. Staj Süresinin Mesleki Becerileri Geliştirmesi Açısından Yeterliliği	63
Tablo 12. Çalıştığım Kamu Kurumunda/İşletmede Stajyerlere Karşı Herhangi Bir Önyargı Yoktur	64
Tablo 13. Stajı Mesleğimi Öğrenmenin Bir Parçası Olarak Görme	64
Tablo 14. Kurumda/İşletmede Diğer Çalışanlar İle Stajyerlere Adil Davranılmaktadır	65
Tablo 15. Kurumda/İşletmede Stajyerlerin Görüş ve Önerileri Dikkate Alınmaktadır	65
Tablo 16. Staja Başladıktan Sonra Bölümüne Olan İlgim Arttı	66
Tablo 17. Yaptığım Stajın Liseden Sonraki İş Hayatımdaki Başarıya Etkisi	67
Tablo 18. Stajın Kendime Olan Güvenimi Arttırması	67
Tablo 19. Stajın İş Yaşamını Tanımaya Etkisi	68
Tablo 20. Stajın İnsan-Müşteri-Çalışan İlişkileri Konusunda Deneyim Kazandırması	68
Tablo 21. Yaptığım Staj İş Bulma İmkanını Artıracağını Düşünüyorum.....	69
Tablo 22. İş Yerleri, Stajyerlerin İçin Gerekli Ortamı Hazırlaması.....	70
Tablo 23. Stajın Öğrencilere Bilgi ve Yetenek Kazandırması.....	70
Tablo 24. Stajdan Sonra Bu Sektörde Çalışmayı Tekrar İsterim.....	71
Tablo 25. İş Yerleri Stajyer Ücretlerini Tam Ödemektedir	71

Tablo 26. Koordinatör Öğretmenim Staj Süresince Düzenli Olarak İş Yeri Ziyareti Yapmaktadır.....	72
Tablo 27. Stajyer Öğrenciler Ucuz İşgücü Olarak Görülüyor	73
Tablo 28. İş Yerleri Stajyerleri Bölümü Dışındaki İşlerde Çalıştırmaktadır	73
Tablo 29. İş Yerlerinde Sürekli Olarak Aynı İşi Tekrar Etmek Beceri Eğitimine Olumsuz Etkisi Vardır.....	74
Tablo 30. İBE Başlamadan Stajyer Öğrenciye Yeterli Bilgi Verilmesi	75
Tablo 31. İşletmede Beceri Eğitimine Başlamadan Önce Oryantasyon Eğitimi Verildi	75
Tablo 32. İBE Eğitiminde Öğrencilere İş Yerinde Kalabilmelerine İmkan Tanınması	76
Tablo 33. Ankete Katılanların Stajı Mesleği Öğrenmenin Parçası Olarak Görme Durumunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	77
Tablo 34. Stajın Muhasebeye Bakış Açısında Olumlu Gelişme Olarak Görme Durumunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	77
Tablo 35. Stajın Güveni Artırması Açısından Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	78
Tablo 36. İş Yerlerinin Gerekli Ortamı Hazırlaması Durumunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	79
Tablo 37. Stajyerlerin Bölüm Dışındaki İşlerde Çalıştırılması Durumunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	79
Tablo 38. Staj Süresinin Mesleki Becerileri Geliştirmesi Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması.....	80
Tablo 39. İş Yerinde Stajyerlere Karşı Önyargı Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması.....	81
Tablo 40. Stajı Mesleği Öğrenmenin Parçası Olarak Görme Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması.....	81
Tablo 41. Stajyerlerin Görüş ve Önerilerinin Dikkate Alınması Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması.....	82
Tablo 42. Stajın Bölüme Olan İlginin Artması Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması.....	82
Tablo 43. İş Yerlerinin Gerekli Ortamı Hazırlamaları Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması.....	83

Tablo 44. Stajın Bilgi ve Beceri Kazandırması Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması.....	84
Tablo 45. Bulunduğu Sektörde Tekrar Çalışmayı İstemesi Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması.....	84



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Öğrencinin Yönelimi ve Mesleki Eğitim Süreci.....	23
Şekil 2. Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı	59
Şekil 3. Mesleki Eğitimin Yapıldığı İş Yerini Kim Buldu ?.....	60
Şekil 4. İş Yerlerindeki Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişiler.....	61
Şekil 5. Beceri Eğitimi Yapılan İşletme Türü.....	62



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İBE	İşletmelerde Beceri Eğitimi
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi
MEK	Mesleki Eğitim Kanunu
MTAL	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
MTE	Mesleki ve Teknik Eğitim
MTEGM	Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
OGM	Ortaöğretim Genel Müdürlüğü
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

SİMGELER DİZİNİ

N	Birey Sayısı
X	Ortalama (Mean)
S	Standart Sapma
t	t testi
df	Serbestlik Derecesi
P	Anlamlılık Düzeyi



ÖNSÖZ

Mesleki ve teknik eğitimin (MTE) önemi her geçen gün artmaktadır. Bir üniversite mezununun bile hedefi bir mesleğe sahip olmaktır. Lisede mesleki ve teknik eğitimden mezun olacak kişiler lise son sınıfta almış oldukları stajyer eğitimiyle iş piyasasına daha çabuk adapte olmaktadır.

Bu araştırmada mesleki ve teknik ortaöğretimde okuyan muhasebe ve finansman bölümü öğrencilerinin stajda karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlar için çözüm önerileri dile getirilmiştir.

Bu çalışmayı birlikte gerçekleştirdiğim ve değerli katkılarıyla bana yol gösteren danışmanım sayın Prof. Dr. Reha SAYDAN' a, yüksek lisans eğitimim süresince eğitim öğretim faaliyetleriyle bana katkı sağlayan değerli hocalarıma, özellikle; eğitim öğretim anlayışı, hoşgörü ve yaşam felsefeleriyle örnek aldığım değerli hocam Prof. Dr. Mehmet AYGÜN' e, tezime bilgi ve görgüsüyle katkı sağlayan kıymetli mesai arkadaşım, Uğur TATLI ve Haşim ÇAKI' ya, yaşamım boyunca her konuda destek gördüğüm aileme ve fedakar kişiliğiyle hayatımın her anında beni destekleyerek yüreklendiren sevgili eşim; Zeynep AKIN' a en içten sevgi ve saygılarımı sunarım.

GİRİŞ

Mesleki ve teknik eğitim (MTE) önemi her geçen gün artmaktadır. Dünya ülkelerinde bilgi, teknoloji, üretim aşamaları hızlı bir şekilde değişmektedir. Bu durum iş hayatındaki gelişmelere paralel olarak MTE sistemlerini tüm dünya ülkelerinde gittikçe önemli hale getirmiştir. Türkiye’ de bu değişimi derinden yaşamaktadır. Üretimin bu kadar çeşitlendiği dünyada ve teknolojinin bu denli hızla değiştiği bir durumda mesleki ve teknik eğitimle bu duruma ayak uydurabilmek gerekir.

Van ilinde daha önce mesleki ve teknik anadolu lisesi(MTAL) öğrencilerine yönelik tezli yüksek lisans düzeyinde staj sorunlarının araştırılmadığı tespit edilmiştir. Van ilinde 2018-2019 eğitim öğretim yılı itibariyle Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM), okul/Alan/Dal arama sayfasında 55 tane meslek lisesinin olduğu ve bunlardan 33 tanesinin mesleki ve teknik anadolu lisesi olduğu tespit edilmiştir. Bu meslek liselerinde okuyan öğrencilere stajın zorunlu olduğu düşünülecek olursa Van ili için böyle bir araştırmanın yapılmamış olmasından dolayı tez çalışmasına ağırlık verilmiştir. Burada oluşan boşluğun doldurulması hedeflenmiştir. Araştırma sadece muhasebe ve finansman bölümü öğrencilerine yapılmıştır; fakat bu araştırma diğer bölümler içinde bir yol gösterici olabilir. Ayrıca Van ili için bilimsel bir doküman olacaktır. Stajyer öğrenciler için farkındalığı arttıracaktır.

Bu araştırmanın amacı Van iline ait 2018-2019 eğitim öğretim yılında MTAL’ de öğrenim gören lise son sınıf muhasebe ve finansman bölümü öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi(İBE) kapsamında stajda karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve çözüm önerileri getirmektir. Çalışma 3 aşamadan oluşmaktadır.

Birinci bölümde MTE’ nin tanımı, önemi, amacı açıklanmıştır. Dünya’ da MTE’ nin öneminden bahsedilmiş ayrıca farklı ülkelerdeki MTE’ nin işleyişi ele alınmıştır. Daha sonra Türkiye’ de MTE’ nin genel yapısı, okulları, öğrenci, öğretmen, mezun sayıları ve süreci üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde Türkiye’ de ortaöğretim kurumları, amaçları, ortaöğretim türlerine göre öğrenci sayıları ve dağılımı araştırılmıştır. Mesleki ve teknik anadolu lisesinin (MTAL) tanımı ele alınmış burada yer alan muhasebe ve finansman bölümünün tanımı, önemi, alan-dalları, görevleri, meslekte aranan özellikler ve bölüme öğretmen atanırken esasları incelenmiştir. Ayrıca İşletmelerde beceri eğitimi tanımı, görevleri, sorumlulukları, staj ve esasları, işyerlerinin, öğrencilerin, okulun görev sorumlulukları ödenecek ücretlerin araştırması yapılmıştır.

Üçüncü bölümde uygulama kısmına yer verilmiştir. MTAL’ de öğrenim gören lise son sınıf muhasebe ve finansman bölümü öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitim kapsamında staj uygulamalarına yönelik anket düzenlenmiş bunun sonucunda çıkan sorunlara yönelik çözüm önerileri getirilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM (MTE) HAKKINDA GENEL BİLGİLER

1.1 MTE' nin Tanımı

Mesleki eğitim; “belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini bireye kazandırarak, zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme” süreci olarak tanımlanırken (Alkan, 1984’den aktaran Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 399), teknik eğitim, fen ile matematik bilgisinin uygulamalı şekilde teknik becerilerin bir araya getirildiği bir mesleki eğitim düzeyidir. MTE yoluyla, bireylerin nakdi bir gelir elde etmesini sağlayarak, topluma faydalı olmasını sağlama amacı güdülmektedir. Mesleki eğitim, insanlara iş hayatında herhangi bir meslekle ilgili yetenek, kabiliyet edindirirken, bireylerin yeteneklerini geliştirmesini sağlamaktadır. Mesleki eğitim etkisini, gücünü ve işlevselliğini ülkenin ekonomik koşullarına göre ortaya çıkararak şekillendirmektedir (Alkan, vd., 1996:6).

ILO’ ya göre mesleki eğitim, “mesleğin gerektirdiği becerilerin geliştirilmesi için alana dair teorik bilgiyle uygulamalı yetiştirmeyi içeren bireyler için bir iş, çalışma alanı ya da meslek için hazırlamaya yönelik öğretim” olarak tanımlanmıştır (ILO, 1987: 25’ den aktaran Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 401). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) mesleki eğitimi, “bireylerin yetenek kazanması ya da yeteneklerini geliştirmesi amacıyla planlanmış, belirli bir öğrenme amacı olan eğitim faaliyetlerinin tamamı” şeklinde ifade edilmiştir.

MTE, kalifiyeli işgücü yetiştirmesi ya da işgücünün becerileri artırması gibi nedenlerden dolayı bir insan kaynakları yönetimi faktörü olarak da değerlendirilmelidir (MEB,2013:12). Çünkü MTE, ülke ekonomilerinin, sosyal ve verimsel gelişmelerin artmasında çarpan etkisi olması açısından öneme sahiptir (MEB, 2013: 11’ den , aktaran Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 401).

Gelişmiş ülkelerin dünya ülkeleri üzerinde söz hakkına sahip olduğu bir zaman dilimi içerisindeyiz. Gelişmiş ülkeler hem ekonomileriyle hem de MTE ile bu durumu tüm dünya ülkeleri üzerinde derinden hissettirmektedir. Bu durumu başarmaları MTE’ nin önemini kavramalarından ve hızlı değişen teknolojilere adapte

etmelerinden kaynaklanmaktadır. MTE genel olarak, kişisel ve toplumun tümünü kapsayan ve herkese zorunluluğu olan bir takım davranışları kazandırarak, insanlara yetenek, değer ve ilgilerini uyumlu bir şekilde ekleme aşamasıdır. (Şahinkesen, 1992: 691). “Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları”, MTE herkesin kendi bölümünde sertifikasyona götüren orta öğretim kurumlarıyla bu sertifikasyonun yapıldığı her türlü örgün ve yaygın eğitim kurumlarıdır (Korkmaz ve Tunç, 2010:264).

Bazı ülkeler iki farklı mesleki eğitim sisteminden bahsetmektedir. Bunlardan biri; tam zamanlı MTE sisteminde, eğitim mecburi olarak 8 ve/veya 10 yıllık esas eğitim-öğretime göre düzenlenmektedir. Mecburi esas eğitimden sonra mezun olan ya da olacak olan öğrencilerin bir kısmı iş hayatına başlarken, diğerleri ise üniversitelere gitmektedir Bu sistem hem çok pahalıdır, hem de teknolojilerinin sürekli yenilenmesi gerekmektedir. İkinci sistem olan çıraklık modelinde devletlerin ve özel işletmelerin MTE birlikte hareket ettikleri sistemdir. Özellikle ABD, Japonya ve AB ülkelerinde mecburi esas eğitimi bitirdikten sonra bu eğitime gitmektedir. İş ve okul olarak bilinen bu sistemde öğrenciler buldukları okullarda teori eğitimini aldıktan sonra işyerlerinde bu eğitimin pratiğini yapmaktadırlar. Bu durumda öğrenciler haftanın belli günlerinde okulda eğitim görmekte, haftanın diğer günlerinde ise işe gitmektedirler. İtalya, Fransa, İsveç ve Belçika tam zamanlı MTE sistemini öne alırken; İsviçre, Danimarka, Avusturya ve Almanya ise “çıraklık” sistemine önem vermektedir. Ayrıca Hollanda, İngiltere ve ABD ise iki MTE sistemine önem vermektedir (Anapa, 2008: 13-14’den akt: Uçar ve Özerbaş, 2013).

1.2 MTE’ nin Önemi

Mesleki eğitim sisteminin önemi çok büyüktür. Bu durumun sebebi ise; öğrencilerin hem eğitimin içinde olması hem de iş piyasasında tecrübe edinmesi ve bu şekilde okul bittikten sonra MTE’ nin tüm kabiliyetlerini edinmesidir. Bu şekilde iş piyasası kalifiyeli ve becerisi olan gençlere sahip olmaktadır. MTE’ nin faydası olduğu gibi işe alma konusunda sıkıntıları da vardır (Pak, 2015: 10’ dan aktaran Akay vd., 216).

Cumhuriyetin 100. Yılında dünyanın en büyük 10 ekonomisinden biri olma hedefimize ulaşabilmek için ekonomik, yasal hususlar, kendi özel alanlarını gerektiren düzenlemeleri beraberinde getirecektir. Ancak 2023 Eğitim Vizyon Belgesinde belirtilen hedefler ekonomik olarak belirlediğimiz hedefin bir tamamlayıcısı olduğu unutulmamalıdır ki en önemli varlığımız olan insan kaynağımızın nitelikli bir şekilde eğitilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Çağın gerektirdiği nitelikleri taşıyan bireylerin eğitilmesinde mesleki ve teknik eğitimin oynadığı/oyunacağı rol çok önemlidir (Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 399).

Dolmacı ve Duran konuyla ilgili olarak: “Yeni becerilerin edinilmesi, yaratıcılığın, yenilikçiliğin ve girişimciliğin desteklenmesi, meslekler arasında geçişlerin sağlanması ve yeni mesleğe uyum sağlama yeteneğinin kazandırılması güçlü bir MTE ile mümkündür” (Dolmacı ve Duran, 2017: 255).

Günümüzde, Türkiye'nin geleceği açısından MTE hiç olmadığı kadar önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla MTE, çağın ihtiyaçlarına cevap verebilecek biçimde dönüşmesi ve değişmesi kaçınılmazdır. Bunu gerçekleştirmek için mesleki eğitimin gelişmesine katkı sağlayacak politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Türkiye'de işsizlik oranının istenilen seviyelere düşürülememesi, eğitilmiş kesimin işsizlik oranlarının yıllar itibarıyla yükselmesi, sanayinin MTE almış nitelikli insan kaynağına ihtiyacının günden güne artması, gibi problemler kronikleşen eğitim sorunlarının daha kapsamlı bir şekilde tartışılması gerektiğini zorunlu kılmaktadır. Son yıllarda mesleki eğitim kurumlarında kayıtlı öğrenci sayısı, akademik liselerdeki öğrencilerin sayısına yaklaşmış olmasına rağmen mesleki eğitimin nitelik ve kalite sorunu devam etmektedir (Yıldırım ve Çarıkçı, 2017: 399-400).

Bir mesleği seçmek insanın hayatındaki en önemli kararlarından biridir. İnsanların daha ergenliğe girmeden meslekle ilgili kararları küçükken alması gerekmektedir. Türkiye’ de 8 yıl zorunlu eğitim-öğretim ile mesleği seçme kararı eğitimin ikinci kademesi olan ortaokulun sonunda lise seçim aşamasında verilmektedir. Öğrencilerin fen-anadolu liselerine mi yada MTAL’ ye mi kayıt yapacağı mesleki seçimi etkileyen ve belirleyen bir öneme sahiptir. Bu durumda ilk ve orta okuldan mezun olan öğrencilerin bu kararı bireysel alması ve tek başına bu

sorumluluğun altından kalkması düşünülemez. Böylece ailelerinde meslek seçimdeki önemi çok fazladır. Fakat aileler bireysel yetenek, değer, ilgi ve kişisel özellikleri dikkate almaktan ve bu durumu desteklemekten çok, öğrencilerin iş piyasasına rahat girebileceği, işe yerleşme imkanının daha iyi olduğu mesleklere yönlendirmektedir. Aileleri gelecek kaygısı bu duruma yönlendirmektedir (Kayır, 2004).

1.3 Mesleki ve Teknik Eğitimin Amacı

MTE sosyal ve ekonomik sektörler ile iş birliği içinde ulusal ve uluslararası meslekî yeterliliğe, meslek ahlâkına ve meslekî değerlere sahip, yenilikçi, girişimci, üretken, ekonomiye değer katan ehil iş gücü yetiştirmeyi amaçlamaktadır. MTE ile bireylerin ilgi, yetenek ve mizaçları doğrultusunda uygun öğrenme fırsatlarının sunulduğu, iş ve meslek ahlakını merkeze alan yenilikçi, istihdama hazırlayan, iktisadi ve sosyal sektörlerin ihtiyaçlarına göre geliştirilen ve paydaşlarla iş birliği içinde sürekli yenilenen bir MTE sistemi oluşturulması amaçlanmaktadır (MEB, 2018).

Teknolojik yenilik ve gelişmeler hizmet sektörünün de çok hız bir şekilde değişmesine sebep olmaktadır. Bu yüzden ulusal ve uluslararası rekabet giderek artmaktadır. Bu rekabetin sonucunda seri ve kaliteli üretim kaçınılmaz hale gelmiştir. Bunun sağlanabilmesi için teknolojik yeniliklerle beraber nitelikli işgücünün iyileştirilmesi lazım. Bu durumu MTE ile sağlamak mümkün. Artık ucuza ve niteliksiz işgücüyle yapılan üretimlerle, işletmelerin devamını sağlamak geçmişte kaldı. (Seçilmiş ve Ünlüöner, 2009:4'den aktaran Özkan, 4). Bu noktadan hareketle mesleki eğitimin amaçlarından birisi, mesleki eğitim almış çalışanlar marifetiyle işletme verimliliğinin artırılması ve sınırlı kaynakların daha verimli kullanılmasının sağlanmasıdır.

Mesleki eğitimin daha yaşanabilir bir sosyal hayatın temini gibi bir misyonu olduğu da söylenebilir. Bireyin, kendiyile barışık olması, saygınlık kazanması, pozitif düşünebilmesi, topluma fayda sağlaması aldığı meslek eğitimi ile ilintilidir. Pehlivan, (2008: 4'den aktaran Özkan, 4)' a göre mesleki eğitimin sosyal hayatımızı düzenleme konusunda bir takım olumlu etkileri vardır. Bu etkiler:

- Meslek eğitimi, gençleri yeteneklerine göre bir meslek sahibi yaparak onların hayata atılmasını sağlar.
- Gençlerin toplum içinde dengeli ve kendine güvenen kişiler olarak yetişmesine imkân verir.
- Gençlere disiplinli çalışma alışkanlığı kazandırır.
- Sosyal başarı sağlar, onları kötü alışkanlıklardan koruyarak işe yarar hale getirir.
- Ülke ekonomisine katkıda bulunan kişiler olarak toplumda sosyal bir yere sahip olmaları sağlanır.

MEB, Kasım 2018 eğitim analiz ve değerlendirme raporları serisinde MTE yönelik:

Kalifiyeli eleman yetiştirmek, MTE etkileşimli bir şekilde yönetmek, mezun öğrencileri üretime ve iş piyasasına hemen adapte olacak şekilde yetiştirmek, MTE'yi sürekli iyileştirmek, Piyasanın beklentilerine göre modüller sistem geliştirmek, ekonomide rekabeti, verimliliği artırmak için MTE'yi sektörle uyumlu hale getirmek, Sürekli değişen ve gelişen teknolojiyle kişilere teknolojiye uyumunu sağlayıp ve daha da üst bilgilere erişiminin nasıl olacağını göstermek bu konuda yol gösterici olmak, öğrencilere milli kültür bilinciyle ahilik anlayışına uygun ahlak değerleri aşılacak, MTE ile sürekli yenilen ve yeni çıkan sektörlerle yönelik girişimci olma özelliği kazandırmak, kolayca ulaşılabilir olmalı, Kişilerin yetenek, değer ve ilgilerine göre mesleki yetkinlik kazandırmak, Kişilere çalışma grubu, sorunlarla baş edebilme, hızlı ve doğru kararları alabilme ve sorunları çözme özellikleri kazandırabilme, ayrıca kişilere değişen sosyal ve ekonomik ortamlara adapte olabilmeyi sağlamalıdır.

1.4 Dünya'da Mesleki Eğitim

Her ülke kendi ekonomisini güçlü hale getirebilmek için farklı arayışlar içerisinde olur. Bunun en önemli unsurlarından biri diğer ülkeler ile rekabet edebilecek kalitede mal ve hizmet üretimini gerçekleştirmektir. Belli faaliyetler sürecinde ülkede olan kaynakları aktif kullanabilmek daha önemli olmaktadır. İnsanların iyi bir şekilde eğitimden geçmesi her ülkenin bugünü ve geleceğini

iyileştirme açısından önem arz etmektedir. MTE' nin tam da bu noktada önemi gittikçe daha ağır hissedilmektedir. Ülkeler insan işgücünü iş piyasasına adapte sağlayacak biçimde eğitimden geçirmeyi ve yönetmeyi istemektedir. Yani bu süreçte bir takım olumsuzluklar çıkabilmektedir. Bu olumsuzluklar ülkelerin sosyo-ekonomik yapılarına göre değişiklik göstermektedir (Ekşioğlu, 2017: 265).

Günümüzde MTE hayat boyu öğrenme oluşumları sürekli artmaktadır. Bu durum her aşamada ve her yerde sürekli vurgulanmaktadır. Bulduğumuz zaman bilgi çağıdır. Bilgi çağında her türlü bilgiye erişebilmek artık daha kolay olmaktadır. Sürekli ilerleyen teknolojik gelişmeler sonucunda bilginin paylaşımı ve yayılması dünya genelinde kolaylaşmaktadır. MTE de bilginin öğretilmesi ve öğrenilmesinde teknolojik imkanların sağladığı katkı yadsınamaz. Kişisel ve mesleki gelişimlerini artıran bireylerin rekabet güçlerinin daha da arttığı görülmektedir (Ekşioğlu, 2017: 265).

Farklı ülkelerde kariyer ve teknik eğitim (*career and technical education*), meslekî eğitim (*occupational education*), teknik eğitim (*technical education*), MTE ve uygulama (*technical and vocational education and training*) olarak da isimlendirilen MTE' ye atfedilen önem ekonomilerin ve pazarların küreselleşmesiyle birlikte önemli ölçüde artmıştır. İnsan kaynağı ve sektör ihtiyaçlarının farklılaşması ile meslekî ve teknik eğitimin kurgusu ve uygulanma şekli ülkelere göre çeşitlilik kazanmıştır. Dünyada meslekî eğitimin durumu hakkında fikir vermesi amacıyla köklü meslekî eğitim sistemlerine sahip olan, farklı meslekî eğitim modelleri uygulayan ve coğrafi açıdan farklı bölgelerde bulunan bazı ülkelerde eğitimin tasarımı ve uygulanma şekilleri kısaca tanıtılmıştır (MEB, 2018: 77).

1.4.1. Norveç'te Mesleki Eğitim

Norveç'in üçlü işbirliğine dayalı mesleki eğitim ve öğretim sistemi bulunmaktadır. Kanunla zorunlu kılınan bu işbirliği sistemi hem ulusal hem de bölgesel düzeyde çalışmaktadır. Ulusal düzeyde işveren, işçi sendikaları ve Mesleki Eğitim ve Öğretim Ulusal Konseyi birlikte karar vermektedir. Bu işbirliği organı, bağlı bulunduğu bakanlığa tavsiye vermekte ve almaktadır. Bölgesel düzeyde, ilçe mesleki eğitim kurulları bulunmaktadır. Bu kurullar eğitim yasasında belirtilen

görevlerle birlikte özel danışmanlık görevlerinde üstlenmektedir (Ekşioğlu, 2017: 267).

Norveç'te mesleki eğitim ve öğretim hem okullarda hem de işletmelerde yapılmaktadır. Hem kamu hem de özel işletmeler meslek öğrencilerini kabul etmekte ve okul tarafından eğitim işletmeleri olarak onaylanmaktadır. Eğitim Ofisler ve Eğitim Merkezleri, işletme odaklı işbirliği, mesleki eğitim ve öğretimin yerinin temini sağlamaktadır. Norveç'te mesleki eğitim ve öğretimin ilk aşama, ortaöğretim seviyesindeyken 8-10. Sınıf öğrencilerine seçmeli ders olarak verilmekte böylece mesleki eğitim denemeleri başlatılmaktadır (Güney, 2009: 34'den aktaran Ekşioğlu, 2017: 265).

Mesleki eğitim ve öğretim üst düzey orta öğretim seviyesindeki standart model genellikle 2 + 2 modeli olarak adlandırılır. Bu standart dört yıllık programın iki yıllık okul tabanlı eğitime bölünmesi okulda bir yıla tekabül eden iki yıllık kurumsal temelli eğitim verilmektedir. Mesleki eğitim ve öğretim içinde yer alan konular; ortak çekirdek konular, ortak program konuları ve derinlemesine çalışma projesinden oluşmaktadır. Mesleki eğitim ve öğrenimini tamamlayan öğrenciler isterlerse gerekli sertifikalara sahip olmak şartıyla dört yıllık okullara geçebilmektedir (<https://snl.no/yrkesopplæring>, ' den aktaran: Ekşioğlu, 2017: 268).

1.4.2 Rusya'da Mesleki Eğitim

MTEGM konuyla ilgili olarak: “Rusya Federasyonu'nda (RF) eğitim-öğretim, örgütsel yapı, eğitim programları bakımından merkezîyetçilik hâkimdir. Temel eğitim (ilkokul ve ortaokul) zorunludur” (MTEGM, 2018: 45).

MTE ve öğretim ile ilgili bütün konular Eğitim ve Bilim Bakanlığı tarafından çıkartılan kararlar ve talimatlar ile Federal ve Bölgesel Yasalar tarafından düzenlenmektedir. Eğitim ve Bilim Bakanlığı ve Rus Sanayici ve Girişimciler Birliği arasındaki işbirliği karşılıklı anlaşmalar ile düzenlenmektedir. Mesleki eğitim sisteminin idaresi devletin ve belediyelerin sorumluluğu altındadır. Bölgeler yerel özelliklerine ve yapılarına bağlı olarak sosyal, kültürel ve ekonomik konularda farklıdır. Bölgesel idareler tarafından yürütülen bütün eğitim programlarında bölgelerin belirli özellikleri dikkate alınmıştır. Rusya Federasyonu'nun eğitim

sistemi içerisindeki teknik ve mesleki eğitim; başlangıç, orta düzey ve orta düzey üzeri mesleki eğitim olmak üzere 3 gruba ayrılmıştır. MTE başlangıcı ve orta düzey mesleki ve teknik eğitim programlarının süresi öğrencilerin giriş seviyesine bağlı olarak farklılık göstermektedir (MTEGM, 2018: 51-58).

1.4.3. Almanya’da Mesleki Eğitim

Almanya’da tam zamanlı zorunlu eğitimin ardından genel eğitim mezunları mesleki nitelikler amacıyla dual sistemde (ikili eğitim) 2-3 yıllık mesleki eğitim programlarına katılmaktadırlar. “İşyerinde” ve “Meslek Okulunda” (berufsschule) olmak üzere iki farklı yerde eğitim verildiğinden bu sistem dual/ikili sistem olarak adlandırılmaktadır. (Altay ve Üstün, 2011: 3) Almanya’da genel ve mesleki eğitimin verildiği okullar (Berufliches Gymnasium/ Fachgymnasium) üç yıl boyunca genel ve mesleki eğitimin verildiği eğitim birimleridir (Saraçoğlu, 2007).

Almanya’da mesleki eğitimin temeli 1969 Mesleki Eğitim Yasasına dayanmakta olup 2005 yılında günün şartlarına göre güncellenmektedir. Yasa, gençlere ulusal çapta tanınan mesleklerde eğitim vermeyi planlamakla birlikte, ülkede tanınan meslek eğitimi vermeyi amaçlayan; hükümet, federal eyaletler ve şirketler arasındaki sıkı örgütlü bir yapıyı kapsamaktadır. Alman ikili sistemi; ilk mesleki eğitim ve öğretim, meslek eğitim ve öğretimi, kariyer, istihdam edilebilirlik, mesleki yeterlilik ve kimliği kapsayan, beceri gelişimine mükemmeliyetçi bir yaklaşımla sunmaya çalışmaktadır. İkili sistem sayesinde, Almanya, düşük gençlik işsizliği ve üst düzey becerilere sahip olmaktadır (Yalçın, K. 2011: 512’ den aktaran: Ekşioğlu, 2017: 269).

1.4.4 İngiltere’de Mesleki Eğitim

İngiltere’de ortaöğretim 16-18 yaşları arasındaki gençleri kapsamaktadır. 16 yaşına gelen tüm öğrenciler ilerde okuyacakları alanı ve programı belirlemek üzere bir sınava girerler. Bu ülkede mesleki eğitim veren kurumlar ileri eğitim kolejleridir. Ayrıca üçüncü kademe kolejlerinde mesleki ve genel eğitim birlikte verilmektedir. İngiltere’de yerel eğitim kurumlarının finanse ettiği 800’den fazla ileri eğitim koleji bulunmakta ve mesleki düzeyde eğitim vermektedir. İleri eğitim (further education) kolejleri sadece okullarını yeni bitiren öğrencilere yönelik kurumlar değil, aynı

zamanda verdikleri eğitimle toplumun her kesiminden öğrencilere yönelik kurumlardır. Bu kurumlar; mesleki eğitime devam etmek isteyenlere, İşlerini değiştirmek isteyenlere yönelik kurumlardır (Nayır, 2006: 19).

İngiltere'deki mesleki eğitim, merkez örgütü ile yerel düzey arasındaki yetki paylaşımı ile yürütülmektedir. Yerel düzeylerdeki bu kararlara katılma, okulların iş hayatındaki değişikliklere uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Bu ülkede resmi okulların dışındaki kurumlar tarafından da verilen mesleki eğitim programları mevcuttur. Bu eğitim programları işyeri ihtiyaçlarına ve yerel ihtiyaçlara dönüktür. Nitekim bu programlar doğrultusunda eğitim kurumları ile işyerleri bir ortak gibi işbirliği yapmaktadır (Alkan, vd., aktaran: Süer, 7-8).

1.4.5 Çin Halk Cumhuriyeti'nde Mesleki Eğitim

Çin Halk Cumhuriyetinde MTE, hızla büyüyen ekonominin nitelikli ve dönüştürücü işgücüne olan ihtiyacın öneminin artmasından dolayı MTE bir reform hareketi olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. (Litao, 2016'dan aktaran MEB, 2018: 82). 2000'li yılların başında karar vericiler tarafından mesleki eğitim formel eğitimin en önemli gelişim alanlarından biri olarak görüldüğü için mesleki eğitimin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için stratejik plan oluşturulmuştur. Bu stratejik plan doğrultusunda yapılan çalışmalar ve gerçekleştirilen pilot uygulamalardan alınan neticelerden sonra 2014'te Mesleki ve Teknik Eğitim Planı yaygınlaştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Çin'de bulunan yaklaşık 600 üniversitenin yarısına yakınının uygulama ağırlıklı Bilim Üniversitelerine dönüştürülmesine karar verilmiştir. (Litao, 2016'dan aktaran MEB, 2018: 82). Tek ve merkezi olan "College Entrance Examination" sınav sistemine ek olarak mesleki eğitim alacak öğrenciler için ikinci bir merkezi sınav hazırlanması ve uygulanması kararlaştırılmıştır. Bunun yanı sıra küreselleşme stratejisine uyumlu olması amacıyla Çin'de bulunan mesleki eğitim veren kurumların diğer ülkelerde mesleki eğitim veren kurumlarla yapılan iş birliğinin teşvik edilmesi kararlaştırılmıştır.

Geçmiş yıllara göre mesleki eğitim alan öğrenci sayısının daha fazla olması ve eğitimini yarıda bırakan öğrenci sayısının oranında ki düşüş mevcut eğitim sisteminin güçlü olduğu noktalar olarak ön plana çıktığı görülmüştür. Ayrıca mesleki

eğitim veren meslek retmenlere her yıl belirli bir süre meslekleri ile ilgili sektörlerde çalışma imknı sağlanması sonucunda mevcut eğitim sisteminin reel sektöre ile entegrasyonu kolaylaştığı görülmüştür. Bu mevcut eğitim sistemini güçlü kılan diğer bir unsur olarak tespit edilmiştir. (OECD, 2010’dan aktaran MEB, 2018: 82). Klorer ve Stephan Çin de yürütülen eğitimi sisteminin iyileştirilmesi gereken pek çok unsur içerdiğini ifade ederken (2015’den aktaran: MEB, 2018: 82) iki önemli hususa dikkat çeker. Bunlardan ilki sanayileşmiş batı ülkelerinin gerisinde kalan Çin’in endüstriyel açıdan gelişimini engelleyen en önemli unsurlardan birinin ihtiyaçlara cevap vermeyen eğitim sistemi, diğer önemli sorunun ise yapılandırılan eğitim sisteminin reel sektörler ile yeterince etkileşimi kuramamış olması olarak tespit etmiştir. (Klorer ve Stephan, 2015’den aktaran: MEB, 2018: 82). Ayrıca mesleki eğitime yeterli önemin verilmemesi sonucunda reel sektörlerin büyümesine sağlanabilecek katkılarının göz ardı edilmesine neden olduğu görülmüştür. Bunların dışında mesleki eğitim veren okulların mevcut yapıları, sahip oldukları standartlar okulların içinde bulunduğu bölgelere göre değişeceğinden bu okulların niteliklerine ilişkin göstergelerin izlenmemesi ve geliştirilmemesi bir sorun olarak tespit edilmiştir (EICC ve REAP, 2015’den aktaran MEB, 2018: 82).

1.4.6 Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Mesleki Eğitim

Amerika Birleşik Devletlerinde eyaletlerde verilen eğitimin yapısı, niteliği ve okul türleri farklılık gösterdiği için merkezi bir eğitim bakanlığı bulunmamaktadır. Bu esnek yapı mesleki ve teknik eğitimde de görülmektedir. (Bolat, 2016’dan aktaran MEB, 2018: 78). ABD’ de mesleki eğitimin misyonu “meslek ve işleri nitelikli bir şekilde yapmak için eğitimin dönüştürülmesini sağlamak ve eğitimin standardını yükseltmek” olarak tanımlanmıştır. (UNESCO, 2015’den aktaran MEB, 2018: 78). 1990’lı yılların başında gerçekleştirilen eğitim reformu ile mesleki eğitimi geliştirmeyi amaçlamıştır. 1994 yılında kabul edilen School-to-Work Opportunities (Okuldan İşe Fırsatlar Yasası) ile ABD’nin iş gücü kapasitesi ve bunu karşılayacak insan kaynağı ihtiyaı dikkate alarak işbaşı eğitim ile mesleki eğitimin daha nitelikli hale getirilmesi amaçlanmıştır. (Kreysing, 2001’den aktaran MEB, 2018: 78). Kabul edilen bu yasa ile eyaletler arasında farklı eğitim politikalarının uygulanmasına devam edilmiş ancak tüm eyaletlerde mesleki eğitimlerini tamamlayan öğrencilerin

akademik eğitimlerine devam etmelerine imkan sağladığı görülmüştür (MEB, 2018: 78).

Liselerde mesleki eğitim 1950'li yıllarda muhasebe, stenografi ve hızlı yazım gibi alanlarda başlamıştır. 1960'lı yıllardan sonra ise bazı lise ve kolejlerde tarım, ev ekonomisi vb. alanlarda mesleki eğitimin yoğunlaştığı görülmüştür. İki yıllık eğitim veren kolejlerde mesleki eğitimin devamına imkan sağlandığı ve dört yıllık kolejlerde yoğun eğitim müfredatı yerine öğrencilerin iş ve mesleki becerilerini geliştirmeyi amaçlandığı görülmüştür. Akademik derslerin ağırlığının azaltılması sonucunda mesleki eğitime olan talebin arttığı ve 1970'li yılların sonunda dört milyondan fazla öğrencinin mesleki eğitim aldığı tespit edilmiştir. 2014 yılı itibarıyla mesleki eğitim alan öğrenci sayısının 12,5 milyonu aştığı tespit edilmiştir (UNESCO, 2015'den aktaran MEB, 2018: 79).

ABD için mesleki eğitimin en önemli sorunlarından biri mesleki eğitim alan öğrencilerin eğitimlerini yarıda bırakma oranının diğer ülkelere göre çok yüksek olmasıdır. Bunun tespiti için yapılan bir ankette öğrencilerin mesleki eğitimlerine devam edebilecek yeterli maddi imkanların olmadığı ve maddi imkanı olan öğrencilerin ise mesleki eğitime devam etmenin risk olarak gördükleri tespit edilmiştir. (Kuzcera ve Field 2013'ten aktaran MEB, 2018: 79). Ayrıca lise düzeyindeki gençlerin temel bilişsel düzeylerinin OECD ülkelerindeki gençlerin bilişsel düzeylerinden daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun bir sonucu olarak öğrencilerin eğitimlerine devam etmeyi bir risk olarak gördükleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca işbaşı eğitim ile ilgili bir standart olmaması sonucunda Amerika'da mesleki eğitim alan öğrencilerin işverenler tarafından suistimale uğramaları açık olduğu tespit edilmiştir. (Kuzcera ve Field, 2013'ten aktaran MEB, 2018: 80). Birçok mesleki eğitim sisteminde staj ve beceri eğitimlerini tamamlayan, geliştiren öğrencilerin genel durumları istihdam öncesinde öğretmenler ve işverenler tarafından değerlendirilirken; Amerika'da işe alma politikalarının esnekliğinin bir sonucu olarak işverenler birçok genci birlikte istihdam etmekte ve performanslarını gözlemleyerek düşük performans gösterenlerin kısa süre içerisinde iş akitlerini sona erdirdikleri tespit edilmiştir.

1.4.7 İsveç Mesleki Eğitim Sistemi

İsveç'in eğitim sistemi dört seviyeden oluşmaktadır. Bunlar: okul öncesi eğitim, zorunlu temel eğitim, ortaöğretim (lise) ve yükseköğretimdir. Zorunlu temel eğitimden sonraki ortaöğretim süreci eğitimin ikinci devresi olarak kabul edilmektedir. Öğrencilerin ortaöğretime başlayabilmeleri için zorunlu temel eğitimi başarıyla bitirdiğine dair belgenin alınmış olması gerekir. Zorunlu temel eğitimin başarıyla tamamlanabilmesi için ise İsveççe, İngilizce ve Matematik derslerinin başarıyla verilmiş olması gerekmektedir. Bu süreç öğrencinin meslek sahibi olmasına imkan tanıyan ve yükseköğrenime geçişini sağlayan 'Ulusal Programlar' olarak ifade edilmektedir. Ulusal Programlar kapsamında belediyelere ait olan okullarda her program üç yıl sürecek şekilde on yedi temel program bu okullarda işlenmektedir. Ayrıca bu üç yıllık süre içerisinde en az onbeş haftalık bir süre uygulamalı eğitime ayrılmıştır. (CEDEFOP, 2009: 23'ten aktaran Kavi Koçak, 2017: 1319). Söz konusu on yedi program şunlardır: Ticaret ve Yönetim Programı, Çocuk ve Eğlence Programı, Yapı Programı, Elektrik Mühendisliği Programı, Enerji Programı, Beslenme Programı, El Sanatları Programı, Sağlık Programı, Otel-Restoran ve Servis Programı, Sanayi Programı, Medya Programı, Doğal Kaynakları Kullanma Programı, Fen Bilimleri Programı, Sosyal Bilimler Programı, Teknoloji Programı, Taşıt Mühendisliği Programları (Enginer, 2009: 105-106'dan aktaran Kavi ve Koçak, 2017: 1319).

Mesleki yeterlilik ile ilgili verilen sertifikalarda genellikle İsveç' teki iş ve çalışma yaşamı ile ilgili sivil toplum kuruluşları yetkili olmaktadır. Mesleki eğitim lise seviyesinin dışında her okul düzeyinde ülkemizde ki Halk Eğitim Merkezleri gibi kuruluşlar aracılığıyla verilmeye devam edilmektedir. Ayrıca lise eğitimlerine devam eden öğrencilerin yaklaşık yarısı mesleki eğitim aldıkları tespit edilmiştir (EQUAVET, 2016: 3'ten aktaran Kavi ve Koçak, 2017: 1320).

1.4.8 Japonya'da Mesleki Eğitim

Japonya'da geleneksel eğitim mesleki eğitimden daha değerli görülmektedir. Mesleki eğitim düşük başarı düzeyinde kalan öğrenciler için ikinci bir seçenek olarak görülmektedir. Japonya da 2016 yılındaki verilere göre 1223 tane üniversite

bulunduğu tespit edilmiştir. Son dönemlerde iş hayatında ve endüstrileşmenin ulaştığı seviyeden dolayı mesleki eğitim için ihtiyaç duyulan becerilerde değişiklik yaşanmıştır. Bu doğrultuda üniversitelerde mesleki eğitim kursları daha profesyonel bir yapıya dönüşmüştür. Yapılan bu değişiklikler ile Japonya da mesleki eğitim, ortaöğretim mezunları ile birlikte üniversite öğrenimini tamamlayamayan öğrencilerin ve uluslararası öğrencilerinde ilgisini çekmektedir. 2014’te toplamın %16’sı meslek okullarında okuyan öğrencilerin sayısı ağırlıklı olarak Asya bölgesindedir (Ekşioğlu, 2017).

Ekşioğlu yazısında: “Özel mesleki eğitim kolejleri, Japon sisteminde güçlü bir sese sahiptir. Okulların prestijlerini artırmaya yönelik yeni bir kalite güvence ajansına ihtiyaç olup olmayacağı konusunda tartışmalar devam etmektedir. Resmi ve özel kurumlar, mesleki eğitim ve öğretim sektörünü kapsamlı bir biçimde desteklemektedir” ifadelerine yer vermektedir (Ekşioğlu, 2017).

MTEGM konuyla ilgili olarak: “Japonya’da mesleki eğitimde uzmanlaşmış mesleki kolejler (senshu-gakko) vardır. Bu okullar öğrencilere yılda 800 ders saati eğitim veren okullardır. Bu okullarda 3 yıl ve daha fazla eğitimi tamamlayan öğrenciler yüksek öğretim sınavına girmektedir” konularını yayınında işlemiştir (MEB, MTEGM, 2012).

Japonya da bulunan ve Kötö-Senmon-Gakkö olarak bilinen Teknoloji Kolejleri üniversite ve yüksekokullardan farklı olarak ortaokul eğitimini tamamlamış öğrencilerin kabul edildiği, 5 yıllık eğitim programı sonunda teknisyen ünvanı ile öğrencileri mezun eden alternatif mesleki eğitim kurumları olarak ön plana çıkmaktadır. Bu okullarda öğrencilerin yeteneklerine göre mesleki eğitim verilmektedir. Öğrencilerin bu okullardan mezun olabilmeleri için en az 90 kredilik dersleri almaları gerekmektedir. (MEB, MTEGM, 2012).

Terzilik, açıcılık, muhasebe, otomobil sürüşü, bilgisayar tamir teknikerliği gibi kurslar çok programlı mesleki okullarda pratiğe dayalı eğitim ile verilmektedir. Bu kursların süresi ihtiyaca göre farklılık göstermektedir. İhtiyaç halinde 3 aylık kurslarda verilmektedir. Ancak genellikle kursların süresi 1 yılı ve ya en az 680 ders

saatini kapsamaktadır. Bu kurslara yapılacak başvurularında öğrencilerin ortaokul eğitimlerini tamamlamış olmaları istenmektedir (MEB, MTEGM, 2012).

Japonya da meslek liselerinden mezun olabilmek için mesleki derslerden en az 30 kredinin tamamlanmış olması gerekir. Teknoloji kolejlerinde ise 3 yıl içerisinde en az 90 kredinin tamamlanmış olması gerekir. 1 kredi 35 ders saatine denk gelmektedir. Japonya da genel liselerden meslek liselerine geçiş yapmak mümkündür. Ancak bu geçişler 10. Sınıfın sonunda mümkün olmaktadır. 11. Sınıfa bu şekilde geçen öğrenci 10. Sınıftaki meslek derslerinin kredilerine yaz okullarında ya da akşam liselerinde tamamlamak zorundadır (MEB, MTEGM, 2012).

1.4.9 Fransa’da Mesleki Eğitim

Özsoy (2007) Fransa ile ilgili olarak şu açıklamalarda bulunmuştur: “Fransa’da zorunlu eğitim 6-18 yaşları arasında uygulanmakta olup 10 yıllık bir dönemi kapsar. Zorunlu eğitim kapsamında öğrencilerin gitmeleri gereken eğitim basamakları şu okul türlerinden oluşmaktadır: Fransa’da eğitim basamaklarının ilkinin 6-11 yaş arasındaki çocukların devam ettikleri, 5 yıllık ilkokullar oluşturmaktadır” (s.90).

İlkokulu tamamlayan öğrenciler 11-15 yaşları arasında 4 yıl süreyle ortaöğretimin 1.devresini kolejlerde okumaktadır. Kolej eğitimini tamamlayan 15 yaşından büyük olan çocuklar ortaöğrenimin 2. devresinde üç yıllık genel, teknik ve mesleki liselerine giderler. Bu okulların birinci yılı zorunlu eğitim kapsamında, geri kalanı zorunlu eğitimin dışındadır. Bu okulların amacı, öğrencilerini yükseköğrenime giriş için gerekli olan genel ve teknik eğitim alanında olgunluk diplomasına ve/veya yüksek dereceli meslek öğrenimine ya da doğrudan mesleğe hazırlamaktır (Sağlam:1999’dan aktaran Özsoy, 2007: 90).

Özsoy yapmış olduğu çalışmasında: “Zorunlu öğretimin ardından gençler eğitimlerine devam edebilir, bir çıraklık sözleşmesi kapsamında teorik ve uygulamalı mesleki eğitimden yararlanabilir ya da doğrudan çalışma yaşamına katılabilir” ifadelerine yer vermiştir (Özsoy, 2007: 90).

1.5 Türkiye’de MTE

Ülkemizde MTE 12’nci yüzyıldan 18’inci yüzyıl sonuna kadar geleneksel usullerle esnaf ve sanatkar teşkilatlarınca yürütülmüştür. Selçuklularda “Ahilik” adıyla kurulmuş bulunan esnaf ve sanatkar teşkilatı, Osmanlılar döneminde de bir süre devam etmiş daha sonra “Lonca” ve “Gedik” teşkilatlarına dönüşmüştür. Mesleki ve teknik eğitim alanında modern anlamdaki ilk girişimler 18’inci yüzyılda orduyu düzenlemek amacıyla başlatılmıştır. Meslek öğretimi, 1860’lı yıllardan itibaren örgün eğitim kurumları olarak değerlendirilen meslek ve sanat okullarında verilmiştir.

MEB (2014) MTE strateji belgesinde: “1992 yılında yayımlanan 3797 sayılı MEB Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun ile Erkek ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlükleri, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü, Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı, Çıraklık, MTE Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlığı, Eğitimi ARGE Dairesi Başkanlığı kurulmuştur” ibaresi yer almaktadır.

Ayrıca MEB MTE strateji belgesi ve eylem planında: “2011 yılında yayımlanan 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Milli Eğitim Bakanlığında mesleki ve teknik eğitimin yürütülmesinden sorumlu altı birim, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM) adı altında birleştirilmiştir” ifadesi yer almaktadır (2014).

Türkiye’de mesleki eğitim; *okul merkezli*, *işletme merkezli* ve *okul- işletme işbirliği merkezli* üç eğitim modeline göre yürütülmekte (Adıgüzel ve Berk, 2009: 221), okul merkezli model de; ortaöğretim ve yükseköğretim olarak kendi içinde ikiye ayrılmaktadır.

Ülkemizde mesleki ortaöğretim, 1977–1978 öğretim yılında başlatılan “*Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi (OSANOR)*” ile reel sektörle daha çok ortak çalışma yapılması imkanına kavuşmuş, projenin temel amacı, ülkemizin gereksinim duyduğu becerili insan gücünün, bireylerin ilgi ve yeteneklerini de göz önüne alarak, yetiştirilmesini sağlamak için okul ve sanayinin ortaklaşa çalışabileceği bir sistemi geliştirmek olmuştur. (Akhun,1980; 203), süreç 1982-1983 yılları arasında “*Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi (METEP)*” ile gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan

ülkelerde MTE alanında uygulamaya konulan yeni meslekçi eğitim görüşü, okulların çalışma yaşamı ve iş piyasası ile olan bağlarının güçlendirilmesini, öğrencilerin, işveren bilgi ve beceri ihtiyaçları doğrultusunda işgücü piyasasına hazırlanmasını ifade etmektedir.(Emirgil, 2010; 575-600). Mesleki eğitim 1986 yılında kabul edilen 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile okul-işletme işbirliğine dayalı olarak yeniden yapılandırılmış, “*Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE)*” ve “*Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi (MEGEP)*” projeleri bu kapsamda yürütülmüştür (Adıgüzel ve Berk, 2009’ dan aktaran Atik ve Doğru 2018: 3-4). 2001 yılında Türkiye ile Avrupa Birliği arasında “*Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)*” anlaşması imzalanarak ortaöğretimde mesleki eğitimde modüler sisteme 2005-2006 yılında geçilmiş, reel sektör ile eğitim kurumları arasındaki ilişkilerin güçlenmesi ve mesleki eğitimde Ulusal Yeterlik Sisteminin oluşturulması hedeflenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2014b’den aktaran Atik ve Doğru, 2018: 3-4). Ayrıca 2011 yılında MEB’ in Teşkilat ve Görevleri yeniden düzenlenerek farklı genel müdürlükler altında faaliyet gösteren mesleki ve teknik orta öğretim kurumları *Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü* altında faaliyet göstermeye başlayarak yönetimde etkinlik sağlanması amaçlanmıştır.

Orhaner ve Tunç kitabında: “Türk eğitim sisteminde mesleki eğitim, örgün ve yaygın eğitim kurumları bünyesinde sürdürülmektedir. Türkiye’de mesleki eğitim, orta öğretim kademesinde yer almakta, meslek yüksek okulları seviyesinde devam etmektedir. Mesleki eğitimin, öğrencinin istemesi durumunda dört yıllık lisans programlarında devamı da mümkündür” ifadelerine yer vermişlerdir (Orhaner, Tunç, 2003: s.208).

1.5.1 Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Genel Yapısı

Amacı sanayi, ticaret ve hizmetler sektörlerine nitelikli eleman yetiştirmek olan mesleki ve teknik eğitim, Türk eğitim sisteminin en önemli unsurlarından birisidir. Türkiye’de eğitim sistemi 1973 yılında yürürlüğe giren 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’na göre oluşturulmuştur. . Zaman içerisinde bir takım değişiklikler yapılmasına rağmen bu kanunun ana hatlarında ciddi bir değişiklik

yaşanmamıştır. 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, MTE bir sistem bütünlüğü içerisinde yeniden düzenlemiştir (Özsoy, 2007: 96).

Mesleki ve teknik ortaöğretim, farklı bölüm ve dalların olduğu mesleki ve teknik liselerden oluşmaktadır. Meslek liseleri için öğrenci kayıtları okullara, tercih edilecek alanlara ve dallara göre çeşitlilik gösterir. Öğrencilerin, okullar ve programlar arası yer değiştirmeleri ile okullar arasındaki nakilleri belirli şartlar ile yapılır. Öğrenciler okula, programa, seçmiş olduğu alana ve dallara göre mezuniyet belgesi alabilmektedirler. Örgün MTE’ de 9. Sınıf müfredatı, Anadolu Sağlık Meslek Liseleri haricinde tüm okullarda aynıdır. Öğrenci 9. Sınıftan sonra bulunduğu okula göre alan tercihinde bulunur. Mesleki ve teknik liselerin 10. sınıftaki öğrenciler mesleki bölümlere, 11. ve 12. sınıf öğrencileri ise okudukları bölümün seçtikleri dalında eğitim-öğretimlerini sürdürür (MEB, 2014).

Tablo 1. Mesleki Ve Teknik Okul Türleri

MESLEKİ VE TEKNİK OKULLAR
1- Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi MTAL
a- Anadolu Meslek Programı (AMP)
b- Anadolu Teknik Programı (ATP)
c- Ustalık Programı (MEMP)
2- Çok Programlı Anadolu Lisesi ÇPAL
a- Meslekî ve Teknik Anadolu Lisesi
b- Anadolu Lisesi
c- Anadolu İmam-Hatip Lisesi
d- Ustalık Programı (MEMP)
3- Meslekî Eğitim Merkezleri
a- Ustalık Programı (MEMP)
4- Güzel Sanatlar Liseleri
5- Spor Liseleri

Kaynak: MEB, 2018 Kasım, Eğitim Analiz ve Değerlendirme Raporları Serisi

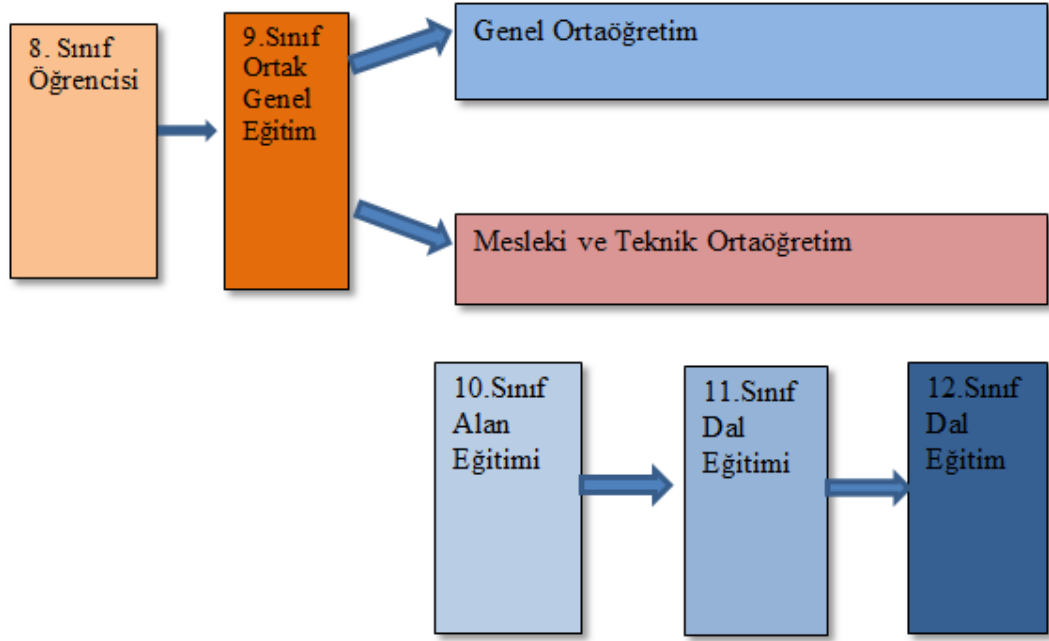
MEB 2018 yılında yayınladığı Eğitim Analiz ve Değerlendirme Raporları serisinde mesleki ve teknik okulları tabloda görüldüğü beş farklı grupta sınıflandırmıştır. Araştırma içerisinde yer alan Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kısmına tezin ikinci bölümünde detaylı bir şekilde değinilmiştir.

Tablo 2. Türkiye’de MTE Düzeyinde Öğretim Yılına Göre Okul/Birim, Öğretmen, Öğrenci Ve Mezun Olan Öğrenci Sayıları

Öğretim yılı		2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
	Okul	7211	5 106	5 239	5 851	6 066
Öğretmen	Toplam	161 288	175 218	184 232	185 988	188 390
	Kadın	73 394	81 766	87 940	91 208	93 339
	Erkek	87 894	93 452	96 292	94 780	95 051
	Şube	92 971	119 674	124 122	158 350	112 899
Öğrenci	Toplam	2 513 887	2 788 117	2 760 140	2 713 530	2 614 785
	Kadın	1 142 442	1 291 842	1 287 582	1 219 837	1 218 111
	Erkek	1 371 445	1 496 275	1 472 558	1 493 693	1 396 674
Mezun	Toplam	426 866	471 885	515 465	505 261	-
	Kadın	205 928	232 849	256 799	250 270	-
	Erkek	220 938	239 036	258 666	254 991	-

Kaynak: MEB, Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim, National Education Statistics Formal Education, 2017/’18, ISBN 978-975-11-4797-4, s.21

Yukarıdaki tablodan hareketle 2013-2018 yılları arasında okul, şube, öğretmen, öğrenci ve mezun sayıları verilmiştir. Genel olarak bu sayılarda artış söz konusudur; fakat okul sayısı 2013/2014 yılında diğer yıllara göre daha fazladır. Öğretmen sayıları yıllar itibariyle sürekli bir artış göstermiştir. Öğrenci sayıları 2017 yılına kadar artış göstermiş, 2018 yılı itibariyle MTE azalmıştır. Ayrıca 2017 yılına kadar MTE şube sayısı artmış. 2017/2018 eğitim öğretim yılında şube sayısı azalmıştır. Cinsiyet olarak bakıldığında erkek öğretmen sayıları kadın öğretmen sayısından tüm yıllarda daha fazladır. Aynı şekilde erkek öğrenci sayısı kadın öğrenci sayısından daha fazladır.



Şekil 1. Öğrencinin Yönelimi ve Mesleki Eğitim Süreci

Kaynak: MTE Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2014-2018: s.19

Şekil:1 de görüldüğü gibi 8. Sınıfı bitiren bir öğrenci tercihinin göre genel ortaöğretim yada mesleki ve teknik ortaöğretim okullarına yerleşmektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretime yerleşen bir öğrenci 9. Sınıfta genel kültür derslerini görmektedir. Öğrenciler 10. Sınıfa geçince alan seçmektedir. Bu alanları seçen öğrenciler 11. Sınıfta kendi alanlarına uygun olan dallar doğrultusunda dersler görmektedir. 12. Sınıfta hem dallara göre dersler görmekte hem de işletmelerde beceri eğitimi adıyla kamu kurumlarında ya da özel sektör işletmelerinde staj görmektedirler.

İKİNCİ BÖLÜM

2. Türkiye’de Ortaöğretim Yapısına ve İBE Uygulamaları Hakkında Genel Bilgiler

Bu bölümde Türkiye’de ortaöğretim sistemi, ortaöğretim kurumları ve amaçları, MTAL’ nin amaçları ve yapısı, MTAL’ de muhasebe eğitimi tanımları, önemi, amacı, okutulan dersler, muhasebe alanına bağlı olan dallar son olarak işletmelerde beceri eğitimi (staj) uygulamasının işleyişi, kişilerin görev ve sorumlulukları araştırılmıştır.

2.1 Türkiye’de Ortaöğretim Kurumları

Türk Dil Kurumuna göre ortaöğretim: “İlköğretim ile yükseköğretim kurumları arasında yer alan genel okullar, teknik ve meslek okullarını yönetme, görev ve sorumluluğunu yüklenen kuruluşlardır” ifade edilerek tanımlanmıştır.. (TDK)

Milli Eğitim Bakanlığı, Ortaöğretim Genel Müdürlüğü ise: “Ortaöğretim kurumları, ortaokul veya imam-hatip ortaokulu üzerine öğrenim süresi dört yıl olan yatılı ve/veya gündüzlü olarak eğitim ve öğretim veren kurumlardır” şeklinde tanımlanmıştır (MEB, OGM, Md.5).

Bu kurumlar:

- a) Fen Liseleri
- b) Sosyal Bilimler Liseleri
- c) Anadolu Liseleri
- d) Güzel Sanatlar Liseleri ve Spor Liseleri
- e) Anadolu İmam Hatip Liseleri
- f) Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri
- g) Çok Programlı Anadolu Liseleri
- h) Özel Eğitim Meslek Liseleri
- i) Mesleki Eğitim Merkezlerinden oluşmaktadır.

2.1.1 Ortaöğretim kurumlarının amaçları (MEB, OGM, Md.7)

- a) Öğrencileri bedeni, zihni, ahlaki, manevi, sosyal ve kültürel nitelikler yönünden geliştirmeyi, demokrasi ve insan haklarına saygılı olmayı, çağımızın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatarak geleceğe hazırlamayı,
- b) Öğrencileri ortaöğretim düzeyinde ortak bir genel kültür vererek yükseköğretime, mesleğe, hayat ve iş alanlarına hazırlamayı,
- c) Eğitim ve istihdam ilişkilerinin Bakanlık ilke ve politikalarına uygun olarak sağlıklı, dengeli ve dinamik bir yapıya kavuşturulmasını,
- d) Öğrencilerin öz güven, öz denetim ve sorumluluk duygularının geliştirilmesini,
- e) Öğrencilere çalışma ve dayanışma alışkanlığı kazandırmayı,
- f) Öğrencilerin dünyadaki gelişme ve değişimleri izleyebilecek düzeyde yabancı dil öğrenebilmelerini,
- g) Öğrencilerin bilgi ve becerilerini kullanarak proje geliştirerek bilgi üretebilmelerini,
- h) Teknolojiden yararlanarak nitelikli eğitim verilmesini,
- i) Hayat boyu öğrenmenin bireylere benimsetilmesini,
- j) Eğitim, üretim ve hizmette uluslararası standartlara uyulmasını ve belgelendirmenin özendirilmesini amaçlar.

(2) Ayrıca:

- a) Fen liseleri, fen ve matematik alanlarında; sosyal bilimler liseleri, edebiyat ve sosyal bilimler alanlarında öğrencilerin bilim insanı olarak yetiştirilmelerin kaynaklık etmeyi,
- b) Güzel sanatlar liseleri, öğrencilere güzel sanatlarla ilgili temel bilgi ve beceriler kazandırmayı ve güzel sanatlar alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi,
- c) Spor liseleri, öğrencilere beden eğitimi ve spor alanında temel bilgi ve beceriler kazandırmayı, beden eğitimi ve spor alanında nitelikli insan yetiştirilmesine kaynaklık etmeyi,

Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında;

d) Sanayi, ticaret, tekstil, inşaat, turizm, kimya, tarım sağlık ve benzeri alanlarda ulusal ve uluslararası standartlar ve sınıflamalara, ulusal yeterliklere ve mevzuata dayalı olarak işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünün yetiştirilmesi, mesleki bilgi ve becerilerin güncellenmesi ve uygulanan programlarla; girişimcilik bilinci meslek ahlakı, iş sağlığı ve güvenliği sosyal ve çevresel sorumluluk bilinci ile iş alışkanlığı kazandırılarak istihdama hazırlanmasını,

e) Anadolu imam-hatip liseleri ve imam-hatip liselerinde; imamlık, hatiplik ve Kur'an kursu öğreticiliği gibi dini hizmetlerin yerine getirilmesine kaynaklık edecek bilgi ve becerilerin kazandırılmasını amaçlar.

Meslek liselerine öğrenci kabulleri okul türüne, seçilecek alan ve dallara göre farklılıklar gösterebilmektedir. Öğrencilerin, okul türü ve programlar arasındaki geçişleri ile okullar arasındaki nakiller belirli şartlar altında yapılabilmektedir. Öğrencilere öğrenimlerini tamamladıkları okul türü, program, alan ve dala göre diploma düzenlenmektedir. 2017-2018 eğitim-öğretim yılında ortaöğretimde toplam 5.689.427 öğrenci eğitim almıştır. Bu öğrencilerin 1.987.282'si mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarındadır. MTE kapsamında verilen örgün eğitim, MTAL, Çok Programlı Anadolu Liseleri ve Mesleki Eğitim Merkezleri olmak üzere üç okul türünde gerçekleştirilmektedir. Yaygın eğitim kapsamında mesleki ve teknik eğitim ise Mesleki Açık Öğretim Liselerinde verilmektedir. Eğitim süreçleri okul türlerine göre çeşitlilik göstermektedir (MEB, 2018: s.22).

Bu bölümde okul türleri içerisinde MTAL araştırılmıştır.

Tablo 3. Ortaöğretimdeki Öğrenci Sayılarının Öğretim Türüne Göre Dağılımı

Öğretim Türü	Resmi		Özel		Acıköğretim		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Genel Ortaöğretim	1537036	49,01	402760	12,84	1196644	38,15	3136440	53,61
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	1737000	83,99	111720	5,40	219492	10,61	2068212	35,35
Dini Öğretim (İmam Hatip Orta Kısım)	506516	78,49	0	0	138802	21,51	645318	11,03
Toplam	3780552	64,63 %	514480	8,79 %	1554938	26,58 %	5849970	100%

Kaynak: MEB İstatistikleri, Örgün Eğitim, 2016/2017

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi Türkiye’de mesleki ve teknik ortaöğretim, genel ortaöğretimden gerisindedir. Genel ortaöğretimde oran %53,61 de iken mesleki ve teknik ortaöğretimde oran %35,35 de, dini ortaöğretimde oran ise %11,03 dedir. Mesleki ortaöğretime dini ortaöğretim eklense bile yine öğrenci sayısı bakımından genel ortaöğretimden gerisindedir.

2.2 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi(MTAL)

Durnalı, MEB’ den aldığı yazıda: “Mesleki ve teknik ortaöğretim; ilköğretime dayalı en az dört yıllık zorunlu eğitimle öğrencilere genel kültür kazandırmanın yanı sıra, ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda yükseköğretime, hem yükseköğretime hem mesleğe veya geleceğe ve iş alanlarına hazırlayan eğitim öğretim sürecidir” ifadelerine yer vermektedir (MEB, 2013b, s. XV’den aktaran Durnalı, 2015).

Şahin ve Fındık yapmış oldukları çalışmada: “Mesleki ve Teknik Ortaöğretim, sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü yetiştirmek, başarılı öğrencilerin yükseköğretim kurumlarına geçiş için

gerekli ve yeterli eğitimi vermek amacıyla kurulmuştur” ifadelerine yer vermektedirler (Şahin, Fındık, 2008: 68).

Selçuklular döneminde Ahilik adı altında kurulmuş bulunan esnaf ve sanatkâr teşkilatı; Osmanlılar döneminde de Lonca ve Gedik adları altında faaliyetlerini sürdürmüştür. 1839 yılında Tanzimat’ın ilanı ile mesleki eğitim adım adım bugün bilinen okul temelli bir yapıya doğru dönüşmüştür. Cumhuriyet dönemiyle birlikte esnaf ve ticaret odalarının da etkin olduğu, değişik türde örgün ve yaygın meslek okulları yoluyla mesleki eğitim devam etmiştir.

Mesleki eğitim 2011 yılına kadar;

- Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü,
- Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü,
- Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü,
- Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı ve
- Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmiş, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü kurularak bu tarihten itibaren tek çatı altına toplanmıştır (MEB, 2015a’ dan aktaran Durnalı, 2015).

Mesleki ve teknik ortaöğretim, çeşitli programlar uygulayan mesleki ve teknik liselerden oluşmaktadır. Meslek liselerine öğrenci kabulleri okul türüne, seçilecek alan ve dallara göre farklılıklar göstermektedir. Öğrencilerin, okul türü ve programlar arasındaki geçişleri ile okullar arasındaki nakiller belirli şartlar altında yapılabilmektedir. Öğrenciler, öğrenimlerini tamamladıkları okul türü, program, alan ve dala göre diploma alabilmektedirler (Kavi ve Koçak, 2018).

MTAL’ de 54 alanda ve bu alanlar altındaki 199 dalda öğretim programı uygulanmaktadır (MEB,2018: 23).

Ülkemizde 2013-2014 eğitim öğretim yılına kadar 22 farklı eğitim yapan lise türü mevcuttu. Farklı okullar öğrencilere farklı programlar sunabiliyordu. Fakat 2014-2015 eğitim öğretim yılı itibariyle tüm meslek liseleri MTAL’ ye dönüştürüldü.

Bu dönüşüm sadece okul tabelalarıyla sınırlı olup, lisede okutulan müfredatta bir değişiklik olmamıştır. MTAL’ deki alan ve dallar içerisinde muhasebe ve finansman alanı ve dalları incelenmiştir. Daha önce muhasebe eğitimi Ticaret meslek liselerinde verilmekteyken şimdi MTAL’ de verilmektedir. MTAL’ yi okuyan muhasebe ve finansman bölümü öğrencilerinin okulda gördükleri meslek derslerini pratikte uygulamanın en önemli yolu stajdan geçmektedir. Bu yüzden staj yaparken karşılaşılan sorunların tespiti ve buna yönelik çözüm önerileri tüm öğrenciler için yol gösterici olacaktır.

2.2.1 Muhasebe ve Finansman Alanı

Muhasebe ve finans eğitimi ülkemizde farklı eğitim kurumlarında ve kademelerinde verilmektedir. Meslek liselerinde başlayan bu eğitim ön lisans, lisans ve doktora seviyelerinde üniversitelerde de verilmektedir. Bu formel eğitim faaliyetinin dışında birçok mesleki yapı ve özel sektör kuruluşları hizmet içi eğitim faaliyeti formatında muhasebe eğitimini vermektedirler. Zaman içerisinde bu tür eğitimlerin sağladıkları katkı önemli bir düzeye ulaşmıştır. Son dönemlerde mesleki kuruluşlar tarafından verilen mesleki eğitimler çok sayıda öğrencinin ve yetişkinin ilgisini ve dikkatini çekmiştir (Şengel, 2010: 81).

2.2.1.1 Tanımı

Demir vd. (2008) yapmış oldukları çalışmada: “Muhasebe, işletmelerde meydana gelen mali nitelikteki işlemleri kaydeden, sınıflandıran, özetleyen, analiz eden, yorumlayan ve elde edilen tablo ve raporları ilgili kişi ve kurumlara ileten bir bilgi sistemidir” ifadelerine yer vermektedirler (s.288).

MEB, MTEGM (2014) muhasebeye yönelik: “Muhasebe ve finansman, işletmelerin kuruluşu, faaliyetlerine ait belgelerin tasnifi, kayıt işlemleri, dosyalama ve arşivleme işlemleri, raporlama, analiz etme, dış ticaret mevzuatı, gümrük işlemleri, muhasebe kayıtları, finans ve borsa hizmetleri yeterliklerini kazandırmaya yönelik eğitim ve öğretim verilen alandır” tanımlaması yapmaktadır (s.91).

Ticaret hayatının vazgeçilmez yapılarını oluşturan muhasebe, finans ve borsa hizmetleri teknolojik gelişmelerin getirdiği yenilik ve kolaylıklar ile hızlı bir

değişime ve dönüşüme uğramıştır. Bilgisayar ortamında bu hizmetlerin yürütülmesi bunun en bariz örneğidir (MEB, MTEGM, 2014:91).

Muhasebeyi sadece salt bir kayıt sistemi olarak görmek ve düşünmek eksik bir bakış açısı olacaktır. Muhasebe faaliyeti içinde bulunduğu çevrenin koşullarından doğrudan etkilendiğini ve günün koşullarına ve değişen kanunlar ile birlikte sürekli bir değişim geçirip güncellendiği unutulmamalıdır. Bu açıdan bir bilgi sistemi olarak tanımlanan muhasebenin yürütücüleri olan muhasebecilerin iktisat, maliye, hukuk, işletmecilik gibi ilgili alanlarda yeterli donanıma sahip olmaları gerekmektedir. Bu nedenle muhasebe bilgisi elde etmek kadar bu bilginin yorumlanması, analiz edilmesi ve karar alınmasına yardımcı olması gerekmektedir (Zaif ve Ayanoglu, 2007: 117).

2.2.1.2 Önemi

Küreselleşen dünyada bilgi çağının yaşandığı günümüzde karar alıcılar yorumlanabilen bilgiler sunan ve karar almalarına yardımcı olan muhasebe biliminin sunduğu sistemli bilginin önemi daha da artmıştır. Ayrıca elde edilen bilginin güvenilirliği, geçerliği günümüzde daha da önemli hale gelmiştir. Bu nedenle muhasebe faaliyeti yürüten personelin mesleki bilgilerini sürekli geliştirmeleri ve güncellemeleri gerekmektedir (Şengel, 2010: 81).

1980'li yıllardan sonra eğitimden iletişim teknolojilerine, ekonomiden siyaset dünyasına kadar hayatın her alanında yaşanan hızlı değişimler küreselleşmenin etkini arttırmıştır. Yaşanan bu hızlı değişim ile birlikte 'bilgi'nin önemi daha da artmıştır. İşletmelerin faaliyetlerini daha sağlıklı yürütebilmeleri ve rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri için doğru bilginin elde edilmesi ve bu bilginin doğru bir biçimde yönetilmesi gerekir. Bir bilgi sistemi olan muhasebenin varlığı işletmenin yöneticilerine, ilgili taraflarına karar aşamasında ihtiyaç duyulan doğru bilginin sunulması açısından oldukça önemlidir (Kargın ve Arıcı, 2015: 2).

2.2.1.3 Alanın Altında Yer Alan Dallar

- Bilgisayarlı Muhasebe,
- Dış Ticaret Ofis Hizmetleri,

- Finans ve Borsa Hizmetleri dallarında eğitim verilmektedir.

2.2.1.3.1 Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı

Tanımı

Muhasebe hesap planı sistemini oluşturup kullanan, beyannameler için gerekli bilgi ve belgeyi oluşturan, bu işlemleri bilgisayar ortamında yapabilen, ilgili kanun ve mevzuata göre defter kayıtlarını tutan, firmanın kredi ve cari yapısını takip eden, tüm bu işlerin uyumunu sağlayan, ilgili yazışmalar yapan ve raporları hazırlayan, Sosyal Güvenlik Kurumu işlemleri hakkında bilgi sahibi olan kimsedir.

Görevleri

- Hesap planı sistemini oluşturmak.
- Beyannameye esas teşkil eden bilgi ve belgelerin intikalini sağlamak.
- Beyannameleri düzenlemek.
- Bilgisayar kullanmak.
- Defterleri tutmak.
- Firmanın kredi ve cari hesap durumunu kontrol etmek.
- Koordinasyon sağlamak.
- Yazışma ve raporları yazmak.
- Sosyal Güvenlik Kurumu ve İŞKUR bildirimlerini hazırlamak.

2.2.1.3.2 Dış Ticaret Ofis Elemanı

Tanımı

İhracat / İthalat operasyonları olan firmalarda siparişlerin alınması, sipariş formları ve proforma faturaların hazırlanması, siparişlerin üretim-planlama birimine bildirilmesi, üretilen ürünlerin nakliyesi ve gümrük işlemleri ve ürün bedellerinin tahsilatı sürecindeki işleri takip eden kişidir.

Görevleri

- Çalışma planı ve iş organizasyonu yapmak.
- Siparişlerle ilgili gerekli formları doldurmak.
- Planlama ve operasyon birimi ile koordinasyon sağlamak.

- İlgili ihracat ve ithalat dökümlerini hazırlamak.
- Nakliye firması ile gümrük müşaviri arasında iletişimi sağlamak.
- Yapılan ithalat/ ihracat işlemi sonrası ilgili birimler ve müşteri ile iletişim kurmak.
- Müşteri cari hesaplarının ve sevkiyatların kontrolünü yapmak, rapor oluşturmak.

2.2.1.3.3 Finans Hizmetleri Elemanı

Tanımı

Borsa seansından önceki, seans esnasındaki ve seans sonrasındaki işlemleri yapan, müşterilere kredi ayarlayan, ekonomi ve şirket haberlerini takip ederek müşterilere danışmanlık hizmeti veren nitelikli kişidir. İş öncesi hazırlık yapan, reyon işlemlerini yapan/yaptıran mesleki gelişime ilişkin faaliyetleri yürüten sorumluluk sahibi nitelikli kişidir.

Görevleri

- Günlük para hareketlerini takip etmek.
- Günlük satışları ve kayıtları kontrol etmek.
- Banka işlemlerini yürütmek.
- Satıcılar ile ticari ilişkileri düzenlemek.
- Stokları yönetmek.
- Tahsil ve tediye işlemlerinin ön muhasebesini gerçekleştirmek.
- Alımları sevk ve idare etmek.
- Sosyal Güvenlik Kurumu belgelerinin düzenlenmesi ve ödemelerini yapmak.
- Seans öncesi işlemleri yapmak.
- Seans esnasındaki işlemleri yapmak.
- Kredisi uygun olmayan müşterilere kredi ayarlamak.
- Ekonomi ve şirket haberlerini takip etmek.
- Müşterilere danışmanlık yapmak.
- Seans sonu işlemleri yapmak.

2.2.1.4 Muhasebe Elemanlarında Aranılan Özellikler

Bu alandaki mesleklerde çalışmak isteyenler;

- Dikkatli ve titiz çalışma alışkanlığına sahip
- Dürüst ve güvenilir,
- Etkili ve güzel konuşan,
- Güler yüzlü,
- İnsan ilişkilerine özen gösteren,
- Ekip çalışmasına uygun,
- Yeniliklere açık,
- Sır saklayabilen,
- İşleri zamanında bitirebilen,
- İş yeri çalışma prensiplerine uygun davranan
- Mesleği ile ilgili etik ilkelere uygun davranan,
- Meslek ile ilgili bilgi birikimi ve becerilere sahip,
- Matematikle ilgili konularda başarılı,
- Tablo grafik çizelge okuma becerisine sahip kişiler olmalıdır (MEB, MEGEP, 2007: 300).

Tablo 4. Türkiye’de Öğretmenlik Alanları, Atama ve Ders Okutma Esasları

SIRA NO	ATAMAYA ESAS OLAN ALAN	MEZUN OLDUĞU YÜKSEKÖĞRETİM PROGRAMI FAKÜLTE	OKUTACAĞI DERSLER
57	MUHASEBE VE FİNANSMAN	1. MUHASEBE VE FİNANSMAN ÖĞRETMENLİĞİ 2. İŞLETME ÖĞRETMENLİĞİ / EĞİTİMİ 3. İKTİSAT (*) (**) 4. İŞLETME (*) (**) 5. MALİYE (*) (**) 6. MUHASEBE VE FİNANSAL YÖNETİM BÖLÜMÜ (*) (**) 7. MUHASEBE VE FİNANS YÖNETİMİ BÖLÜMÜ (*) (**) 8. BANKACILIK VE FİNANS BÖLÜMÜ (*) (**) 9. MUHASEBE BÖLÜMÜ (*) (**) 10. MUHASEBE BİLGİ SİSTEMLERİ (*) (**) (**) 1 ve 2. sıradaki bölüm mezunlarınca ihtiyacın karşılanamaması durumunda atanırlar.	- Muhasebe ve Finansman Alanının; * Bilgisayarlı Muhasebe * Dış Ticaret Ofis Hizmetleri * Finans ve Borsa Hizmetleri dallarının alan/dal dersleri - Pazarlama ve Perakende Alanının; * Satış Elemanlığı * Sigortacılık * Emlak Komisyonculuğu * Gıda Satış Elemanlığı dallarının alan/dal dersleri - Ulaştırma Hizmetleri Alanının; * Lojistik dalının alan/dal dersleri ve modülleri - Diğer alanların Muhasebe ve Finansman alanına ait alan/dal dersleri modülleri - İşletme Bilgisi ve Toplam Kalite Yönetimi * Girişimcilik - Ustalık Dönemi Ortak Dersler (**) (**) Ustalık döneminde okutulan muhasebeye ait ortak dersler

Kaynak: MEB, Tebliğler Dergisi, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Cilt:80, Sayı:2717, Haziran 2017

Yukarıda tablo öğretmenlik alanları, atama ve ders okutma esaslarına yönelik tablodur. Mesleki Ortaöğretimde Muhasebe ve Finansman Öğretmeni olabilmek için mezun olduğu yükseköğretim program ve fakültelerin birinden mezun olma şartı vardır; fakat muhasebe ve finansman öğretmeni olabilmek öncelik şartı vardır. Tabloda da gösterildiği gibi bu program ve fakültelerden 1 ve 2. sıradaki bölüm mezunlarınca atama ihtiyacı karşılanamaması durumunda diğer sıradaki bölüm mezunları atanır. Ayrıca bölüme atama yapılırsa alan dallara göre okutulacak derslerde gösterilmiştir.

2.3 İşletmelerde Beceri Eğitim (İBE)

2.3.1 İşletmelerde mesleki eğitim

Mesleki Eğitim Kanununda (MEK): “İşletmelerde Mesleki Eğitim, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını” diye ifade edilmiştir (3308 MEK, Md.3).

MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği , Md.121)

(1) İl istihdam ve mesleki eğitim kurulunca 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına alınan meslek alan/dallarında öğrenim gören öğrencilerin on ikinci sınıfta işletmelerde mesleki eğitim görmeleri esastır. Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumuyla okul ve iklim şartları da dikkate alınarak yılın belli zamanlarında faal olan meslek alan/dallarında yapılacak yoğunlaştırılmış eğitim bu Yönetmeliğin ilgili maddesi hükümlerine göre yapılır.

(2) İl istihdam ve mesleki eğitim kurulu kararıyla ilgili alanın/dalın modüler eğitim programlarını uygulamaya elverişli eğitim birimi bulunan işletmelere, 11 inci sınıf öğrencileri de mesleki eğitim için gönderilebilir.

(3) Bakanlıkla kamu ve özel kurum ve kuruluşları arasında yapılan protokollere veya işbirliği proje anlaşmalarına göre eğitim yapan okul ve alanlardaki/dallardaki öğrencilerin, işletmelerde gerçekleştirilecek uygulamalı mesleki eğitimleri, bu protokol veya proje anlaşmalarına dayalı olarak düzenlenen uygulama yönergesindeki hükümlere göre yürütülür.

(4) Her öğrenci, alan/dalın öğretim programındaki ilgili sınıfa ait temrin, iş, proje, deney veya hizmetin en az % 80 ini yapmak ve uygulamalardan başarılı olmak zorundadır.

(5) Öğrencilerin mesleki eğitimlerini aynı işyerinde sürdürmeleri esastır. Ancak, ilgili sınıfa ait uygulamaların bir kısmının işletmelerde yapılamaması durumunda, eksik kalan uygulamalar, işletmeyle okul müdürlüğünün anlaşmasıyla

ders yılı içinde başka işletmelerde veya okulda telafi eğitimi programına göre tamamlanır.

(6) Programlarında öngörülen uygulamalardan bir kısmının ders yılı içerisinde yapılamaması durumunda, ikinci dönemin son beş haftası içinde eksik kalan uygulamaların okulda tamamlanması amacıyla yoğunlaştırılmış telafi eğitim programı düzenlenir. Bu program süresince alınacak puanlar da ikinci dönem puanının belirlenmesinde dikkate alınır.

2.3.2 Müdür, Görev, Yetki Ve Sorumlulukları (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.78)

İşletmelerde mesleki eğitimle ilgili olarak;

a) Öğrencilere, yaşına uygun asgari ücretin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirlenen tutarı kadar ödenecek ücret, ücret artışı ve diğer imkânlar konusunda öğrenci reşitse kendisi; değilse velisiyle birlikte işletmelerle eğitim sözleşmesini imzalar.

b) Eğitimin öğretim programına uygun olarak yürütülmesi ve okul-işletme arasında sürekli işbirliğini sağlamak amacıyla bir koordinatör müdür yardımcısıyla ilgili alandaki öğretmen, öğrenci, işletme sayısı ve işletmelerin okula uzaklıkları dikkate alınarak aynı alanın atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından yeterli sayıda koordinatör öğretmen görevlendirir, rehberlik eder ve denetler. Yönetici ve öğretmenlere, "işletmelerde meslek eğitimi" adıyla verilecek ek ders göreviyle ilgili programı hazırlar ve millî eğitim müdürlüğüne onaylatır.

c) İşletmelerde görevli eğitici personel/usta öğreticinin hizmetiçi eğitiminde, okulun personel ve diğer imkânlarıyla yardımcı olur.

ç) Eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileriyle işbirliği yaparak gerekli önlemleri alır. İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık eder.

2.3.3 Koordinatör Müdür Yardımcısının Görev Ve Sorumlulukları (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.82)

(1) İşletmelerdeki mesleki eğitimde işyerlerinin belirlenmesi, eğitimin planlanması, koordinasyonu, uygulanması ve izlenmesi ile okulun araştırma-geliştirme çalışmalarını yürütmek amacıyla atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri arasından atanan bir müdür yardımcısı, okul müdürlüğünce koordinatör müdür yardımcısı olarak görevlendirilir.

(2) Koordinatör müdür yardımcısı:

a) İşletmelerde mesleki eğitim uygulamasının planlı bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla alınacak önlemleri belirler ve müdüre bildirir.

b) İşletmelerdeki usta öğretici ve eğitici personelin hizmetiçi eğitim almasını sağlamak amacıyla, işletme yönetiminin görüşünü de alarak gerekli planlamayı yapar, hizmetiçi eğitim programını hazırlar ve müdüre sunar.

c) Mesleki eğitim yaptırılacak işletmelerin, eğitimi yapılacak meslek alanı/dalı ve öğretim programına uygunluğunu belirlemek amacıyla kurulan komisyon çalışmalarına katılır.

ç) İşletmelerde mesleki eğitim gören veya staj çalışması yapan öğrencilerin sigortalılıkla ilgili iş ve işlemlerini yürütür

d) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin devamsızlıkla ilgili iş ve işlemlerini yapar.

e) Koordinatör öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesi, ilgili formların gününde okul yönetimine verilmesi konusunu takip eder, değerlendirir, varsa aksaklıklar konusunda müdürü bilgilendirir.

f) Öğretmenlere koordinatörlük görevinin dağıtılmasında ilgili alan zümreleriyle işbirliği yapar.

g) Koordinatör öğretmenlerce mezunlara ve iş yeri yetkililerine uygulanan anketlerin değerlendirilmesi ve elektronik ortama aktarılmasını sağlar.

(3) Müdür tarafından verilen görevin gerektirdiği diğer görev ve sorumlulukları yerine getirir.

2.3.4 Koordinatör Öğretmen Görevlendirilmesi (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.88)

(1) İşletmelerdeki mesleki eğitimle staj çalışmalarının planlı olarak yürütülmesi, programa uygunluğunun izlenmesi, ortaya çıkabilecek sorunların belirlenmesi, öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumlarının izlenmesi ve rehberlikte bulunulması amacıyla okulda alanı atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenliği olan yönetici ve öğretmenler arasından koordinatör öğretmen görevlendirilir. Diğer alanlardan olan yönetici ve öğretmenlere bu kapsamda görev verilmez. Koordinatör olarak görevlendirilen öğretmenlerin isimleri ilgili işletmeye bildirilir.

(2) Koordinatör öğretmen görevlendirilmesinde aşağıdaki esaslar dikkate alınır:

a) Okuldaki teorik ve uygulamalı meslek dersleri, ders bütünlüğü dikkate alınarak öğretmenlere dengeli olarak dağıtıldıktan sonra işletmelerde meslek eğitimi adı altında ek ders görevi verilir.

b) İşletmelerde mesleki eğitim ek ders görevi verilmesinde işletmelerin okula uzaklığı, ulaşım durumu, işletme sayısı, işletmeler arası uzaklık ve işletmedeki öğrenci sayısı ile bunlarla ilgili iş ve işlemlerde harcanılacak zaman gibi ölçütler esas alınır. Hangi güzergâhtaki, kaç işletme ve öğrenci için kaç saat ek ders görevi verilebileceği, koordinatör müdür yardımcısının başkanlığında alan zümre başkanlarıyla birer alan öğretmeninden oluşan komisyonca planlanır. Okul yönetiminde, bu planlama da göz önünde bulundurularak ilgili alan öğretmenlerine görev dağılımı yapılır. Bu kapsamda bir öğretmene aynı gün için 8 saatten fazla ek ders görevi verilmez. Yarıyıl ve yaz tatilinde staj yapan öğrenciler ile varsa mesleki eğitim gören öğrenciler için işletme ve öğrenci sayısı dikkate alınarak yeniden değerlendirme yapılır ve belirlenecek program çerçevesinde öğretmen görevlendirilir.

c) İşletmelerde meslek eğitimi adı altında verilecek ek ders saati sayısı; Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar gereği ilgili alanın alan/bölüm, atölye ve laboratuvar şeflerinin ek ders görevinden sayılan planlama, bakım ve onarım ek ders saatleri toplamı ile işletmeye öğrenci gönderilen sınıftaki/sınıflardaki işletmelerde eğitimi yapılan uygulamalı meslek dersleri toplam ders yükünü geçemez.

ç) İşletmelerde meslek eğitimi ek ders görevine esas olacak haftalık ders yükünün belirlenmesinde, işletmelere öğrenci gönderilen alandaki/dallardaki sınıfların işletmelerde eğitimi yapılan uygulamalı meslek derslerinin haftalık ders saati sayısının bu sınıflardaki grup sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak sayı, ders yükü olarak kabul edilir. Grup sayısının belirlenmesinde, Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik hükümleri uygulanır. e) Bir alanda koordinatör öğretmen olarak görevlendirilecek yeterli sayıda atölye ve laboratuvar öğretmenin bulunmaması durumunda bu alana yakın alan öğretmenlerine öncelik vermek üzere diğer alan öğretmenlerine koordinatörlük görevi verilir.

f) Koordinatör öğretmenin görevlendirilmesi, öğrencinin işletmede bulunduğu günlerde yapılır. Aynı işletmede aynı alanda mesleki eğitim gören 15 öğrenciye kadar bir koordinatör öğretmen görevlendirilir. Bu kapsamda aynı öğrenci gurubu için haftada bir defa ve yalnız bir öğretmene koordinatörlük görevi verilir.

g) İl sınırları dışındaki işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere koordinatörlük görevi, mahallinde alanla ilgili eğitim yapan okuldaki öğretmenlerle karşılanır. Bunun mümkün olmaması hâlinde, öğrencilerin kayıtlı olduğu okulca görevlendirilecek öğretmenlerle bu görev yerine getirilir. Ancak staj çalışmalarının izlenmesi için il sınırları dışında öğretmen görevlendirilmez.

ğ) Okul yönetimi, koordinatör öğretmenlerin görevlerini verimli şekilde yerine getirmeleri hususunda denetim ve rehberlik yapar.

(3) Aynı alanda birden fazla okulun öğrencisinin mesleki eğitim gördüğü işletmelerde, okullar arasında işbirliği yapılarak koordinatörlük görevi bir okul müdürlüğüne yerine getirilebilir.

(4) Okulda atölye ve laboratuvar kurulmaması veya yeterli donatım bulunmaması hâlinde sektörle işbirliği çerçevesinde yapılan protokol kapsamında işletmelerin eğitim birimlerinde alan/dal derslerinin eğitim ve öğretimi için görevlendirilen öğretmenlerin bu görevleri koordinatörlük kapsamında değerlendirilmez.

(5) Koordinatörlük görevi, Millî Eğitim Bakanlığı Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Kararın 8 inci maddesi kapsamında yapılan faaliyetler için verilmez. İşletmelerde mesleki eğitim gören mesleki açık öğretim lisesi öğrencileri ile örgün mesleki eğitim gören öğrencilerin koordinatörlük görevi birlikte planlanabilir.

(6) Mesleki Açık Öğretim Lisesi öğrencileri ile 3308 sayılı Kanunun 35 inci maddesi hükümlerine göre telafi eğitimi görenlerin işletmelerde mesleki eğitim ve staj çalışmaları için de hafta içi günlerde birinci fıkra kapsamında koordinatör öğretmen görevlendirilir.

2.3.5 Koordinatör Öğretmenlerin Görev Ve Sorumlulukları (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.89)

(1) Koordinatör öğretmenler:

a) İşletmelerde mesleki eğitim uygulaması ile staj çalışmalarının planlı olarak yürütülmesini sağlamak amacıyla alınacak önlemleri belirler ve okul müdürlüğüne bildirir.

b) İşletmelerde, öğretim programlarının uygulanmasında ortaya çıkan sorunlarla programlara yansıtılmasında yarar gördüğü hususları belirleyerek hazırlayacağı raporu, program geliştirme çalışmalarında değerlendirilmek üzere okul müdürlüğüne verir.

c) Mesleki eğitim konusunda, işletme yetkilileriyle usta öğretici/eğitici personele rehberlikte bulunur. ç) İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin yapmış oldukları işlerle ilgili iş dosyasını kontrol eder. d) Öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumunu izleyerek işletme kayıtlarındaki bilgilerin takip eden iki iş günü içerisinde okul müdürlüğüne iletilmesini sağlar.

e) İşletme yetkilileriyle işbirliği yaparak işyerine uyum sağlayamayan öğrencileri belirler, özel eğitime ihtiyacı olan öğrenciler için işletme ve okul arasında yapılan işbirliği gereği uygulamaya yönelik iş ve işlemleri takip eder, alınacak önlemleri okul müdürlüğüne bildirir.

f) Okul ile işletme arasında imzalanan sözleşmenin uygulanmasında ortaya çıkan sorunları belirleyerek okul müdürlüğüne bildirir.

g) İşletme yetkilisince döneme ait puan çizelgelerinin doldurularak dönem sona ermeden 5 gün önce okul müdürlüğüne teslim edilmesini sağlar.

ğ) Mezunları izleme ve işe yerleştirme çalışmaları kapsamında gerektiğinde mezunlar ve işyeri yetkililerine anket uygular. h) İşletmelerde mesleki eğitim konusunda müdürün vereceği diğer görevleri yerine getirir.

2.3.6 İş Dosyası Tutma (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.124)

(1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere; öğretim programlarına uygun olarak yapacakları temrin, iş, proje, deney ve hizmetlerle ilgili resimleri, projeleri ve değerlendirme çizelgelerini kapsayan mesleki eğitimle ilgili bir iş dosyası tutturulur.

(2) Dosyadaki her resim, proje veya çalışmaya ait değerlendirme çizelgesi ve varsa diğer doküman, usta öğretici veya eğitici personelle koordinatör öğretmen ve öğrenci tarafından imzalanır.

(3) İşletmeler yönünden gizlilik taşıyan işlerde resim, proje ve benzeri doküman, iş dosyasına konulmaz. Bu resim ve projeler, beceri sınavı komisyonunca değerlendirilmek üzere işletme tarafından saklanır.

(4) İş dosyası, öğrencinin ikinci dönem mesleki eğitim puanlarıyla birlikte okul müdürlüğüne gönderilir.

2.3.7 Beceri Sınavı (Ortaöğretim Yönetmeliği , Md.46)

(1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, beceri eğitiminin değerlendirilmesi amacıyla ders yılının son haftasında beceri sınavına alınırlar. Öğrenciler bu süre içerisinde izinli sayılır. Bu sınav, dersin özelliğine göre komisyonca alınacak karar doğrultusunda uygulamalı ve/veya yazılı olarak yapılır.

(2) Öğretim programlarında birden fazla uygulamalı ders bulunan alanlarda, işletmede eğitimi yapılan her ders için beceri sınavı, sınav komisyonunun kararına göre birlikte veya ayrı ayrı yapılabilir. Birlikte yapılan sınavların değerlendirmesi ayrı yapılır.

(3) Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumuyla kurum ve iklim şartları da dikkate alınarak yılın belli zamanlarında faal olan ve beceri eğitimi süresi, ders yılı süresini aşan meslek alanlarındaki beceri sınavı, beceri eğitiminin bitimini izleyen hafta içinde yapılır.

(4) Beceri sınavları, işletmenin usta öğreticileri veya eğitici personeli ile ilgili alanın alan/bölüm/atölye/laboratuvar şeflerinden birisi, alan öğretmenlerinin ve o meslek alanındaki/dalındaki işveren kuruluşunu temsil eden üyelerden oluşturulan komisyon tarafından yapılır.

(5) Beceri sınav puanı, iş dosyası ve sınav değerlendirilmesi sonucu takdir edilen puanların toplamıdır. Beceri sınavı 100 puan üzerinden değerlendirilir. Bunun yüzde 80'i sınav, yüzde 20'si de iş dosyasına takdir edilir.

(6) İşletmeye gönderilemeyen öğrenciler için okulda yüz yüze eğitimi aldıkları alan/dal derslerinden beceri sınavı yapılmaz.

2.4 Staj ve Esasları (Ortaöğretim Yönetmeliği)

2.4.1 Staj

MADDE 126- (1) Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını okulda yapan öğrenciler, mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini ve okulda olmayan tesis, araç-gereci tanımlarını sağlamak amacıyla stajlarını çerçeve öğretim programında belirtilen esaslara göre yapar.

(2) Staj işletmelerde yaptırılır. Ancak başarısı açısından okulda staj yapması gerekli görülenlerle yeterli özellik ve sayıda işletmenin bulunmaması durumunda staj, bir programa göre ilgili alan öğretmenlerinin gözetim ve denetiminde okulda da yaptırılabilir. Okulun özelliğine göre ders saatleri dışında alan/dalla ilgili yapılan üretim, tanıtım, hizmet ve benzeri çalışmalar staj kapsamında değerlendirilir.

(3) Okulda yapılacak staj, tam gün tam yıl eğitim uygulaması kapsamında, hafta sonu, yarıyıl ve yaz tatillerinde yapılabilir.

(4) Stajın öğrenim süresi içerisinde tamamlanması gerekir.

(5) Staja devam eden öğrenciler staj dosyası tutarlar. Bu öğrenciler için işletmede mesleki eğitim sözleşmesine uygun staj sözleşmesi düzenlenir ve staj dosyasında saklanır.

2.4.2 Staj Süresi

MADDE 127- (1) Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları öğrencilerinin staj süresi 40 iş günüdür. Stajın 15 iş gününe kadar olan kısmı 10 uncu sınıfın sonunda yapılabilir.

(2) Bu Yönetmelik kapsamında; işletmelerde en az bir dönem mesleki eğitim gören öğrenciler, eğitim ve öğretim etkinlikleri dışında okullardaki döner sermaye kapsamında mal ve hizmet üretiminde en az staj süresi kadar fiilen çalışanlarla Mesleki Açık Öğretim Lisesine kayıtlı olup yüz yüze eğitime devam eden öğrencilerden kalfalık veya ustalık belgesine sahip olanlar, yükümlü oldukları stajını tamamlamış sayılırlar.

(3) Okul dışında staj yapan öğrencilerin çalışmaları, görevlendirilen koordinatör öğretmen tarafından işletmelerde mesleki eğitim esaslarına göre izlenir.

(4) Çeşitli nedenlerle stajı eksik kalan öğrencilerin bu çalışmaları, okul veya işletmelerde tamamlattırılır.

(5) Okulda staj yapan öğrenci sayısı dikkate alınarak gözetim ve denetim görevi verilecek öğretmen sayısının belirlenmesinde Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumların Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik hükümleri uygulanır.

(6) İşletmelerde staj yapan öğrenciler, okul müdürlüğünce planlanan program dâhilinde koordinatör olarak görevlendirilen atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmenleri tarafından denetlenir. Aynı işletmede staj yapan en fazla 15 öğrenci için bir koordinatör öğretmen görevlendirilir.

MADDE 134- (1) İşletmelerdeki mesleki eğitim ders yılı başında başlar, ders yılı sonunda biter. Haftada üç gün işletmede beceri eğitimi, iki gün ise okulda veya eğitim biriminde teorik eğitim yapılması esastır. Ancak okulda atölye ve laboratuvar donatımı olmaması nedeniyle 10 ve 11 inci sınıflarda uygulamalı eğitimin işyerlerinde yapılması hâlinde programın özelliğine göre okulda üç gün teorik eğitim yapılabilir.

(2) Sözleşmesi devam eden öğrenciler, yaz aylarında da işletmelerdeki eğitimlerine devam ederler. Ancak, bu süre içinde isterlerse ücretli veya ücretsiz izin haklarını kullanabilirler.

(3) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, kayıtlı oldukları programdan mezun oluncaya kadar eğitime başladıkları işletmelerde, bu işletmede öğretim programının tamamının uygulanamaması durumunda başka işletmelerde veya okulda öğretim programını tamamlamak zorundadırlar.

(4) İşletmelerde grev ve lokavt uygulaması, deprem, yangın ve sel gibi doğal afet olması durumunda öğrenciler eğitimlerini okulda sürdürürler.

2.4.3 Staj Yapılacak İşyerlerinin Belirlenmesi

MADDE 128- (1) Her yıl nisan ayının ilk haftasında okul müdürü veya koordinatör müdür yardımcısının başkanlığında alan/bölüm şefleri, ilgili meslek alanından en az bir atölye ve laboratuvar öğretmeni toplanarak öğrencilerin staj yapabilecekleri resmî ve özel kurum ve kuruluşlarını belirler. Yapılan planlama dışında, uygun işletme bulunduğu daha sonra bu işletmelere de öğrenci gönderilebilir.

2.4.4 Staj Kontenjanlarının Belirlenmesi

MADDE 129- (1) Okul müdürlüğünce alınan kararlar doğrultusunda nisan ayının son haftasında işletmeyle yazışma yapılarak hangi işletmede, hangi alanlarda/dallarda, kaç dönemde, ne kadar öğrencinin staj yapabileceği belirlenir. Mayıs ayının ikinci haftasında ilgili alan/bölüm şeflerine kontenjan listeleri bildirilir. Sağlık alanı öğrencilerinin stajlarının hangi sağlık işletmelerinde yaptırılacağı sağlık işletmelerini belirleme komisyonu tarafından belirlenir.

(2) Okul dışında staj yapacak öğrencilerin sayısı, belirlenen kontenjanların dışında başvuru olması ve alan/bölüm şefinin uygun görmesi durumunda artırılabilir.

2.4.5 Staj Yapacak Öğrencilerin Belirlenmesi

MADDE 130- (1) Alan zümre öğretmenleri, her yıl mayıs ayının son haftasında toplanır. Öğrencilerin mesleki başarı ve gelişmelerini değerlendirerek stajlarını okulda ve işletmelerde yapacakların listesini ayrı ayrı hazırlayarak müdürün onayına sunar. Onaylanan listeler haziran ayının ilk haftasında öğrencilere duyurulur. Alan/bölüm şefleri, öğrencileri belirlenen kontenjana göre yerleştirir.

2.4.6 Stajda Uygulama Takvimi

MADDE 132- (1) Stajın okul müdürlüğünce planlanması, yarıyıl ve yaz tatillerinde yaptırılması esastır. Ancak, stajı eksik olduğu için okuldan mezun olamayan ve okula devam etmeyenler stajını ders yılı içinde de yapabilir. Okul dışında staj yapan öğrencilerin dosyası, uygulamanın bitimini izleyen ilk hafta içinde okul müdürlüğüne teslim edilir.

2.4.7 Değerlendirme

MADDE 133- (1) Okul ve işletmelerde staj yapan ęrencilerin staj dosyası, koordinatör ęretmen tarafından tutulan raporlarla birlikte teslim tarihinden itibaren 15 g¼n içinde okul y¼netimince g¼revlendirilen bir m¼d¼r yardımcısının başkanlığında ilgili alan/b¼l¼m/at¼lye/laboratuvar şefleri ile at¼lye ve laboratuvar ęretmenlerinden oluşan en az ¼ kişilik komisyon tarafından değerlendirilir. Dosya ¼zerinde yapılan değerlendirmede en az 50 puan alan ęrenciler başarılı sayılır.

(2) Stajını başarıyla tamamlayan ęrencilerin listeleri, okul m¼d¼rl¼ę¼nce onaylanarak ęrencilere duyurulur. Stajının kabul edildiğine ait belgeler, ęrencinin dosyasına konur ve e-Okul sistemine işlenir. Sınıf tekrar eden ęrencilerden daha ¼nce stajını yapan ve başarıyla tamamladığı okul m¼d¼rl¼ę¼nce kabul edilenler, bu çalışmalarını tekrarlamazlar.

2.4.8 ęrenci Grubu

MADDE 135- (1) İşletmelerde aynı meslek alan/dalında beceri eğitimi g¼ren en fazla 12 kişiden oluşan ęrenci grubu için işletme tarafından en az bir eğitici personel veya usta ęretici g¼revlendirilir.

2.4.9 İşletmelerde Mesleki Eğitim G¼receklein Belirlenmesi

MADDE 136- (1) Bir meslek alan/dalında işletmelerde mesleki eğitim g¼recekle ęrenci sayısının işletmelere g¼nderilecek ęrenci sayısından fazla olması durumunda, koordinatör m¼d¼r yardımcısının başkanlığında en az ¼ ¼yeden oluşan komisyon kurulur.

(2) Komisyon, ęrencilerin;

- a) Alt sınıflara ait yılsonu başarı puanlarının aritmetik ortalamasını,
- b) Kısa s¼reli uzaklaştırma cezasından daha ağır ceza almamış olmasını,
- c) Genel durumunu dikkate alarak sıralama ve seçimini yapar.

2.4.10 İşletmelerdeki Mesleki Eğitimin Planlanması

MADDE 137- (1) İşletmelerdeki mesleki eğitimin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi, okul m¼d¼r¼ ve işletme yetkilisi tarafından yapılır.

(2) İşletmelerde yapılan eğitimin, öğretim programlarına uygun olarak yürütülmesinden, kendi görev ve yetki alanlarıyla sınırlı olmak kaydıyla okul müdürü ve işletme yetkilisi birlikte sorumludur.

2.4.11 İşletmelerin Bildirilmesi

MADDE 139- (1) İşletmede mesleki eğitim uygulaması yaptırmakla yükümlü olan işletmelerin listesi, çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince, sağlık işletmeleriyle bu işletmelerde çalışan personel sayısı ise Kamu Hastaneleri Birliği genel sekreterliklerince şubat ayı içinde il millî eğitim müdürlüğüne bildirilir.

(2) İşletmelerdeki personel sayısının belirlenmesinde her yılın ocak ayı, yaz mevsiminde faaliyet gösteren işletmelerde ise temmuz ayı verileri esas alınır.

(3) Vardiya usulü faaliyet gösteren işletmelerde gündüz vardiyasında, mevsimlik olarak faaliyet gösteren işletmelerde faaliyet gösterdiği mevsimde çalışan personel sayısı, bazı faaliyetlerini hizmet satın alma yoluyla karşılayan işletmelerde ise bu kapsamda çalışan personel sayısı da dikkate alınır.

(4) İşletmede mesleki eğitim yaptırabilecek kamu kurum ve kuruluşları, meslek alan/dallarına göre bu eğitime alabilecekleri öğrenci sayılarını il millî eğitim müdürlüklerine bildirir.

2.4.12 İşletme Belirleme Komisyonlarının Kuruluşu

MADDE 140- (1) İl ve ilçelerde kurulacak işletme belirleme komisyon/komisyonları, mesleki eğitimden sorumlu şube müdürünün başkanlığında;

a) İlgili alanda eğitim veren okulların müdürü veya koordinatör müdür yardımcıları, ilgili alan/bölüm şefiyle birer meslek alanı öğretmeni,

b) İlgili meslek alanını temsil eden esnaf ve sanatkârlar, sanayi ve ticaret odalarıyla işveren kuruluşundan birer temsilci,

c) Türkiye İş Kurumu temsilcisi,

ç) Sağlık sektöründe, (b) ve (c) bentlerinde sayılanlar yerine Kamu Hastaneleri Birliği genel sekreterliklerinin eğitimden sorumlu yöneticisi ve bağlı sağlık işletmelerinden birer temsilciden oluşur.

(2) 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen sayıdan az personel çalıştıran ve okul müdürlüğüne yazılı olarak başvuran işletmelerin değerlendirilmesi amacıyla okul müdürlüğünce ilgili alan/bölüm, atölye ve laboratuvar şefiyle bir alan öğretmeninden işletme belirleme komisyonu oluşturulur.

2.4.13 İşletmelerin Belirlenmesi

MADDE 141- (1) Mesleki eğitim yaptırmakla yükümlü işletmelerin, eğitime uygunluğuyla mesleki eğitim görececek öğrenci sayıları il veya ilçelerde kurulacak işletme belirleme komisyonları tarafından tespit edilir. Komisyon veya komisyonlarının düzenleyecekleri raporların bir örneği, bilgi için il millî eğitim müdürlüğüne gönderilir.

(2) İlerdeki işletmelerde mesleki eğitim yapılmasına gereksinim duyulan yeni meslek alan/dalları; il istihdam ve mesleki eğitim kurulu tarafından belirlenerek karara bağlanır ve Bakanlığa önerilir.

(3) Mesleki eğitim yapılacak Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı işletmeler, Bakanlık ve Millî Savunma Bakanlığınca birlikte belirlenir.

2.4.14 İşletme Belirleme Komisyonlarının Görevleri

MADDE 142- (1) Komisyonlar:

a) İl ve ilçelerde mesleki eğitim yaptırmakla yükümlü işletmelerin eğitime uygunluğunu;

1) İşletmede öğretim programına uygun üretim ve hizmet yapıldığını,

2) Öğretim programının en az % 80 inin uygulanmasını sağlayacak donanımına sahip olduğunu,

3) 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu gereğince on veya daha fazla öğrenciye mesleki eğitim yaptıracak işletmelerde eğitim biriminin bulunduğunu,

4) Meslek alan/dallarında görevlendirilecek usta öğretici/eğitici personelin bulunduğunu,

5) Öğrencilerin giyinme, temizlik ve sosyal gereksinimleri için uygun yerlerin bulunduğunu,

6) İşletmelerdeki mesleki eğitim uygulamasının il sınırları dışında yapılmasını gerektiren programlarda öğrencilerin, konaklama ve yemek gereksinimlerinin ilgili işletme tarafından karşılandığını,

7) Önceki ders yılında ilgili işletmede mesleki eğitim uygulanmış ise eğitimin bu yönetmelik ve öğretim programına uygun olarak yapılmış olduğunu,

8) İşletmelerde sağlık ve güvenlik koşullarının tam olarak sağlanıp sağlanmadığını göz önünde bulundurarak belirler.

b) Alan/dallara göre işletmede mesleki eğitim görecektir resmî ve özel okul toplam öğrenci sayısını belirler, uyguladıkları programlara göre okullara dağılımını yapar. Kontenjanların planlanmasında özel mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının kurum ve kuruluşlarla imzaladıkları protokoller de göz önünde bulundurulur.

c) İşletmelerin mesleki eğitime uygunluğunu tutanakla tespit eder, durumu millî eğitim müdürlüğüne bildirir.

ç) Ders yılı sonunda işletmelerde yapılan mesleki eğitimi değerlendirir ve gelecek ders yılına ilişkin önerilerini de içeren raporu hazırlar ve millî eğitim müdürlüğüne teslim eder.

d) İşletmelerin mesleki eğitime uygunluklarıyla gönderilecek öğrenci sayılarının meslek alan/dallarına göre belirlenmesini her yıl mayıs içinde, yoğunlaştırılmış eğitim programı uygulamalarında ise şubat ayında yapar.

(2) İl ve ilçe millî eğitim müdürlükleri, komisyon raporları doğrultusunda hangi işletmeye hangi meslek alan/dalından ne kadar öğrencinin gönderileceğine

ilişkin raporların bir örneğini haziran ayının sonuna kadar, yoğunlaştırılmış eğitim programı uygulamalarında ise mart ayı içinde ilgili okul müdürlüklerine gönderir.

(3) İşletmelerin belirlenmesinde, coğrafi bölge veya il sınırları yanında, sektörel yatırımların yoğunluk kazandığı bölgeler de göz önünde bulundurulur. Bu tür işletmelerin belirlenmesi, ilgili illerin eş güdümüyle gerçekleştirilir.

(4) Okulda oluşturulan işletme belirleme komisyonu da bu maddede belirtilen esasları göz önünde bulundurarak çalışır.

(5) Bu işletmelerin eğitime uygunluğu, eğitim yapılacak meslek alan/dalı ve eğitim görececek öğrenci sayılarının belirlenmesinde bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

6) Öğrencilerin meslek alan/dallarına göre işletmede mesleki eğitim yaptırabilecek kamu kurum ve kuruluşları bu eğitime alabilecekleri öğrenci sayılarını il millî eğitim müdürlüklerine bildirir.

2.4.15 İşletmede Mesleki Eğitimde Sözleşme

MADDE 143- (1) İşletme belirleme komisyonlarının raporları doğrultusunda, ders yılının sona erdiği tarihten yeni ders yılının ikinci haftası sonuna kadar okul müdürlüğüyle işletme yetkilileri arasında her öğrenci için ayrı olmak üzere Bakanlıkça belirlenen örneğine uygun işletmelerde mesleki eğitim sözleşmesi imzalanır. Sözleşmede reşit ise öğrencinin reşit değil ise velisinin imzası da bulunur.

(2) Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumuyla okul ve iklim şartlarına göre yılın belli zamanlarında faal olan meslek alan/dallarında öğrenim gören öğrencilerin sözleşmeleri, ders kesiminden itibaren bir hafta içinde imzalanır ve işletmelerdeki mesleki eğitime başlanır.

(3) Öğretim yılı sonunda öğrencinin veya işletmenin durumunda değişiklik olduğunda sözleşme uzatılır veya karşılıklı olarak feshedilir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 22 nci maddesinin birinci fıkrasında sayılan hâllerle öğrencinin okula veya işletmeye devamsızlığı nedeniyle başarısızlığının söz konusu olması, sağlık durumunun işletmedeki eğitimden olumsuz etkilenmesi gibi nedenler dışında

öğrencilerin sözleşmesi okul veya işletmece tek taraflı olarak feshedilemez. Feshi gerektiren bir durum ortaya çıktığında taraflar arasında işbirliği yapılarak sözleşmenin feshi yoluna gidilir.

(4) Okulda atölye ve laboratuvar kurulmaması/kurulmaması veya donatım yetersizliği nedeniyle sektörle işbirliği çerçevesinde işletmelerde yapılan uygulamalı eğitime devam eden öğrenciler için sözleşme imzalanmaz; ancak sigortalılıkla ilgili hükümler bu öğrenciler için de uygulanır.

(5) Öğrencilerin sözleşmelerinin bir örneği ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilir, bir örneği de okuldaki dosyasında saklanır.

2.4.16 İşletmelerin Mesleki Eğitimle İlgili Görev ve Sorumlulukları

MADDE 144- (1) Mesleki eğitim yaptıracak işletmeler:

a) Öğrencilerin işletmede yapacakları mesleki eğitim, bu eğitime katılacak öğrenci sayısı ve eğitimin uygulanışıyla ilgili esasları düzenleyen tutanağı işletme belirleme komisyonuyla birlikte imzalar ve eğitimi, çalışma takvimine uygun olarak yaptırır.

b) Mesleki eğitimin, ilgili meslek alan/dalları öğretim programlarına uygun olarak işletme belirleme komisyonu tarafından belirlenecek yerde yapılmasını sağlar.

c) İşletmede mesleki eğitim yapılacak alan/dalların her biri için öğrencilerin beceri eğitiminden sorumlu olmak üzere ustalık veya mesleki yeterliğe sahip ve iş pedagojisi eğitimi görmüş yeterli sayıda ve nitelikte usta öğretici veya eğitici personel görevlendirir. Özel eğitime ihtiyacı olan öğrenciler için okulla işbirliği yaparak gerekli tedbirleri alır.

ç) Yeterli sayıda ve nitelikte usta öğretici veya eğitici personel bulunmaması durumunda, okul müdürlükleriyle koordineli olarak açılacak iş pedagojisi kurslarına ilgili personelin katılımını sağlar.

d) Mesleki eğitim için gerekli olan temrin malzemesiyle araç-gereci temin eder.

e) İşletmede mesleki eğitim gören öğrenciye, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 25 inci maddesinde belirtilen miktardan az olmamak üzere ödenecek ücret tutarı, ücret artışı ve diğer olanakları kapsayan eğitim sözleşmesini, öğrenci veya velisi okul müdürüyle birlikte imzalar.

f) Öğrencilerin devam durumlarını izleyerek devamsızlıklarını ve hastalık izinlerini iki iş günü içinde elektronik ortamda veya yazılı olarak ilgili okul müdürlüğüne bildirir.

g) Öğrencilerin ilgili döneme ait puan çizelgelerini, dönem sonundan beş gün önce kapalı zarf içinde ilgili okul müdürlüğüne teslim eder.

ğ) Öğrenciler tarafından tutulan iş dosyasını, istenmesi durumunda veya beceri sınavından önce puan çizelgesiyle birlikte ilgili okul müdürlüğüne teslim eder.

h) Öğrencilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması, teşhis ve tedavileri için 6331 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat kapsamında gerekli önlemleri alır.

ı) Öğrencilere telafi eğitimi süresince ve okulda yapılacak sınavlar için belirtilen günlerde ücretli izin verir.

i) Öğrencilere yarıyıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin verir.

j) Öğrencilere bir ders yılı içinde devamsızlıktan sayılmak ve en çok devamsızlık süresini geçmemek üzere, ilgili okul müdürlüğünün de görüşünü alarak ücretsiz mazeret izni verir.

k) Mesleki eğitim başladıktan sonra personel sayısının azalması durumunda da eğitime alınmış olan öğrencileri, mezun oluncaya kadar işletmede eğitime devam ettirir.

l) Eğitimi yapılan meslek alan/dallarının öğretim programlarında bulunduğu hâlde işletmedeki olanaksızlıklar nedeniyle işlenemeyen konuların öğretimi için okul müdürlüğüyle işbirliği yapar.

m) İşletmelerde yapılan mesleki eğitimin planlı bir şekilde yürütülmesi, programa uygunluğunun izlenmesi, ortaya çıkabilecek aksaklıkların ve eksikliklerin

giderilmesi, öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumlarının izlenmesi ve rehberlikte bulunulması amacıyla görevlendirilen koordinatör öğretmene ve işletmelerde ders görevi verilen öğretmene gerekli kolaylığı sağlar.

n) Koordinatör olarak görevlendirilen öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesinde gerekli kolaylığı sağlar, belirlenen tarihte görevine gelmeyen veya görevini usulüne göre yürütmeyen öğretmenleri okul müdürlüğüne bildirir.

(2) Öğrenciler, günde sekiz saatten fazla, meslekleri dışındaki işlerle bağımsız olarak 6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırı işlerde çalıştırılmaz. Bunlar, personele sunulan ulaşım, yemek, il dışında mesleki eğitim görenler için barınma gibi sosyal hizmetlerden yararlandırılırlar. Öğrenci ve öğretmenler personele sunulan ulaşım, yemek, il dışında mesleki eğitim görenler için barınma gibi sosyal hizmetlerden yararlandırılırlar.

2.4.17 İşletmelerde Beceri Eğitiminde Görev Alacak Eğitici Personel/Usta Öğretici

MADDE 146- (1) İşletmelerde beceri eğitimi, eğitici personel/usta öğreticilerce yaptırılır.

(2) Eğitici personel/usta öğretici:

a) İşletmelerde yapılacak beceri eğitiminin planlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla okul ve işletme yetkililerince yapılacak toplantılara katılır.

b) Teorik konular da dikkate alınarak koordinatör öğretmen ve/veya ders öğretmeniyle birlikte eğitim uygulamasına ait planlar yapar ve eğitime başlanılan ilk hafta içinde planları işletme yetkilisiyle okul müdürünün onayına sunar.

c) Öğrencilerin, işletmelerde yapacakları uygulamalı eğitime devam durumlarını günü gününe izleyerek sonuçlarını işletme yetkililerine bildirir.

ç) Öğrencilerin başarı durumlarını belirleyerek sonuçlarını işletme yetkililerine bildirir.

d) Eğitim hizmetlerini mevzuatına göre yürütür, bu konuda okul ve işletmelerin yapacakları hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılır.

e) Eğitim etkinliklerinde, çalışma takvimine uyar.

f) Göreve gelememeleri durumunda, özürlerini zamanında işletme yetkililerine bildirir.

g) Beceri eğitiminde her öğrencinin, mesleğin özelliğine göre yaptığı temrin, iş, proje, deney veya hizmetin değerlendirilmesini çizelge üzerinde yapar, öğrenciyle birlikte imzalar ve bu dokümanın yer alacağı birer iş dosyası tutmasını sağlar.

ğ) İşletmenin genel işleyişi, üretimi, iş akışı, iş sağlığı ve güvenliği konularında öğrencilere bilgi verir.

2.4.18 İşletme Şartlarına Uyma

MADDE 147- (1) İşletmelerin çalışma düzenine ve şartlarına uymak, işletmede yapılan işe uygun kıyafet giymek zorunludur. Öğrenciler, üretim ve hizmetle ilgili gizlilik gerektiren konular ile kişilere ait özel bilgileri başkalarıyla paylaşamaz. Kendilerine verilen işleri özenle yapar, işyerine ait makine, araç-gereci korur, pratik ve teorik eğitimine düzenli olarak devam eder ve sınavlarına girer, sözleşme şartlarına uyar.

(2) Uyarılara rağmen kurallara uymayan öğrencilerin işletme ile ilişkileri kesilir.

(3) Öğrenciler sendikal etkinliklere katılamaz.

Yukarıdaki maddelerden ve tanımlardan hareketle, MTAL' deki muhasebe ve finansman bölümü öğrencileri, 4 yıl eğitim-öğretim görmektedirler. 9. Sınıfta genel kültür derslerini almaktadır. 10. Sınıfa geçince muhasebe ve finansman bölümünü seçmektedir. 11. Sınıfta muhasebe ve finansman bölümüne göre dal seçimi yapılmaktadır. 12. Sınıfa geçince haftanın 3 günü işletmelerde beceri eğitimi kapsamında staj yapıp, haftanın diğer iki günü ise okulda teorik dersleri görmektedirler. 12. Sınıfta en az 300 saat zorunlu staj yapmaları gerekmektedir.

Muhasebe ve finansman bölümü öğrencileri 10, 11 ve 12, sınıfta hem mesleğe yönelik dersler görmekte hem de genel kültür derslerini görmektedir. Staj yerlerinin, usta öğreticilerin, eğitici personelin yeterli olmaması durumunda yada iş yerlerinde yeterli ekipmanların bulunmaması durumunda öğrenciler okulda işletmelerde beceri eğitimi dersi görerek mezun olabilmektedir.



III. BÖLÜM

3. MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN STAJDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA

Bu bölümde; araştırmanın amacı, önemi, sayıtlar, sınırlılıklar, araştırmanın yöntemi, evren, örneklem, veri toplama, verilerin analizi, güvenilirlik, anket sonuçlarının yorumları ve analizi, çıkan sonuçlara göre çözüm önerileri ve sonuçlar yer almaktadır.

3.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, MTAL' de muhasebe ve finansman eğitimi alan ve işletmelerde beceri eğitimi kapsamında staj yapan öğrencilerin staj uygulamasında karşılaştıkları sorunları tespit etmek ve problemlere çözüm önerileri getirmek amacıyla bu araştırma yapılmıştır.

3.2 Araştırmanın Önemi

Günden güne işletme sayıları artmasıyla beraber, meslek mensuplarının da aynı ölçüde muhasebe elemanlarına ihtiyaçlarının olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Her işletmenin ön muhasebeden başlayıp da muhasebe süreci kapsamında mali yılın sonuna kadar iş ve işlemlerini takip edecek kişilere ihtiyaçları vardır. Özel işletmeler ve meslek mensupları bu alandaki elemanları öncelikli olarak, MTAL muhasebe ve finansman alanı mezunu öğrenciler arasından tercih etmektedir. Bu durum öğrencilere verilmesi gereken mesleki eğitiminin ne denli kaliteli ve önemli olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Türkiye'de ortaöğretim düzeyinde muhasebe eğitiminin verildiği okullar vardır. Muhasebe ve finansman eğitimi bu mesleki ortaöğretim kurumlarında 4 yıl boyunca verilmektedir. Muhasebe eğitimi alan öğrenciler lise son sınıfa gelince gerek özel işletmelerde gerekse kamu kurumlarında staj yapmaktadır. Lisede 4 yıl boyunca almış oldukları eğitimi en iyi uygulamanın yolu stajdır. Öğrenciler almış oldukları teorik eğitimi stajda pratiğe dönüştürmektedir.

3.3 Sayıtlar

İşletmelerde beceri eğitimi kapsamında staj yapan öğrencilerin anket sorularını cevaplarken doğru bilgi verdikleri varsayılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamındaki MTAL’deki öğrencilerin İBE kapsamında staj eğitiminden karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin tüm MTAL’de benzer olacağı varsayılmıştır.

3.4 Sınırlılıklar

Bu araştırmada MTAL’de muhasebe ve finansman eğitimi alan ve stajyerlik aşamasında olan öğrenciler baz alınmıştır. Van ili sınırları içerisinde bulunan 3 tane MTAL’de 2018-2019 eğitim öğretim yılında muhasebe ve finansman bölümünde öğrenim gören ve staj uygulaması yapan Eminpaşa MTAL, Pakistan Türkiye Dostluğu MTAL ve Bostaniçi MTAL muhasebe ve finansman bölümünün lise son sınıfında okuyan 167 stajyer öğrenciden oluşmaktadır.

3.5 Araştırmanın Yöntemi

MTAL Muhasebe ve Finansman eğitimi alan öğrencilerin İBE kapsamında stajyerlikte karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri konusu incelenecek, çalışmam anket merkezli yapılmıştır. Anket formu MTAL’de muhasebe ve finansman eğitimi alan lise son sınıf öğrencilerinin staj uygulamasında karşılaşılan sorunların tespiti doğrultusunda hazırlanarak uygulanmıştır. Bu anketteki sorular öğrencilerinin anlayabileceği seviyeye göre hazırlanmıştır. Ayrıca anket formundan çıkacak sonuçlar da frekans analizine tabi tutulmuştur. Anketin yüzde yöntemi ile değerlendirilmesi planlanıp elde edilen verilere göre öneri ve varsayımlarda bulunulmuştur. Ankete tabi tutulan öğrencilerin soruları doğru olarak cevaplandıkları kabul edilmiştir. Sonuçta, seçilen örnek kütlelerin ana kütleleri anlamlı olarak temsil ettiği cevap verenlerin kesinlikle yönlendirilmediği varsayılarak yorumlanmıştır.

3.6 Evren ve Örneklem

Bu araştırmada MTAL’de muhasebe ve finansman eğitimi alan ve stajyer aşamasında olan öğrenciler baz alınmıştır. Bu araştırmanın evrenini Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü internet sayfasından Van ilindeki muhasebe ve

finansman bölümü seçilerek belirlenmiştir. Van ilinde bu eğitimi veren tüm okullar belirlenmiştir. Stajyer öğrenci sayıları için okullar telefonla aranarak 292 stajyer öğrenci sayısı tespit edilmiştir. Telefon görüşmeleri sonucunda alınan bilgilerin doğru olduğu varsayılmıştır. Bu okullar içerisinde 2018-2019 eğitim öğretim yılında muhasebe ve finansman bölümünde öğrenim gören ve staj uygulaması yapan Pakistan Türkiye Dostluğu MTAL, Eminpaşa MTAL, Bostaniçi MTAL lise son sınıfında okuyan 167 stajyer öğrenciden oluşmaktadır. Anket çalışması ulaşılabılır öğrencilere yapılmıştır.

3.7 Güvenirlik Analizi

Tablo 5. Katılımcı İşlemi Özeti ve Güvenirlik İstatistikleri

Tablo 5. Katılımcı İşleme Özeti

	Sayı	Yüzde (%)
Geçerli	167	100,0
Dışlanan	0	,0
Toplam	167	100,0

Tablo 6. Güvenirlik İstatistikleri

<u>Cronbach's Alpha</u>	Karşılaştırılan Soru Sayısı
,904	27

“Güvenirlik katsayısına ilişkin ölçüt değerleri aşağıda olduğu gibidir.”
(ÖZDAMAR, 1999, akt: YAŞAR, 2014)

- 0,00 < α < 0,40 olduğu zaman ölçek güvenilir değildir
- 0,41 < α < 0,60 olduğu zaman ölçek düşük güvenirliliktir
- 0,61 < α < 0,80 olduğu zaman ölçek orta düzeyde güvenilirdir
- 0,81 < α < 1,00 olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir.

Yukarıdaki değerlerden ölçeğin yüksek düzeyde güvenirlik katsayısına sahip olduğu ortaya çıkmaktadır.

3.8 Araştırma Bulguları ve Yorumları

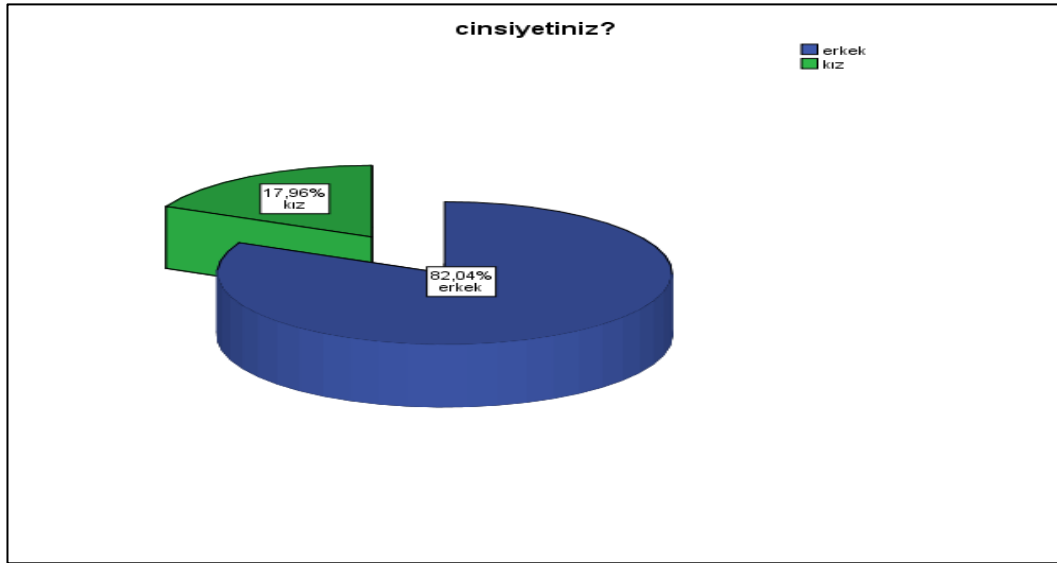
Anket, uygulanma nedeni ve anketin sonuçlarının ne gibi fayda sağlayacağı açıklandıktan sonra öğrencilere uygulanmıştır. Anket formlarının değerlendirilmesiyle aşağıdaki bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda bir takım problemler tespit edilip bu problemlere çözüm önerileri getirilmiştir. Bu araştırmada toplanan veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programında analiz sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgularla ilgili yorumlara değinilmiştir.

3.8.1 Cinsiyete İlişkin Bulgular ve Yorumu

Ankete katılan öğrencilerin 137 erkek (%82), 30 kadın (%18) öğrenci bulunmaktadır. Erkek öğrencilerin sayısının kadın öğrencilere göre daha fazladır.

Tablo 6. Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı

CİNSİYET	SAYI (N)	YÜZDE (%)
Kadın	30	18
Erkek	137	82
Toplam	167	100

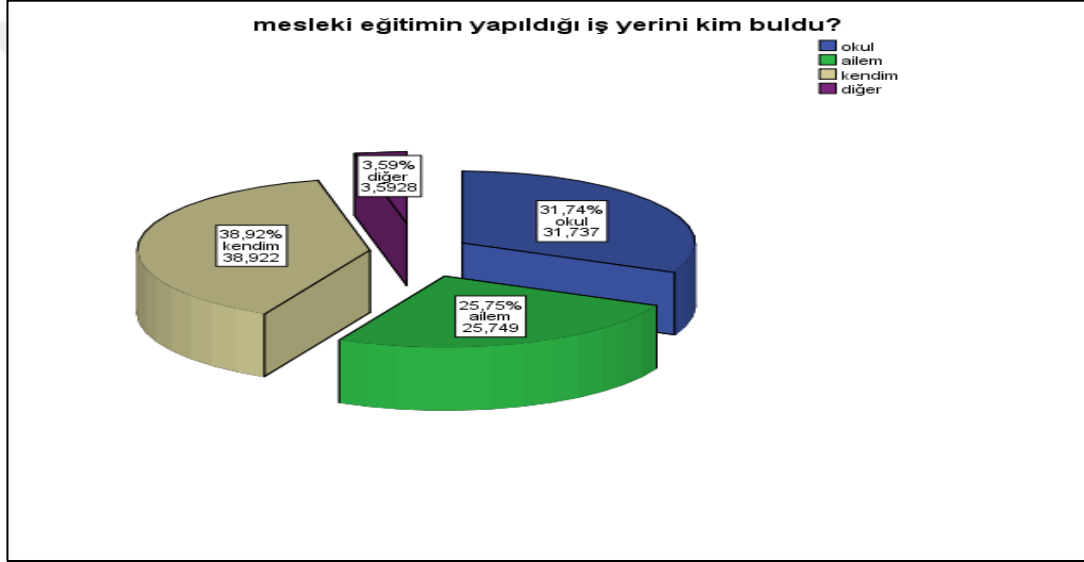


Şekil 2. Ankete Katılan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı

3.8.2 Mesleki Eğitimin Yapıldığı İş Yerine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 7. Mesleki Eğitimin Yapıldığı İş Yerini Kim Buldu?

BULAN KİŞİ	SAYI (N)	YÜZDE (%)
Okul	53	31,7
Ailem	43	25,7
Kendim	65	38,9
Diğer	6	3,6
Toplam	167	100



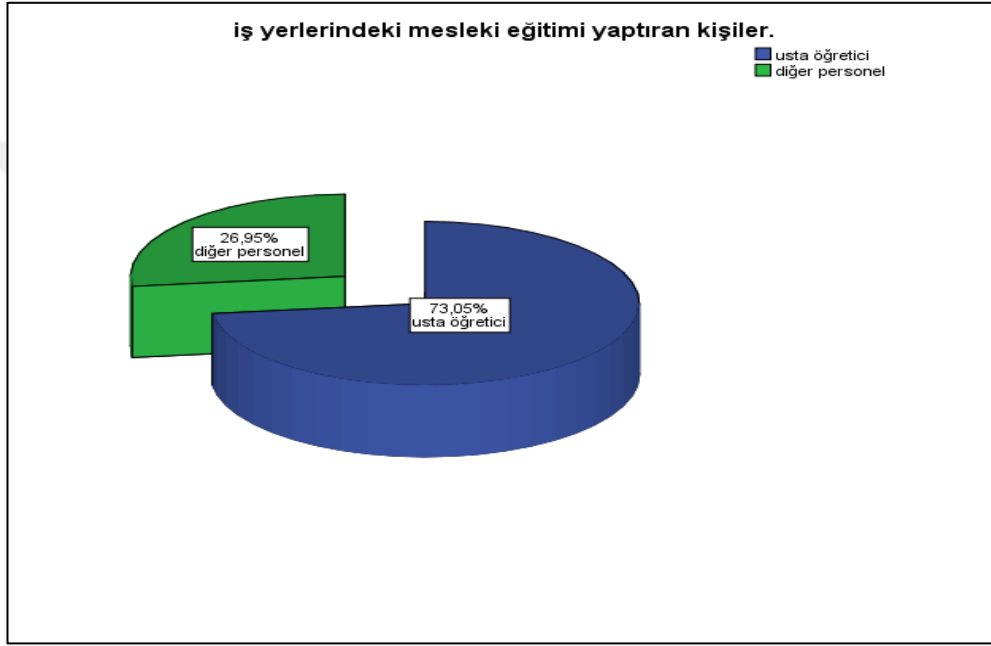
Şekil 3. Mesleki Eğitimin Yapıldığı İş Yerini Kim Buldu ?

Ankete katılan öğrenciler içerisinde staj yapılan iş yerini bulanlar içerisinde; 53 (%31,7) öğrenciye okul, 43 (%25,7) öğrenciye ailesi, 65 (%38,9) öğrenciye kendim, 6 (%3,6) diğer grup oluşturmaktadır. Staj yerini bulurken genellikle öğrenciler kendilerine yer bulmaktadır. Diğer grupta yer alan 6 öğrencinin anketi incelendiğinde amca, komşu veya yakın akraba olarak belirttikleri görülmüştür.

3.8.3. Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 8. İş Yerlerindeki Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişiler

EĞİTİMİ YAPTIRAN	SAYI	YÜZDE
Usta Öğretici	122	73,1
Diğer Personel	45	26,9
Toplam	167	100



Şekil 4. İş Yerlerindeki Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişiler

3308 Mesleki Eğitim Kanununda: “usta öğretici, ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitiminden sorumlu; mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişi” olarak tanımlanmıştır (MEK).

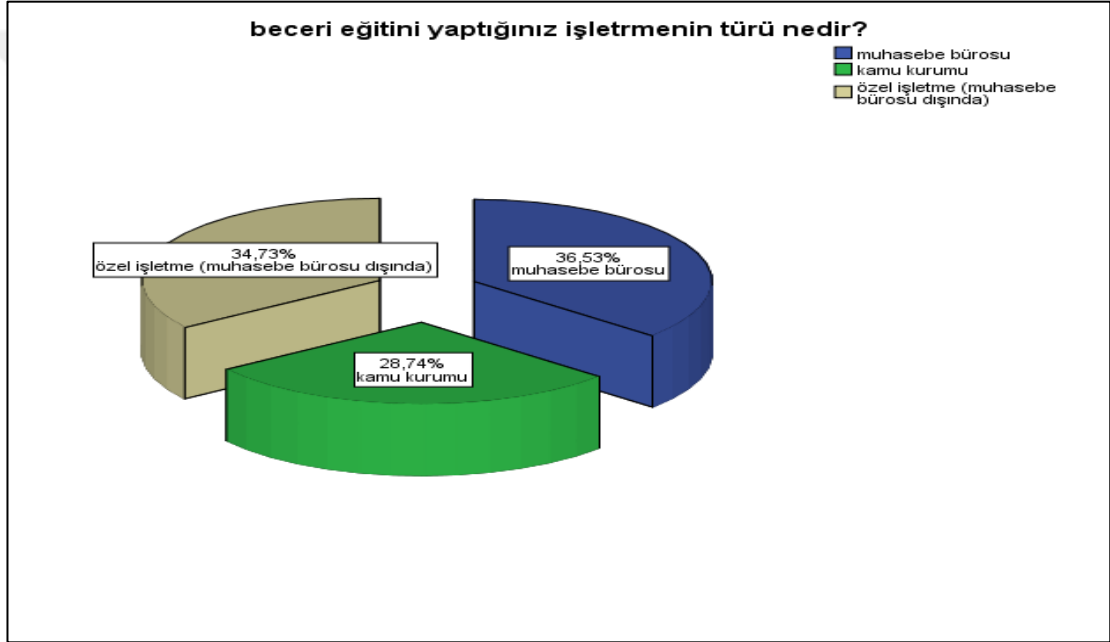
İş yerlerinde usta öğreticilerin dışında stajyerlik eğitimlerini yaptıran herkes diğer personel olarak belirtilmiştir.

İş yerlerinde genellikle usta öğreticiler mesleki eğitimi yaptırmaktadır. İş yerinde Usta öğreticiler öğrencilere mesleki eğitimi yaptırması gerekirken öğrencilerin %26,9’ u diğer personeli işaretlemiştir.

3.8.4 Beceri Eğitimi Yapılan İşletmenin Türüne İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 9. Beceri Eğitimi Yaptığınız İşletmenin Türü

İşletmenin Türü	Sayı	Yüzde
Muhasebe Bürosu	61	36,5
Kamu Kurumu	48	28,7
Özel İşletme (Muhasebe Bürosu Dışında)	58	34,7
TOPLAM	167	100



Şekil 5. Beceri Eğitimi Yapılan İşletme Türü

Yukarıdaki tablodan hareketle öğrencilerin 61' i (%36,5) muhasebe bürosunda , 48'i (%28,7) kamu kurumunda, 58'i (%34,7) ise özel işletmelerde (muhasebe bürosu dışında) staj görmektedir. Öğrencilerin lisede eğitim ve öğretim süreleri boyunca aldıkları teori dersleri muhasebeye yönelik işletmelerde veya kamu kurumlarında pratiğe dökmeleri gerekirken farklı yerlerde stajlarını yaptıkları görülmüştür.

3.8.5 Staj Yerini Bulmakta Zorluk Çekmeye Yönelik Bulgular ve Yorumu

Tablo 10. Staj Yerini Bulmada Zorluk Çekmedim

Staj yerini bulmada zorluk	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	69	41,3
Katılıyorum	37	22,2
Kararsızım	12	7,2
Katılmıyorum	21	12,6
Kesinlikle Katılmıyorum	28	16,8
Toplam	167	100

Araştırmaya katılan öğrencilere staj yeri bulurken zorluk çekmedim sorusuna %41,3' ü kesinlikle katılıyorum, %22,2' si katılıyorum, %7,2' si kararsız, %12,6' sı katılmıyorum, %16,8' i ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir. Bu durumda öğrencilerin %29,4' ü staj yeri bulurken zorluk çektiğini belirtmiştir.

3.8.6 Staj Süresinin Mesleki Becerileri Geliştirmesine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 11. Staj Süresinin Mesleki Becerileri Geliştirmesi Açısından Yeterliliği

Staj süresinin mesleki beceri geliştirmesi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	40	24
Katılıyorum	72	43,1
Kararsızım	26	15,6
Katılmıyorum	17	10,2
Kesinlikle Katılmıyorum	12	7,2
Toplam	167	100

Staj süreleri 2018-2019 eğitim öğretim yılının ilk haftasında başlayıp son haftasına kadar sürmektedir. Stajyerlik eğitim süreci bir çalışma takvimine bağlı olarak yürütülmektedir. Öğrencilerin % 67,1' i staj süresini yeterli bulurken, % 15,6' sı kararsız kalmakta, % 17,4' ü de staj süresini mesleki becerilerini geliştirmesi konusunda yetersiz bulmaktadır.

3.8.7 Çalışılan Yerde Stajyerlere Karşı Ön Yargı Durumuna İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 12. Çalıştığım Kamu Kurumunda/İşletmede Stajyerlere Karşı Herhangi Bir Önyargı Yoktur

Ön Yargı Durumu	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	70	41,9
Katılıyorum	56	33,5
Kararsızım	17	10,2
Katılmıyorum	10	6
Kesinlikle Katılmıyorum	14	8,4
Toplam	167	100

Çalıştığım kamu kurumunda/işletmede stajyerlere karşı %75,4 öğrenci herhangi bir önyargı olmadığını, %14,4 öğrenci önyargı olduğunu belirtmiştir. %10,2 öğrenci ise kararsız kalmıştır.

3.8.8 Stajı Mesleği Öğrenmenin Parçası Olarak Görmeye İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 13. Stajı Mesleğimi Öğrenmenin Bir Parçası Olarak Görme

Staj Mesleği Öğrenmenin Parçasıdır	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	73	43,7
Katılıyorum	56	33,5
Kararsızım	12	7,2
Katılmıyorum	19	11,4
Kesinlikle Katılmıyorum	7	4,2
Toplam	167	100

Bilindiği üzere MTAL' de 4 yıl eğitim ve öğretim verilmektedir. Öğrenciler lisede ilk 3 yıl tamamen teoriye yönelik dersler görmekte lise son sınıfta (12. Sınıf) ise haftanın 3 günü staja gidip mesleğe yönelik pratik yapmaktadır. Yukarıdaki tabloda öğrencilerin %43,7' si kesinlikle katılırken, %33,5' i ise katılıyorumu

işaretlemiş bu iki değerin toplamı % 77,2' si stajı olumlu bulurken mesleğini geliştirdiklerini söylerken % 15' i ise mesleğini geliştirmediklerini belirtmişlerdir.

3.8.9 Stajyerlere Adil Davranmaya İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 14. Kurumda/İşletmede Diğer Çalışanlar İle Stajyerlere Adil Davranılmaktadır

Stajyerlere Adil Davranma	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	67	40,1
Katılıyorum	61	36,5
Kararsızım	13	7,8
Katılmıyorum	17	10,2
Kesinlikle Katılmıyorum	9	5,4
Toplam	167	100

Öğrencilerin % 76,6' sını 128 kişi stajda adil davranıldığını ifade etmektedir. %15,6' sını 26 öğrenci ise adil davranılmadığını belirtmişlerdir. Genellikle özel sektörde staj yapan öğrencilere diğer personeller tarafından adil olmayan yaklaşımlar yapılmaktadır.

3.8.10 Stajyerlerin Görüş ve Önerilerinin Dikkate Alınmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 15. Kurumda/İşletmede Stajyerlerin Görüş ve Önerileri Dikkate Alınmaktadır

Stajyerlerin Görüş ve Önerilerinin Dikkate Alınması	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	53	31,7
Katılıyorum	58	34,7
Kararsızım	30	18
Katılmıyorum	14	8,4
Kesinlikle Katılmıyorum	12	7,2
Toplam	167	100

Staj yerlerinde öğrencilerin görüşlerinin dikkate alınması öğrencilerin motivasyonunu, özgüvenini artıracaktır. Yukarıdaki tabloda 111 öğrenci görüş ve

önerilerin dikkate alınması konusunda katıldıklarını ifade etmiş, 30 öğrenci kararsız kalmış, 26 öğrenci ise görüş ve önerilerinin dikkate alınmadığını belirtmişlerdir.

3.8.11 Stajda Eğitim Alınan Bölüme İlginin Artmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 16. Staja Başladıktan Sonra Bölümüne Olan İlgim Arttı

Eğitim Alınan Bölüme Olan İlginin Artması	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	56	33.5
Katılıyorum	46	27.5
Kararsızım	34	20.4
Katılmıyorum	15	9
Kesinlikle Katılmıyorum	16	9.6
Toplam	167	100

Öğrencilerin muhasebe ve finansman bölümüne olan ilgilerinin artması durumunda %61 öğrenci de stajın olumlu yansıdığını, %18,6 öğrencide ise olumsuz yansıdığı görülmüştür. Ayrıca 12. Sınıfa gelen bir öğrencinin meslek seçimi konusunda doğru kararları daha önceden vermesi gerekirken tabloda öğrencilerin %20' sinin kararsız olduğu görülmüştür. Bu öğrencilerin halen muhasebe den mi devam edecekleri yada farklı alana mı yönelecekleri tam olarak belli değildir. Araştırmaya katılan öğrenciler anketin 12. Sorusuna da yaklaşık aynı düzeyde cevap verdikleri görülmüştür. Muhasebe bölümüne olan bakış açısında olumlu gelişmeler olduğu belirtilmiştir.

3.8.12 Stajın Mezuniyet Sonrası İş Yaşamına Başarıya Etkisine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 17. Yaptığım Stajın Liseden Sonraki İş Hayatımdaki Başarıya Etkisi

Stajın İş Yaşamındaki Başarıya Etkisi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	60	35.9
Katılıyorum	62	37.1
Kararsızım	22	13.2
Katılmıyorum	16	9,6
Kesinlikle Katılmıyorum	7	4.2
Toplam	167	100

Öğrenciler stajdayken lisede almış oldukları teori eğitimini stajda pratiğe dökerek kendilerinde eksikliklerin farkına varacaklardır. Stajı verimli yapan öğrenci iş yaşamına daha özgüvenli girip daha da başarılı olacaktır. Tabloda öğrencilerin %73' ü stajın iş yaşamındaki başarısına katkı sağlayacağına katılırken, % 13,8' i ise katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Öğrencilerin %13,2' si ise kararsız kalmışlardır. İş yaşamında nelerle karşı karşıya kalacaklarını tahmin edemedikleri için veya aynı işte kalıp kalmayacaklarını bilmedikleri için kararsız yaşamış olabilirler.

3.8.13 Stajın Güveni Arttırmasına Yönelik Bulgular ve Yorumu

Tablo 18. Stajın Kendime Olan Güvenimi Arttırması

Stajın Güveni Arttırması	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	67	40.1
Katılıyorum	56	33.5
Kararsızım	21	12,6
Katılmıyorum	17	10,2
Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,6
Toplam	167	100

Öğrencilerin iş yaşamında aktif olması mesleğe olan ilgilerini arttıracaktır. Buda öğrencilerin kendilerine olan güvenlerine olumlu yansıtacaktır. Tabloda

öğrenciler içerisinde %73,6 kişi mesleki açıdan güvenlerinin artıklarını belirtmiş, %13,8 kişi güvenlerinin artmadığını, %12,6 kişi ise kararsız olduğunu belirtmiştir.

3.8.14 Stajın İş Yaşamını Tanıması Açısından Bulgular ve Yorumu

Tablo 19. Stajın İş Yaşamını Tanımaya Etkisi

Stajın İş Yaşamını Tanımaya Etkisi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	74	44,3
Katılıyorum	55	32,9
Kararsızım	21	12,6
Katılmıyorum	7	4,2
Kesinlikle Katılmıyorum	10	6
Toplam	167	100

Öğrenciler genellikle iş yaşamına liseyi bitirdikten sonra atılırlar. MTAL deki öğrenciler için staj iş yaşamına atılmadan önce iş yaşamını tanıma açısından son derece faydalı olmaktadır. İş yaşamını tanıma açısından öğrencilerin %77,2' si yararlı olduğunu, %10,2' si yararlı olmadığını, %12,6' sı ise kararsız olduğunu ifade etmiştir.

3.8.15 İnsan İlişkileri ve Müşteri-Çalışan İlişkileri Açısından Bulgular ve Yorumu

Tablo 20. Stajın İnsan-Müşteri-Çalışan İlişkileri Konusunda Deneyim Kazandırması

Stajın Müşteri-Çalışan-İlişkilerine Etkisi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	70	41,9
Katılıyorum	60	35,9
Kararsızım	16	9,6
Katılmıyorum	14	8,4
Kesinlikle Katılmıyorum	7	4,2
Toplam	167	100

Öğrenciler stajdayken sadece teoride gördüğü derslerin iş yaşamındaki işleyişini görmüyorlar. Aynı zamanda staj yaptıkları yerlerde hem iş yerinde çalışanlarla hem de müşterilerle iç içe oluyorlar. Bu durum öğrencilerde zamanla deneyime dönüşüyor. Tabloda 130 öğrenci insan ilişkileri, müşteri-çalışanlar ile ilişkiler konusunda deneyim kazandığı durumuna katılırken, 16 öğrenci kararsız kalmış, 21 öğrenci ise deneyim kazanma konusuna katılmadıklarını belirtmişlerdir.

3.8.16 Stajın İş Bulma İmkanını Artırmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 21. Yaptığım Staj İş Bulma İmkanını Artıracağını Düşünüyorum

Stajın İş Bulma İmkanını Artırması	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	46	27,5
Katılıyorum	67	40,1
Kararsızım	30	18
Katılmıyorum	16	9,6
Kesinlikle Katılmıyorum	8	4,8
Toplam	167	100

MTAL' deki öğrenciler iş piyasasına ara eleman olarak yetiştirilmektedir. İyi yetişmiş öğrenciler stajı verimli geçirdikleri zaman daha sonraki iş hayatları için hem referans olmakta hem de iş bulmaları için birer fırsat olmaktadır. Öğrencilerin %67,6' sı stajın iş bulmayı artıracağını düşünürken, %14,4' ü ise iş bulmaya katkı sağlamayacağını düşünmektedir. Öğrencilerin % 18' i ise kararsız kalmaktadır.

3.8.17 İş Yerlerinin Gerekli Ortamı Eklemesine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 22. İş Yerleri, Stajyerlerin İçin Gerekli Ortamı Hazırlaması

İş Yerlerinin Gerekli Ortamı Hazırlaması	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	54	32,3
Katılıyorum	63	37,7
Kararsızım	23	13,8
Katılmıyorum	14	8,4
Kesinlikle Katılmıyorum	13	7,8
Toplam	167	100

Verimli bir stajın gerçekleşmesi için iş yerlerinde uygun ortamların olması gerekmektedir. %70 öğrenci bilgi ve beceri kazanmaları için iş yerlerinin gerekli ortamı oluşturduklarını düşünürken, %16,2 öğrenci gerekli ortamın oluşmadığını düşünmekte, %13,8 öğrenci ise kararsız kalmaktadır.

3.8.18 Stajın Öğrencilere Bilgi ve Yetenek Kazandırmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 23. Stajın Öğrencilere Bilgi ve Yetenek Kazandırması

Staj Eğitiminin Bilgi ve Beceri Kazandırması	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	69	41,3
Katılıyorum	69	41,3
Kararsızım	16	9,6
Katılmıyorum	7	4,2
Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,6
Toplam	167	100

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu %82,6' sı staj eğitiminde yeni bilgi ve beceri kazandığını belirtmiş, %7,8' i ise yeni bilgi ve beceri kazanmadığını belirtmiştir. %9,6' sı ise kararsız olduğunu belirtmiştir. Staj eğitiminin yeni bilgi beceri kazandırması öğrencide işe yönelik merak uyandıracaktır. Bu durumda öğrenciyi işe yönelik güdüleyecektir.

3.8.19 Stajdan Sonra Bu Sektörde Çalışmaya İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 24. Stajdan Sonra Bu Sektörde Çalışmayı Tekrar İsterim

Stajdan sonra sektörde çalışma	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	61	36.5
Katılıyorum	48	28.7
Kararsızım	33	19,8
Katılmıyorum	13	7,8
Kesinlikle Katılmıyorum	12	7,2
Toplam	167	100

Bu araştırma MTAL’deki muhasebe ve finansman bölümü öğrencilerine yapılmıştır. Staj yapan öğrenciler sadece muhasebe ve finansman bölümüne yönelik yerlerde staj yapmamaktadır. 61 öğrenci muhasebe bürosunda, 48 öğrenci kamu kurumunda, 58 öğrenci ise diğer özel işletmelerde staj yapmaktadır. Bu tablodan hareketle staj yaptığı sektörde çalışmayı isteyen 109 öğrenci varken, istemeyen 25 öğrenci, kararsız olan 33 öğrenci vardır. Kararsızların çoğu 28 öğrenci muhasebe ve özel işletme bürolarında yer almaktadır. Katılmayanların çoğu ise 21 öğrenci muhasebe ve özel sektörde yer almaktadır.

3.8.20 Stajyer ücretlerinin ödenmesine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 25. İş Yerleri Stajyer Ücretlerini Tam Ödemektedir

Stajyer ücretlerinin ödenmesi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	61	36.5
Katılıyorum	42	25.1
Kararsızım	17	10,2
Katılmıyorum	15	9
Kesinlikle Katılmıyorum	32	19,2
Toplam	167	100

İşletmelerde Beceri Eğitimi Sözleşmesinde yer alan: “Öğrenciler mesleki eğitim için işletmeye devam etmek zorundadır. İşletmede mesleki eğitime özürsüz devam etmeyen veya ücretsiz izin kullanan öğrencilerin bu günlerdeki ücreti kesilir”

“20 ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerce”:
“Ödenecek ücret = (Net Asgari Ücret*%30) – (Staj Ücreti/30*Devamsız Gün Sayısı)”

“20 den az personel çalıştıran işletmelerce”:
“Ödenecek ücret = (Net Asgari Ücret*%15) – (Staj Ücreti/15*Devamsız Gün Sayısı)”

İşletmelerde beceri eğitimi staj sözleşmesinde yer alan bu hesaplamalara göre öğrenciler ücretlerini almaktadır. Ayrıca işletmelere devlet katkısı yatırılmaktadır. İş yerinde 20 den az personel varsa devlet katkısı olarak staj ücretinin üç’ te ikisini, 20 den fazla personel varsa devlet katkısının üç’ te biri iş yerlerinin hesaplarına yatmaktadır. Yukarıdaki tabloda 103 öğrenci staj ücretlerini tam aldıklarını belirtirken, 47 öğrenci tam almadıklarını belirtmişlerdir. 17 öğrenci ise kararsız kalmışlardır. Özellikle muhasebe bürosunda ve özel işletmede çalışan öğrenciler ücretlerini tam alamadıklarını belirtmişlerdir.

3.8.21 Koordinatör Öğretmenin İş Yeri Ziyaretine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 26. Koordinatör Öğretmenim Staj Süresince Düzenli Olarak İş Yeri Ziyareti Yapmaktadır

Koordinatörlerin Düzenli Ziyareti	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	62	37,1
Katılıyorum	55	32,9
Kararsızım	22	13,2
Katılmıyorum	13	7,8
Kesinlikle Katılmıyorum	15	9
Toplam	167	100

MTAL’ deki meslek öğretmenleri 12. Sınıfta staja giden öğrencileri staj yerine, öğrenci sayısına, okula uzaklığa vs. gibi sebeplerle paylaşırlar. Her öğrenciden sorumlu bir tane meslek öğretmeni vardır. Bu meslek öğretmenleri koordinatörlük adı altında iş yeri ziyaretleri yapmaları gerekmektedir. İş yerleri ne kadar çok ziyaret edilirse o kadar az sorun olur yada sorunlar daha kısa sürede çözülür. Tabloda öğrencilerin %70’ i koordinatör öğretmenlerin ziyarete düzenli

olarak geldikleri konusuna katılırken, %16,8' i düzenli gelmediklerini belirtmiş, %13,2 öğrenci ise kararsız kalmıştır.

3.8.22 Stajyerlerin Ucuz İşgücü Olarak Görülmesine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 27. Stajyer Öğrenciler Ucuz İşgücü Olarak Görülüyor

Stajyerin Ucuz İşgücü Olarak Görünmesi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	56	33,5
Katılıyorum	41	24,6
Kararsızım	27	16,2
Katılmıyorum	25	15
Kesinlikle Katılmıyorum	18	10,8
Toplam	167	100

İş yerleri devlet katkısı aldıkları için stajyerlere olan istekte artmıştır. İş yerleri stajyerlere işi öğretmekte aynı zamanda eleman sorunu kısmi olarak çözmektedir. Staja giden öğrencilerde stajın kendilerini ucuz işgücü olarak gördüğünü belirtmektedir. %58,1 öğrenci ucuz işgücü olduğunu belirtmiş, %25,8 öğrenci ise ucuz işgücü olarak görülmediği belirtmiştir. %16,2 öğrenci ise kararsız kalmıştır.

3.8.23 İş Yerleri Stajyerleri Bölümü Dışındaki İşlerde Çalıştırmasına İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 28. İş Yerleri Stajyerleri Bölümü Dışındaki İşlerde Çalıştırmaktadır

Stajyerin Bölüm Dışı İşlerde Çalışması	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	46	27,5
Katılıyorum	45	26,9
Kararsızım	25	15
Katılmıyorum	29	17,4
Kesinlikle Katılmıyorum	22	13,2
Toplam	167	100

Araştırmaya katılan öğrencilerin 46' sını bölümü dışındaki işlerde çalıştırdıklarına kesinlikle katılırken, 45' i katılıyorum, 25 öğrenci kararsız olduğunu, 29 öğrenci bölüm dışındaki işlerde çalıştırılmadığını, 22 öğrenci ise kesinlikle katılmıyorum demiştir.

3.8.24 İş Yerlerinde Sürekli Olarak Aynı İşi Tekrar Etmek Beceri Eğitimine Katkısına İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 29. İş Yerlerinde Sürekli Olarak Aynı İşi Tekrar Etmek Beceri Eğitimine Olumsuz Etkisi Vardır

Stajyerin Aynı İşi Tekrar Etmesi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	43	25,7
Katılıyorum	40	24
Kararsızım	36	21,6
Katılmıyorum	27	16,2
Kesinlikle Katılmıyorum	21	12,6
Toplam	167	100

Stajyerler genellikle kamu kurumundaysa kurumun herhangi bir servisine veriliyor ve staj süresi bitene kadar aynı serviste kalıyor, stajyer öğrenci özel sektörde ise işyerinde hep aynı işi tekrar edip duruyor. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 49,7' si aynı işi sürekli tekrar ettiklerini, % 21,6' sını kararsız olduğunu, % 28,8' i ise aynı işi tekrar etmediklerini belirtmişlerdir.

3.8.25 İşletmelerde Beceri Eğitime Başlamadan Önce Stajyerlere Okul Tarafından Bilgi Verilmesine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 30. İBE Başlamadan Stajyer Öğrenciye Yeterli Bilgi Verilmesi

Stajyere Okul Tarafından Bilgi Verilmesi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	67	40,1
Katılıyorum	41	24,6
Kararsızım	23	13,8
Katılmıyorum	17	10,2
Kesinlikle Katılmıyorum	19	11,4
Toplam	167	100

Araştırmaya katılan %64,7 öğrenci staja başlamadan önce okul tarafından yeterli bilgi verildiğini, %13,8 öğrenci kararsız olduğunu, %21,6 öğrenci ise okul tarafından yeterli bilgi almadığını belirtmişlerdir.

3.8.26 Oryantasyon Eğitime İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 31. İşletmede Beceri Eğitime Başlamadan Önce Oryantasyon Eğitimi Verildi

Oryantasyon Eğitiminin Verilmesi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	55	32,9
Katılıyorum	30	18
Kararsızım	33	19,8
Katılmıyorum	21	12,6
Kesinlikle Katılmıyorum	28	16,8
Toplam	167	100

Türk Dil Kurumunda oryantasyon; yönlendirme, uyumlanma, eğitime olarak tanımlanmıştır. Öğrencilerde staja başlamadan önce genel olarak oryantasyona tabi tutulması gerekmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yüzde 50,9' u oryantasyon aldıklarını belirtmiş, yüzde 19,8' i kararsız kalmış, yüzde 29,4' ü ise oryantasyona tabi tutulmadıklarını belirtmişlerdir.

3.8.27 Öğrencilerin İş Yerinde Kalabilmelerine İlişkin Bulgular ve Yorumu

Tablo 32. İBE Eğitiminde Öğrencilere İş Yerinde Kalabilmelerine İmkan Tanınması

Başarılı Öğrencilerin İş Yerinde Kalabilmesi	Sayı	Yüzde
Kesinlikle Katılıyorum	55	32,9
Katılıyorum	30	18
Kararsızım	33	19,8
Katılmıyorum	21	12,6
Kesinlikle Katılmıyorum	28	16,8
Toplam	167	100

Araştırmaya katılan %32,9 öğrenci iş yerinde kesinlikle kalmalı derken, %18 öğrenci katılıyorum diye belirtmiş, %19,8 öğrenci kararsız kalmış, %12,6 öğrenci katılmıyorum demiş, %16,8 öğrenci ise iş yerinde kalma kısmına kesinlikle katılmıyorum demiş.

3.8.28 Karşılaştırmalı Analiz Bulgular ve Yorumları t Testi

Coşkun vd. (2015) konuyla ilgili olarak: “ SPSS programında %5 anlamlılık düzeyi kullanılmaktadır. Yorumlamada ise hesaplanan t değerine karşılık gelen Significance (2-tailed) değerinin 0.05’ ten küçük olması halinde iki grup arasında anlamlı fark vardır. Kısacası bu iki grup birbirinden farklıdır. Aksi halde anlamlı bir fark yoktur” yorumuna varılır demektedirler. (s.190)

Aşağıdaki karşılaştırmalı analizler yorumlanırken “Independent Samples Test” iki farklı grup vardır ve bu grupların arasında varyans farkının olup olmaması dikkate alınması gerekmektedir. Aşağıdaki karşılaştırmalarda bağımsız grupların analizleri yapılmıştır. “%5 anlamlılık düzeyi” ne göre yorumlamalar yapılacaktır.

Erkek ve kadın öğrencilerin İBE kapsamında staj yapan öğrencilerin sorunlarıyla ilgili anket sorularının karşılaştırmalarında yapılan t testine aşağıdaki toplam 5 maddede cinsiyet ile ilgili anlamlı fark olduğu ortaya çıkmıştır. Anketin geri kalan 19 maddesinde anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Yorumlama yaparken Levene testi sonucu Sig. değeri 0,05’ ten büyük ise varyansların homojen

olduğu yani “Equal variances assumed” değerine, küçük ise homojen olmadığı yani “Equal variances not assumed” değerine bakmak gerekir. Buradan çıkan değerlere göre t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değeri yorumlanır. Değer 0.05’ ten büyük olursa gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı küçük olursa anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Bu bilgilerden hareketle;

Tablo 33. Ankete Katılanların Stajı Mesleği Öğrenmenin Parçası Olarak Görme Durumunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	T	p
Erkek	137	2,0949	1.19977	59,761	3,279	*
Kadın	30	1,5000	0,82001			

* p<0,05 anlamına gelmektedir

Anketin 8. Maddesinde yer alan “Staj dönemini mesleği öğrenmenin bir parçası olarak görüyorum” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri <0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olmadığı anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için erkek ve kadın öğrencilerde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada erkek öğrencilerin stajı mesleği öğrenmenin parçası olarak görme seviyesi (\bar{X} =2,0949), kadın öğrencilerin stajı mesleği öğrenmenin parçası olarak görme (\bar{X} =1,500) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 34. Stajın Muhasebeye Bakış Açısında Olumlu Gelişme Olarak Görme Durumunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Erkek	137	2,4891	1.26093	54,294	2,077	*
Kadın	30	2,0667	0,94443			

* p<0,05 anlamına gelmektedir

Anketin 12. Maddesinde yer alan “Staj yaptıktan sonra muhasebe bölümüne bakış açıda olumlu gelişmeler oldu” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri <0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olmadığı anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için erkek ve kadın öğrencilerde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada erkek öğrencilerin muhasebeye bakış açısındaki seviyesi ($\bar{X}=2,4891$), kadın öğrencilerin muhasebeye bakış açısındaki seviyesinden ($\bar{X}=2,0667$) daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 35. Stajın Güveni Artırması Açısından Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Erkek	137	2,1533	1.16878	71,912	4,092	**
Kadın	30	1,5000	0,68229			

**p<0,001 anlamına gelmektedir.

Anketin 14. Maddesinde yer alan “Yaptığım staj mesleki açıdan kendime olan güvenimi arttırdı” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri <0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olmadığı anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için erkek ve kadın öğrencilerde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada erkek öğrencilerin stajın güveni artırması seviyesi ($\bar{X}=2,1533$), kadın öğrencilerin stajın güveni artırması ($\bar{X}=1,5000$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 36. İş Yerlerinin Gerekli Ortamı Hazırlaması Durumunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Erkek	137	2,2847	1,26528	61,354	2,042	*
Kadın	30	1,9000	0,84486			

*p<0,05 anlamına gelmektedir.

Anketin 18. Maddesinde yer alan “İş yerleri, stajyerlerin iş öğrenmeleri bilgi ve beceri kazanmaları için gerekli ortamı hazırlamaktadır” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri <0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olmadığı anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için erkek ve kadın öğrencilerde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada erkek öğrencilerin işyerlerinin gerekli ortamı hazırlama seviyesi ($\bar{X}=2,2847$), kadın öğrencilerin işyerlerinin gerekli ortamı hazırlama ($\bar{X}=1,900$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 37. Stajyerlerin Bölüm Dışındaki İşlerde Çalıştırılması Durumunun Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Erkek	137	2,5109	1,35102	165	-2,122	*
Kadın	30	3,1000	1,49366			

*p<0,05 anlamına gelmektedir

Anketin 24. Maddesinde yer alan “İş yerleri stajyerleri bölümü dışındaki işlerde çalıştırmaktadır” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri >0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olduğu anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için erkek ve kadın öğrencilerde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada kadın öğrencilerin bölüm dışındaki işlerde çalıştırılma seviyesi ($\bar{X}=3,1000$),

erkek öğrencilerin bölüm dışındaki işlerde çalıştırılma ($\bar{X}=2,5109$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Usta öğretici ve diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin sorunlarıyla ilgili anket sorularının karşılaştırmalarında yapılan t testine aşağıdaki toplam 8 maddede mesleki eğitimi yaptıran kişiler ile ilgili anlamlı fark olduğu ortaya çıkmıştır. Anketin geri kalan 16 maddesinde anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 38. Staj Süresinin Mesleki Becerileri Geliştirmesi Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması

Mesleği Yaptıran	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Usta Öğretici	122	2,1967	1,06515	66,111	-2,340	*
Diğer Personel	45	2,7111	1,32497			

*p<0,05 anlamına gelmektedir.

Anketin 6. Maddesinde yer alan “Staj süresinin mesleki becerilerimi geliştirmesi açısından yeterliydi” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri <0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olmadığı anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için Usta Öğretici ve Diğer Personel arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin stajı mesleki becerileri geliştirmesi açısından yeterli görme seviyesi ($\bar{X}=2,7111$), usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilerin stajı mesleki becerileri geliştirmesi açısından yeterli görme ($\bar{X}=2,1967$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 39. İş Yerinde Stajyerlere Karşı Önyargı Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması

Mesleği Yaptıran	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Usta Öğretici	122	1,8934	1,11197	64,350	-2,511	*
Diğer Personel	45	2,4889	1,44005			

*p<0,05 anlamına gelmektedir.

Anketin 7. Maddesinde yer alan “Çalıştığım kamu kurumunda/işletmede stajyerlere karşı herhangi bir önyargı yoktur” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri <0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olmadığı anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için Usta Öğretici ve Diğer Personel arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin stajyerlere karşı önyargı seviyesi (\bar{X} =2,4889), usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilerin stajyerlere karşı önyargı (\bar{X} =1,8934) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 40. Staj Mesleği Öğrenmenin Parçası Olarak Görme Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması

Mesleği Yaptıran	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Usta Öğretici	122	1,7951	1,05969	67,778	-3,368	**
Diğer Personel	45	2,511	1,27247			

**p<0,01 anlamına gelmektedir.

Anketin 8. Maddesinde yer alan “staj dönemini mesleği öğrenmenin bir parçası olarak görüyorum” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri <0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olmadığı anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için Usta Öğretici ve Diğer Personel arasında anlamlı bir fark olduğu

ortaya çıkar. Burada diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin stajı mesleği öğrenmenin parçası olarak görme seviyesi ($\bar{X} = 2,511$), usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilerin stajı mesleği öğrenmenin parçası olarak görme ($\bar{X} = 1,7951$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 41. Stajyerlerin Görüş ve Önerilerinin Dikkate Alınması Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması

Mesleği Yaptıran	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Usta Öğretici	122	2,0984	1,14567	165	-2,669	*
Diğer Personel	45	2,6444	1,24600			

*p<0,05 anlamına gelmektedir.

Anketin 10. Maddesinde yer alan “kurumda/işletmede stajyerlerin görüş ve önerileri dikkate alınmaktadır” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri >0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olduğu anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için Usta Öğretici ve Diğer Personel arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin görüş ve önerilerinin dikkate alınması seviyesi ($\bar{X} = 2,6444$), usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilerin görüş ve önerilerinin dikkate alınması ($\bar{X} = 2,0984$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 42. Stajın Bölüme Olan İlginin Artması Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması

Mesleği Yaptıran	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Usta Öğretici	122	2,1311	1,23951	165	-3,486	**
Diğer Personel	45	2,8889	1,26531			

**p<0,001

Anketin 11. Maddesinde yer alan “staj yaptıktan sonra eğitim aldığım bölüme olan ilgim arttı” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri >0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olduğu anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için Usta Öğretici ve Diğer Personel arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin bölüme olan ilgilerinin artması seviyesi ($\bar{X}=2,8889$), usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilerin bölüme olan ilgilerinin artması ($\bar{X}=2,1311$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 43. İş Yerlerinin Gerekli Ortamı Hazırlamaları Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması

Mesleği Yaptıran	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Usta Öğretici	122	2,0984	1,19510	165	-2,085	*
Diğer Personel	45	2,5333	1,19848			

*p<0,05 anlamına gelmektedir.

Anketin 18. Maddesinde yer alan “İş yerleri stajyerlerin iş öğrenmeleri bilgi ve beceri kazanmaları için gerekli ortamı hazırlar” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri >0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olduğu anlamına gelir. . Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için Usta Öğretici ve Diğer Personel arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin, iş yerlerinin gerekli ortamı hazırlaması seviyesi ($\bar{X}=2,5333$), usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilerin, iş yerlerinin gerekli ortamı hazırlaması ($\bar{X}=2,0984$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 44. Stajın Bilgi ve Beceri Kazandırması Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması

Mesleği Yaptıran	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Usta Öğretici	122	1,7787	0,94923	165	-2,063	*
Diğer Personel	45	2,133	1,07872			

*p<0,05 anlamına gelmektedir.

Anketin 19. Maddesinde yer alan “Staj eğitimi bana yeni bilgi ve beceri kazandırdı” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri >0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olduğu anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için Usta Öğretici ve Diğer Personel arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar. Burada diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin, stajın yeni bilgi ve beceri kazandırması seviyesi ($\bar{X}=2,133$), usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilerin, stajın yeni bilgi ve beceri kazandırması ($\bar{X}=1,7787$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 45. Bulunduğu Sektörde Tekrar Çalışmayı İstemesi Açısından Mesleki Eğitimi Yaptıran Kişilere Göre Karşılaştırılması

Mesleği Yaptıran	N	\bar{X}	S	sd	t	P
Usta Öğretici	137	2,0656	1,17648	165	-2,443	*
Diğer Personel	30	2,5778	1,27009			

*p<0,05 anlamına gelmektedir.

Anketin 20. Maddesinde yer alan “Stajdan sonra bu sektörde çalışmayı tekrar isterim” sorusunda Levene testi sonucu Sig. Değeri >0,05 olduğu için bu da varyansların homojen olduğu anlamına gelir. Diğer yandan t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığına bakıldığında ise “Sig. (2-tailed)” değerine bakınca <0.05 olduğu için Usta Öğretici ve Diğer Personel arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkar.

Burada diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin, stajdan sonra bu sektörde çalışmayı tekrar istemesi seviyesi ($\bar{X} = 2,5778$), usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilerin, stajdan sonra bu sektörde çalışmayı tekrar istemesi ($\bar{X} = 2,0656$) seviyesinden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

3.8.29 Diğer Sorunlar

Araştırmaya katılan öğrencilere yapılan anketin son bölümüne “varsa stajda karşılaştığınız diğer sorunları belirtiniz” kısmına bazı öğrenciler aşağıdaki yorumları yazmışlardır:

- Koordinatör öğretmenim düzenli gelmiyor
- 3-4 ay gidiyoruz sadece tek maaş aldık
- Branşımız olmayan meslekte çalışmak çok zor geliyor
- Staj yerinde çalışanların uyarılması gereklidir
- Para yetmiyor. Staj ücretinin az olduğunu belirtmiş. Ayrıca memurlarla aynı işi yapıyorum. Benim yaptığım işi 5 yıllık memurlar yapamıyor.
- Sadece devletten gelen parayı veriyorlar. İş yeri kendi üzerine düşen parayı vermiyor
- Devlet katkısı tam zamanında yatmıyor. 3 ayda bir yatıyor.
- Yeme içme sorunu olduğunu ve yine ücretin az olduğu belirtilmiş
- İşletme kötü davranıyor
- Akrabayla iş olmaz, akrabanın yanında staj yapmayın diye belirtilmiş
- Maaşların geç verildiği söylenmiş
- İzinlerin sorunlu olduğu belirtilmiş
- Kendi yapmamız gereken işlerin dışında işler yapmak, masa silmek, çay taşımak diye belirtilmiş
- Staj maaşından dolayı ve okul devamsızlığından dolayı kesintiler olduğunu ve bu kesintilerin olmaması yönünde yazılmış
- Özel işletmeler stajyer öğrencilerine işçi eleman gözüyle bakılıyor, staj dışı işlerin yapıldığını belirtmiş
- Yol parasının olmadığını
- Bazı staj yerlerine servis olabileceğini belirtmiş

- Staj yerinde önyargının stajyerlere karşı önyargının olduğunu belirtmiş
- Öğrencilerin çok fazla çalıştırılmaları yazılmış

Genel olarak öğrenciler ücret konusunda sıkıntılar yaşadığını, işin dışında farklı işler yaptıklarını, önyargının olduğunu, stajyer ücretlerinin ya eksik olduğu ya da zamanında yatırılmadığı, yeme-içme gibi sorunların olduğunu belirtmişlerdir.

4. Sonuç ve Öneriler

Araştırmaya katılan öğrencilerin ankete verdikleri cevaplardan yukarıdaki bulgular elde edilmiştir. Anket sonuçlarına göre MTAL muhasebe eğitimi alan öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi kapsamında stajda karşılaştığı sorunlar tespit edilmiştir. Bu problemlere ilişkin farklı çözüm önerileri sunulmuştur.

Araştırmaya katılan 167 öğrencinin 137 tanesi erkek öğrenci, 30 tanesi ise kız öğrencidir. Muhasebe ve finansman bölümü kızların veya erkeklerin rahat çalışabileceği çok fazla bilek gücüne dayanmadığı bir meslek olduğu için bu bölümü tercih eden öğrencilerin çok fazla erkek olması kızların tercih etmediğini göstermektedir. Bu durum öğrencilerin liseyi tercih ederken ortaokullarda bölüm tanıtımları yapılarak giderilebilir.

Ankete katılan öğrencilerden staj yapılan iş yerini bulanlar içerisinde; 53 (%31,7) öğrenciye okul, 43 (%25,7) öğrenciye ailesi, 65 (38,9) öğrenciye kendim, 6 (%3,6) diğer grup oluşturmaktadır. Staja giden öğrenci işe başvuru kabul edilme gibi deneyimler edinebilmesi için staj yerlerini kendileri bulması beklenir. Kendi staj yerini bulan öğrenci daha özgüvenli olup stajdan sonra iş piyasasına atılacağı zamanda daha öz güvenli hareket etmektedir. Ankete katılan öğrencilerin yüzde 38,9' u kendisi staj yeri bulurken, yüzde 61,1' i ise kendisinin bulmadığını belirtmiştir. Öğrencilere 10. ve 11. Sınıfta iş piyasasına yönelik mülakat teknikleri semineri vererek öğrencilerin bu açıkları giderilebilir.

İş yerlerinde mesleki eğitimi yaptıran kişiler usta öğretici olması beklenir. Alanında eğitimini almış bilgili kişiler olması istenir. İş yerinde mesleki eğitimi yaptıran kişilerde 122 usta öğreticisi, diğer personel 45 kişi olarak görülmüştür. Usta

öğretici olmayan iş yerlerine telafi eğitimler verilerek buradaki öğrencilerin mesleki açıkları giderilebilir.

MTAL’ de okuyan muhasebe ve finansman bölümü öğrencileri kendi alanlarında staj yaparsa okulda almış oldukları teori eğitimini pratiğe daha rahat dönüştürebilirler. Araştırmaya katılan öğrencilerin 61’ i muhasebe bürosunda, 48’ i kamu kurumunda, 58’ i ise özel işletmede (muhasebe bürosu dışında) staj yapmaktadır. Bu durumda öğrencilere, velilere, iş yerlerine mesleğe göre stajyer almanın faydalarından bahsedilip buradaki sorun giderilebilir.

Öğrencilerin % 29,4’ ü staj yeri bulurken zorluk çektiğini belirtmişlerdir. Öğrenciler staj yeri ararken okul meslek zümresi, işkur, il istihdam kurulu gibi yerlere yönlendirilip işe başvurunun nasıl yapılacağını, hangi işyerlerine stajyer gerekli olduğunu öğrenebilir.

Öğrencilerin stajda becerilerini geliştirebilmeleri okulda öğrendikleri teorik bilgileri pratiğe dönüştürebilmeleri için yeterli süreleri olması gerekir. Staj süreside yönetmelikle belirlenir. Araştırmaya katılan öğrencilere “staj süresinin mesleki becerilerimi geliştirmesi açısından yeterliydi” sorusuna 17 öğrenci katılmıyorum, 12 öğrenci kesinlikle katılmıyorum demiştir. 29 öğrenci staj süresini yetersiz bulmuştur. Bu durumda böyle öğrencilere koordinatör öğretmenler tarafından eğitimler verilebilir. Okula geldiği zamanlarda stajla ilgili bilgilendirme yapılabilir.

Ankete katılan 24 öğrenci işyerinde stajyerlere önyargı olduğunu düşünmektedir. 26 öğrenci stajyerlere adil davranılmadığını belirtmiştir. Ayrıca 26 öğrenci kurumda/işletmede stajyerlerin görüş ve önerilerinin dikkate alınmadığını belirtmiştir. Bu tür sorunların olduğu işyerlerinde koordinatör öğretmenin daha sık kontrolleriyle, işletmeye öğrencilerle ilgili bilgilendirmeler yapılarak bu sorunlar giderilebilir.

Araştırmaya katılan 24 öğrenci stajın iş bulma imkanını artırmayacağını, 25 öğrenci bu sektörde tekrar çalışmak istemeyeceğini belirtmiştir. Aynı zamanda kararsız kalan öğrenciler olmuştur. Stajdan sonra iş piyasasında öğrencilerin kalabilmeleri pek mümkün değildir. Özellikle kamu kurumlarında staj yapan

öğrenciler stajdan sonra kalamazlar. Kamu kurumları KPSS ile alım yapmaktadır. Bu kurumlarda staj yapanlara KPSS ile bilgilendirme seminerleri yapılabilir. Özel sektörde ise öğrenci kendini iyi ifade edebilirse, işyerinin şartlarına çalışma koşullarına uyum sağlayabilirse o iş yerinde kalabileceğini bilmelidir. Bu öğrencilere de bilgilendirme yapılabilir.

Ankete katılan 28 öğrenci koordinatör öğretmenlerinin düzenli olarak işyeri ziyareti yapmadığını belirtmiştir. Koordinatör öğretmenler haftalık olarak işyeri ziyaretleri yapmaları gerekmektedir. Düzenli ziyaretleri işyerindeki sorunları da en aza indirecektir. Bu duruma öneri olarak okul idarelerinin işyerleriyle sürekli irtibat halinde olmaları halinde koordinatör öğretmenlerde düzenli işyeri ziyaretlerini yapacaktır. Ayrıca bu konuda koordinatör öğretmenlere gerekli bilgilendirmeler yapılmalıdır.

Araştırmaya katılan öğrencilere “işyerleri stajyer ücretlerini tam ödemektedir” sorusuna, 15 öğrenci katılmıyorum, 32 öğrenci kesinlikle katılmıyorum demiştir. Stajyerlikte ödenen ücrette; işyeri 20’ den fazla personel çalıştırıyorsa üçte birini, 20’ den az çalıştırıyorsa üçte ikisini devlet katkısı olarak işyerlerine ödenmektedir. İşyerleri ya tam zamanında ödeme yapmıyorlar yada sadece devlet katkısını öğrencilere veriyorlar. Bu durumdan doğabilecek sorunları cezai işlemleri işyerlerine açıkça anlatılıp ücretlerin tam ödenmesi sağlanabilir.

İşyerleri stajyerleri bölümü dışındaki işlerde çalıştırmaktadır. Sorusuna 46 öğrenci kesinlikle katılıyorum, 45 öğrenci ise katılıyorum demiştir. Ankete katılanların büyük bir çoğunluğu bölümü dışındaki işlerde çalıştığını belirtmiş olup bu durumu daha sık işyeri ziyaretleri yapılarak öğrencilerin ve işyerlerin bilgilendirilmesi yapılarak giderilebilir. Ayrıca il istihdam kurulu, İŞKUR, il ve ilçe milli eğitim müdürlüğü, okul müdürleri, okul koordinatör müdür yardımcıları, alan şefleri, kamu kurumları ve özel sektör temsilcilerinin katılacağı toplantıyla bu durum düzeltilebilir. Genellikle öğrencilerin alanlarına göre yerleştirme yapılması öğrencilerde de olumlu etki oluşturacaktır.

Araştırmaya katılan öğrencilerden % 49,7’ si iş yerinde sürekli olarak aynı işi tekrar ettiklerini ve bu durumun beceri eğitimine olumsuz yansıdığını ifade etmiş. İş

yerlerinde öğrenciler koordinatör öğretmen ve iş yeri eğitici personeliyle birlikte rotasyona tabi olurlarsa hem aynı işi tekrar etmezler hem de o iş yerine ait tüm işlerde bilgi sahibi olurlar.

Karşılaştırmalı analizlerde Levene testi sonucu sig. değerine bakılmış, diğer yandan bunun sonucunda t değerinin istatistiksel açıdan anlamlılığı Sig. (2-tailed) değeri ile yorumlanmıştır. Buradan çıkan sonuçta kadın-erkek ve usta öğretici-diğer personel sorularının anketin diğer sorularıyla karşılaştırmaları yapılmış olup aralarında anlamlı farklılık olanlar yorumlanmıştır. Buradan yola çıkarak, stajı mesleği öğrenmenin bir parçası olarak erkek öğrenciler kadın öğrencilerden daha çok görmektedir. Staj yaptıktan sonra muhasebeye bakış açısında erkek öğrencilerin daha olumlu yansıdığı görülmüştür. Erkek öğrenciler stajda mesleki açıdan kendilerine olan güveni kadın öğrencilere göre daha çok arttığını ifade etmiş. Erkek öğrenciler iş yerlerinin staj için gerekli ortamın kadın öğrencilere göre daha çok hazırlandığını belirtmişler. Kadın öğrenciler bölüm dışındaki işlerde daha çok çalıştırıldıklarını ifade etmişlerdir. Diğer personelin yanında staj gören öğrenciler staj süresini usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilere göre daha fazla yeterli bulmuşlardır. Diğer personelin yanında staj gören öğrenciler staj yerinde ön yargı olmadığını usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilere göre daha fazla ifade etmişlerdir. Diğer personelin yanında staj gören öğrenciler stajı mesleği öğrenme durumunda usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilere göre stajı mesleği öğrenmenin bir parçası olarak daha fazla görmüşlerdir. Diğer personelin yanında staj gören öğrencilerin görüş ve önerilerin usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilere göre daha fazla dikkate alınmıştır. Diğer personelin yanında staj gören öğrenciler bölüme olan ilgileri usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilere göre daha fazla artmıştır. Diğer personelin yanında staj gören öğrencilerde iş yerlerinin gerekli ortamı hazırlaması sorusunda usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilere göre iş yerlerinin daha fazla gerekli ortamı oluşturdukları görülmüştür. Diğer personelin yanında staj gören öğrenciler bu sektörde tekrar çalışmayı usta öğreticilerin yanında staj gören öğrencilere göre daha fazla istemektedir.

Çalışma bu alanda yapılan diğer çalışmalarla ile kıyaslandığında staj sorunları ile benzer yönleri olması yanında Van ilinde daha önce yazılmış Tezli Yüksek Lisans

alanında bir belge olmadığı tespit edilmiştir. Van ili için bilimsel bir doküman oluşturmuştur. Yazılan tezin güncel olması diğer tezlerden ayırmaktadır. Van’ daki muhasebe ve finansman bölümünde staj gören öğrencilerin sorunlarına katkı sunmaktadır.

Daha önceki araştırmalar incelendiğinde direkt muhasebe ve finansman bölümünde okuyan ve zorunlu staj aşamasında olan öğrencilere yönelik çok az çalışmanın olduğu tespit edilmiştir. Daha önceki araştırmalar incelendiğinde sadece bölüme yönelik değil, diğer tüm bölümlerde dikkate alınarak araştırılmıştır. Bu çalışmada daha önce araştırılmış olan çalışmalarda benzer ve farklı yönlerin olduğu tespit edilmiş olup bunlardan bazıları;

- Savaş, F. (2018): “Ortaöğretim Mesleki Eğitimi Muhasebe ve Finansman Alanında İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulamalarının Hizmet Kalitesi Üzerine Bir Araştırma” çalışmasında öğrencilerin %14’ ü muhasebe bürosunda staj yapmakta iken bu çalışmada %36,5 gibi bir oran çıkmıştır. Ayrıca anket sorularının farklı olduğu görülmüştür.
- Özkan, F. (2013): “Ticaret Meslek Lisesi Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulaması, Uygulamanın Verimliliğinin Artırılması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Gaziantep İlinde Bir Uygulama” çalışmasında araştırmaya katılan öğrencilerin %63’ ü kadın, %37’ si erkek öğrenci iken bu çalışmada %82 erkek, %18 kadın öğrenci çıkmıştır. Bu da yıllar itibarıyla bölüme yönelik kadın öğrencilerin sayılarında azalış olduğunu gösterebilir. Öğrencilerin bölüm dışı işlerde çalıştırılma durumu %45 çıkarken bu çalışmada %54,4 çıkmıştır. Her iki çalışmada da stajyer ücretlerinden şikayet edilmiştir.
- Yılmaz, Y. (2011): “İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulamasının Muhasebe Eğitimine Katkısı ve Erzurum İl Genelindeki Ticaret Meslek Liselerinde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerinde Bir Uygulama” çalışmasında öğrencilerin sürekli olarak aynı işi tekrar ettikleri, işletmelerin kanunun belirlediği ücreti stajyerlere ödemediğini bunun yanında beceri eğitiminin öğrencilere olumlu yansıdığını ifade etmiştir. Bu çalışmada aynı sorunların

farklı oranlarla ortaya çıktığı görülmüştür. Genel olarak ücret konusunda tekrar bir sorun olduğu görülmüştür.

- İmamoğlu, M. (2010): “Ortaöğretim Kurumlarında Muhasebe Eğitimi ve Karşılaşılan Sorunların İncelenmesi” çalışmasında araştırmaya katılanların %37,83’ ü beceri eğitiminin kazandırılmadığını, %34,21’ i beceri eğitiminin formalitede kaldığını, %20,85’inin usta öğretici eksikliğinin olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmayla kıyaslandığında farklı sorunlara değinildiği görülmüştür.
- Nayır, İ. (2006): “Ticaret Meslek Lisesi Öğrencilerinin Staj Eğitiminden Beklentileri ve Staj Eğitimi Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar” çalışmasında araştırmaya katılanların staj eğitiminden beklentilerinin oldukça yoğun olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgularda staj eğitiminin teorik olarak okulda kazanılan bilgileri uygulamaya imkan vermediğini ve stajyerlere ödenen ücretin yeterli olmadığını ifade etmiştir. Bu çalışmaya göre okuldaki teori eğitimiyle iş yerlerinde beceri eğitimi kıyaslanmıştır. Arada farklı bir bakış açısını dile getirmiştir. Stajyer ücretleri olarak yine aynı sorunu dile getirmiştir. Daha önce devlet katkısının olmadığı görülmüştür.
- Süer, H.M. (2007): “Ticaret Meslek Liselerinde Muhasebe Eğitimi, Muhasebe Eğitiminden Beklentiler ve Karşılaşılan Sorunlar” çalışmasında araştırmaya katılanların % 29,7’ si beceri eğitiminde öğrencilerin gereksiz işlerde görevlendirildiği, öğrencilerin beceri eğitiminde gerçek defterlere kayıt yaptırılması gerektiğinden, %32,62 sınıfın koordinatör öğretmenlerin kendileriyle ilgilenmediğinden bahsedilmiştir. Ayrıca bu çalışmayla kıyaslandığında ortak sorunların ve farklı sorunların olduğu görülmüştür. Anket sorularının kısmen benzer olduğu ve farklı soruların olduğu tespit edilmiştir.

Gelecek Çalışmalarda Araştırmacılara Öneriler;

Yapılan anket çalışmasında iş yerinde eğitimi yaptıran kişiler sorusunda usta öğretmenler ve diğer personeller kullanılmış. Usta öğreticinin tanımı çok net olmasına karşın diğer personeller kısmı tam anlaşılamamış olabileceğinden dolayı daha sonraki araştırmalarda diğer personeller kısmı daha da detaylandırılabilir.

Bu araştırma Van ilinde MTAL' de okuyan muhasebe ve finansman bölümü öğrencilerine yapılmış olup daha sonraki çalışmalarda alan sayısı artırılabilir. Diğer alanlarda ortak veya farklı sorunların varlığı tespit edilebilir. Ayrıca bölgesel bir çalışmada olabilir. Doğu Anadolu Bölgesindeki bazı illerde uygulama yapılıp karşılaştırmalar yapılabilir. Ortak sorunların varlığı ilgili bakanlığa bildirilebilir.

Uygulama sadece Van ilinde lise son sınıfta okuyan ve zorunlu stajyerliğini yapmakta olan öğrencilere yapılmış olup daha sonra yapılacak olan çalışmalarda uygulama; öğrencileri, öğretmenleri ve işverenleri hedef alabilir. Daha kapsamlı bir çalışma olup her açıdan sorunlar incelenebilir. Ayrıca mezun olan öğrencilere dönük ayrı bir çalışma yapılıp bu çalışmaların denetlenmesi sağlanılabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O.C., ve Berk, Ş. (2009). “Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Yeni Arayışlar: Yeterliğe Dayalı Modüler Sistemin Değerlendirilmesi”. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: VI, 220-236.
- Akay, B., Uslu, A., ve Sancar, M. (2018). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Döneminde Yaşadıkları Sorunlar: Lisans ve Ortaöğretim Turizm Öğrencileri Örneği”. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*. (8).
- Akhun, İ. (1980). “Okul Sanayi Ortaklaşa (OSANOR) Eğitimi: Öğrencilerin İşyerlerinde Çalışması”. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 5 (25), 12-18.
- Alkan, C., Doğan, H., ve Sezgin, İ. (1994). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Basımevi, Ankara.
- Altay, F., Üstün, N. (2011). “Mesleki Eğitim Sistemi, Konya Ticaret Odası”. *ETÜD Araştırma Servisi, Araştırma Raporu*, Konya, Sayı: 2011-46-118 / 11-17.
- Atik, İ., ve Doğru, A. (2018). “Mesleki Eğitimin Verimliliğinin Artırılması İçin Model Önerisi”. *MSKU Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 3-4.
- Bolat, Y. (2017). *Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Mevcut Durumu ve Farklı Ülkelerle Karşılaştırılması*. (2.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. (Sekizinci Baskı). Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Demir, B., Öztürk, M., Atalay, A. (2018). “Muhasebe ve Denetim Bölümü Öğrencilerinin Profili ve Muhasebe Mesleğine Bakışları: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Örneği”. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 288
- Demirci, A. (2014). *Coğrafya Araştırma Yöntemleri*. (Birinci Baskı). A Grafik Coğrafyacılar Derneği.
- Dolmacı, N., Duran, Y. (2017). “Önlisans Düzeyinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Zorunlu Staj Uygulamasına İlişkin Görüşleri, Sorunları ve Çözüm Önerileri”. *Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 255
- Durnalı, M. (2015). “Mesleki Eğitim Finansmanı”. *International Journal Of Social Sciences And Education Research*, 1(2).

- Ekşioğlu, E. (2017). “Dünya Ülkelerinde Mesleki Eğitim”. *MESTEK*, 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur. 265-274
- Emirgil, B. (2010). “Meslekçi Eğitim Yaklaşımı ve Yeni Meslekçi Paradigmaların Türkiye'deki Yansıması Olarak MEGEP”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 575-600. <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/886/9860> (erişim tarihi 07.01.2019)
- Karğın, M., ve Arıcı, N. (2015). “Muhasebe Bilgilerinin Kalitesini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma:Borsa İstanbul Örneği”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Temmuz: 2
- Kavi, E., ve Koçak, O. (2018). “Türkiye'de Ortaöğretim Düzeyindeki Mesleki Eğitim ile İlgili Sorun Alanları ve İskandinav Ülkelerindeki Mesleki Eğitimin Türkiye'de Uygulanabilirliği”. *Çalışma ve Toplum*, (3), 1311-1320
- Kayır, Ö. (2004). “Mesleki ve Teknik Eğitim Alanındaki Problemler”. *Meslek Liseleri Araştırması*, Ankara.
- Korkmaz, Ö., ve Tunç, S. (2010). “Mesleki-Teknik Eğitim Öğretmenlerinin Bilgisayar ve İnternet Temelli Öğretim Materyallerinden Yararlanmaya İlişkin Görüşleri”. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 264.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1973). *1739 Milli Eğitim Temel Kanunu*, 5(12), Ankara. <http://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1739-20140910.pdf> (erişim tarihi 08.01.2019).
- Milli Eğitim Bakanlığı. Altın, R. (2012). “Japonya”. *Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü*.
- Milli Eğitim Bakanlığı. Altın R. (2018). “BRICS Ülkelerinde Eğitim Sistemi”. *Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü*, 45-58.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2007). “Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)”. *Muhasebe ve Finansman Alanı*, 300.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2013). “Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği”. *Ortaöğretim Genel Müdürlüğü*, Resmi Gazete Sayısı: 28758, Md.5-6-7 <http://www.mevzuat.gov.tr/metin.aspx?mevzuatkod=7.5.18812&mevzuatiliski=0&Sourcexmlsearch=orta%F6%F0retim> (erişim tarihi 16.01.2019)

- Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). “Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü (MTEGM)”. *Mesleki Teknik Eğitim Alanları*, 91.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). “2014-2018 Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı”. *Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları*.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2015). “Türk Eğitim Sistemi ve Ortaöğretim”. *Ortaöğretim Genel Müdürlüğü*.
http://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_06/13153013_TES_ve_ORTAYYRE_TYM_son10_2.pdf (erişim tarihi 12/02/2019).
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2017). “Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim”. *National Education Statistics Formal Education*, 18-21.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2018). “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü”, *Eğitim Analiz ve Değerlendirme Raporları Serisi*, (1), 22-82.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2016). “Örgün Eğitim İstatistikleri, 2016/2017”. *Mesleki Eğitim Kanunu 3308*, 19139(26).
- Nayır, İ. (2006). **Ticaret Meslek Lisesi Öğrencilerinin Staj Eğitiminden Beklentileri ve Staj Eğitimi Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar**. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Orhaner, E., Tunç, A. (2003). *Ticaret ve Turizm Öğretiminde Özel Öğretim Yöntemleri*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özkan, F. (2013). *Ticaret Meslek Lisesi Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulaması, Uygulamanın Verimliliğinin Artırılması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Gaziantep İlinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncuoğlu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özsoy, C. (2007). *Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin İktisadi Kalkınmadaki Yeri ve Önemi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Saraçoğlu, E. (2007). *Mesleki Eğitim ve Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi (Megep) Uygulamaları: İstanbul’da Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Süer, H. (2007). *Ticaret Meslek Liselerinde Muhasebe Eğitimi, Muhasebe Eğitiminden Beklentiler ve Karşılaşılan Sorunlar*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, İ., ve Fındık, T. (2008). “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”. *Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi, TSA Dergisi*. 12(3), 68.
- Şahinkesen, A. (1992). “Eğitimde İkili Sistem (Okul-İşyeri İşbirliğine Dayalı Sistem)”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. (25), 691.
- Şengel, S. (2010). “Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 81.
- Uçar, C., ve Özerbaş, M. (2013). “Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiye’deki Konumu”. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 242-243.
- Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c3f987fb568a2.09645242 (erişim tarihi 17.01.2019)
- Yaşar, M. (2014). “İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), 63.
<http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/dergiPdfdetay.aspx?ID=640> (erişim tarihi 15.05.2019)
- Yıldırım, A., ve Çarıkçı O. (2017). “Mesleki Eğitimin Gelecek Vizyonu; İnsan Kaynakları Planlaması Açısından Bir Bürokratik Model Denemesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 4(29), 400-401.
- Zaif, F., ve Ayanoglu, Y. (2007). “Muhasebe Eğitiminde Kalitenin Arttırılmasında Ders Programlarının Önemi: Türkiye’de Bir İnceleme”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(200), 117.
https://scholar.google.com.tr/scholar?Q=salim+şengel+sürekli+muhasebe+meslek&hl=tr&as_sdt=0&as_vis=1&Oi=scholart#d=gs_qabs&u=%23p%3d6gut0aaqoi4j (erişim tarihi 14.01.2019)
- <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/eb/article/view/5480/1640> (erişim tarihi 07.01.2019)

EKLER

T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI İŞLETMELERDE MESLEKİ EĞİTİM/STAJ SÖZLEŞMESİ			
Ö Ğ R E N C İ N İ N			
Adı Soyadı		Kayıtlı olduğu Okul/Kurumun adı	
T.C. Kimlik No		Okul Numarası	
Baba Adı		Sınıfı-Şubesi	12/.....
Ana Adı		Alanı/Dalı	
Doğum Yeri		Telefonu	
Doğum Tarihi (Gün/Ay/Yıl)/...../.....	İşletme Mesleki Eğitime Başlama Tarihi / 09/ 2019
OKUL/KURUMDA İRTİBAT SAĞLANACAK KOORDİNATÖR MÜDÜR YARDIMCISININ			
Adı-Soyadı			
Telefonu			Cep
ÖĞRENCİ VELİSİNİN/YASAL TEMSİLCİSİNİN		İŞLETMENİN	
Adı Soyadı		Adı	
Yakınlığı	O Anne O Baba O (Diğer Belirtiniz)	Adresi	
		İşletme Temsilcisinin Adı-Soyadı	
İkamet adresi		Telefon numarası	
Telefon u	Ev	Faks numarası
	Cep	E-Posta adresi
E-Posta Adresi	Vergi No	
Öğrencinin 18 yaşından büyük olması ve velisi bulunmaması halinde irtibat sağlanacak kişinin	Adı-Soyadı		
	İletişim bilgileri:	İŞLETME EĞİTİM GÖREVLİSİ/USTA ÖĞRETİCİ ADI VE SOYADI:.....	

DEVLET KATKISI ÖDEMELERİ İÇİN İŞLETME İBAN NO:(Devlet Katkısı adı altında yapılacak ödemeler; asgari ücretin net yüzde otuzu üzerinden; mesleki eğitim görülen işletmede yirmiden az personel çalışıyor ise üçte ikisi, yirmi ve üzerinde personel çalışıyor ise üçte birinden az olmayacaktır.)

T R

SGK İşyeri Sicil No/Bağkur No

Paraflar: Okul/Kurum Müdürü..... İşveren veya işveren vekili.....

Öğrenci/18 yaşından küçükse yasal temsilcisi.....

GENEL HÜKÜMLER

Dayanak

MADDE 1- (1) Bu sözleşme, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununun 25 inci ve Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 143 üncü maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Sözleşmenin tarafları

MADDE 2- (1) Bu sözleşme işletmede yapılacak mesleki eğitimin/stajın esaslarını düzenlemek amacıyla okul/kurum müdürü, işveren veya işveren vekili ile öğrenci reşit ise kendisi, değilse yasal temsilcisi arasında üç nüsha düzenlenir, imzalanan sözleşmenin birer nüshası taraflarda bulunur.

Tanımlar

MADDE 3- Bu Sözleşmede geçen;

Eğitici personel: Mesleki yeterliğe sahip, öğrencilerin işyerindeki eğitiminden sorumlu, iş pedagojisi eğitimi almış, mesleki eğitim yöntem ve tekniklerini bilen ve uygulayan veya mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında atölye ve laboratuvar öğretmenliği yapabilme yetkisine sahip kişiyi,

İşletme: Öğrencinin Kanun kapsamında mesleki eğitim gördüğü;

Özel sektöre ait kurum ve kuruluşları,

Kamu kurum ve kuruluşlarını (İl/ilçe millî eğitim müdürlükleri, okul öncesi eğitim kurumları, ilköğretim ve ortaöğretim kurumları dâhil)

Bünyesinde döner sermaye işletmesi bulunan okul ve kurumlar için döner sermaye işletmesini,

İşletmelerde mesleki eğitim: Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını,

ç) Öğrenci: Mesleki ve teknik Anadolu liseleri, mesleki ve teknik eğitim merkezleri, çok programlı Anadolu liseleri ile mesleki eğitim merkezlerinde öğrenim görenleri,

Staj: İşletmelerde mesleki eğitime gönderilemeyen öğrencilerin diploma alabilmek için öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları toplam 40 iş günü süreli mesleki çalışmayı,

Usta öğretici: Ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitiminden sorumlu; mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişiyi, ifade eder.

İşletmelerde mesleki eğitim ve staj

MADDE 4- (1) İşletmede mesleki eğitim gören öğrencinin teorik eğitimi okul, kurum veya iş yerinin eğitim biriminde yapılır. Teorik eğitim ve işletmede mesleki eğitim programın özelliği ve sınıflar itibarıyla haftalık ders çizelgelerinde belirtilen süre kadardır. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 123/1).

Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumu ile okul ve iklim şartları da dikkate alınarak yılın belli zamanlarında faal olan yiyecek içecek hizmetleri, konaklama ve seyahat hizmetleri, eğlence hizmetleri, denizcilik alanları ile Bakanlıkça uygun bulunan diğer alan/dal öğrencileri 10 uncu ve 11 inci sınıfın bitimi tarihinden itibaren işletmelerde mesleki eğitimlerini yoğunlaştırılmış olarak görebilirler. Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin okulda almaları gereken dersler, işletmelerle yapılacak işbirliği çerçevesinde yoğunlaştırılarak okutulabilir. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 63, 121).

İşletmedeki mesleki eğitim, il millî eğitim müdürlüklerince hazırlanan ilgili öğretim yılı çalışma takvimine göre yapılır (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 15).

Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını okulda yapan öğrenciler, öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, sektörü tanımalarını, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla yarı yıl ve yaz tatillerinde staj çalışması yapar. Staj süresi toplam 40 iş günü olup bunun 15 gününe kadar 10 uncu sınıfın sonunda yapılabilir. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 126-127).

İş kazası ve meslek hastalığı hâli

MADDE 5- (1) Öğrencinin işletmede mesleki eğitim/stajı sırasında meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından ve süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna gerekli bildirimde bulunulmasından işyeri işverenleri/işveren vekili sorumludur. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 144, Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü çıkışlı 29/09/2016 tarihli ve 2016/21 sayılı Genelge).

Programlara uygunluk

MADDE 6- (1) İşletmelerde mesleki eğitim ve staj, “Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği” hükümleri ve ilgili alan/dal çevre öğretim programlarına uygun olarak yürütülür.

İzin

MADDE 7- (1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciye yarıyıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin verilir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul/kurum müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz mazeret izni de verilebilir (3308 SK. Madde 26, Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 134).

Öğrenciler, teorik eğitim günlerinde ücretli izinli sayılırlar (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 123).

Öğrencilere telâfi eğitimi süresince ve okul/kurumda yapılacak sınavlar için belirtilen günlerde ücretli izin verilir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 144).

Staj süresi toplam 40 iş günü olup izinli ve raporlu olunan sürelerin fiilen tamamlanması gerekir. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 127).

Ödenecek ücret

MADDE 8- (1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde onbeşinden, mesleki

eğitim merkezi öğrencilerine (aday çırak ve çırağa) asgari ücretin yüzde otuzundan aşığı ücret ödenemez. Ücret, başlangıçta (.....) TL'dir. Öğrenciye ödenecek ücret her türlü vergiden muaftır. (3308 Sayılı Kanun, Madde 25).

(1/a) İşletmelerde mesleki eğitim gören/staj yapan öğrencilere, mesleki eğitimin devam ettiği sürece yürürlükteki asgari ücretin net tutarının %30'undan az olmamak üzere ücret ödenir. Ücret, başlangıçta (.....) TL'dir. Öğrenciye ödenecek ücret her türlü vergiden muaftır (3308 Sayılı Kanun, Geçici madde 12). (3308 sayılı Kanununun Geçici 12 nci maddesi yürürlükte kaldığı sürece birinci fıkraya yerine (1/a) fıkrası uygulanacaktır.)

(2) Sözleşmenin geçerlilik süresi içinde asgari ücrette artış olması halinde, bu artışlar aynı oranda öğrencinin ücretine yansıtılır.

Devamsızlık yapan öğrencinin ücretlerinden kesinti yapılması

MADDE 9- (1) Öğrenci mesleki eğitim için işletmeye devam etmek zorundadır. İşletmede mesleki eğitimine ve teorik eğitimine özürsüz devam etmeyen veya ücretsiz izin kullanan öğrencinin bu günlerdeki ücreti kesilir.

(2) Ücret kesilerek yapılacak ödeme miktarı;

20 ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerce;

Ödenecek ücret = (Net Asg.ücret x %30) - $\frac{(\text{Net Asg.Ücr.x \%30 x Devamsız Gün Sayısı})}{30}$

30

20'den az personel çalıştıran işletmelerce;

Ödenecek ücret = (Net Asg.ücret x %15) - $\frac{(\text{Net Asg.Ücr.x \%15 x Devamsız Gün Sayısı})}{30}$

30

Mesleki eğitim merkezi öğrencilerine (aday çırak, çırak) eğitim veren işletmelerce;

Ödenecek ücret = (Asg.ücret x %30) - $\frac{(\text{Asg.Ücr.x \%30 x Devamsız Gün Sayısı})}{30}$

30

formülü uygulanarak bulunur.

Paraflar: Okul/Kurum Müdürü..... İşveren veya vekili.....

Öğrenci/18 yaşından küçükse yasal temsilcisi.....

(2/a) Ödenecek ücret = (Net Asg.ücret x %30) - $\frac{(\text{Net Asg.Ücr.x \%30 x Devamsız Gün Sayısı})}{30}$

30

formülü uygulanarak bulunur. (3308 sayılı Kanununun Geçici 12 nci maddesi yürürlükte kaldığı sürece ikinci fıkraya yerine (2/a) fıkrası uygulanacaktır.)

SİGORTALILIK

Öğrencilerin sigortalılığı

MADDE 10- (1) Okul/kurum müdürlüğünce; bu sözleşmenin akdedilmesi ile öğrencinin işletmede mesleki eğitime devam ettiği sürece 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortası hükümlerine göre sigortalanır, bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar için ayrıca genel sağlık sigortası primi ödenir. Staj yapan öğrenciler ise iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalanır. (5510 Sayılı Kanun, madde 5).

SGK primlerinin ödenmesi

MADDE 11- (1) Bakanlıkça ödenmesi gereken sigorta primleri, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre belirlenen yürürlükteki asgari ücretin %50'si üzerinden hesap edilerek okul/kurum müdürlüğünce, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir veya bu Kurumun hesabına aktarılır (3308 Sayılı Kanun, madde 25).

Sigortalılıkla ilgili belgelerin muhafazası

MADDE 12- (1) Sigorta ve prim ödeme ile ilgili belgeler okul/kurum müdürlüğünce muhafaza edilir.

ÖĞRENCİNİN DEVAM VE DİSİPLİN DURUMU

Eğitime devam edemeyen öğrenciler

MADDE 13- (1) Mesleki eğitimini işletmede gören öğrencilerden; uzun süreli tedaviyi gerektiren bir hastalıktan, yangın, deprem gibi doğal afetlerden dolayı eğitime devam edemeyen öğrenciler hakkında Millî Eğitim Bakanlığının ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

İşletmeye özürsüz devamsızlık

MADDE 14- (1) İşletme yetkilileri, özürsüz olarak aralıksız üç işgünü mesleki eğitimine gelmeyen öğrenciyi en geç iki iş günü içinde okul/kurum müdürlüğüne elektronik ortamda veya yazılı olarak bildirmek zorundadır (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 144).

Disiplin

MADDE 15- (1) Öğrencinin işletmede disiplin soruşturmasını gerektirecek davranışta bulunması halinde, bu durum işletme tarafından okul/kurum müdürlüğüne raporla bildirilir. Disiplin işlemi okul/kurum müdürlüğü tarafından mevzuatına göre yürütülür. Sonuç işletmeye yazılı olarak bildirilir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 165).

Beceri sınavı

MADDE 16- (1) İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 46 ncı maddesi hükümlerine göre yıl sonu beceri sınavına alınır. Bu öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitime konu olan ders/derslerden dönem puanının belirlenmesinde her dönemde temrin, proje, iş, deney ve hizmet değerlendirmesinden aldığı puanlar ile telafi eğitimi süresince yaptıkları temrin, proje, iş, deney ve hizmetlerden aldıkları puanların aritmetik ortalaması alınır. Birinci ve ikinci dönem puanlarının aritmetik ortalaması ile yıl sonu beceri sınavı puanının aritmetik ortalaması alınarak yıl sonu puanı belirlenir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 53).

İşletmelerde mesleki eğitime konu olan ders/derslerden öğrencinin başarılı sayılabilmesi için beceri sınavı puanı en az 50 olmak kaydıyla birinci ve ikinci dönem puanları ile beceri sınav puanının aritmetik ortalamasının en az 50 veya beceri sınav puanının en az 70 olması gerekir (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 56).

Staj yapan öğrenciler, staj bitiminde beceri sınavı esaslarına göre staj bitirme sınavına alınır. (Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 133).

TARAFLARIN DİĞER GÖREV VE SORUMLULUKLARI

İşletmelerin görev ve sorumlulukları

MADDE 17- (1) Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 144 üncü maddesine göre, mesleki eğitim yaptıracak işletmelerin görev ve sorumlulukları:

Mesleki eğitimin, ilgili meslek alan/dalları çerçeve öğretim programlarına uygun olarak işletme belirleme komisyonu tarafından belirlenen yerde yapılmasını sağlamak,

Mesleki eğitim yapılacak alan/dalların her biri için, öğrencilerin mesleki eğitiminden sorumlu olmak üzere, ustalık veya meslekî yeterliğe sahip ve iş pedagojisi eğitimi görmüş nitelikte usta öğreticiyi veya eğitim personelini eğitimde görevlendirmek, Usta öğretici ve eğitici personel bulunmaması durumunda, okul/kurum müdürlükleri ile işbirliği yaparak açılacak iş pedagojisi kursuna ilgili personelin katılımını sağlamak,

ç) Mesleki eğitim için gerekli olan temrin malzemelerini temin etmek,

İşletmede mesleki eğitim gören öğrenciye, ödenecek ücret miktarı, ücret artışı ve diğer imkânları kapsayan eğitim sözleşmesini öğrenci veya yasal temsilcisi ve okul/kurum müdürü ile birlikte imzalamak,

Öğrencilerin devam durumlarını izleyerek devamsızlıklarını ve hastalık izinlerini iki iş günü içinde elektronik ortamda veya yazılı olarak ilgili okul/kurum müdürlüğüne bildirmek,

Öğrencilerin ilgili döneme ait puan çizelgelerini dönem sonundan beş iş günü önce kapalı zarf içinde ilgili okul/kurum müdürlüğüne teslim etmek (zarf öğrenciye verilmez),

Öğrenciler tarafından tutulan iş dosyasını, istenmesi durumunda veya yıl sonu beceri sınavından önce ilgili okul/kurum müdürlüğüne teslim etmek,

ğ) Öğrencilere teorik eğitim, telâfi eğitimi ve okul/kurumda yapılacak sınavlar ile okulda yapılacak resmî tören ve sosyal faaliyetler için belirlenen günlerde ücretli izin vermek,

Öğrencilere yarı yıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin vermek,

1) İşletmede mesleki eğitime devam eden öğrencilere bir ders yılı içinde devamsızlıktan sayılmak ve mevzuatla belirlenen azami özürsüz devamsızlık süresini geçmemek üzere, ilgili okul/kurum müdürlüğünün de görüşünü alarak ücretsiz mazeret izini vermek,

İşletmede mesleki eğitim başladıktan sonra personel sayısında azalma olması durumunda da eğitime alınmış olan öğrencileri, okul/kurumdan mezun oluncaya kadar işletmede eğitime devam ettirmek,

Öğrencinin, işletmenin farklı bir şubesi/biriminde eğitim görmek üzere eğitim yerinin değişmesi hâlinde okul müdürlüğünü bilgilendirmek,

Öğrencilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması ve tedavileri için 6331 sayılı Kanun ve ilgili diğer mevzuat kapsamında gerekli önlemleri almak,

Eğitimi yapılan meslek alan/dallarının öğretim programlarında bulunduğu halde, işletmedeki imkânsızlıklar nedeniyle öğretilmeyen konuların öğretimi için okul/kurum müdürü ile iş birliği yapmak,

İşletmelerde mesleki eğitiminin çerçeve öğretim programına uygun olarak yürütülmesi ve okul/kurum ile işletme arasında eğitimde sürekli işbirliğini sağlamak, öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumlarını izlemek ve rehberlikte bulunmak amacıyla okul müdürlüğünce görevlendirilen koordinatör öğretmenlerin görevlerini yerine getirmesinde yardımcı olmak,

Öğrenciye, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çerçevesinde, işletmede bulunduğu sürece kullanılmak üzere çalışandan farklı özellikte yaka kartı, iş kıyafeti ve benzeri tedbirleri almaktır..

Okul/kurumların görev ve sorumlulukları

MADDE 18- (1) Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 78 inci maddesine göre okul/kurum müdürünün görev ve sorumlulukları şunlardır:

Öğrenci veya yasal temsilcileri ile birlikte işletmelerle mesleki eğitim sözleşmesini imzalamak,

Eğitimi yapılacak meslek alan/dallarıyla ilgili çerçeve öğretim programlarının ve öğrencilerin işletmede yaptıkları etkinliklerle ilgili formların ders yılı başında işletmelere verilmesini sağlamak,

İşletmelerdeki mesleki eğitimin eğitici personel/usta öğretici tarafından yapılmasını sağlamak,

Paraflar: Okul/Kurum Müdürü..... İşveren veya vekili.....

Öğrenci/18 yaşından küçükse yasal temsilcisi.....

ç) İşletmelerdeki mesleki eğitimin ilgili meslek alan/dalı çerçeve öğretim programlarına uygun olarak yapılmasını sağlamak,

Öğrencilerin ücretli ve ücretsiz mazeret izinleri ile devam-devamsızlık durumlarının izlenmesini ve kayıtlarının tutulmasını sağlamak,

İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin sigorta primlerine ait işlemlerin mevzuatına göre yürütülmesini sağlamak,

İşletmelerle işbirliği yaparak, öğrencilerin mesleki eğitiminden sorumlu usta öğretici veya eğitici personelin yetiştirilmesi için iş pedagojisi kursları açmak, başarılı olanlara "Usta Öğretici" belgesi vermek, bununla ilgili kayıtları tutmak,

İşletmelerde görevli usta öğretici ve eğitici personelin hizmet içi eğitiminde, okul/kurumun personel ve diğer imkânlarıyla yardımcı olmak,

ğ) İşletmelerde yapılan mesleki eğitimde amaçlanan hedeflere ulaşılması için işletme yetkilileri ile işbirliği yaparak eğitimle ilgili gerekli önlemleri almak,

Okul müdürü veya koordinatör müdür yardımcısının değişmesi durumunda ilgili işletmeyi bilgilendirmek,

1) İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık yapmaktır.

Öğrencilerin görev ve sorumlulukları

MADDE 19- (1) Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 36, 124, 126 ve 147 nci maddelerine göre işletmede mesleki eğitim gören/staj yapan öğrencinin görev ve sorumlulukları:

İş yerinin şartlarına, kılık-kıyafet ve çalışma düzenine uymak,

Üretim ve hizmetle ilgili gizlilik gerektiren konular ile kişilere ait özel bilgileri başkalarıyla paylaşmamak,

Sendikal etkinliklere katılmamak,

ç) Eğitime düzenli olarak devam etmek,

Mesleki eğitim ile ilgili iş dosyası tutmak,

Staja devam edenler için staj dosyası tutmak,

e) İşletmede mesleki eğitim yaptığı günlerde devamsızlık yaptığı süreye ilişkin özür belgesi veya yazılı veli beyanını özür gününü takip eden en geç beş iş günü içinde okul/kurum müdürlüğüne teslim etmektir.

DİĞER HUSUSLAR

Hüküm bulunmayan hâller

MADDE 20- (1) İşletmede mesleki eğitim gören veya staj yapan öğrenciler hakkında; bu sözleşmede yer almayan diğer hususlarda Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre işlem yapılır.

İşverenin değişmesi

MADDE 21- (1) İşverenin değişmesi halinde, yeni işveren aynı mesleği/üretimi sürdürüyorsa sözleşme yenilenir.

Öğrencinin okul/kurumunun değişmesi

MADDE 22- (1) Öğrencinin aynı yerleşim yerinde okul/kurumunu değiştirmesi durumunda mesleki eğitimine aynı iş yerinde devam eder. Bu durumda, okul/kurum müdürlüğüne sözleşmenin yenilenmesi sağlanır.

Öğrenciye sağlanacak haklar

MADDE 23- (1) İşletme tarafından öğrenci aşağıdaki sosyal haklardan yararlandırılacaktır.

O Öğle yemeği O Ulaşım O Barınma Diğer.....

Sözleşmenin feshi MADDE 24- (1) Sözleşme;

İş yerinin çeşitli sebeplerle kapatılması,

İşyerindeki usta öğretici/eğitici personelin işten ayrılması ve işyerinde başka usta öğretici/eğitici personelin bulunmaması,

İş yeri sahibinin değişmesi halinde yeni iş yerinin aynı mesleği/ üretimi sürdürememesi,

ç) Öğrenciye bakmakla yükümlü olanın ikametini değiştirmesi nedeniyle öğrencinin ulaşımını sağlayamayacağına dair yazılı beyanı,

Öğrencinin okul/kurum değiştirme veya örgün eğitim dışına çıkarma cezası olarak okul/kurumla ilişkisinin kesilmesi,

Sağlık durumunun işletmedeki eğitimden olumsuz etkilenmesi,

Öğretim yılı sonunda öğrencinin veya işletmenin durumunda değişiklik olması,

İşletmelerde grev ve lokavt uygulaması olması, ğ) Deprem, yangın ve sel gibi afetler, Taraflardan birinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi,

hallerinde tek taraflı olarak feshedilir. Fesih durumu, sözleşmenin feshi tarihinden itibaren 3 iş günü içinde ilgili okul/kurum müdürlüğüne yazılı olarak bildirilir. (3308 sayılı Kanun madde 22, Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, madde 133).

Yürürlük

MADDE 25- (1)/...../.....tarihinde yürürlüğe girmek üzere taraflarca imzalanan bu sözleşme öğrencinin mesleki eğitimini/stajını tamamladığı tarihe kadar geçerlidir.

Saklanma süresi

MADDE 26- Sözleşme, okul/kurum müdürlüklerince öğrenci dosyasında süresiz saklanır.

Okul/Kurumun Adı	İşletmenin Adı :	Öğrencinin/18 yaşından küçükse yasal temsilcisinin
Okul/Kurum Müdürünün	İşveren veya Vekilinin	
Adı Soyadı :	Adı Soyadı : Görevi :	Adı Soyadı :(Yasal Temsilci)
Tarih : / 09 / 2019	Tarih : / 09 / 2018	Tarih :/09/ 2019
İmza-Mühür	İmza-Mühür/Kaşe	İmza

ANKET FORMU

Bu anket Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Rahmi AKIN ın uzmanlık alan dersi için yapılmaktadır. Anketin amacı Muhasebe ve Finansman Bölümünde İşletmelerde Beceri Eğitimi (Staj) yapan öğrencilerin stajda karşılaştığı sorunları bulmak. Araştırma Bilimsel bir nitelik taşıdığından ankete katılanların bilgileri gizli tutulacaktır. Lütfen soruları okuduktan sonra kendinize en uygun olan cevabı işaretleyiniz. Ankete göstermiş olduğunuz ilgi için teşekkür ederiz.

1- Cinsiyetiniz ?

- a. Erkek ()
b. Kız ()

2- Mesleki eğitimin yapıldığı iş yerini kim buldu ?

- a. Okul ()
b. Ailem ()
c. Kendim ()
d. Diğer (Belirtiniz)

3- İş yerlerindeki mesleki eğitimi yaptıran kişiler

- a. Usta öğretici ()
b. Diğer personel ()

4- Beceri eğitimi yaptığınız işletmenin türü nedir ?

- a. Muhasebe bürosu
b. Kamu Kurumu
c. Özel işletme (muhasebe bürosu dışında)

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
5. Staj yeri bulmakta zorluk çekmedim					
6. Staj süresinin mesleki becerilerimi geliştirmesi açısından yeterliydi.					
7. Çalıştığım kamu kurumunda / işletmede stajyerlere karşı herhangi bir önyargı yoktur					
8. Staj dönemini mesleği öğrenmenin bir parçası olarak görüyorum					
9. Kurumda/işletmede diğer çalışanlar ile stajyerlere adil davranılmaktadır.					
10. Kurumda/işletmede stajyerlerin görüş ve önerileri dikkate alınmaktadır					
11. Staj yaptıktan sonra eğitim aldığım bölüme olan ilgim arttı					
12. Staj yaptıktan sonra muhasebe bölümüne bakış açımda olumlu gelişmeler oldu.					
13. Yaptığım stajın mezuniyet sonrası iş yaşamımda başarılı olmamda katkı sağlayacağına inanıyorum					
14. Yaptığım staj mesleki açıdan kendime olan güvenimi artırdı					
15. Yaptığım staj iş yaşamını tanımak açısından yararlı oldu					
16. Staj süresince insan ilişkileri ve müşteri-çalışan ilişkileri konusunda deneyim kazandım					
17. Yaptığım staj iş bulma imkanını artıracığını düşünüyorum					
18. İş yerleri, stajyerlerin iş öğrenmeleri bilgi ve beceri kazanmaları için gerekli ortamı hazırlamaktadır					
19. Staj eğitimi bana yeni bilgi ve beceri kazandırdı					
20. Stajdan sonra bu sektörde çalışmayı tekrar isterim					

21. İş yerleri stajyer ücretlerini tam ödemektedir					
22. Koordinatör öğretmenim staj süresince düzenli olarak iş yeri ziyareti yapmaktadır					
23. Stajyer öğrenciler ucuz işgücü olarak görülüyor					
24. İş yerleri stajyerleri bölümü dışındaki işlerde çalıştırmaktadır					
25. İş yerlerinde sürekli olarak aynı işi tekrar etmek beceri eğitimine olumsuz etkisi vardır					
26. Beceri eğitimine başlamadan stajyer öğrenciye okul tarafından yeterli bilgi verildi					
27. İşletmede beceri eğitimine başlamadan önce oryantasyon eğitimi verildi					
28. İşletmelerde beceri eğitiminde başarılı olan öğrencilerin iş yerinde kalabilmelerine imkan tanınmalı.					
Varsa Stajda karşılaştığınız diğer sorunları belirtiniz.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : Rahmi AKIN
Uyruğu : T.C
Doğum Tarihi ve Yeri : 01.01.1984 ÖZALP
Telefon : 05433432011
E-mail : akinrahmi@hotmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	YYÜ / Sosyal Bilimler Enstitüsü/ İşletme Ana Bilim Dalı/ İşletme Tezli Yüksek Lisans	2019
Lisans	Gazi Üniversitesi/TTEF/ Muhasebe ve Finansman Öğretmenliği	2009
Lisans	Anadolu Üniversitesi/İşletme Fakültesi/ İşletme Bölümü	2010

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2009-2011	Türkiye İş Kurumu/İstanbul	İş ve Meslek Danışmanı
2011-2013	Muş TML/ Muş	Muhasebe ve Finansman Öğretmeni
2013-2019	Van Eminpaşa MTAL/Van	Muhasebe ve Finansman Öğretmeni

Yabancı Dil

İngilizce

Hobiler

Tenis, Voleybol, Kitap Okuma, Yüzme



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU

21/06/2019

Tez Başlığı / Konusu:

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Muhasebe ve Finansman Alanı Öğrencilerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulamasında Karşılaştığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri Van İlinde Uygulama

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 89 sayfalık kısmına ilişkin 19/06/2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından turnitin.intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 13 (onüç) tür.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

21 /06/2019

Rahmi AKIN

Adı Soyadı, İmza

Adı Soyadı : Rahmi AKIN

Öğrenci No : 159202201

Anabilim Dalı : İşletme

Programı : İşletme

Statüsü : Y. Lisans

DANIŞMAN
Prof.Dr. Reha SAYDAN

21.../06/2019

Reha Saydan

ENSTİTÜ ONAYI
UYGUNDUR

...../...../201.....

Doç. Dr. Bekir KOÇLAR
Enstitü Müdürü