



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**AVRUPA BİRLİĞİ DESTEKLİ MESLEKİ EĞİTİMİ
GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ (MEGEP)
PİLOT MESLEKİ TEKNİK ORTAÖĞRETİM OKULLARINDAKİ
PROJE KAPSAMINDA GÖREVLİ YÖNETİCİ ve ÖĞRETMENLERİN
PROJE HAKKINDA GÖRÜŞLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
(MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ)**

**A. Tamer KAMBER
(Teknik Öğretmen)**

**EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM TEZİ**

İSTANBUL, 2007



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**AVRUPA BİRLİĞİ DESTEKLİ MESLEKİ EĞİTİMİ
GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ (MEGEP)
PİLOT MESLEKİ TEKNİK ORTAÖĞRETİM OKULLARINDAKİ
PROJE KAPSAMINDA GÖREVLİ YÖNETİCİ ve ÖĞRETMENLERİN
PROJE HAKKINDA GÖRÜŞLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
(MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ)**

**A.Tamer KAMBER
(Teknik Öğretmen)**

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Suat ANAR

**EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM TEZİ**

İSTANBUL, 2007

T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KABUL VE ONAY BELGESİ

**AVRUPA BİRLİĞİ DESTEKLİ MESLEKİ EĞİTİMİ GÜÇLENDİRİLMESİ
PROJESİ (MEGEP) PİLOT MESLEKİ TEKNİK ORTAÖĞRETİM
OKULLARINDAKİ PROJE KAPSAMINDA GÖREVLİ YÖNETİCİ ve
ÖĞRETMENLERİN PROJE HAKKINDA GÖRÜŞLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA (MARMARA BÖLGESİ ÖRNEĞİ)**

Ahmet Tamer KAMBER'in, Avrupa Birliği Destekli Mesleki Eğitimi Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) Pilot Mesleki Teknik Ortaöğretim Okullarındaki Proje Kapsamında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Proje Hakkında Görüşleri Üzerine Bir Araştırma (Marmara Bölgesi Örneği) isimli Lisans üstü tez çalışması, Y.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nuntarih ve sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programında YÜKSEK LİSANS Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman : Prof.Dr. Suat ANAR
Üye : Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR
Üye : Yrd. Doç. Mustafa MERAL
Tezin Savunulduğu Tarih :

ONAY

Y.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nuntarih ve sayılı kararı ile Ahmet Tamer KAMBER' in Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programında YÜKSEK LİSANS (MSc) derecesi alması onanmıştır.

Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMA LİSTESİ.....	vi
TABLOLAR LİSTESİ	vii
ÖNSÖZ	ix
ABSTRACT.....	x
ÖZET	xi
BÖLÜM 1	1
1.1 GİRİŞ.....	1
1.1.1 PROBLEM.....	3
1.1.2 PROBLEM CÜMLESİ	5
1.1.3 ALT PROBLEMLER	6
1.2 DENENCELER.....	7
1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	8
1.4 SAYILTILAR	9
1.5 SINIRLAMALAR.....	9
1.6 TANIMLAR.....	10
BÖLÜM 2	11
2.1 İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALAR.....	11
2.1.1. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI.....	11
2.1.2. MESLEKİ EĞİTİMİN AMACI.....	12
2.1.3. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN KONUSU	14
2.1.5. MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ	15
2.1.6. MESLEKİ EĞİTİM SİSTEMİNİN ROLÜ.....	16
2.1.7. MESLEKİ TEKNİK EĞİTİMİN TEKNOLOJİ İLE UYUMU.....	17
2.1.8. MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN DİĞER EĞİTİM ALANLARI İÇİNDEKİ YERİ	19
2.1.8.1. MESLEKİ EĞİTİMİN BİREYİN BÜTÜNLÜĞÜ İÇİNDEKİ YERİ.....	20
2.1.9. TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNİN GENEL YAPISI	20
2.1.10. TÜRK MİLLİ EĞİTİM SİSTEMİ İÇİNDE MESLEKİ EĞİTİM	23
2.1.11. MESLEKİ EĞİTİMDE MEVCUT DURUM.....	24
2.1.12. MESLEKİ EĞİTİM YÖNETİMİNDE SOSYAL ORTAKLARIN ROLÜ	26
2.2. MESLEKİ EĞİTİMİ GELİŞTİRME PROJESİ (MEGEP).....	26
2.2.1. GENEL AMAÇLAR.....	26
2.2.2. ÖZEL AMAÇLAR.....	27
2.2.3. BÜTÇE	27
2.2.4. PROJE YÖNETİMİ VE ORGANİZASYONU.....	27
2.2.5. PROJE EKİBİ VE YÖNETİM.....	28
2.2.5.1. MERKEZİ YÖNETİM	28
2.2.5.2. BÖLGESEL YÖNETİM.....	29
2.2.5.3. KURUMLARDA OLUŞTURULAN PROJE EKİPLERİ	29
2.2.6. PROJE HEDEFLERİ	30
2.2.6.1. GENEL HEDEFLER.....	30
2.2.6.2. ÖNCELİKLİ HEDEFLER	30
2.2.6.3. ULUSAL SEVİYEDEKİ HEDEFLER.....	30
2.2.6.4. BÖLGESEL SEVİYEDEKİ HEDEFLER	31
2.2.6.5. YEREL SEVİYEDEKİ HEDEFLER.....	32

2.2.7.	MESLEK STANDARTLARININ GELİŞTİRİLMESİ.....	32
2.2.8.	EĞİTİM STANDARTLARININ GELİŞTİRİLMESİ	35
2.2.8.1.	EĞİTİM STANDARTLARININ OLUŞTURULMASI.....	37
2.2.8.2.	EĞİTİM STANDARTLARI EĞİTİMİ.....	38
2.2.9.	ULUSAL YETERLİLİK SİSTEMİNİN KURULMASI.....	39
2.2.10.	YAŞAM BOYU ÖĞRENME	41
2.2.11.	KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ.....	42
2.2.11.1.	YÖNETİMDE KALİTE	43
2.2.11.2.	ULUSLARARASI DÜZEYDE MESLEKİ EĞİTİM KALİTE STANDARTLARI OLUŞTURMA.....	44
2.2.11.3.	KALİTE GÖSTERGELERİ	45
2.2.12.	İŞ PİYASASI ANALİZİ	47
2.2.12.1.	TÜRKİYE’NİN MEVCUT YAPISI.....	47
2.2.12.2.	İSTİHDAM ÖZELLİKLERİ	49
2.2.12.3.	İŞ PİYASASINDA HIZLI DEĞİŞİM	49
2.2.12.3.1.	İŞ PİYASASINDAKİ YÖNELİMLER	51
2.2.12.3.2.	İŞ PİYASANIN PROJEYE KATILIMI.....	51
2.2.13.	PROJEDEN BEKLENEN SONUÇLAR.....	52
2.2.13.1.	MESLEK STANDARTLARI	52
2.2.13.2.	YETERLİLİK SİSTEMİ	53
2.2.13.3.	YETERLİLİĞE DAYALI ÖĞRETİM PROGRAMLARI	53
2.2.13.4.	KALİTE YÖNETİMİ	53
2.2.13.5.	YÖNETİM SİSTEMLERİ.....	53
2.2.13.6.	KURUMSALLAŞMA	53
2.2.13.7.	MESLEK STANDARTLARI VE SERTİFİKASYON	54
2.2.13.8.	SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM	55
BÖLÜM 3	56
3.1	YÖNTEM.....	56
3.1.1.	ARAŞTIRMA MODELİ.....	56
3.1.2.	ARAŞTIRMA EVRENİ VE ÖRNEKLEM.....	57
3.1.3.	VERİLERİN TOPLANMASI.....	58
3.1.3.1.	ANKET FORMU	58
3.1.3.2.	PROJE TUTUM ÖLÇEĞİ	58
3.1.4.	GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK	59
3.1.5.	ANKETİN UYGULANMASI.....	59
3.1.6.	VERİLERİN İŞLENMESİ, ÇÖZÜMÜ VE YORUMLANMASI	59
BÖLÜM 4	61
4.1.	BULGULAR.....	61
4.1.1.	BULGULAR VE YORUMLANMASI.....	61
4.1.1.1.	PROJE YÖNETİMİ VE TEMEL UYGULAMALARINA YÖNELİK GÖRÜŞLER.....	64
4.1.1.2.	İŞ PİYASASININ BEKLENTİ VE İHTİYAÇLARIYLA İLGİLİ GÖRÜŞLER.....	66
4.1.1.3.	PERSONEL GELİŞİMİ VE ÇALIŞMA ŞARTLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLER.....	69
4.1.1.4.	EĞİTİM SÜREÇLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ HAKKINDAKİ GÖRÜŞLER.....	71
4.1.1.5.	KADRO YAPISI AÇISINDAN PROJEYE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	74

4.1.1.6.	CİNSİYET DEĞİŞKENİ AÇISINDAN PROJE BAŞARISINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	76
4.1.1.7.	ÖĞRENİM DURUMLARI DEĞİŞKİNİ AÇISINDAN GÖRÜŞLER.....	77
4.1.1.8.	MESLEKİ KIDEM AÇISINDAN PROJEYE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	79
4.1.1.9.	YÖNETİCİLİK KIDEMLERİ AÇISINDAN PROJEYE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	81
4.1.1.10.	PROJE GÖREVLERİ AÇISINDAN GÖRÜŞLER.....	83
4.1.1.11.	YAŞ DEĞİŞKENİ AÇISINDAN PROJEYE İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	85
BÖLÜM 5	87
5.1	SONUÇ VE ÖNERİLER	87
5.1.1	SONUÇLAR.....	87
5.1.2	ÖNERİLER.....	89
EKLER	94
EK-1.	ANKET FORMU	94
EK-2.	PİLOT KURUM LİSTESİ.....	96
KAYNAKLAR	110
ÖZGEÇMİŞ.....	111

KISALTMA LİSTESİ

MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi
AB	Avrupa Birliği
DÖÖ	Değişim Önderi Öğretmen
PKK	Program Koordinatörü Öğretmen
METARGEM	Meslekî ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TİSK	Türkiye İşverenler Konfederasyonu
ILO	Uluslar arası Çalışma Örgütü
KDV	Katma Değer Vergisi
TOBB	Türkiye Odalar ve Barolar Birliği
MSK	Meslek Standartları Komisyonu
TSE	Türk Standartlar Enstitüsü
ISCO-1988	Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması
ATHB	Araştırma ve Teknik Hizmet Birimi
BIBB	Almanya Mesleki Eğitim Federal Enstitüsü
ICT	Bilişim Teknolojisi
TKY	Toplam Kalite Yönetimi
BDK	Bölge Danışma Konseyi
TYE	Teknik Yardım Ekibi

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1 Katılımcıların ölçek ve alt ölçeklerden aldıkları puanların ortalamaları	62
Tablo 4.2 Araştırmaya katılanların özellikleri	63
Tablo 4.3 Proje yönetim ve temel uygulamalarına yönelik cevaplar	64
Tablo 4.4 Proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik cevapların ortalamaları	64
Tablo 4.5 Kadro yapısı ve proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik kanaatler.....	65
Tablo 4.6 Cinsiyet açısından proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik kanaatler.	65
Tablo 4.7 İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik cevaplar	66
Tablo 4.8 İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik cevapların ortalamaları.....	66
Tablo 4.9 Kadro itibarıyla iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik kanaatler	67
Tablo 4.10 Cinsiyet açısından iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik kanaatler .	68
Tablo 4.11 Personel gelişimi ve çalışma şartları etkilerine yönelik cevaplar.....	69
Tablo 4.12 Personel gelişimi ve çalışma şartlarına yönelik cevapların ortalamaları.....	69
Tablo 4.13 Kadro yapısı ve personel gelişimi hakkındaki kanaatler	70
Tablo 4.14 Cinsiyet ve personel gelişimi hakkındaki kanaatler	71
Tablo 4.15 Eğitim süreçleri üzerindeki etkilere yönelik cevaplar	71
Tablo 4.16 Eğitim süreçleri üzerindeki etkilerine yönelik cevapların ortalamaları.....	72
Tablo 4.17 Kadro yapısı itibarıyla eğitim süreçleri hakkındaki kanaatler	73
Tablo 4.18 Cinsiyet açısından eğitim süreçleri hakkındaki kanaatler.....	74
Tablo 4.19 Kadro yapısı açısından, proje hakkındaki genel kanaatler.....	74
Tablo 4.20 Kadro-proje yönetimi ve temel uygulamalar hakkındaki kanaatler	75
Tablo 4.21 Kadro-projenin iş piyasasının üzerindeki etkisine ait kanaatler.....	75
Tablo 4.22 Kadro-projenin eğitim süreçleri üzerindeki etkisine ait kanaatler	75
Tablo 4.23 Kadro yapısı açısından, personel gelişimi ve çalışma şartlarına ait kanaatler ..	76
Tablo 4.24 Yönetici ve Öğretmenlerin cinsiyet açısından, proje genel bakışları	76
Tablo 4.25 Cinsiyet açısından, proje yönetim ve uygulamaları hakkındaki görüşleri.....	76
Tablo 4.26 Cinsiyet açısından, iş piyasasına yönelik uygulamalar hakkındaki görüşler	77
Tablo 4.27 Cinsiyet açısından, personel gelişimi hakkındaki görüşler.....	77
Tablo 4.28 Cinsiyet açısından, eğitim süreçleri hakkındaki görüşler	77
Tablo 4.29 Öğrenim durumu açısından, proje hakkındaki genel görüşler	77
Tablo 4.30 Öğrenim durumu açısından, proje yönetimine ait görüşler.....	78
Tablo 4.31 Öğrenim durumu, projenin iş piyasasına etkileri hakkındaki görüşler.....	78
Tablo 4.32 Öğrenim-projenin personel gelişimi hakkındaki görüşler	78
Tablo 4.33 Öğrenim durumu-projenin eğitim süreçlerine etkileri hakkındaki görüşler	79
Tablo 4.34 Mesleki kıdem açısından, proje hakkındaki genel görüşler.....	79
Tablo 4.35 Mesleki kıdem açısından, proje yönetimi temel uygulamalarına ait görüşler ..	79
Tablo 4.36 Mesleki-projenin iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılaması hakkındaki görüşleri	80
Tablo 4.37 Mesleki kıdem-projenin personel gelişimi görüşleri	80
Tablo 4.38 Mesleki kıdem, projenin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri görüşleri.....	80
Tablo 4.39 Yöneticilerin, yöneticilik kıdemleri açısından, genel bakışları.....	81
Tablo 4.40 Yöneticilik kıdemleri-proje yönetimi ve temel uygulamaları görüşleri	81
Tablo 4.41 Yöneticilik-projenin iş piyasasının beklentilerini karşılaması	82
Tablo 4.42 Yöneticilik kıdemleri, projenin personel gelişimine yönelik görüşler.....	82
Tablo 4.43 Yöneticilik kıdemleri-projenin eğitim süreçlerine etkisine dair görüşler	82
Tablo 4.44 Proje görevleri açısından, proje hakkındaki genel görüşler.....	83
Tablo 4.45 Proje görevleri, proje yönetimi ve temel uygulamalarına ait görüşler	83
Tablo 4.46 Proje görevleri-projenin iş piyasası beklenti ve ihtiyaçlarını karşılaması	83

Tablo 4.47 Proje görevleri açısından, projenin personel gelişimine etkilerine ait görüşler	84
Tablo 4.48 Proje görevleri açısından, projenin eğitim süreçlerine etkilerine ait görüşler ..	84
Tablo 4.49 Görevlilerin yaşları açısından, proje hakkındaki genel görüşler.....	85
Tablo 4.50 Yaş açısından, proje yönetimi ve temel uygulamaları hakkındaki görüşler	85
Tablo 4.51 Yaş, projenin iş piyasasının beklentilerini karşılamasına ait görüşleri.....	85
Tablo 4.52 Yaş açısından, projenin personel gelişimin etkileri hakkındaki görüşler	86
Tablo 4.53 Yaş açısından, projenin eğitim süreçleri üzerine etkileri hakkındaki görüşler .	86

ÖNSÖZ

Emekli meslek lisesi müdürü olan babamın görevinden dolayı, bir meslek lisesinin lojmanında doğmuşum. Çocukluğum meslek liselerinin bahçelerinde geçti. İlkokul ve ortaokul yıllarında biraz uzaklaşmak zorunda kaldığım meslek lisesine, lise öğrenimimde yeniden kavuştum.

Endüstri meslek lisesinin elektrik bölümünü bitirdikten sonra MEB' a bağlı okullarda elektrik teknisyeni olarak göreve başladım. İş yaşantısıyla eğitimimi eşzamanlı yürüttüm. Önce ön lisans, sonra lisans eğitimlerimi tamamladım. Teknisyenlikten, öğretmenlik mesleğine geçtim. İyi bir elektrikçi, iyi bir teknik eleman, iyi bir öğretmen olmak güzeldi ama bir şeyler hep eksik kalıyordu.

Yöneticilik görevine başladıktan sonra eksik olanı fark etmem fazla sürmedi. Yönetim biliminde almam gereken çok yol vardı. Bu yola Yeditepe Üniversitesi'nin kapısından girerek ilerlemeye başladım.

Araştırma konusunu belirleyeceğim süreçte, kurumum MEGEP projesinde pilot kurum seçilmişti. Değerli Tez Hocam Prof. Suat ANAR' ın yönlendirmesiyle, araştırmamı da bu proje üzerinde gerçekleştirdim. Araştırmanın her aşamasında katkılarını ve ilgisini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Suat ANAR' a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunuyorum.

Yardımlarını gördüğüm çok kıymetli okul müdürü, yönetici ve öğretmen arkadaşlarıma, Marmara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Sayın Dr. Süleyman AVCI' ya, Yeditepe'deki öğretmenlerim MEB TTK Başkanı Prof. İrfan ERDOĞAN, MEB TTK Üyesi Prof. Ali İlker GÜMÜŞELİ ve Dr. Mustafa FARSAKOĞLU' na sınıf arkadaşlarıma ve araştırma ölçeğinin hazırlanmasında çok faydalandığım Marmara Üniversitesi' nden değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa MERAL' e teşekkür ederim.

ABSTRACT

The EU's taking takes big steps to use Vocational and Technical Education as the most important employment tool, is of great importance for Turkey that has younger population than EU. But unemployment is one of the greatest problems of Turkey. There fore educating its youth as qualified people in order to reach the EU's standarts is a must for Turkey.

For a long time, Turkey has been working to improve the quality of its labor force as well as the employment rates in every section of economy by developing vocational education system. This effort aims to make Turkey competable in world's top economies and become more profound in the process of Turkey's EU application.

In Turkey, Strengthening The Vocational Education and Training System (SVET) project has been accepted both by Turkish Government and the EU and also is one of the main activities of Turkey to fulfill EU's needs. The main target of the project is to realize a modern, life-long learning oriented, versatile, flexible and a qualified education system that meets the socio-economic needs of the country.

SVET is generally concerned with the modernization and the support of the vocational education system, as well as with the role of social co-operators. In fact, having the social partners' care more for the vocational educations' institutional and educational problems is one of the key points that will make vocational education belong to society, balance the submission and demand in education and create suitable conditions for local and central education reforms successfully.

In Turkey, four staff members actively work for this project in pilot vocational schools. The school manager and project vice-manager are responsible for reports and projects to make the project and modular education system work properly in the institution. The Leader of Change Teachers and Program coordinators are responsible for conveying new teaching methods and technologies to other teachers in the school.

In the research, the duty has been inquired about the success of the project.

The research is bounded in the pilot vocational and technical schools in the Marmara Region.

The findings show that source groups have parallel opinions about the project.

Using the findings of the research, some suggestions have been made by emphasizing the utilities of vocational and technical education about raising the needed manpower of the country.

ÖZET

Avrupa Birliği Meslekî Teknik Eğitimi 2000’li yılların en büyük istihdam aracı olarak kullanmak yönünde adımlar atarken, bu durum özellikle AB’liğindeki yaşlı nüfusa karşın genç ve işsiz bir nüfusa sahip olan Türkiye açısından daha fazla önem arz etmektedir. Türkiye’nin genç nüfusunu vasıflı ve nitelikli bir şekilde yetiştirilmesi AB’liği ülkeleri standartlarına yaklaşması ve AB’liğince belirlenen ilkeleri yakalaması açılarından önem taşımaktadır.

Türkiye uzun süredir iş gücünün niteliğini yükseltmek ve ekonominin tüm sektörlerinde istihdam imkanlarını artırabilmek için mesleki eğitim sistemini geliştirmeye çalışmaktadır. Bu çaba, Türkiye’nin dünyanın önde gelen ekonomileri arasında rekabet edebilirliği ve Avrupa Birliği’ne giriş bağlamında daha da anlamlı hale gelmesini amaçlamaktadır.

Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP), AB ve Türk Hükümeti’nin fikir birliği içinde olduğu, Türkiye’nin AB Müktesebatının Üstlenilmesi gereklerini yerine getirmeye yönelik olan bir kaç ana faaliyetten biridir. Projenin genel hedefi ülkenin sosyo-ekonomik gereksinimlerine cevap veren ve yaşam boyu öğrenme ilkelerine dayalı modern, esnek ve yüksek nitelikli bir mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesidir.

MEGEP, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin modernizasyonunun desteklenmesinde, sosyal ortakların alacağı role özel hassasiyet göstermektedir. Aslında, mesleki eğitimin kurumsal ve eğitim sorunları üzerinde sosyal ortakların katılımını arttırmak, mesleki eğitim sistemini topluma daha yaklaştıracak, eğitimde arz ve talep dengesini kuracak ve yerel ve merkezi düzeylerde başarılı reformun uygulanma koşullarını yaratacak anahtar noktalardan biridir.

Türkiye’de mesleki eğitim için bu derece önem arz eden bu projede yer alan pilot mesleki teknik ortaöğretim okullarında, aktif olarak dört personel görevlendirilmiştir. Okul müdürü ve projeden sorumlu müdür yardımcısı, proje ve modüler eğitim sisteminin kurum içinde düzenli işleyişini sağlamak ve bu kapsamda hazırlanacak rapor ve projelerden sorumludur. Değişim Önderi Öğretmenler ve program koordinatörü öğretmenler ise yeni öğretim metot ve teknolojilerinin, okuldaki diğer öğretmenlere aktarılmasından sorumludurlar.

Araştırmada proje kapsamında görevli personelin, proje başarısına ilişkin görüşleri tespit edilmiştir.

Araştırma, Marmara Bölgesindeki pilot mesleki teknik ortaöğretim okulları ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulardan, kaynak gruplarının projeye ilgili birbirine paralel görüşlere sahip oldukları anlaşılmıştır.

Elde edilen bulgulardan yararlanılarak, mesleki teknik eğitiminin, ülkenin gereksinim duyduğu beyin ve işgücünün yetiştirilmesinde sağlayacağı yararlar vurgulanarak öneriler getirilmiştir.

BÖLÜM 1

1.1 GİRİŞ

Çağımızdaki bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişmeler insan yaşantılarını ve toplumsal yapıları değiştirmekte, geliştirmektedir. Bu durumdan en fazla o toplumun eğitim sistemleri ve bu sistemler içerisinde önemli bir yere sahip olan meslekî teknik eğitim alanı etkilenmektedir. Bu etkilenmelerde elbette iş gücünün önemli bir yeri vardır.

İyi yetişmiş insan gücü, teknolojik ilerlemenin ortaya çıkaracağı toplumsal ve bireysel uyumsuzluk sorunlarını daha aza indirebilecek, ülke ekonomisi dolaylı olarak bu durumdan yararlanabilecektir. Ancak yetişmemiş daha genel bir söylemle vasıfsız insan gücü o ülke için önemli bir işsizlik sorununu ortaya çıkaracaktır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, vasıfsız insan sayısının artması nedeniyle işsizlik sorunu yaşamaktadırlar. İyi yetişmiş insan gücü bu yönüyle işsizliği azaltmada ülkelerin eğitim sistemleri açısından ulaşılması gereken ilk boyuttur ve meslekî eğitime verdikleri önem ve eğitim sistemlerindeki kapsam önemli ölçüde bu boyutu etkilemektedir.

Türk eğitim sistemi bu yönüyle geleneksel eğitim anlayışından uzaklaşmaması nedeniyle çağa uyum sağlamada istenen değişiklikleri yapmakta ve uygulamada gecikmeler yaşanmaktadır. Özetle Türkiye eğitim sistemi meslekî eğitime gereken önemi vermemektedir. Bunda elbette eğitimin geneline ayrılan bütçeden, eğitim politikasına kadar pek çok değişkenin rolü bulunmaktadır.

Eğitim sisteminin genelinde olduğu gibi meslekî teknik eğitimde de bir çok sorun çözüm beklemektedir. “Şûra Kararlarında” ve “Kalkınma Plânlarında” atılan önemli teorik temeller uygulanmaya yeterince yansımamıştır. Genel eğitim sorunları karşısında meslekî eğitim gölgede kalmıştır. Sözelimi Okul-Sanayi iş birliği yeterince geliştirilemediği için, meslekî eğitim büyük ölçüde uygulamaya geçememiştir.

Gençlerin büyük çoğunluğu tercihlerini daha çok genel eğitimden ve yüksek öğrenimden yana yapmaktadırlar. Diğer yandan meslek liselerinin üniversiteye giriş şartlarının ağırlaştırılması sonucunda meslekî eğitimden uzaklaşma daha belirgin olarak yaşanmaya başlamıştır. Bu uzaklaşma içerisinde olan gençlerin çoğu vasıfsız olarak çalışma durumunu yaşamaktadırlar.

Üniversiteye giremeyen gençlerin hiçbir vasıf sahibi olmaksızın çalışmaya başlaması üretimin hacmi ve kalitesini de düşürmektedir. Bu durum ulusal sanayimizin dünya ülkeleri sanayileri ile rekabet şansı açısından da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır

Avrupa Birliği Meslekî Teknik Eğitimi 2000’li yılların en büyük istihdam aracı olarak kullanmak yönünde adımlar atarken, bu durum özellikle AB’liğindeki yaşlı nüfusa karşın genç ve işsiz bir nüfusa sahip olan Türkiye açısından daha fazla önem arz etmektedir. Türkiye’nin genç nüfusunu vasıflı ve nitelikli bir şekilde yetiştirmesi AB’liği ülkeleri standartlarına yaklaşması ve AB’liğince belirlenen ilkeleri yakalaması açılarından önem taşımaktadır.

1975 yılında Berlin’de kurulan Avrupa Meslekî Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOP), meslekî eğitim programları arasında koordinasyon sağlanması, yeni teknolojiler ve yeni üretim metotlarının meslekî eğitime yansması gibi konularda çalışmalar yapmaktadır. 1988 yılında konsey kararı en az üç yıl süreli meslekî eğitim ve öğretim sonucu verilen yüksek eğitim diplomalarının tanınması yönergesini kabul etmiştir. Yönergede orta öğretimden sonra, 3 yıl ve daha fazla eğitim görmüş olan üye devletler vatandaşlarının diğer bir üye devlette, kabulün teknik ve moral niteliklerine sahip olma şartlarına bağlı olduğu iş ve mesleklerde çalışmalarına olanak tanındığı ortaya çıkmıştır.

Türkiye, Avrupa Birliği Konsey kararı ile 11 Haziran 1999 tarihinde Leonardo da Vinci, 3 Şubat 2000 tarihinde de Sokrates programına katılmaya hak kazanmıştır. Türkiye, AB’nin Avrupa Akdeniz Ülkeleri işbirliği (MEDA) programları çerçevesinde “Meslekî Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi” ve “Temel Eğitimin Desteklenmesi” projelerine de katılmaktadır.

Son yıllarda ülkemizde hem politik hem de ekonomik alanda büyük değişiklikler gerçekleşmiş, Çalışma sosyal hayatın her alanında küçük büyük değişikliklere ihtiyaç duyulmaya başlamıştır. Bu anlamda, eğitimin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerdeki rolü ve öneminden başlamak üzere nesnel ihtiyaçlar belirlenmiş, eğitimin, özellikle de mesleki eğitimin organizasyonunu ve içeriğini gözden geçirmek gerekmiştir. Bunu yaparken, önümüzdeki dönemde ülkemizde gerçekleştirilmesi planlanan değişiklikler, ülkede eğitimin durumu konusunda bilinenler ve AB gelişmiş ülkelerinde mesleki ortaöğretimin gelişmesinde görülen modern eğilimlerin dikkate alınması gerekmiştir.

Mesleki ortaöğretimin farklı bileşenlerinin içeriğinde ve gerçekleştirilmesinde bilinen değişikliklerin ötesinde, ülkemizde yeni tasarlanan çözümlerin daha özgün gerçekleştirilebilmesi için gerekli koşulların oluşturulması ve değişikliklerin farklı yönlerinin ayrıntılı olarak incelenmesi için başka önlemler de alınmıştır. Mesleki eğitimde bütünsel değişiklikler içerisinde bu önlemlerden bir tanesi de; Avrupa Birliği ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen Mesleki Eğitim Geliştirme Projesidir. Proje kapsamında Ülkemizde 105 mesleki eğitim kurumunun yanı sıra 40 da genel lise, pilot kurum olarak seçilmiştir. Pilot kurumlarda, kurum müdürü, projeden sorumlu bir müdür yardımcısı, bir değişim önderi öğretmen bir de program koordinatörü öğretmen; proje ekibi olarak görev yapmaktadır.

Bu araştırmada, Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi üzerinde çalışılacak ve pilot Mesleki Teknik Ortaöğretim Kurumlarındaki proje kapsamında görevli yönetici ve öğretmenlerin proje hakkındaki görüşleri ele alınacaktır.

1.1.1 Problem

Türkiye uzun süredir iş gücünün niteliğini yükseltmek ve ekonominin tüm sektörlerinde istihdam imkanlarını artırabilmek için mesleki eğitim sistemini geliştirmeye çalışmaktadır. Bu çaba, Türkiye'nin dünyanın önde gelen ekonomileri arasında rekabet edebilirliği ve Avrupa Birliği'ne giriş bağlamında daha da anlamlı hale gelmesini amaçlamaktadır.

Türkiye'nin bu alandaki çabalarını desteklemek amacıyla 1999 AB Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin MEDA fonlarından yararlandırılması kararlaştırılmıştır. Bunun sonucunda Türkiye, ekonomisinin iş gücü ihtiyacıyla, mesleki ve teknik okullarının çıktılarları arasındaki boşluğu kapatabilmek amacıyla bazı proje fikirleri geliştirmiştir. Bu yöndeki ilk adım olarak, 4 Temmuz 2000 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) anlaşması (DG1A-D/MEDTQ/04-98) imzalanmıştır.

Projenin Teknik Yardım Ekibi 30 Eylül 2002 tarihinde çalışmalarına başlamıştır. MEGEP'in süresi beş yıldır; ilk altı ayı başlangıç dönemi, geri kalan 4,5 yıllık süre ise uygulama dönemi olarak ayrılmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti 19 Mart 2001 tarihinde AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Ulusal Programı geliştirmiştir. Bu programda, Türkiye'nin Avrupa Birliğine katılım için başlatması gereken reformlar ve gerçekleştirilmesi gereken tedbirler tanımlanmıştır. 'Eğitim, Öğretim ve Gençlik' konulu bölüm, eğitim alanında uluslararası desteğin sağlanması ile AB standartlarına ulaşma gereksinimine odaklanmıştır.

Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP), AB ve Türk Hükümeti'nin fikir birliği içinde olduğu, Türkiye'nin AB Müktesebatının Üstlenilmesi gereklerini yerine getirmeye yönelik olan bir kaç ana faaliyetten biridir. Projenin genel hedefi ülkenin sosyo-ekonomik gereksinimlerine cevap veren ve yaşam boyu öğrenme ilkelerine dayalı modern, esnek ve yüksek nitelikli bir mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesidir.

Projenin aynı zamanda bu genel hedef kapsamında yakın dönemli hedefleri vardır. Bunlar:

Ulusal Yeterlilik Sisteminin oluşturulmasını da içeren bir ulusal reformun uygulanması yoluyla mesleki eğitim sisteminin nitelik ve uygunluğunun geliştirilmesi,

Kamu kurumları, toplumsal ortaklar ve işletmelerin kurumsal kapasitelerinin ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde güçlendirilmesi,

Reform sürecinin uygulanmasına yerel oyuncuların da dahil edilmesi yoluyla sistemin yerleşme sürecinin hızlandırılmasıdır.

Proje teknik danışmanlık ekibi 30 Eylül 2002 tarihinde göreve başlamıştır ve proje faaliyetleri Eylül 2007'ye kadar sürdürülecektir. MEGEP'in en önemli adımlarından biri 2004-2005 öğretim yılında yeni eğitim programlarının sunulması olmuştur. Bu eğitim programları, ulusal yeterlilik sistemi, eğitim standartları ve kalite güvence sistemi gibi reformun ana öğelerini yansıtmaktadır. Eğitim programları, toplumun ve iş piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olarak merkezi ve yerel düzeylerde geliştirileceklerdir. Yukarıda belirtilen bütçenin 25,000,000 Euro'luk kısmı, yeni eğitim programlarının geliştirilmesi ve sunulmasında rol alacak olan pilot eğitim kurumlarının ekipman alımlarında kullanılmaktadır. Pilot kurumların seçim süreci tamamlanmış ve MEGEP' in faal olduğu 30 pilot ilden 105 pilot eğitim kurumu seçilmiştir.

MEGEP, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin modernizasyonunun desteklenmesinde, sosyal ortakların alacağı role özel hassasiyet göstermektedir. Aslında, mesleki eğitimin kurumsal ve eğitim sorunları üzerinde sosyal ortakların katılımını arttırmak, mesleki eğitim sistemini topluma daha yaklaştıracak, eğitimde arz ve talep dengesini kuracak ve yerel ve merkezi düzeylerde başarılı reformun uygulanma koşullarını yaratacak anahtar noktalardan biridir.

Türkiye’de mesleki eğitim için bu derece önem ar eden bu projede yer alan pilot mesleki teknik ortaöğretim okullarında, aktif olarak dört personel görevlendirilmiştir. Okul müdürü; projenin okuldaki yöneticiliğini yürütmek ve proje merkeziyle ilişkileri sürdürmekle görevlidir. Projeden Sorumlu Müdür Yardımcısı, proje ve modüler eğitim sisteminin kurum içinde düzenli işleyişini sağlamak ve bu kapsamda hazırlanacak rapor ve projelerden sorumludur.

Okul Müdürü ve sorumlu müdür yardımcısı dışında, pilot kurumlarda iki öğretmen görevlendirmesi daha yapılmıştır. Değişim Önderi Öğretmenler ve Program Koordinatörü Öğretmenler. Değişim Önderi Öğretmenler, yeni öğretim metot ve teknolojilerinin, okuldaki diğer öğretmenlere aktarılmasından sorumludurlar. Program koordinatörü öğretmenler ise, modüler öğretim programlarının yerelleşmesinden ve modüler öğretim müfredatlarının öğretmenler tarafından uygulanmasından sorumludurlar.

Okullarda proje kapsamında aktif görev alan ve görevleri yukarıda belirtilmiş yönetici ve öğretmenlerin projenin başarısında önemli yer alacağı şüphesizdir. Bu nedenle pilot mesleki teknik ortaöğretim okullarında proje kapsamında aktif görevi olan yönetici ve öğretmenlerin projenin başarısına ilişkin görüşleri ve bu görüşlere etki eden yaş, cinsiyet, eğitim durumu, mesleki kıdem, ve kadro tipi gibi etkenlerin araştırılması gerekmektedir.

1.1.2 Problem cümlesi

Mesleki Eğitim Güçlendirme Projesi (MEGEP) pilot mesleki ortaöğretim okullarındaki proje kapsamında görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşleri ve bu görüşleri etkileyen faktörler nelerdir?

1.1.3 Alt problemler

1- Farklı cinsiyetteki yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?

2- Genel Bilgi ve Kültür Dersi öğretmeni statüsünde bulunan projede görevli yönetici ve öğretmenler ile Atölye ve Meslek Dersi Öğretmeni statüsünde bulunan Projede görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye görüşleri arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

3- Farklı yaşlardaki projede görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?

4- Farklı eğitim durumundaki projede görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?

5- Projede görevli;

a. Yöneticilerin, yöneticilikteki kıdemleri,

b. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri

projeye ilişkin görüşlerinde bir fark yaratmakta mıdır?

6- Projede görevli;

a. Yöneticilerin (Müdür ve Müdür yardımcılarının),

b. Eğitimcilerin (Değişim Önderi Öğretmenlerin, Program Koordinatörü Öğretmenlerin)

proje kapsamında taşıdıkları unvan ile projeye ilişkin kanaatları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2 Denenceler

- 1 Projede görevli yönetici ve öğretmenlerin projeye ilişkin görüşlerinde, yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetleri anlamlı bir etki oluşturmamaktadır.
- 2 Genel Bilgi ve Kültür Dersi öğretmeni statüsünde bulunan projede görevli yönetici ve öğretmenler ile Atölye ve Meslek Dersi Öğretmeni statüsünde bulunan projede görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşleri arasında farklılıklar vardır.
- 3 Farklı yaşlardaki projede görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşleri de farklıdır.
 - a. Genç yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşleri daha pozitifdir.
 - b. İleri yaştaki yönetici ve öğretmenler, projeye ilişkin görüşleri kristalleşmemiştir.
- 4 Projede görevli yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumları arasındaki farklılıklar, bunların projeye ilişkin görüşlerinde de farklılıklara sebep olur.
 - a. Önlisans düzeyinde eğitim almış olan yönetici ve öğretmenler, projenin başarısına hususunda kaygılıdırlar.
 - b. Lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim almış yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşleri daha olumludur.
 - c. Doktora seviyesinde eğitime sahip yönetici ve öğretmenler, projenin başarısı için daha gayretlidirler.
- 5 Projede görevli; yönetici ve öğretmenlerin kıdemleri, bunların projeye ilişkin görüşleri üzerinde farklılıklara sebep olur.
- 6 Projede görevli; müdürlerin, müdür yardımcılarının, değişim önderi öğretmenlerin, program koordinatörü öğretmenlerin, proje kapsamında taşıdıkları unvan ile projenin başarısına ilişkin öngörülerini arasında farklılıklar yoktur.

1.3 Araştırmanın Önemi

Türkiye uzun süredir iş gücünün niteliğini yükseltmek ve ekonominin tüm sektörlerinde istihdam imkanlarını artırabilmek için mesleki eğitim sistemini geliştirmeye çalışmaktadır. Bu çaba, Türkiye'nin dünyanın önde gelen ekonomileri arasında rekabet edebilirliği ve Avrupa Birliği'ne giriş bağlamında daha da anlamlı hale gelmektedir.

Türkiye'nin bu alandaki çabalarını desteklemek amacıyla 1999 AB Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin MEDA fonlarından yararlandırılması kararlaştırılmıştır. Bunun sonucunda Türkiye, ekonomisinin iş gücü ihtiyacıyla, mesleki ve teknik okullarının çıktıları arasındaki boşluğu kapatabilmek amacıyla bazı proje fikirleri geliştirmiştir. Bu yöndeki ilk adım olarak, 4 Temmuz 2000 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) anlaşması (DG1A-D/MEDTQ/04-98) imzalanmıştır.

Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP), AB ve Türk Hükümeti'nin fikir birliği içinde olduğu, Türkiye'nin AB Müktesebatının Üstlenilmesi gereklerini yerine getirmeye yönelik olan bir kaç ana faaliyetten biridir. Projenin genel hedefi ülkenin sosyo-ekonomik gereksinimlerine cevap veren ve yaşam boyu öğrenme ilkelerine dayalı modern, esnek ve yüksek nitelikli bir mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesidir.

MEGEP'in en önemli adımlarından biri 2004-2005 öğretim yılında yeni eğitim programlarının uygulanmasıdır. Bu eğitim programları, ulusal yeterlilik sistemi, eğitim standartları ve kalite güvence sistemi gibi reformun ana öğelerini yansıtmaktadır. Eğitim programları, toplumun ve iş piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olarak merkezi ve yerel düzeylerde geliştirileceklerdir.

Avrupa Komisyonu'nun 26 Haziran 2002 tarihli "Avrupa Sosyal Diyalogu, yenilik ve değişim için bir kuvvet" adlı iletişimi, genişlemeye hazırlanan aday ülkelere ilişkin olarak, sosyal diyalogun hayati öneminin altını çizmektedir. Gerçekte, bütün çabalara ve elde edilen sonuçlara rağmen sosyal ortakların kapasitelerinin güçlendirilmesi için AB giriş sürecine katkıda bulunmalarını sağlayabilmek için yapılacak daha çok şey bulunmaktadır.

MEGEP, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin modernizasyonunun desteklenmesinde,

sosyal ortakların alacağı role özel hassasiyet göstermektedir. Aslında, mesleki eğitimin kurumsal ve eğitim sorunları üzerinde sosyal ortakların katılımını arttırmak, mesleki eğitim sistemini topluma daha yaklaştıracak, eğitimde arz ve talep dengesini kuracak ve yerel ve merkezi düzeylerde başarılı reformun uygulanma koşullarını yaratacak anahtar noktalardan biridir.

Bu proje ile Ulusal Eğitim Sistemimiz Mesleki eğitim ağırlıklı olarak, yeniden yapılacak ve modüler eğitim programlarına geçilecektir. Proje Cumhuriyet dönemi eğitim sistemimiz içinde atılan en önemli adımlardan biridir. Bu nedenle, projenin kapsam ve süreçlerinin kavranması ve proje kapsamında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, projeye ilişkin görüşleri büyük önem taşımaktadır.

1.4 Sayıtlar

- 1- Araştırma ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği, uzman görüşü ile sağlanmıştır.
- 2- Anket istekli kimseler uygulanacaktır.
- 3- Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi'nde (MEGEP) görevli dış uzmanlar ve yerli eşuzmanlar alanında uzman kişilerdir.
- 4- Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) kapsamında verilen eğitim ve seminerlerdeki katılımcılar, alanlarında uzman kişilerden oluşmaktadır.

1.5 Sınırlamalar

- 1- Araştırma, proje kapsamında ortak 9. sınıf uygulamasının yapıldığı 2004-2005 öğretim yılını kapsamaktadır.
- 2- Araştırma ölçeği, proje kapsamında oluşturulan İstanbul Bölge Ofisine Bağlı, Marmara Bölgesindeki pilot mesleki teknik ortaöğretim kurumlarında proje kapsamında görevli yönetici ve öğretmenlere uygulanacaktır.
- 3- Araştırmaya katılacak, yönetici ve öğretmenlerin, kimlikleri gizli tutulacaktır.
- 4- Problem, Marmara Bölgesindeki pilot mesleki teknik ortaöğretim okulları üzerinde incelenecek, diğer bölge ve kurumlar dışarıda bırakılacaktır.

1.6 Tanımlar

- 1- Başlangıç Raporu: Görevli uzmanlar tarafından hazırlanan ve uygulamalara ilişkin genel eylem planını içeren belgedir.
- 2- Mesleki Teknik Ortaöğretim Kurumu: Ülkemizde, Mesleki Teknik eğitim alanında hizmet veren; Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik, Kız Teknik, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüklerine bağlı, Anadolu Teknik, Teknik, Endüstri Meslek ve Meslek Liselerinden oluşan örgün eğitim kurumlarıdır.
- 3- Pilot Kurum Müdürleri: Projenin okulda yürütülmesinden sorumlu okul müdürleridir.
- 4- Değişim Önderi Öğretmenler: Projenin pilot kurumdaki uygulayıcısıdır. Pilot Kurumlarda MEGEP temsilcisi olarak görev alır. İş piyasası beklentilerini, yerel beklentileri, sosyo-ekonomik yapının tespitini gerçekleştirir. Bu beklentiler doğrultusunda modüler programlar geliştirir.
- 5- Program Koordinatörleri: Değişim Önderi Öğretmenle birlikte, yeni meslek standartları belirler ve modüler programlar geliştirir.
- 6- Mesleki Eğitim Geliştirme Projesi: Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında yapılan 58 milyon Euro bütçeli anlaşma ile uygulanmaya başlanan projedir.

BÖLÜM 2

2.1 İlgili Literatür ve Araştırmalar

2.1.1. Mesleki eğitim kavramı

Bireyin iş hayatındaki belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gerekli asgari yeterliliğe ve genel meslek kültürüne sahip olmasını mümkün kılan eğitime mesleki eğitim denir. Teknik eğitim ise; ileri seviyede fen ve matematik bilgisi ile tatbiki kabiliyetler kazanmış mühendislik, tarım, sağlık, ticaret, beslenme vs. gibi her alanda yer alabilecek insanı yetiştiren eğitimidir (Ünsür, 1998, s.23)

Eğitimin üretime dönük boyutu daha çok mesleki eğitime yetiştirme kavramları ile ifade edilmektedir. Ünal, Mincer'in "yetiştirme" yi, hem okuldaki eğitim sürecini hem de işteki öğrenme süreçlerini içerecek biçimde kullanıldığını ve "beceri kazandırmak veya işgücü verimliliğini geliştirmek için yapılan yatırımlar" olarak tanımladığını belirtmektedir (Ünal, 1996, s. 97).

Mesleki ve teknik eğitim; bilim ve teknolojideki gelişmelere paralel olarak, bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri, davranışlar kazandıran ve bireylerin yeteneklerini geliştiren eğitim sürecidir. Milli Eğitim Temel Kanununun 3. maddesine göre mesleki ve teknik eğitim; ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini utlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda ulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır (METARGEM, 1997d, s.1)

Doğan'a göre ise; Milli Eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünüdür (Doğan ve diğerleri, 1997, s.3)

Alkan ve diğerlerine göre, mesleki ve teknik eğitim genel anlamda, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir. Mesleki ve teknik eğitim; birey, meslek ve eğitim

boyutlarının dengeli bir biçimde bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim sürecidir ve bireyin tüm yönleriyle gelişimini esas almaktadır. Mesleki ve teknik eğitim topluma dönük, istihdama dayalı ve tüm eğitim kademelerini kapsayan, kuram ile uygulamayı bütünleştiren bir nitelik taşımaktadır (Alkan ve Diğerleri, 1996, s.3)

Mesleki ve Teknik eğitim, bilgi, beceri ve tutum kazandırma yoluyla bireyi, bir yada daha fazla kategoride ele alınabilecek mesleklere hazırlayan ve yönelten bir eğitim türü olarak görülebilir. Bu anlamda daha önceki yıllarda uzamalaşma ve farklılık yaratan bilgiler daha sonraki dönemlerde her birey için önemli hale geldiğinde, mesleksel olmaktan çıkıp “genelleşmekte” ve mesleki eğitim değil genel eğitimin bir parçası olmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim genel eğitimin bir parçası olarak düşünülebileceği gibi, mesleki eğitimde de genel eğitimden yararlanması zorunludur. Bu şekilde ortaya çıkan mesleksel olanla arasındaki ayrışmanın zaman içinde değişmesi durumu, mesleki eğitime de yansıtmakta ve mesleki eğitimin içeriği, yapılması, genel eğitimle ilişkisini de sürekli gözden geçirmeyi gerektirmektedir. Bu anlamda, tüm zamanlar için geçerli bir mesleki eğitim prototipi çıkarmak yerine, mesleksel olan ve genel olan ilişkisi içinde bireylerin farklılaşmasının sınırlarını, verimli toplumsal, ekonomik ve teknolojik çerçeve içinde dinamik olarak tanımlamak ve yeniden gözden geçirmeye açık olmak gereklidir (Aksoy, 1997).

2.1.2. Mesleki eğitimin amacı

Meslek ve Teknik eğitimde amaç, bireye beceri kazandırmak yada becerisini geliştirmektedir. Mesleki ve Teknik eğitim; kişilere iş için gerekli bilgi, beceri, mesleki tutum ve davranış kazandırmaktır. Bu eğitim sürecinde iş bir araç olarak (eğitim aracı) kullanılmakta ve birey yeteneklerinin çok yönlü geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Söz konusu sürecin her aşamasında birey kendi yeteneklerine uygun eğitim alarak, nitelikli iş gücü sınıfına dâhil olacaktır. Mesleki eğitimi bireylere yeteneklerine uygun yetiştirme olanağı yanında, yetiştirildiği alanda çalışma fırsatı sağlayan etkili bir eğitim dalı olarak da tanımlayabiliriz.

Mesleki ve teknik eğitim kendine özgü yapısı ve niteliği ile genel eğitimin özel bir dalını oluşturmaktadır. İçerik, yönetim, metot ve uygulama biçimleri yönünden mesleki eğitim ile diğer eğitim türleri arasında belirgin bir farklılık vardır.

Genel anlamda bireylerin işe hazırlanma süreci olan mesleki eğitim, ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarına göre farklı şekillerde gerçekleşmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim, toplumsal ve bireysel hedeflere yönelik, belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerinin kazandırılarak, bireyi toplumun talepleri ve hedefleri doğrultusunda yetiştirmektir.

Mesleki eğitim sisteminin amacı, iş piyasası taleplerini karşılayacak becerilere sahip, yeter sayıda insan yetiştirmektir. Mesleki eğitim planlayıcılarının sürekli karşılaştıkları ikilem, geçmiş iş piyasalarından gelen bilgilere dayanarak gelecek iş piyasalarına insan yetiştirmeyi planlamaktır. Bu durum, önce ihtiyaç duyulan becerilerde yetersizlik daha sonra da fazlalık oluşmasıyla devam eden bir döngü yaratır.

Geçmişte iş piyasasının durumunu önceden tahmin etmek için önemli ölçüde araştırmalar yapılırdı. Bunların çoğu niceliksel ve çeşitli meslek kategorilerinde ihtiyaç duyulacak insan sayısını öngörmek için düzenlenmiştir. Bu tür araştırmalar önemlidir ancak bu çalışmanın ana konusu değildir. Bu çalışma daha çok mesleklerin içeriğinin değişmesi, bunun sonucunda da iş piyasasının yapısının süratle değişmesi ve bunun meslek standartlarına yansımaları ile ilgilenmektedir.

Mesleki ve teknik eğitimin başlıca amacı, ferde iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve bu işte ilerleyebilmesi için gerekli olan temel davranışları kazandırmaktır (Sezgin, 1994, s.1)

Temel mesleki eğitim iş hayatının talebi ile uyumlu olarak bir meslek alanında işe giriş için gerekli asgari mesleki davranışları kazandırmayı amaçlar temel mesleki eğitimde derinlik değil, mesleki genişlik esastır. Mesleki derinlik bireyin bir daha uzmanlaşmasını ifade etmektedir. Mesleki uzmanlık eğitimi, çağdaş mesleki eğitim sistemlerinde ileri meslek eğitiminin işlevi olarak kabul edilmektedir. Bireyin bir dalda eğitimi bilimin ve teknolojinin hızlı değişmesine dayalı olarak istihdamda ve bireyin değişime uyumunda güçlükler yaratmaktadır. Bireyin bir meslek alanında temel mesleki yeterlilikleri kazanması ona istihdamda esneklik ve değişikliklere uyum gücü kazandırmaktadır (TİSK, Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Raporu 2005.)

Doğan'a göre mesleki teknik eğitimin esas amacı; endüstride kullanılan insan gücünü hazırlamaktır. Endüstride kullanılan üretim metotları, araç ve gereçler değiştikçe, yetiştirilen insan gücünün özellikleri de değişmektedir. Bu bakımdan mesleki ve teknik eğitim, teknoloji ve bilimsel çalışmalar arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır (Doğan ve diğerleri, 1997, s.6).

2.1.3. Mesleki ve teknik eğitimin konusu

Çalışma hayatının temelini oluşturan işgücünü yetişirmede ana kaynak durumunda bulunan mesleki eğitimde "kalite ve standartlaşma" ile ekonomik pazarların çalışanlarda öngördüğü mesleki yeterliliklere sahip yüksek performanslı işgücü hedeflenmektedir. Yarının endüstrileri, temel eğitimin tamamlamış, uyum kabiliyeti yüksek ve mesleki açıdan yüksek seviyede yetiştirilmiş nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır.

Mesleki ve teknik eğitimi önemli kılan ve gittikçe de önemini artıran çeşitli etkenler vardır. Günümüzde teknolojiye meydana gelen değişimler büyük bir hıza ulaşmıştır. Teknolojideki bu değişim ve gelişime toplumların ekonomik ve kültürel yaşantılarını doğrudan etkilemekte ve farklılaşmasına neden olmaktadır. Toplumların bu değişime ayak uydurabilmeleri ise, özellikle mesleki eğitim ile yakından ilgilidir.

Dünyada olduğu gibi ülkemizin ekonomik kalkınması için, mesleki eğitimin önemi büyüktür. Mesleki eğitim, içerik, yöntem ve uygulama biçimleri bakımından diğer eğitim türlerinden farklılıklar göstermektedir. Ekonomik bakımdan daha pahalıdır.

Mesleki eğitimin yerine getirmesi beklenen fonksiyonlarından birisi de, istihdam ve ekonominin ihtiyaç duyduğu kesimlerde iş gücü yoğunluğunu artırmasıdır. Böylece iş gücü atıl durumdan kurtulabilecek ve gerekli olan sektörlerde toplanabilecektir. İşsizlik azalacak ve istihdam oranı artacaktır.

Türkiye bugün istihdama yönelik mesleklerde hızla giderilmesi gereken temel mesleki eğitim ihtiyaı ile karşı karşıyadır. Bu ihtiyaını giderememişken piyasaya yeni girecek ileri teknolojiler karşısında, Mesleki eğitim ihtiyaının artması kaınılmadır. Mesleki eğitimin bu ihtiyaçları karşılayabilmesi ancak, nitelik ve sayı yönünden geliştirilmesi ile mümkündür.

Teknolojik gelişmeler, mesleki eğitimin işverenlerle daha çok iş birliğini gerektirmektedir. Çünkü Mesleki eğitimin uygulama kısmı işletmelerde verilmektedir. Bu iş birliğinin gelişmesi, daha çok kişinin Mesleki Eğitimden faydalanabilmesini sağlayacaktır.

2.1.5. Mesleki eğitimin önemi

Çağımızda, bilim ve teknolojiye meydana gelen hızlı değişim ve gelişmeler sonucu, Türk sanayisi çok boyutlu bir yapıya ulaşmıştır. Ülkemizin kalkınma hedefleri doğrultusunda istenilen hızda gelişebilmesi için, sanayi ve iş çevrelerince ihtiyaç duyulan sayıda ve nitelikte, orta düzeyde meslek elemanlarının yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, meslek ve teknik eğitim ülkemiz için büyük önem arz etmektedir.

Dünyada teknoloji ve hizmetler altında çok hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bu alanlarda ülkeler arası ve iç piyasalarda kıyasıya bir rekabet mevcuttur. Bu acımasız ortamda ayakta kalabilmek için daha seri ve daha kaliteli üretime ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni teknolojiler üretmek için de, mevcut teknolojileri en üretken şekilde kullanabilmek için de emeğin vasfının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu ise mesleki eğitimle mümkündür. Ucuz, vasıfsız işgücü ile düşük maliyetle üretim yaparak ayakta kalabilmenin dönemi artık gerilerde kalmıştır. Bu nedenle mesleki eğitim ayrıca önem arz etmektedir (Ünsür, 1998, s.25)

Çağımızda bir ülke ekonomisinin uluslararası piyasalarda sahip olduğu konum, sunduğu ürün ve hizmetlerin kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Ürün ve hizmetlerin kalitesi ise, üretimden pazarlamaya kadar görev alan personelin eğitim ve kalifiye eleman olmaları ile yakından bağlantılıdır. Bu da iş piyasaları ile mesleki eğitim arasındaki doğrudan ve zorunlu ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda işletmelerin rekabet gücü açısından vazgeçilmez bir faktör haline gelen mesleki eğitimin önemi 21.yüzyılın işletmelerinde daha belirgin bir görünüm kazanacaktır (Karauçak, 1992, s.1)

Gelişen teknolojiye bağlı olarak meslek alanlarındaki çeşitliliğin artması ve mevcut mesleklerdeki nitelik ve nicelin değişimine ayak uydurabilme meslek öncesi eğitimin önemini artırmıştır. Mesleki ve teknik eğitim, bireylere bu değişime ayak uydurmalarını sağlayacak önemli kurumlar olarak ortaya çıkmaktadır. Teknolojiyle birlikte bilginin sürekli artması, çok bilgi edinmek yerine, bilgi üretimini ve işlevsel bilgiyi öğrenmenin önemini artırmıştır. Bilgi patlamasıyla birlikte bazı meslekler ömrünü tamamlamış ve yeni

meslekler ortaya çıkmıştır. Burada önemli olan, bireylerin artan bilgiyle birlikte mesleki yaşamlarındaki yeniliklere uyumlarını kolaylaştıracak gerekli bilgi, beceri ve tutum kazandıracak bir eğitim almaları sağlanmasıdır. Ulusal ve evrensel düzeyde meydana gelen değişiklikler mesleki ve teknik eğitimi de etkilemektedir. Değişimin meydana getirdiği sonuçlar bir bakıma gereksinimlerin ortaya çıkışının bir göstergesi durumundadır. Özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan birçok ülkede işsizlik sorunu bunlar arasında yer almaktadır. Hızlı nüfus artışı buna karşın sanayileşmede geri kalınması toplumdaki işsizliği artırmaktadır. Bu işsizlerin büyük bir kısmının da vasıfsız olması üretken iş gücü oranının azlığına neden olmakta sonuçta ise birçok sosyal problemi beraberinde getirmektedir. Bu noktada eğitim kurumlarına büyük görev düşmektedir. Eğitim kurumları işsizlik problemlerine gerekli hassasiyeti göstererek niteliksiz ve üretime katkıda bulunmayan nüfus oluşumuna engel olabilmelidir. Burada mesleki ve teknik eğitim nitelikli insan gücü yetiştirerek hem istihdam sorununa hem de sektörler arasındaki dengenin sağlanmasına katkıda bulunabilecektir (<http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/155-156/kazu.htm>)

2.1.6. Mesleki eğitim sisteminin rolü

Tüm mesleki eğitim sistemleri, öğrencilerin kazandıkları beceri, bilgi ve tutumlarla, istihdamın, yani iş piyasasının talepleri arasındaki uyum sorunu ile karşı karşıyadır.

Merkezi planlamaya sahip ekonomilerde mesleki eğitimin planlanması “mekanik” di, basit bir hesaplama meselesiydi. Çünkü üretim önceden tahmin edilip denetlendiği için sektörlerde, hatta tek tek işyerlerinde ihtiyaç duyulan insan gücünü tahmin etmek kolaydı. Ekonomileri bir geçiş yaşamaya başladığından beri ortak ülkeler Pazar ekonomisi mantığı içerisinde iş piyasasının taleplerini karşılama sorunu ile yüzyüzeler.

Pazar ekonomisinde mal ve hizmet üretme güdüsü, başka firmaların da aynı müşteriler için rekabet ettikleri bir ortamda, müşterilerin satın alacakları mal ve hizmetleri üreterek artı değer yaratma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bir dizi sosyal ve ekonomik faktörden etkilenen müşteri talebi dalgalandıkça, belirli bir işgücü miktarına, bilgi ve beceri türüne olan talep de değişecektir. Değişim hem bütün ekonomiyi hem de tek tek firmaları etkileyecektir. Pazar ortamının sürekli değiştiği bu koşullar altında mesleki eğitimin planlanması mekanik bir modele göre yapılamaz. Basit bir hesaplamayla, planlama, tahmin

edilebilirlik düzeyi farklılıklar gösteren birçok faktörün dikkate alınmasını ve dengelenmesini gerektiren karmaşık bir denkleme dönüşür. İş piyasasını tanımlamak ve tahmin etmek için uygun ve güncel bilgiler (istatistikler) kullanılır.

Mesleki eğitim sisteminin öğrenme süreçlerini ve öğrenme sonuçlarını tanımlama biçiminde ilerlemeler kaydedilmiştir, böylece bilgi ve beceriler (yeterlikler) iş piyasası ihtiyaçları ile net olarak eşlenebilmektedir.

2.1.7. Mesleki teknik eğitimin teknoloji ile uyumu

Günümüzde en yaygın olarak kullanılan üretim teknolojisi, bilgiye dayalı olanıdır. Bu teknolojilerin temelinde, talepteki değişmelere uyum sağlamak esastır. Böylece talep, değişmelerine uyum sağlamak ve maliyet seviyesini kontrol altına almak için bu teknoloji kullanılır. Bilgiye dayalı üretim teknolojisi araştırma ve geliştirme çabalarıyla sürekli yenilenir ve değişir. İşletmelerde gelişen ve değişen teknolojiye uyum sağlamak zorundadırlar. Diğer taraftan bu gelişmeler, istihdam konusunda nitelikli ve yarı nitelikli işçiler ile orta sınıf yöneticileri etkilemiş, bunların çoğunu işsiz bırakarak ekonomik kayıplara uğratmıştır. İşini kaybeden milyonlarca insanın, yeni işleri için okullarda veya eğitim merkezlerinde yeniden eğitilmesi, hükümetlerin önde gelen görevi olmuştur.

Yeni teknolojilerin giderek daha yoğun ve karmaşık biçime dönüşmesi, teknoloji kullanımının yaşam ömrünün kısalarak, yerine yenilerinin geçmesine neden olmuştur.

Bu gelişmeler, belirli alanlarda uzmanlaşmayı zorunlu kılmaktadır. Bu etkenlerin işgücü politikalarına yansımaları ise kaçınılmaz olmaktadır.

Uluslar arası rekabetin gelişmesi, bir yandan giderek artan şekilde daha nitelikli insan gücü yetiştirilmesine, diğer taraftan ise, insan kaynakları yönetimi sisteminin daha etkili hale gelmesini gerektirmektedir. Öte yandan küreselleşme sürecinin hızlanması ve uluslar arası rekabetin artması karşısında, hükümetler ve işletmelerin, Mesleki ve Teknik eğitim yetersizliğini sıkça dile getirdikleri gözlenmektedir.

Günümüzde rekabet üstünlüğü, teknolojik yeniliklere paralel olarak çalışanların bilgi ve beceri düzeylerini yükseltmekle sağlanabilir. Yeni bilgi ve teknolojilerin artan bir hızla geliştiği dünyamızda, bu hızlı gelişmeye uyum sağlayabilecek eğitim düzeyi ve niteliğine

sahip iş gücünün yetiştirilmesi önem taşımaktadır. Bu bakımdan, işgücünün zaman içinde değişen ve gelişen teknolojilere ve yeni istihdam olanaklarına uyum sağlayacak şekilde yeniden eğitilmesi de zorunluluk haline gelmiştir.

Türk sanayi ve hizmetler sektöründe nitelikli işgücü ihtiyacı, önemli bir sorun oluşturmaktadır. Dışa açık ekonomi politikası, üretimde kalite ve maliyet faktörleri ile işgücünün nitelik ve verim düzeyinin yükseltilmesi gibi hususlar ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle eğitim sistemimizin ekonomik kalkınmayı destekleme ve hızlandırma görevini yerine getirecek ve sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü yetiştirecek yapılanma içine girmesi bir zorunluluktur.

Kalkınmış ülkelerde işgücü yoğunluğu hizmet sektöründe olmasına karşın, kalkınmakta olan ülkelerde ise, sanayi sektöründe yoğunlaşmaktadır. Mal ve hizmet üretimiyle teknoloji kullanımındaki standartların hızla yükselmesi, bu alalardaki eğitilmiş ve yetişmiş insan gücü ihtiyacını da aynı oranda artırmaktadır.

Toplumumuzun gelişen teknolojiyi takip etme, yorumlama, mal ve hizmet üretimine yansıtma, teknoloji üretme ve satma suretiyle gelişimi daha da hızlanmaktadır. Bu da milli eğitim sistemimizin mevcut bilgi birikimi ve becerilerle desteklenerek, mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı bir yapıya kavuşturulmasını gerekli kılmaktadır.

Ülkemiz ekonomik kalkınmasını sanayiye dayandırmayı hedeflemiştir. Bu hedefi gerçekleştirmek için öncelikle bilim ve teknolojideki çağdaş gelişme ve değişimler, çağın gerekleri ve toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yani mesleki ve teknik eğitim alanında değerlendirilmelidir. Ayrıca bu gelişme ve değişimleri, mal ve hizmet üretimine yansıtabilecek kaliteli insan gücünün yetiştirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

2000'li yıllarda dünyada beklenen başka bir gelişme ise, ileri düzeyde ürün farklılaşmasıdır. Bu bakımdan özel siparişlere göre üretim yapılabilmesi için, teknolojilerin yenilenmesi, belli ürünlerde uzmanlaşma ve kalite sağlanmalıdır. Bunları gerçekleştirebilmek ise mesleki eğitim faaliyetlerinin ön plana çıkmasını gerektirmektedir.

Günümüzde, hızla gelişmekte olan teknolojiye paralel olarak insanların ihtiyaçları artmakta ve değişmektedir. Bu değişiklikleri ve gelişmeleri insanlara mal ve hizmet olarak sunan işletmeler bu duruma cevap verebilecek teknik elemanlara ihtiyaç duymaktadırlar.

Dünyada meydana gelen gelişmeler ve değişim, işletmelerin nitelikli işgücü ihtiyaçlarını artırmıştır. Eğitim kurumları, ihtiyaç duyulan işgücünü karşılamada yetersiz kalmaktadırlar. Ülkemiz içinde bu durum geçerlidir.

2.1.8. Mesleki ve teknik eğitimin diğer eğitim alanları içindeki yeri

Türkiye’de geleneksel işgücü yetiştirme sistemi, örgün eğitim kurumlarında sürdürülen meslek eğitimi dışında, meslek eğitim merkezleri ve çıraklık sözleşmeleri yoluyla da sürdürülmektedir. İşyerlerinin meslek eğitiminden beklentilerini gösteren nitelik tanımlamaları, kamu sistemi yoluyla sürdürülmesi gereken çok boyutlu eğitim içeriğinden “tek boyutlu” iş eğitimine doğru gelişmiştir. Örgün ortaöğretim düzeyinde gerçekleşen meslek eğitimi, ağırlığını işyerlerinde gerçekleştirilen uygulamaların öğrenilmesine kaydırmıştır. Yine mesleki ve teknik eğitim kurumlarında, geniş tabanlı bir mesleki teknik eğitim yerine dar kapsamlı “iş eğitimi”yle işgücü yetiştiren, ancak istihdamı konusunda en küçük bir garanti ya da destek sunamayan bir süreç gerçekleştirilmiştir. Bu da, örgün meslek eğitiminden beklenen gerek toplumsal – ekonomik rolün (ekonominin becerili insan gücü gerek sinmesini karşılama ve kaynakları insanların ihtiyaçları kadar kullanma) gerekse bireysel – ekonomik rolün (yüksek istihdam olasılığı, insanca yaşayacak ücret) yerine getirilemediğini göstermektedir.

Ekonomik sisteme yönelik olarak örgün eğitim kurumlarında gerçekleştirilecek meslek eğitiminin sınırlılıkları ve sorunları dışında, demokratik toplumlarda eğitime yüklenen anlam ve beklentilerin mesleki eğitimi de içerecek şekilde genişlemesi söz konusudur. Bu çerçevede, mesleki teknik eğitim ve genel eğitimi birlikte ele almayı gerektiren önemli bir gelişme sunmaktadır. Mesleki eğitimin toplum ve birey üzerindeki etkileri, bireyin kişisel gelişimi, toplumun demokratik gelişimi ve üretim geleneklerinin geliştirilmesi boyutlarının bir etkileşimi olara ele alınarak. Bu çerçevede, mesleki eğitim kendi başına, teknik uzmanlık ile tasarlanabilen ve gözlenebilen bir eğitim türü olmaktan çok, birey, toplum ve ekonomik yapı ilişkileri içinde ele alınacak ve değerlendirilebilecek bütünlüklü bir eğitim olarak kabul edilmelidir.

Mesleki ve teknik eğitim sadece bilgi ve beceri kazandırma süreci değildir. Günümüz insanın çok yönlü kuşatılmışlığı içinde, birbirleriyle, iş alanlarıyla ve devletle ilişkilerinde kendilerini koruyup geliştirebilecekleri yetkinlikte yetiştirilmesi çok önemlidir. İnsanlar

sadece makine kullanan, hizmet eden mekanik canlılar değildir. eğitim anlayışı ve ortamı, bireyin endi ilgileri doğrultusunda yaşamasına destek olacak bir özellik taşımalıdır.

2.1.8.1. Mesleki eğitimin bireyin bütünlüğü içindeki yeri

Bireyin bütünlüğünü oluşturan nitelikler, eğitim etkinliğinin temel amaçlarından biridir. Bu boyutlar genel olarak, kişisel gelişim (bireyin özgün ve değerli bir varlık olarak geliştiren, kendine güvenini, yaşamdan zevk almasını sağlayan, sanatsal, kültürel, düşünsel ve daha ileri eğitim almaya hazır olma yönünde geçiş sağlayan ve beceriler kazandıran vb.), üretim yeteneğini geliştirme (o dönemde ve o toplumda geçerli üretici ola yeterliklerini geliştiren ve geçim faaliyetlerini dikkate alan) ve demokratik bir toplumda yaşayabilme ve destekleme (yurttaşlık, demokrasi değerleri, insan haklarına saygı, siyasal ve toplumsal katılma, siyasal ve sendikal bilinçlenme vb.) şeklinde belirtilebilir.

Bireyin bütünlüklü gelişimi, belirli bir dönem içinde aldığı eğitimin tüm bu boyutları karşılamaya çalışmasına bağlı olacaktır. Mesleksel özellikler gösteren bir eğitsel içerik tüm bireyler için gerekli iken, diğer demokratik ve kişisel gelişimi desteklenen türde bir içerik de meslek eğitimi alan bireyler dâhil tüm toplumsal kesimler için savunulması zorunlu bir durumu ortaya koymaktadır.

Ancak günümüzde meslek liselerinde ortaya çıkan durum, ağırlıklı olarak sunulan tek boyutlu eğitim sonuçları dışarıda, toplumsal olarak yaratılan ve önemli ölçüde üniversite sınavından çok daha önce gerçekleşen ayrımcılığı ve buna bağlı ortaya çıkan sorunları içermektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretimde gözlenen ayrımcılık, uluslararası bazı belgeleri gözden geçirdiğimizde daha çok açık olarak ortaya çıkmaktadır.

2.1.9. Türk eğitim sisteminin genel yapısı

Eğitim sistemleri “açık sistem” özelliğini taşırlar. Bu sebeple ulusal ve uluslar arası düzeydeki ekonomik, sosyal, kültürel ve politik değişmelerden ve gelişmelerden etkilenirler. Ancak bu çok yönlü gelişme ve değişmelere uyum sağlarken, bir sistem olarak istikrarlarını ve etkinliklerini de sürdürmek zorundadırlar. Türk eğitim sisteminin zayıf yönlerinden biri, değişmelere ve gelişmelere uyum sağlamaya çalışılırken, istikrarı ve etkinliği sürdürececek önlemlerin alınmasında yeterli gelişmenin sağlanamamasıdır.

Özellikle 1980’li yıllardan itibaren Türk eğitim sisteminde uygulamaya konulan, ancak henüz olumlu/olumsuz sonuçları alınmadan uygulamadan kaldırılan çok sayıda değişiklik yapılmıştır. Bu değişikliklerin sorunlara çözüm arama ve değişime uyma çabalarının bir ürünü olduğundan şüphe duyulmamaktadır. Ancak, bir sistem bütünlüğü içerisinde ele alınmayan ve gerekli alt yapı oluşturulmadan uygulamaya konulan değişikliklerin getirdiği çözümlerden çok sorun ürettikleri de göz ardı edilmemelidir.

Bugünkü Türk eğitim sistemi 1973’te yürürlüğe giren 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununa göre şekillenmiştir. Sistemin uygulanmasına ilişkin hususlar 22 yıllık (1973–1995) perspektif içerisinde hazırlanan Üçüncü Beş Yıllık Yüksek Kalkınma Planı’nda (BYKP)’ yer almıştır. Sözü edilen Kanun ve Planda eğitim sistemi 8 yıllık temel eğitim esası üzerine yapılandırılmıştır.

1739 Sayılı Kanununun 28. maddesinde ortaöğretimin amaç ve görevleri sayılırken üç okul türüne işaret edilmektedir. Bunlar, öğrencilerini;

- Yüksek öğretime hazırlayan okullar,
- Hem mesleğe, hem yüksek öğretime hazırlayan okullar,
- Hayata ve iş alanlarına hazırlayan okullardır.

Üçüncü Beş Yıllık Yüksek Kalkınma Planı’nda, öğrenciler için;

- Yükseköğretime hazırlayan ve öğretim süresi 3 yıl olan genel liseler,
- Hem mesleğe, hem yüksek öğretime hazırlayan ve öğretim süresi 4 yıl olan teknik liseler,
- Hayata ve iş alanlarına hazırlayan pratik sanat okulları önerilmiştir.

Yeni yapılanmada, mevcut olan meslek liselerinden donanımı iyi olanların teknik liselere, diğerlerinin de pratik sanat okullarına dönüştürülmesinin Üçüncü Beş Yıllık Yüksek Kalkınma Planı dönemi sonuna (1977) kadar tamamlanması öngörülmüştür.

Ancak, uygulamada planlananın tam tersi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Teknik liselerde beklenen gelişme sağlanamamış, pratik sanat okulları beklenen ilgiyi görmemiştir. Meslek

liselerinin pratik sanat okullarına dönüştürülmesi planlanmışken, pratik sanat okulu olarak yapılan binalar meslek liselerine dönüştürülmüştür. Kısaca, Planda kaldırılması öngörülen meslek liseleri sistemin omurgası haline gelmiştir.

Sorun, teknik liseler yerine meslek liselerinin ikame edilmesinin ötesinde bir anlam taşımaktadır. Üçüncü Beş Yıllık Yüksek Kalkınma Planı'nda öngörülen model kendi içerisinde tutarlıdır. Öğrencilerini yüksek öğretime hazırlayacak genel liselerin öğretim süresi 3 yıldır. Öğrencilerini hem mesleğe hem yükseköğretime hazırlama görevini yerine getirecek olan teknik liselerin öğretim süresi ise 4 yıldır. Haftalık ders saati sayısının teknik liselerde genel liselerden yaklaşık üçte bir oranında daha fazla olduğu dikkate alındığında, teknik liselerin kendilerine verilen iki görevi de yerine getirebileceği görülmektedir.

Eğer, meslek liselerinde öğrenciler, 3 yıllık öğretimle hem mesleğe hem yüksek öğretime hazırlanabiliyorsa, öğrencilerini aynı sürede sadece yüksek öğretime hazırlayan genel liselerin öğrenin süresinin uzun olduğu söylenebilir. Bu varsayım doğruysa, genel lise öğrencilerinin bir meslek öğrenecek kadar zamanları boşa gidiyor demektir. Ancak, meslek lisesi mezunlarının istihdama ve yüksek öğretime geçiş oranlarının düşüklüğü dikkate alındığında, meslek liselerinin öğrencilerini ne mesleğe ne yüksek öğretime hazırlayan okullara dönüştüğü söylenebilir. Meslekî eğitimdeki sürekli arayışların temelinde bu sorunun bulunduğu düşünülmektedir.

Sözü edilen sorunun gizlenmesinde meslek lisesi mezunlarına sınavla yüksek öğretime geçiş hakkının genişletilmesinin önemli rolü olmuştur. Meslek lisesi mezuniyeti öğrencilere yüksek öğretime giriş sınavlarına katılma hakkı vermekte, ancak aldıkları eğitim bu sınavları başarmaları için yeterli olmamaktadır. Bu durumun sistemin giderek sınav odaklı bir yapıya bürünmesinde etkili olduğu düşünülmektedir.

2005–2006 öğretim yılından itibaren genel ve meslekî-teknik liselerin öğretim süresi 4 yıla çıkarılmış, böylece meslek liseleriyle teknik liselerin öğretim süreleri eşitlenmiştir. Bu durum sözü edilen okul türlerinin amaçlarının yeniden tanımlanmasını ihtiyaç haline getirmiştir.

Birbirini tamamlaması gereken eğitim türlerinin, Türk eğitim sisteminde, özellikle meslekî eğitimde, birbirlerinin adeta alternatifi haline dönüşmesi, yıllardır yaşanan bir sorundur. Aynı konuda ve aynı mahiyetteki eğitimi, aynı yaş grubundaki gençler hem örgün eğitimle, hem yaygın eğitimle hem çıraklık eğitimiyle alabilmektedirler. Bu durum hizmetin çeşitlenmesini engellerken, kaynakların israfına ve yönetsel sorunlara da yol açmaktadır. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılan değişiklikle kurulan meslekî ve teknik eğitim merkezlerinin bu sorunun çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Türkiye'de yaygın eğitim hizmetleri çok sayıda özel ve resmi kurum ve kuruluş tarafından yürütülmektedir. Özellikle meslek kuruluşların bu konudaki faaliyetlerinin önemli boyutlara ulaştığına dikkat çekmek gerekmektedir. Ancak, bu faaliyetlere ilişkin istatistiklerin tam olarak toplanamaması, ülkemizde yürütülen yaygın eğitim hizmetlerinin olduğunun çok altında görünmesine sebep olmaktadır.

2.1.10. Türk milli eğitim sistemi içinde mesleki eğitim

Teknolojilerin büyük bir hızla geliştiği ve bilgi patlamasının yaşandığı günümüzde gerek Avrupa Birliğine uyum sağlamak gerekse kalkınmayı sağlamak nitelikli insan gücü ve var olan kaynakların yerinde ve zamanında kullanılmasıyla direk ilişkilidir. Günümüzde bir ülkenin refah seviyesinin yükseltilebilmesi ve ekonomik büyümesinin artırılması tümüyle o ülkenin rekabet gücüne bağlıdır. Rekabet avantajını yakalayabilmek ise yeni iş imkânlarını ve yaşam standartlarını geliştirmeye, yeni teknolojilerin kullanımına ve iyi eğitim görmüş iş gücüne ve kaynakların iyi yönetilmesine bağlıdır.

Özellikle genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'de Avrupa Birliği ülkelerindeki serbest dolaşım hakkı ve işçilerin istihdamı açısından nitelikli insan gücü yetiştirmek daha da önem kazanmaktadır. Fakat Türkiye'de uygulanan meslekî eğitim sistemine bakıldığında ise AB'liğine girişte ara insan gücü yetiştirmede yeterli eğitim olanaklarına sahip olmadığı, istihdam piyasasının gereksinimlerine uygun yeterlilikte insan gücü yetiştiremediği görülmektedir. Geleneksel eğitim modeli üzerine kurulmuş olan Türk sisteminde sanayi okul iş birliği yerleştirilemediğinden, meslekî eğitim büyük ölçüde teoride kalmakta ve uygulamada başarılı sonuçlar alınmamaktadır. Meslekî eğitimden yüksek öğretime geçişin de zorlaşması sonucunda gençlerin büyük çoğunluğu genel eğitime ve yüksek öğretime yönelmekte bu kurumların yetersiz olması sonucunda da üniversiteye giremeyen gençler

vasıfsız işçi olarak çalışma hayatına atılmaktadır. Bunlara yönelik olarak da meslek kazandırıcı çalışmalar olmadığı için vasıflı iş gücü sıkıntısı yaşanmaktadır.

Teknoloji ve bilimin çok hızlı bir biçimde gelişmesi ve bu gelişmenin toplumları ve eğitim sistemlerini derinden etkilemesine karşın Türkiye’de uygulanan meslekî eğitim programlarının geleneksel yapı içerisinde kalması, teknoloji ve bilimden uzak seçilmesi, geleneksel usta çırak eğitimine devam edilmesi ve öğrencilerin Anne-baba yönlendirmesi ile üniversitelere yönlendirilmesi sorun olarak karşımızda durmaktadır.

Ülkemizde hâlâ meslekî eğitime yönelik olarak öğrencilerin yeterli oranda bilgi ve becerileri doğrultusunda yönlendirilmemesi, deneme yanılma yoluyla öğrenmeye yol açmakta, mezun olanlara yeterli hizmet içi eğitim verilmediği gibi yeni bir meslekte kazandırılmamaktadır. Programlar arasında yatay ve dikey geçişlere olanak tanınmadığı için yanlış bir karar veren bireyin bunu düzeltme ve şansı güçleşmektedir.

Türkiye’de işletme-okul iş birliği yeterince geliştirilemediği için işletmenin istediği insan gücü belirlenmemekte, uygulamalarda istenen düzeyde olmamakta ve yeterince denetlenmemektedir. Ayrıca pahalı bir yatırım olan meslekî teknik eğitime devlet tarafından yeterli kaynak aktarılmamakta, işletme ve sektörlerinde yeterince desteği sağlanamadığı için ihtiyaç duyulan bina, tesis ve araç-gereç sağlanamamaktadır.

13 Mayıs 1996 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti “Leonardo da Vinci, Sokrates ve Youth, For Evrope” programına alınmasına karşın buna uygun yeterli çalışmalar yapılmadığı için bu olanaklardan yararlanamamaktadır. Türkiye’nin bu yönde çalışmalarını yoğunlaştırması ve meslekî eğitimini geliştirme yönünde uygun adımları atması gerekmektedir.

2.1.11. Mesleki eğitimde mevcut durum

Anadolu Teknik Liseleri hariç, Türk meslekî eğitim sistemi, mevzuatta, eğitim (okul eğitimi) ve iş (iş yerinde eğitim) şeklinde ikili bir sistem olarak düşünülmektedir. Meslekî eğitim ilke ve faaliyetleri çoğunlukla, 5 Haziran 1986’da yürürlüğe giren ve sanayi ve ticaretle yeni ve güçlü bir işbirliği oluşturarak sisteme değişiklikler getiren 3308 Sayılı Kanun çerçevesinde Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Amacı çırakların, kalfa ve ustaların okul ve işletmelerde organize edilecek meslekî eğitimleri ile ilgili prensipleri belirlemektir.

Orta öğretim, 14 yaşında ilköğretimin tamamlanmasından sonra başlar. Mesleki Eğitim Öğretim sistemindeki farklı okulları ve eğitim merkezlerini dört Genel Müdürlük idare eder. Bu Genel Müdürlükler şunlardır:

- Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
- Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
- Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü
- Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü

Meslekî ve teknik okullar 3 ve 4 yıllık programlar sunmaktadırlar ki bu programlar sırasıyla vasıflı işçi ve teknisyen eğitmek için tasarlanmıştır. Anadolu meslek ve teknik okulları ek bir hazırlık yılı şartı vardır çünkü eğitimin önemli bir kısmı , genellikle İngilizce olmak üzere, yabancı dilde verilir. Ek olarak, birçok yaygın eğitim kuruluşu da meslekî eğitim vermektedir.

Çıraklık ve meslekî eğitim, okullarda teorik bilgi ve işbaşı eğitiminde kazanılacak olan meslekî becerileri sağlar.(dört gün okulda, bir gün işte) Teorik eğitim programları yaklaşık olarak % 30 genel konuları ve % 70 meslekî konuları kapsar. Genel konular tüm mesleklerde aynı olmakla beraber mesleğin özelliğine göre ders saati sayısı farklıdır. Mesleki Eğitim Merkezlerine katılanlar, teorik ve pratik eğitimlerini tamamladıklarında kalfalık sınavına girer. Kalfalar, usta olmak için ustalık sınavına girmek zorundadır.

Birçok okul binası tek bir müdür ve okul yönetimi altında birkaç “okula” (3,4 ya da 5) ev sahipliği yapar. Gerçekte “okullar” farklı grupları hedefleyen farklı eğitim programları uygulurlar. Bazen aynı öğrenciler iki farklı programa dahildirler. Örneğin bir meslekî ve bir teknik okula ev sahipliği yapan bir okul, ilk yıl aynıdır, ikinci yıl “meslekî” (vasıflı işçi mezun eden) ya da “teknik” (teknisyen) mezun eden olarak ayrılırlar. Bunlar “çok programlı okullar” olarak da adlandırılan okullar için de geçerlidir.

Başlangıç eğitiminin kamu ve özel sektör tarafından verilmesinden söz ederken Türkiye’deki her seviyedeki eğitim kurumunun, mesleki ve teknik eğitim de dahil, devlet tarafından finanse edildiğinin belirtilmesi gerekmektedir. Devlet okulları liseye kadar

parasız eğitim sağlar. Ek olarak, kamu okullarındaki öğretim programı izlemek zorunda olan özel eğitim kurumları da vardır, bu okullar serbest piyasa koşullarında belirlenen bir ücretle eğitim verirler.

Plânlama, araştırma ve geliştirme ile ilgili olarak Millî Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bu hizmetleri sağlamak üzere 1986'da Meslekî ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi (METARGEM) kurulmuştur. Metargem üçlü bir kurul tarafından yönetilir ve araştırma ve plânlama, öğretim programı geliştirme, proje tasarımı, test ve değerlendirme, eğitim teknolojisi ve teknik yayınlardan sorumludur.

2.1.12. Mesleki eğitim yönetiminde sosyal ortakların rolü

Toplumsal ortakların, toplumsal ve ekonomik gelişmeler üzerinde yaratacakları etki azımsanmamalıdır. En azından teoride, toplumsal ortaklar bir çok “düğüm” konusunda görüş ve düşüncelerini dile getirmeye hazırdır. Bu işçileri temsil eden toplumsal ortaklar arasında en büyüğü Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), işverenleri temsil eden en büyük ortak ise Türkiye İşverenler Konfederasyonu'dur (TİSK).

Mesleki eğitime müdahale, üç taraflı dayanışma ve örgütlenme hakkı alanında ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü) anlaşmalarının onaylanmasıyla, son on yılda çalışma hayatında sosyal diyalog gelişmekte ve ilerlemektedir.

Sosyal ortakların, eğitim sistemiyle işbirliğine girmesi çok yavaş işleyen bir süreçtir. Bu süreç, Türkiye'nin AB'ye aday olmasının bir sonucu olarak 1999 yılından bu yana hız kazanmış görünmektedir.

İş yerinde temsil, yıllık izin çizelgeleri, iş başında disiplin, sağlık ve güvenlik konularına eğilen toplu işçi sözleşmeleri sayesinde, işletmelerdeki mekanizma çalışmaktadır.

2.2. Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi (Megep)

2.2.1. Genel amaçlar

Türkiye'deki mevcut mesleki ve teknik eğitim sistemini; sosyo-ekonomik gereksinimler ve yaşam boyu öğrenme ilkeleri doğrultusunda bütünlüklü olarak güçlendirmek.

2.2.2. Özel amaçlar

- Mesleki eğitimin ulusal gereksinimlerle ilişkisinin ve niteliğinin iyileştirilmesine katkı sağlamak,
- Mesleki eğitimle ilgili kamu yönetiminin, toplumsal ortakların ve işletmelerin kurumsal kapasitelerini ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde güçlendirmek,
- Mesleki eğitim sisteminin yerinden yönetimine geçme sürecini hızlandırmak.

2.2.3. Bütçe

MEGEP, Milli Eğitim Bakanlığı aracılığı ile Türk Hükümeti'ne, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin, ülkenin sosyo-ekonomik ihtiyaçları ve yaşam boyu öğrenme ilkeleri doğrultusunda modernizasyon ve uyarlanma süreçlerinde destek olmayı hedeflemektedir. MEGEP'in toplam bütçesi 58,190,000 Euro'dur. Bunun 51,000,000 Euro'luk kısmı AB tarafından sağlanan hibe, geri kalan 7,190,000 Euro'luk kısmı ise Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin yerel katkısıdır.

2.2.4. Proje yönetimi ve organizasyonu

Milli Eğitim Bakanlığı: Projenin yararlananı olarak; Milli Eğitim Bakanlığı Proje katılımı için personel görevlendirir; Projenin başarılı sonuçlarını uygular ve yaygınlaştırır; projenin yapacağı politika önerilerini alır; devlet politika ve mevzuatına aktarır.

Toplumsal Ortaklar: Adı geçen toplumsal ortak kuruluşları, MEKSA yoluyla Projenin yararlananlarındandır: TESK, TİSK, TOBB. DİSK, HAK-İŞ, ve TÜRK-İŞ. Ortaklar, merkez ve bölge düzeyinde personel görevlendirirler. Başarılı sonuçları uygular ve yaygınlaştırırlar.

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği: Türkiye temsilciği yoluyla, Avrupa Komisyonu Proje'nin ana finansörüdür. Finans ve uygulama için genel AB kuralları oluşturulmuş ve kabul edilmiştir. AB delegasyonu Sözleşme Makamı olarak rol oynar ve ekipman ve mikro projelerde izleme ve değerlendirme ve sözleşmeleri yapar. Bu nedenle, AB delegasyonu Projenin her düzeydeki yönetim ve uygulamayı gözetleme hakkına sahiptir.

Ulusal Koordinasyon Komitesi: Mesleki eğitimin kilit paydaşlarını temsil eden görevlendirilmiş bir organdır. Ulusal Koordinasyon Komitesi, Proje içindeki en yüksek yönetim organdır ve proje önerilerini onaylar.

Yönetim Komitesi: Aylık olarak toplanan Yönetim Komitesi'nde, toplumsal ortaklardan ve MEB'den temsilciler bulunmaktadır. Projenin stratejik yönetiminden sorumludur.

MEKOT: Bölgesel uygulamalar kapsamında yürütülen etkinliklerin eşgüdümünü sağlayacak organdır. Üyeler, Teknik yardım Ekiplerinin ve Yönetim Komitesinin temsilcileridir.

Bölge Danışma Kurulları: Bu organlar, Projenin geliştirmesi ve uygulamasında iller arası koordinasyonu ve yönetimi sağlayan organlardır. Bütün ilgili iller, MEB temsilcileri ve toplumsal ortaklar ile birlikte temsil edilirler. Bölge Danışma Kurulu, Yönetim Komitesi yoluyla Ulusal Koordinasyon Komitesine sorumludur.

Teknik Yardım Ekipleri: Pilot bölgelerde bulunan Proje uygulama organlarıdır. Tüm Teknik Yardım Ekipleri Proje tarafından istihdam edilmiş personelden oluşmaktadır.

2.2.5. Proje ekibi ve yönetim

2.2.5.1. Merkezi yönetim

- Yönetim Ekibi: Takım Lideri, Eş Yönetici, Takım Lideri Asistanı, Mesleki Eğitim Bilgi Merkezi Asistanı, Kalite Güvence Sistemi Eş Uzman
- Eğitim ve Öğretim Ekibi: Uzman, Eş Uzman, Takım Asistanı
- Satın Alma Ekibi: Uzman, Eş Uzman
- İş Piyasası Ekibi: Eş Uzman, Takım Asistanı
- İletişim ve Yerelleşme Ekibi: Uzman, Eş Uzman, Takım Asistanı, Lojistik Destek
- Mali ve İdari İşler Ekibi: Uzman, Eş Uzman, Muhasebe Sorumlusu, Takım Asistanı

2.2.5.2. Bölgesel yönetim

- Ankara Bölgesi: Ankara, Eskişehir, Konya, Kayseri, Zonguldak, Karabük.
- İstanbul Bölgesi: İstanbul, Bursa, Kocaeli, Tekirdağ.
- İzmir Bölgesi: İzmir, Manisa, Muğla Denizli.
- Antalya Bölgesi: Antalya, Isparta.
- Gaziantep Bölgesi: Antep, Urfa, Diyarbakır, Mardin, Muş, Elazığ, Malatya, Mersin, Adana.
- Trabzon Bölgesi: Trabzon, Samsun, Kars, Erzurum, Van.

Bu bölge merkezlerinde aşağıda belirtilen personel görev almaktadır:

- Bölge Yöneticisi: Megep kapsamında sevk ve idare işlemini gerçekleştirir.
- Mali Asistanlar: Bölge Yöneticisi'ne yönetim iş ve işlemlerinde yardımcılık yapar.
- Eş Uzmanlar: Mesleki ve teknik eğitim alanında deneyimli, iyi derecede yabancı dil bilen kişilerden oluşur. Bölgenin büyüklüğüne göre 1-5 kişi arasında Eş Uzman görevlendirilir. Eş Uzmanlar, mesleki ve teknik eğitim alanındaki gelişmeler hususunda pilot okullara yönelik çalışmalarda bulunur.

2.2.5.3. Kurumlarda oluşturulan proje ekipleri

Pilot Kurumlarda proje çalışmalarında görevlendirilecek personeller de belirlenmiştir.

Yöneticiler: Pilot Kurum Müdürleri, Projenin yönetiminde de görev alırlar. Projenin tüm süreçlerinde sevk ve idare görevleri ve 1. derece sorumlulukları vardır. Ayrıca, Kurumda görevli 1 müdür yardımcısı, Projeden Sorumlu müdür Yardımcılığı görevini üstlenir.

Değişim Önderi Öğretmenler: Pilot Kurumlarda Megep temsilcisi olarak görev alır. İş piyasası beklentilerini, yerel beklentileri, sosyo-ekonomik yapının tespitini gerçekleştirir. Bu beklentiler doğrultusunda modüler programlar geliştirir.

Program Koordinatörleri: Değişim Önderi Öğretmenle birlikte, yeni meslek standartları belirler ve modüler programlar geliştirir.

2.2.6. Proje hedefleri

2.2.6.1. Genel hedefler

19 Mart 2001 tarihinde Türk Hükümeti Müktesebat için Ulusal Planını yayınlamıştır. "Eğitim, Öğretim ve Gençlik" başlıklı kısım, uluslar arası bağışta bulunanlar sayesinde eğitim alanında AB standartlarına ulaşma gereğine odaklanmaktadır.

Projenin Genel Hedefi, Mesleki Eğitim Öğretim sisteminin modernizasyonu ve ülkenin sosyo-ekonomik ihtiyaçları ve yaşam boyu öğrenim prensiplerine adaptasyonunda, Millî Eğitim Bakanlığı aracılığı ile, Türk Hükümetine yardımcı olmaktır. Bu, iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilen, ilk öğretim, genel orta öğretim ve hatta yüksek öğretim sistemleri ile bütünlük içerisinde, eğitimcilerin mesleki gelişmelerine imkan tanıyan, modern, esnek ve kaliteli bir meslekî eğitim sistemi oluşmasına yol açacaktır (Proje Başlangıç Raporu, 2002,s.11).

2.2.6.2. Öncelikli hedefler

Ulusal yeterlik sisteminin gelişimini kapsayan ulusal reformun uygulanması yolu ile Mesleki Eğitim Öğretim sisteminin kalite ve uygunluğunu artırmaya yardım sağlamak, bölgesel, ulusal ve yerel seviyede kamu yönetiminin, sosyal ortak temsilcilerinin ve şirketlerin kurumsal kapasitelerini güçlendirmek, reform sürecine yerel aktörleri uygulamaya dahil ederek, yerinden yönetim sisteminin oluşma sürecini hızlandırmak .

Bu hedefler, Mesleki Eğitim Öğretim'e katılan bütün sosyal ve ekonomik ortaklar ile bütün kurumlar arasında etkin bir ortaklık anlaşması oluşmasını sağlayacak ve reform sürecine olan katkılarını ve rollerini tanımlayacaktır.

2.2.6.3. Ulusal seviyedeki hedefler

Ulusal seviyedeki faaliyetler, ekonomide yeni ortaya çıkan sektörlerin ihtiyaç duyduğu becerileri yansıtarak, ülkedeki mevcut Mesleki Eğitim Öğretim yapısının genel bir revizyonu ihtiyacına odaklanacaktır.

Bu ihtiyaçlar sosyal ortakların faal biçimde katılımı ile belirlenecektir.

Meslekî yeterlikte yeni ulusal sistem, sunulan eğitimdeki karmaşayı sona erdirmeyi amaçlamaktadır. Her seviyede ulusal bir değerlendirme ve belgelendirme olmasını sağlayacak ortak bir meslek standartları belirleyecektir. Bu çalışma, bu alanda daha önceki deneyimlerden faydalanmak için MSK ve diğer birimler tarafından yürütülen faaliyetleri göz önünde bulunduracaktır.

Reform ayrıca, Sürekli Meslekî Eğitimin (CVT) entegrasyonunu kapsamalı ve yeterliliklerin uluslararası kalite standartlarına uyumlu ve bunlarla kıyaslanabilir olmasını sağlamalıdır. Her seviyede yeterlilik sisteminin uygulamalarında şeffaflık ve uyum sağlamak için bir kalite teminatı mekanizması oluşturulacaktır.

Reform süreci hakkında bilgi vermek ve sonuçlarını bütün sisteme yaymak için Ulusal Mesleki Eğitim Öğretim Bilgi Merkezi kurulacaktır.

Mesleki eğitim ve öğretim reformu için kurulan Ulusal Vakıf pilot okul ve eğitim merkezleri tarafından rekabete dayalı olarak sunulan makro projeleri finanse edecektir. MEB bu vakfın idaresinden sorumludur.

Ulusal Yeterlilik sistemi ayrıca sistem içerisinde hareketliliği sağlayacak ve 8. Kalkınma Planında öngörülen, zorunlu temel eğitimi 8 yıldan 12 yıla çıkarma uygulamalarını göz önünde bulunduracaktır. Uygun bir yasal çerçeve ile yeni Ulusal Yeterlilik sisteminin uygulanması sağlanacaktır.

2.2.6.4. Bölgesel seviyedeki hedefler

4702 Sayılı Kanunun onaylanmasını takiben meslekî ve teknik öğretimi planlamak, geliştirmek ve değerlendirmek üzere, üç taraflı olarak İl Meslekî Eğitim Kurulları oluşturulmuştur.

Proje, mesleki eğitim sisteminde yerinden yönetim sisteminin tanıtımına katkıda bulunacak ve yerel toplum, iş ve sosyal ortaklarla bağlantılarını kuvvetlendirecektir. Ülkenin büyüklüğü sebebiyle, 6 bölgede her biri birkaç ili kapsayan Teknik Yardım Ekipleri (TYE) oluşturulmuştur. Altı TYE, ulusal seviyede alınan kararlar arasında ve il ve pilot okul bazında yürütülen faaliyetler arasında tutarlılık sağlamak amacıyla yerel seviyede reformun uygulanmasına yardım sağlamıştır. 6 Bölgesel Danışma Konseyi (BDK) geçici

olarak tavsiye vermek amacıyla kurulmuş ve TYE'lere program uygulamaları konusunda tavsiyelerde bulunmuştur. TYE'ler o bölgedeki İl Millî Eğitim Müdürlüklerinden birinin merkezinde konuşlandırılmıştır.

BDK'ların teknik sekretaryası tarafından sağlanan bilgi ve deneyimlerin devamlılığını sağlamak ve Koordinasyon toplantılarına (COMET) bunları aktarabilmek için MEB gerekli yasal çerçeveyi oluşturmuştur. 6 bölgesel TYE, MEB temsilcileri ve diğer paydaşlar arasındaki koordinasyon toplantıları (COMET), işbirliği ve özellikle pilot okullar ve eğitim merkezleri arasında deneyimlerin ve iyi uygulamaların (öğrenilen dersler) değişimi amacıyla yapılmaktadır.

Bu bağlamda, bölgesel TYE'ler, il ve iller arası seviyede uygulanması düşüncesiyle çalışma yöntemi geliştirip uygulanmıştır. Bu örnek, reformun diğer okul ve illere yayılması ile yeni Mesleki Eğitim Öğretim sistemine yerel paydaşların pro-aktif bir şekilde katılımını sağlayacaktır. Her bir BDK'nın teknik sekretryasındaki yerel personelin bir üyesi Mesleki Eğitim Öğretim Bilgilendirme Merkezi ile bağlantı memuru olarak çalışmaktadır.

2.2.6.5. Yerel seviyedeki hedefler

Ulusal Yeterlik Sistemi 145 pilot okul ve eğitim merkezinde test edilmektedir. MEB, genel gereksinim çözümlemesi ve proje kaynaklarının mevcudiyetine dayalı olarak programdan yararlanacak okul ve eğitim merkezlerinin tam sayısını belirlemiştir.

Bu okul ve eğitim merkezleri, kültürel modernizasyon ve geçiş sürecini teşvik etmede yerel halk için faydalı olacaktır. Proje faaliyetlerinin koordinatörü olarak görev yapan değişim önderi öğretmenler bölgesel seviyede ve il bazında bağlantıları sağlamaktadır.

2.2.7. Meslek standartlarının geliştirilmesi

Başlangıç Dönemi süresince, Türkiye'deki en önemli Toplumsal Ortakların, Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Türkiye İş Kurumu'nun (İşkur), Ticaret ve Sanayi Odalarının, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ), Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'nun, MSK'nın, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Araştırma Merkezinin (METARGEM) ve Mesleki Eğitim Kurulunun temsilcileriyle temaslarda bulunulmuş ve görüşmeler yapılmıştır.

Gerekli görüldüğü durumlarda Projenin hem AB'den hem Türkiye'den uzmanları, diğer konuların yanı sıra yasal düzenlemeler, çalışma usulleri, günlük ekonomi ve eğitim uygulamalarında Meslek Standartlarının önemi konularında daha geniş bilgi edinmek amacıyla yukarıda sözü edilen kurum ve kuruluşların uzmanlarıyla ek toplantılar yapmaktadırlar. Bu nedenle Teknik Meslek Okullarının ve Teknik Meslek Liselerinin yanı sıra birçok eğitim kurumunu, fabrikayı, çalıştayları ve ofisleri ziyaret etmektedirler.

Bir Meslek Standardının doğasında, iş piyasasının arz ve talep tarafına da hizmet etmek vardır. Bu bakış açısına göre, Meslek Standartları iş dünyası ile eğitim dünyası arasında köprü oluşturmaktadır.

Meslek Standartları, bir taraftan Mesleki Eğitimde kullanılan öğretim programlarının geliştirilmesine ve düzeltilmesine yön vermeli; diğer taraftan da daha etkili ve şeffaf bir tarz ile atölye ve fabrikalardaki çalışmanın düzenlenmesi için kullanılacak yararlı araçlar olmalıdır. Bu uygulamanın acilen hayata geçirilmesi gerektiği resmi olarak bile açıklanmasına rağmen, ne yazık ki uzmanlar şimdiye kadar çok küçük bir bölümünün hayata geçirildiğini görmektedirler.

Meslek Standartları konusunda düzenli, tutarlı, şeffaf ve işleyen bir sistemin henüz bulunmadığı görülmektedir. Bu durum (yeni) meslekleri tanımlamak, onları çözmek, onlar için uygun bir standart geliştirmek, o standardı uygulamak düzenli kontroller yapmak ve eğer gerekirse, geçerli olan güncel iş piyasası gelişmeleriyle karşılaştırıldığında standardın devamını sağlamak için mantıklı aşamalara işleyen aktif bir sistemin bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Geliştirilen standartlar, Türk sanayisi tarafından nadir olarak kabul görmektedir. Standartlar koyulması, bunların uygulandığı anlamına gelmemektedir. Bu nedenle uzmanlar, sistemin kamuoyu tarafından çok az takdir edildiğini gördüklerinde şaşırılmamışlardır. Yasa hükümleriyle desteklenen bir Meslek Standartları sistemi henüz uygulanmamaktadır.

Geçen on yıl süresince, bir Meslek Standartları sistemi kurmak için ortaya koyulan önemli çabalara rağmen, durum müşterileri tatmin etmemektedir. Özellikle Toplumsal Ortaklar şimdiye kadar geliştirilen standartların anlamına ve uygulamalı olarak kullanılışlarına

yönelik eleştirel bir yaklaşım dile getirmektedirler. Toplumsal Ortaklar, temelde Meslek Standartlarına çok fazla karşı değillerdir, hatta tam tersi bir durum söz konusudur. Fakat sanayi, ticaret ve eğitimdeki çağdaş gelişmelere destek verecek dinamik ve uygun bir sistem olmamasından şikayetçidirler.

Sistemin sonucu, eğer varsa, eğitim politikasına ve insan araştırmalarına dayanan bir dizi Meslek Standardından ziyade gelişigüzel seçilmiş meslek tanımlarından oluşan basit bir listedir. Katılan bütün taraflar, yeni yasal sistemin Meclis Komisyonu tarafından teklif edilen şekliyle uygulanmasını beklemektedir. Ulusal Meslek Standartları Kurumu'nun kurulmasına destek veren yasa tasarısı oluşturulmuştur; ama Başbakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Türkiye Millet Meclisi'nin son komisyonları arasında uzun zamandan beri askıda beklemektedir.

17.11.1992'de Hükümet ve İşçi ve İşveren Örgütleri, bir Meslek Standartları Ulusal Protokolü imzalamıştır; müştereken Meslek Standartları Komisyonu'nu (MSK) oluşturmaktadırlar. MSK üç taraflı bir karar alma organıdır ve hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmaktadır. En önemli amaç iş gücü hareketliliğini, verimliliği geliştirmek ve istihdam politikaları, ilgili hizmetler ve eğitim olanakları arasında köprü kurmak suretiyle iş gücünün elindeki onaylanmış beceri sertifikalarının oranında artış sağlamaktır. Birleştirilen Araştırma ve Teknik Hizmet Birimi (ATHB) teknik işlemleri uygulamıştır. Kurum, yasaya uygun olarak belgelendirme usullerini yürütmelidir. MEKSA proje etkinliklerine ev sahipliği yapmıştır ve Almanya Mesleki Eğitim Federal Enstitüsü (BIBB) Teknik yardım Sağlayıcısı olmuştur. Dünya Bankası'nın yardımıyla 250 Meslek Standardı geliştirilmiştir. Ayrıca 250 meslek için bir sınav soru bankası kurulmuştur. Etkinlik, iş yaşamı tarafından kabul edilmesi gereken deneme ve belgelendirme sisteminin genel bir çerçevesinin tanıtılmasıyla desteklenmiştir.

Konunun kısa süre içinde Mecliste görüşüleceği tahmin edilmektedir. Bu nedenle, toplumsal ortaklar ve MEB danışmanları, Mecliste görüşülmek üzere sunulan son teklif bütün tarafları tatmin ettiği için Proje uzmanlarından, yasama usulleri hakkında olası yeni teklifler getirerek bu süreci engellememelerini istemektedirler. Proje Yönetimi eş uzmanlarla, etkinlikleri uygulama sırasında kalite kontrolleri ve yardım düzeyine indirilmesi konusunda anlaşmaya varmıştır.

Projenin kısa dönemli uzmanları, Meslek Standartları üzerinde çalışan bazı uzmanlarla profesyonel düzeyde temaslarda bulunmuşlardır. Projenin uzmanlarına, eş uzmanların karşılaştıkları en büyük sorunun, üst düzey yöneticilerde olduğu gibi, karar verme süreçlerindeki profesyonel olmayan etki olduğu bildirilmiştir. Ayrıca katılan kurumlarda Meslek Standartları konusunda becerili insan gücünü eksik olduğu da rapor edilmiştir. Yetersiz çalışma koşulları ve katılan diğer organlarla etkisiz eşgüdüm ilişkileri de önemli şikayet konuları olarak kabul edilmektedir.

Türkiye’de kullanılan meslek çözümleme yöntemi, diğer sanayileşmiş ülkelerde uygulanan yöntemlerle karşılaştırılabilir. Ama AB’den gelen kısa dönemli uzmanlar Meslek Standartları’nın tanımlarına yönelik yaklaşımların, mesleklerin ‘ana görevleri’, ‘amaçları’ ve ‘sonuç alanları’ gibi konuları içeren çağdaş tanımlardan çok öncelikle eleştirel olaylar olduğu rapor edilmiştir. Bu durum, mevcut görevlerin ve usullerin tanımlarını basit bir listeye indirgemektedir. Görülen usuller “ölçülebilir” değildir. İşçinin hangi zamanlarda gereksinime, yeterliliklere ve taleplere göre çalıştığı türünde sorunların cevapları yoktur. Bilim, lojistik ve düzenleme anlamında iş piyasasıyla arasında hiçbir bağlantısı olmadığı için, Meslek Standartlarının dinamik olmaktan çok durağan olduğu görülmektedir. Bu nedenle eğitsel amaçlar için bu tür standartların kullanılması, eğitim programlarının içeriğini ve güncelliğini tam olarak desteklememektedir.

2.2.8. Eğitim standartlarının geliştirilmesi

Başlangıç döneminde Milli Eğitim Bakanlığı, ve TESK, TOBB, TISK, ve İŞKUR gibi sosyal ortak temsilcileri ile toplantılar düzenlenmiştir. Eğitim programı geliştirme, modüler sistem, yeterliğe dayalı eğitim ve öğretim vb. konularda çalıştaylar düzenlenmiştir. Bu çalıştaylara Milli Eğitim Bakanlığı personeli ve sosyal ortak temsilcileri katılmışlardır.

Düzenlenen çalıştaylardan birinin konusu “Eğitim Standartları” olmuştur ve çalıştay Ulusal Öğretim Programı Geliştirme Çalışma Grubu üyelerini kapsamıştır. Bu çalıştayın sonuçlarından birisi de Eğitim Standartları sistemini gözden geçirmek ve meslek ve eğitim standartları geliştirmek için tutarlı bir sistem oluşturmak gerektiği idi. Söz konusu çalışma grubu, bu etkinliği gerçekleştirecek ve ürettikleri de Ulusal Öğretim Programları Politika Grubu tarafından onaylanacaktır. Daha sonra, onaylanan mikro-projeler için çeşitli eğitim standartları geliştirilecektir.

Türkiye’de mesleki eğitim sistemini güçlendirecek herhangi bir projenin stratejisi, eğitim standartlarını belirleyenlerle insanları bu standartlara uymaya hazırlayanlar arasında sağlam bir ilişki kurmak olmalıdır.

Başlangıç olarak, Avrupa Birliği standartları ile Türk standartları arasında bir karşılaştırma çalışması öngörülmüştür. Yeterliklerin (meslek standartlarının) eğitsel amaçlara (eğitim standartlarına) dönüştürülmesinin düzenlenmesi için tutarlı bir sistem geliştirmek gerekmektedir. Eğitim standartları, çeşitli düzeylerdeki modülleri genel mesleklerden daha özel mesleklere doğru tanımlamalıdır. Üzerinde uzlaşma sağlanınca, çalışma grubu, mikro-projeler için eğitim standartları geliştirebilir. Öğretmen eğitimi etkinlikleri ile öğretim programı geliştirme arasında yakın işbirliği gerekmektedir.

Modern ticaret uluslararasıdır; istediğinde sermayeyi ve üretim kapasitesini hareket ettirebilir. Kendi iş gücü için, kendi standartlarına göre dünyanın her yerinde eğitim verebilir veya sağlayabilir. Yine de standartları şartlarına uygun olan bir ülkeye bağlıdır. Bu nedenle, meslek sahipleri veya kalifiye işçiler hangi milletten olurlarsa olsunlar, ya daha hareketli olmalı ya da uluslararası görevleri yapabilmelidirler, hatta kendi ülkelerinde bile. Roma sözleşmesi insanların çalışmak için istedikleri yere gidebilme hakkını ve üye bir ülkede, o ülkenin kendi vatandaşları ile aynı koşullarda öğrenme hakkını kapsamaktadır. Avrupa Birliği Talimatnamesi mezunlar ve mezuniyeti olmayan vasıflı kişiler için geçerlidir; ikinci grup için mesele sıklıkla çalışma hakkı veya iş kurma hakkı meselesidir.

Herhangi bir ülkenin vatandaşı, mesleki eğitiminin tamamını veya bir kısmını başka bir ülkede alabilir. Avrupa Birliği’nin her vatandaşı herhangi bir üye ülkede aldığı yeterliliği, birliğin her yerinde geçerli saydırma hakkına sahiptir. Bu nedenle her ülke, diğer mal ve hizmetler gibi eğitim ve yeterlilik hizmetlerini de ithal ve ihraç edebilir. İnternet aracılığı ile öğrenme çok yaygındır ve giderek de yaygınlaşmaktadır. Bu uluslararası piyasada rekabet edebilmek için Meslek Standartlarından çıkarılmış Eğitim Standartları olmalı ve hepsi de aynı şekilde şeffaf olmalıdır.

Bu nedenle MEGEP, Meslek Standartlarını kabul ederek ve uluslararası kalitede Eğitim Standartları oluşturulmasına ve uygulanmasına yardımcı olarak, yararlı olabilir.

Mesleki yeterlilikleri ve eğitim standartlarını kullananlar bireyler; eğitim hizmeti verenler, endüstri ve devlet kurumlarıdır ve bunları hem ulusal hem de uluslararası düzeyde çeşitli nedenlerle kullanmaktadırlar. Bu nedenle şunları bilmek gerekmektedir:

Eğitim stratejileri oluşturmak, öğretim programları hazırlamak vb. için kullanılmak üzere, net olarak belirlenmiş eğitim standartları olmalıdır.

Bölgelerin ve yerel yapıların kendi özgün eğitim standartları şartlarını ekleme veya kendi bölgelerinde yoğunlaşmış mesleklerle ilgili ulusal düzeyde tartışmalara öncülük etme şansları olmalıdır.

Eğitim standartları uluslararası rekabetle yüz yüzedir ve değişikliklerin dikkate alınması için güncelleştirmeye ihtiyacı vardır. MEGEP eğitim standartlarına bağlı olarak meslek standartları için paralel bir mekanizma sağlayarak yararlı olabilir.

2.2.8.1. Eğitim standartlarının oluşturulması

Eğitim stratejilerine, öğrenme programlarına, öğrencilerin ve kurumlarının başarılarının değerlendirilmesine temel olacak eğitim standartlarının oluşturulması, siyasi, ekonomik, endüstriyel ve sosyal şartlara cevap veren oldukça profesyonel bir etkinliktir. Eğitim standartları, meslek standartlarından elde edilir. Meslek standartları da aynı şartlara karşı siyasi bir cevaptır. Eğitim hizmetlerinin sunulmasında uluslararası rekabet dikkate alındığında, herhangi bir ülkede eğitim standartlarının gerçekten oluşturulması ve güncelleştirilmesi, uluslararası eğitim ve endüstri profesyonellerinin mesleki eğitime katılmalarını gerektirmektedir.

Eğitim standartları, meslek standartlarını kendi sınırlarına göre bölmektedir; bu nedenle bölümlenmiş biçimde ifade edilirler. Bu bölümlerin bazıları bir dizi farklı meslek standartları için aynı olabilir, fakat çoğu mesleklere özgü olacaktır.

Mesleki yeterlilik için gerekli bazı bölümler, kaçınılmaz olarak genel eğitimdeki kazanımları da artıracaktır. Örneğin; iletişim, sayısal ve temel fen becerileri, kişisel ve toplumsal davranış becerileri gibi. Bunlar, orta öğretim programlarında kazanılmış gibi tanınmalıdır.

Mesleki yeterlilik için gerekli bazı bölümler, bir dizi meslek için ortak olan uygulamalarla ilişkili olacaktır; örneğin, kesme, ekleme, biçimlendirme, ölçme, teknik çizimleri ve özellikleri okuma, borularla veya kaplama malzemeleri ile çalışma; elektrik, elektronik, hidrolik ve pnömatik sistemler veya devreler; tasarım ilke ve ölçütleri, problem tanımlama ve çözmeye teknolojik yaklaşım; bütün bunların meslek sınırları ötesinde tanınır olması gerekmektedir.

Mesleki yeterlilik için gerekli uzmanlık bölümleri, mesleklere özgü olacaktır; örneğin havacılık veya denizcilik uygulamaları; gazlarla çalışma, kimyasal maddeler, yüksek voltajlı elektrik kaynakları, tıbbi uzman cihazları; bütün bunların alanın uzmanlarının kontrolünde olması gerekir.

Eğitim standartlarının bu bölümlenmiş biçimde tanımlanması aynı zamanda standartların ekonomik olarak güncelleştirilebilmesini, ve önceki standartlara göre vasıf kazananların yeniden eğitimine izin vermektedir.

Bu eğitim standartlarının müşterileri, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Meslek Standartları Komisyonu, Türk Akreditasyon Kurumudur. Standartları oluşturanlar ise hizmet sunanlar, müşterilerin taleplerini karşılayanlardır. Bunlar sıklıkla ulusal ve uluslararası profesyonellerdir ve çalışmalarını belirli özerk sınırlar içerisinde gerçekleştirilmelidir.

2.2.8.2. Eğitim standartları eğitimi

Öğrenmenin, eğitim standartlarına uygun olarak hazırlanması ve sunumu, endüstri veya eğitimde, ister ulusal ister uluslararası merkezli olsun, ister yüzyüze ister televizyon, radyo veya internet aracılığı ile olsun, eğitim sunanların sorunudur.

Bu standartlara uygun, verimli ve ekonomik öğretim yolları uluslararası çalışma konusudur. Etkin görsel işitsel eğitim materyalleri hazırlamak uluslararası büyük bir ticaret konusudur. Türk eğitim sisteminin ve endüstrisinin önde gelen isimleri için bu görev, normal görevlerinin yanında, onur verici bir görev olarak algılanacaktır.

Eğitim standartlarındaki değişiklikler, eğitilmiş personelin tüm işverenleri açısından aynı anda önemli olmayacaktır. Büyük şirketler yeni teknolojiye süratle geçmek isteyebilirler;

tamir işleri yapan şirketler, yeni üretim yapanlara oranla eski standartları daha sürdürmek isteyeceklerdir. Yerel ve ulusal endüstrinin farklı sektörlerinin taleplerini dengede tutmak Standartlar Komisyonu için siyasi bir problem, eğitimi bu standartlara göre sunanlar için de profesyonel bir problemdir. METARGEM doğru dengeyi sağlayacaktır.

Mesleki eğitim kurumlarında öğretmenlerin bilgilerini güncelleştirmek gibi bir problemleri vardır. Sınav yapanların ve değerlendirenlerin de öyle. Eğitim içerisinde ve endüstriden uzak kaldıkları sürece güncelliklerini yitirme tehlikeleri yüksektir. Orta öğretim ve üniversite de öğretmenler konudaki gelişmelerden sorumludurlar. Mesleki eğitimde gelişmeler ulusal ve uluslar arası teknoloji veya endüstri de olur. METARGEM, öğretmenlerin ve sınav yapanların değişen koşullara uyumu için gerekli yeniden eğitim ihtiyaçlarını METARGEM takip edebilir. Eğer eğitim kurumları bunları sunamayacaksa yeni meslek standartları ve onlardan türetilmiş eğitim standartlarına gerek yoktur, bu nedenle eğitim kurumları ile yakın işbirliği içerisinde bulunmak önemlidir.

2.2.9. Ulusal yeterlilik sisteminin kurulması

Başlangıç döneminde gerek Milli Eğitim Bakanlığı gerekse sosyal ortaklar TESK, TOBB, TISK ve İŞKUR'un temsilcileri ile toplantılar düzenlenmiştir. Toplantılarda, Türkiye'de bir Ulusal Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemi oluşturulması üzerinde durulmuştur. Yine Türkiye'de bir Ulusal Yeterlilik ve Belgelendirme Sistemi oluşturulması konusunda strateji önerisi oluşturma konusunda fikir birliğine ulaşmak için bir çalıştay düzenlenmiştir.

Geçen yüzyılın önemli bir bölümünde Türkiye modern laik bir devlet olarak ulusal bütünlüğünü başarı ile sürdürmüştür. Uluslararası ilişkilere, örneğin Birleşmiş Milletler ve NATO etkinliklerine bağımsız bir devlet olarak imkanları ölçüsünde katılmıştır. Sonuçta, Türkiye'nin kurumları ulusal konularda uzmandır. Bu yüzyılda ise uluslararası topluluğun önemli bir parçası haline gelmektedir. Çünkü, Avrupa'daki komşularının aksine, genç bir nüfusa sahiptir. Mesleki eğitim sistemi, Türkiye'nin uluslararası ekonomiden tam olarak yararlanmasında ve karşılaştığı güçlükleri aşmasında önemli rol oynayacaktır.

Türkiye Cumhuriyeti hükümeti, Meslek Standartları Komisyonu kurarak ve Meslek Standartları (ilk 250 tanesi yayınlanmıştır) yaparak şeffaflık konusunu ele almıştır. Bu nedenle Türkiye, başka ülkelerin yeterliliklerini (Meslek Standartları Komisyonu veya

Akreditasyon Kurumu aracılığı ile karşılaştırabilir, veya başka ülkeler Türkiye'nin yeterliliklerini kendi ölçütlerine göre değerlendirebilirler.

Herhangi bir ülkenin vatandaşı, mesleki eğitiminin tamamını veya bir kısmını başka bir ülkede alabilir. Avrupa Birliği'nin her vatandaşı herhangi bir üye ülkede aldığı yeterliliği, birliğin her yerinde geçerli saydırma hakkına sahiptir. Bu nedenle her ülke, diğer mal ve hizmetler gibi eğitim ve yeterlilik hizmetlerini de ithal ve ihraç edebilir. İnternet aracılığı ile öğrenme çok yaygındır ve giderek de yaygınlaşmaktadır. Bu uluslararası piyasada rekabet edebilmek için meslek standartlarından çıkarılmış Eğitim Standartları olmalı ve hepsi de aynı şekilde şeffaf olmalıdır.

Bu nedenle MEGEP, Meslek Standartlarını kabul ederek ve uluslararası kalitede Eğitim Standartları oluşturulmasına ve uygulanmasına yardımcı olarak, yararlı olabilir.

Mesleki yeterlilikleri kullananlar, bireyler; eğitim hizmeti verenler, endüstri ve devlet kurumlarıdır ve bunları hem ulusal hem de uluslararası düzeyde çeşitli nedenlerle kullanmaktadırlar. Bu nedenle şunları bilmek gerekmektedir:

- Çalışma hakkı ve iş kurma hakkı için tek bir meslek standardı olmalıdır.
- Bölgelerin ve yörelerin kendi özgün eğitim standartları şartlarını ekleme veya kendi bölgelerinde yoğunlaşmış mesleklerle ilgili ulusal düzeyde tartışmalara öncülük etme şansları olmalıdır.
- Meslek standartları uluslararası rekabetle yüz yüzedir, bu nedenle teknoloji, piyasa koşulları, moda, sağlık güvenlik ve çevre konusundaki gelişmeler veya materyallerin ve enerjinin elde edilebilirliği gibi değişiklikler dikkate alınarak güncelleştirmeleri gerekmektedir.
- Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Meslek Standartları Komisyonu ve Türk Akreditasyon Kurumu ile işbirliği halinde, meslek standartlarının yaygınlaştırılması, uluslararası karşılaştırılması, ve güncelleştirilmesi için ulusal ve uluslararası iletişim merkezi sağlayabilir. Bunun anlamı, bu otoriteler açısından makro-yönetim stratejileri, mesleki yeterliliklerin ana kullanıcıları açısından da oluşturma ve etkinliklere katılım anlamına gelmektedir.

2.2.10. Yaşam boyu öğrenme

Başlangıç Dönemi süresince, Türkiye'deki en önemli Toplumsal Ortakların, Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB), Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığının, Türkiye İş Kurumu'nun (İşkur), Ticaret ve Sanayi Odalarının, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ), Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'nun, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Araştırma Merkezi'nin (METARGEM) ve Mesleki Eğitim Kurulunun temsilcileriyle temaslarda bulunmuş ve görüşmeler yapılmıştır. Yapılan toplantılar ve görüşmeler sırasında Türkiye'deki Yaşam Boyu Öğrenme sistemleri ve destekleyici mevzuat üzerinde durulmuştur.

Gerekli görüldüğü durumlarda Projenin hem AB'den hem Türkiye'den uzmanları, Yaşam Boyu Öğrenme hakkında daha geniş bilgi edinmek amacıyla katılan kurum ve kuruluşların uzmanlarıyla ek toplantılar yapmışlardır.

İş piyasası açısından bakıldığında Yaşam Boyu Öğrenme politikası Türkiye için göreceli olarak yeni bir kavram gibi görünmektedir. Oysa kültürel açıdan bakıldığında, Türkiye'nin çok uzun süreden beri devam eden ve çok eski bir geleneği vardır; bu gelenekte insanlara düzenli ama gayri resmi bir şekilde eğitim verilir.

Ancak bilgi, beceri ve yeterlilikleri geliştirme amacıyla devamlı olarak yapılan ve amaca yönelik bir öğrenme etkinliği olarak Yaşam Boyu Öğrenme, öğrenim, yaşam ve çalışma kalıplarını değiştirmek için bütünleştirici bir politika olarak görülmemektedir. Yaşam boyu devam ettiği için, öğrenmenin mekan ve zamanla sınırlı olmadığı ve sınırlandırılmayacağı görüşünün mevcut Türk eğitim ve iş piyasası politikasında henüz yaygın bir kılavuz ilke olarak kabul edilmediği görülmektedir. Ancak yine de bütün taraflar, iş piyasalarında rekabet edebilmek için insanların sürekli olarak istihdama yönelik beceriler kazanmaları, var olanları geliştirmeleri ve yenilemeleri gerektiği konusunda görüş birliği içindedir.

Bilişim Teknolojisi'nin (ICT) uygulanmasıyla ilgili olarak yakın zamanda yayınlanan bir politika bildirisinde Türk hükümeti Örgün Eğitimden ve Yaşam Boyu Öğrenmeden bu stratejinin çekirdeği olarak bahsetmektedir. Yaşam Boyu Öğrenmenin bir ekonomik kalkınma aracı olarak görüldüğü de belirtilmektedir. Tam bu noktada edinilen izlenime göre bazı ortaklar, uygulamalı aşamalarla Yaşam Boyu Öğrenme sistemi kurmaya

başlamayı ve bunun Proje Yönetimi tarafından desteklenmesini istemektedir. Kullanılan etiketler “sürekli eğitim” ve “yetişkin eğitimi”dir. Ama yine de bu konuda politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye Yaşam Boyu Öğrenme sistemi uygulanmasının başlangıcında bulunmaktadır. Eğer Teknik Teklif’te belirtildiği şekilde elde edilen son bulgulara dayanarak ve Projenin etkinliklerinin bir sonucu olarak Türkiye’de herkes için öğrenme kültürü yaratmaya yönelik yoğun çaba gösterilecekse, Proje, MEB’in hem politika üretimini hem de uygulamayı kapsayan ana strateji hedefine destek verecektir.

Türkiye’de Yaşam Boyu Öğrenme için uygulanacak strateji bütün eğitim kurumlarını hem tamamlamalı hem de kapsmalıdır. Bu amaçla, Yaşam Boyu Öğrenme, okullarda ve okul öncesi dönemde, ön lisans programlarında, toplumda, işte, üniversitelerde ve her türlü kamu destek ve kaynağına bağlı olarak her türlü yerel örgütlenmelerde bulunan yerleşmiş düzeydeki eğitim politikası girişimlerini kapsamalıdır. Bunun anlamı, sistemin farklı bölümlerinin herkes için bir öğrenme kültürünün (yeniden) güçlendirilmesine destek verdiği ve buna karşı duyarlı davrandığı, sistemin bir ögesine çıkan yollara ya da bir ögesinden yayılan hareketlere uygulanabilir olduğu sürece kolaylık gösterildiği, cinsiyet ve yaşa bağlı engellerin azaltıldığı bir politika oluşturmaktır.

2.2.11. Kalite yönetim sistemi

Kalite yönetim sistemi geliştirmek hem kendi başına bir etkinlik alanıdır hem de MEGEP’in tamamını kapsayan bir konudur. Bu kısa giriş, mesleki eğitimde kalitenin tanımı, kalite analizinin muhtemel boyut ve düzeyleri, tasarım ve politika yönleri, kalite standartları ve mesleki eğitimdeki göstergelerinin uluslararası alanda ve Avrupa’daki gelişmelere ilişkilendirmenin gerekliliği gibi konulara kısaca değinmektedir.

“Kalite” çok boyutlu ve görece bir kavramdır ve her düzeyde ve her amaca uygun bir tek bir tanım yapmak olanaksızdır.

Aynı zamanda eğitim dünyasına yeni girmiş bir konu da değildir. Yetkililer, okullar ve öğretmenler kalite sorunuyla hep uğraşmışlardır. “Kalite politikaları” oluşturmak moda olmadan önce de, mesleki eğitim hizmeti verenler sundukları programlarda makul bir kalite düzeyini tutturabilmek için yöntem, norm, süreç ve standartlar geliştirmişlerdir.

Kalite bağlamla ilişkilidir. Somut bir bağlam olmadan kaliteden söz etmek zor ve anlamsızdır. Bugün daha iyi görülmektedir ki mesleki eğitimde baskın kalite kavramları zaman içerisinde değişmektedir. Mesleki eğitime bakış açılarındaki farklılık şöyle özetlenebilir:

Didaktik veya pedagojik açıdan kalite: Makro-ekonomik açıdan kalite.

Sosyal veya sosyolojik açıdan kalite: Eğitim sistemine olan sosyal talebe verilen optimal cevaplar olarak görülmesi.

Müşteri açısından kalite: Müşterinin bireysel taleplerini karşılayabilme, kalitenin müşterinin beklenti ve taleplerinin optimizasyonu olarak görülmesi.

Yönetim açısından kalite: Okullarda verimlilik ve kurumlarda Toplam Kalite Yönetimi yöntemlerinin kullanılmasına odaklaşma.

Bu tartışmalar bir anlamda son on yılda ağırlık verilen konulardaki kaymaları yansıtmaktadır ve anlaşılmaktadır ki eski kavramların hiçbiri ortadan kalkmamış fakat yenileri eklenmiş ve kalite konusundaki tartışmalar daha karmaşık hale gelmiştir.

2.2.11.1. Yönetimde kalite

Mesleki eğitim sektöründeki değişiklikler meslek okullarının değişen taleplere eskisinden daha hızlı uyum gösterebilmelerini gerektirmektedir, bu aynı zamanda, okulların kendi kalite yönetim sistemleri karşısında merkezi otoritenin kalite yönetim sistemlerinin önemini giderek kaybettiğini göstermektedir.

Beklenen sonuçların elde edilebilmesi için meslek okullarının içsel süreçleri üzerinde daha fazla denetime sahip olma ihtiyacı artmaktadır. Kalite yönetimi konusu, giderek bir meslek okulunun kalite yönetimi sağlama çabaları haline gelmektedir. Bu da Toplam Kalite Yönetimi ve diğer yönetim yaklaşımlarına artan ilgiyi açıklamaktadır (S.P. Nielsen, 1996).

M.E.B.'na bağlı her bölümde bir Kalite Komitesi ve bir Kalite Geliştirme ve Kalite Çemberleri veya "iyileştirme ekipleri" bulunmaktadır Kalite Geliştirme Ekibi bir çeşit öz değerlendirme yapmaktadır.

MEGEP kapsamında bölge ofisleri için bir başka proje uygulanmıştır: Her ilden tercih ettikleri Formatörleri belirlemeleri istenmiştir. Bakanlığın görmek istediği profil, öğretmenlik geçmişi olan kişiler olmakla beraber, müfettişler ve okul müdürleri de formatör olarak seçilmişlerdir Bu formatörler iki gruba ayrılmış ve iki hafta süreyle eğitilmişlerdir. Toplam Kalite Yönetimi ve EFQM ilkeleri konusunda eğitilmişlerdir, aynı zamanda örnek olay çalışmaları da kullanılmıştır.

Bu eğitimi takiben her formatör, her okuldan bir temsilci çağırılmış ve onu kendi isteği doğrultusunda eğitmiştir. Doğal olarak bazı sorunlar ortaya çıkmış ve bazı okullar bakanlıktan açıklama istemişlerdir. Her ilden Toplam Kalite Yönetimini aktif olarak uygulayan 5 müdür ve 1 formatör, 5-günlük bir seminere davet edilmiştir. Müdürlerden, tecrübelerini formatörlerle paylaşmaları istenmiştir. Formatörün Toplam Kalite Yönetiminin yerel uygulamasında ortaya çıkan sorunları öğrendiği başarılı bir seminer olmuştur. Bilgiler bir CD'ye aktarılmış ve çalışmalarına destek olmak üzere tüm formatörlere dağıtılmıştır.

Hali hazırda 200'den fazla okul, yönetim sistemlerini iyileştirmek üzere Toplam Kalite Yönetimi yaklaşımını kullanmaktadır.

2.2.11.2. Uluslararası Düzeyde mesleki eğitim kalite standartları oluşturma

Türkiye Avrupa birliğine üye olmak için başvurmuş bir ülke olduğu için Kalite Yönetim mekanizmaları gelişimine Avrupai ve uluslararası boyutlar katmak, hem doğal hem de stratejik olarak önemlidir.

Mart 2002'de gerçekleştirilen Barselona Avrupa Konseyi üye ülkelerin mesleki eğitim alanında yakın işbirliğine gitmelerinin ve üye ülkeler arasında her düzeyde karşılıklı güven oluşturmak için kalitenin esas alındığı Bruges sürecini izlemelerinin önemini tekrar belirtmiştir.

1990'larda Kamu yetkilileri eğitimde kalite alanına giderek daha fazla müdahale etmeye başlamışlardır. Bu durum, son 10 - 15 yılda pek çok üye ülkede gerçekleşen mesleki eğitim sistemlerinin yerelleşmesi ile de alakalıdır. Devlet yerel otoritelere daha fazla yetki ve sorumluluk verince, merkezi bir noktadan denetleme ihtiyacı ortadan kalkmamaktadır

ancak bu talebe bağlı mesleki eğitim sisteminde, arza bağlı sistemden daha farklı yöntemlerle gerçekleştirilmelidir. Kalitenin, amaçların yerine getirilmesi olarak tanımlanması bu gelişmede ilginin odak noktası olmuştur. Bu nedenle mesleki eğitim alanında kalite stratejileri, genel politikalarını ve temel özelliklerini paylaştıkları genel eğitim sistemi bağlamında daha geniş olarak ele alınmalıdır.

Üye ölkelerin mesleki eğitim sektörleri bir dizi kalite yönetim strateji ve yaklaşımları, Kalite Yönetim sistemleri ve bunlarla ilgili süreçleri geliştirmekte ve uygulamaktadırlar. Burada kazanılan deneyimler ve geliştirilen araçlar ilginç ve konuyla alakalı olduğu sürece Türkiye'nin mesleki eğitim sektörüne açık hale getirilmelidir.

Mesleki eğitimde kaliteyi artırmada Avrupa yaklaşımı için araç ve göstergeler geliştirmek amacıyla Avrupa çapında bir çalışma başlatılmıştır. Burada en önemli görev CEDEFOP'un Avrupa Mesleki Eğitimde Kalite Formu tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu alışmalar Türkiye'de mesleki eğitim sistemi için Kalite Yönetim politika ve sistemi kavramı geliştirme ile çok yakından alakalıdır.

2.2.11.3. Kalite göstergeleri

Forum yukarıda sözü edilen 3 politik öncelik açısından mesleki eğitimin kalitesini ölçmek üzere göstergeler geliştirmeye çalışmaktadır. Diğer konular yanında Kalite Forumu mesleki eğitimde OECD, UNESCO, Eurostat, Eurydice, CEDEFOP ve diğer kurumlar tarafından kullanılan göstergeleri gözden geçirmektir. şimdiye kadar 200 civarında gösterge, mesleki eğitimde kaliteyi artırma da Avrupa yaklaşımına uygunluğu açısından gözden geçirilmiştir. Forum aşağıdaki ilkeleri önermiştir:

1. Göstergelerin kullanımı her türlü kalite gelişimi yaklaşımının bir parçası olmalıdır (kendi kendini değerlendirme dahil) ve göstergeler mesleki eğitimin her düzeyinde kaliteyi desteklemek üzere kullanılmalıdır.
2. Göstergeler kendi başlarına bir anlam ifade etmezler, belirli amaçlara ulaşmayı desteklemek iindirler, dolayısıyla her zaman açık olarak ifade edilmiş amaçlarla ilişkilendirilmelidirler.
3. Üye ölkeler, Avrupa Komisyonu ve sosyal ortaklar tarafından ortaya konulan üç

politik önceliğe ulaşmayı desteklemek için mesleki eğitimde kalite gelişimi göstergelerinin bu politik amaçları yansıtması gerekir.

4. Göstergeler boşlukta oluşturulmamalı, tek tek göstergelerden elde edilen bilgilerin daha yararlı olabilmesi için, göstergelerin birbirleri ilişkili olması gerekir. Mesleki eğitim sisteminin her düzeyinde birbiri ile tutarlı gösterge dizgeleri kullanılmalıdır.

5. Bu tür birbiri ile tutarlı gösterge dizgelerinin kullanımı, mesleki eğitim etkinliklerinin bağlam, girdi, süreç, çıktı ve ürünleri açısından farklılık göstermeli ve tüm mesleki eğitim etkinlikleri çevrimini kapsamalıdır.

6. Mesleki eğitim etkinliklerinin çıktı ve sonuçlarının ölçümüne yönelik göstergelere özel önem verilmelidir.

7. Bir göstergeler sistemini kullanmaya karar verirken başlangıç düzeyindeki mesleki eğitim ile sürekli mesleki eğitimin farklı başlangıç, hedef ve amaçlarına hitap etmeye dikkat etmelidir.

8. Olabildiğince sayısallaştırılmış göstergeler kullanılmalıdır. Eğer bu mümkün değilse belirlenmiş amaçların kazanımını yansıtan, yumuşak göstergeler (tasvir edici) kullanılmalıdır.

9. Birey düzeyine yönelik göstergeler cinsiyet farklılıklarına duyarlı olmalı ve cinsiyete göre bilgi sağlamalıdır.

10. Göstergelerin kullanımına karar verirken, her göstergeye veri toplamak için harcanan çabanın elde edilen bilgiyle orantılı olmasına dikkat edilmelidir.

11. Göstergelerin ciddi kullanılması için gerekli ortaklık düzenlemeleri yapılmış olmalıdır. Örneğin, tutarlı bir gösterge sistemine ilgili mesleki eğitim sektörleri katılmış, ona uygun bir uygulama stratejisi geliştirilmiş olmalıdır.

12. Göstergelerin kullanımı sadece önceden belirlenen hedeflerin değerlendirilmesi ile kısıtlı olmamalı, mesleki eğitim sistemindeki genel öğrenme sürecinin önemli bir kısmını kapsamalıdır.

Türkiye’de mesleki eğitim Kalite Yönetim sisteminin tartışılmasında bu ilkelerin ele alınması önemlidir. Ayrıca Türkiye’deki mesleki eğitimle ilgili olarak yürütülen kalite yönetim sistemleriyle ilgili yapılması gerekenler de şunlardır:

Uluslararası ve Avrupa çapındaki kalite tartışmaları ile bağlantı kurma: Programın, Milli Eğitim Bakanlığı ve önde gelen paydaşların mevcut Avrupa ve uluslararası düzeyde, mesleki eğitimde kalite güvencesi gelişmelerine yakın bağlantı kurmalarını desteklemesi önerilmiştir. Böylece mesleki eğitim sektörü CEDEFOP’un Kalite Forumunda, Avrupa Birliği düzeyinde başka ortamlarda ve tek tek üye ülkelerde ortaya çıkan deneyim yaklaşım ve geliştirilen araçlardan yararlanabilecektir.

Hali hazırda kullanılan kalite kavramı üzerindeki tartışmaları genişletmek: Aynı zamanda, mevcut durumda sadece kalite yönetimi yaklaşımları bağlamında kullanılan kalite kavramının da genişletilmesi gerekir.

Eğitimin kalitesi konusunda devletin müdahalesi konusuna odaklaşmak: Yerelleşme ışığında Milli Eğitim Bakanlığının ve önde gelen paydaşların kalite güvence sistemindeki rollerine de odaklaşmak gerekmektedir.

Kalite Güvence Sistemi üzerinde çalışan ana oyuncuların çemberini genişletmek: Yeni sistemin tasarımında yukarıda sözü edilen yönlerin hepsinin dikkate alınabilmesi için önde gelen oyuncular grubunun, Milli Eğitim Bakanlığında çok geniş bir temsilci grubunu kapsaması gereklidir.

2.2.12. İş piyasası analizi

2.2.12.1. Türkiye’nin mevcut yapısı

Türkiye'nin nüfusu 64.337.000 (1999) olup yüz ölçümü 779.452 km²dir. Osmanlı İmparatorluğunun yıkılmasından sonra, Atatürk 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti’ni kurmuştur. Resmi dil Türkçe'dir. Türkiye, 5 yılda bir seçilen 550 üyeden oluşan meclise (Türkiye Büyük Millet Meclisi) sahip parlamenter demokratik bir devlettir. Meclis üyeleri Cumhurbaşkanı seçer. Yürütme erki , Başbakanın başında bulunduğu Bakanlar Kurulu’ndadır.

Ülkede 81 il (Osmanlı imparatorluğu zamanında "vilayet" olarak adlandırılan eski yönetim biçimine çok benzeyen) bulunmaktadır. İl mülki amiri , merkezi hükümeti temsilen bir validir. İller, seçimle oluşturulan bir konsey tarafından yönetilir. Her il, ilçe ve bucaklara bölünmüştür. En bariz demografik özellikler: yüksek şehirleşme oranı (% 67) ve genel nüfusun yaş ortalamasının genç olmasıdır. Nüfusun yaklaşık dörtte biri büyük şehirlerde yaşamaktadır (İstanbul, Ankara, İzmir, Adana ve Bursa).

1941 yılında Ankara'da yapılan birinci Coğrafya Kongresi sonucunda Türkiye 7 coğrafi bölgeye ayrılmıştır. Bunlar Karadeniz, Marmara, Ege, Akdeniz, Orta Anadolu, Doğu Anadolu ve Güney Doğu Anadolu Bölgeleridir.

Bölgeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır, özellikle ülkenin Batı ve Doğu bölgeleri arasında doğuda alt yapı yetersizliği, kişi başına düşen millî gelirin batı bölgelerinin üçte biri kadar olması ile belirginleşen farklılıklar vardır. Bu dengesizliği düzeltmek amacıyla yetkililer Güney Doğu Anadolu Projesini (GAP) başlatmış ve bu konuda hayli ilerlemeler kaydedilmiştir.

2001 yılı Şubat ayında Türk Lirası Dolar karşısında % 50 oranında değer kaybetmiştir. Bu, uzun süre ülkenin ekonomik gelişimine olumsuz darbe vurması beklenen bir krizi tetiklemiştir . Krizle birlikte çok geniş çaplı bir iş kaybı yaşanmıştır.

Türkiye AB ile 1996 yılında Gümrük Birliği Anlaşmasını imzalamıştır. Ayrıca AB'ne adaylık için başvurmuş ve adaylık statüsü Avrupa Konseyinin 1999 Aralık Helsinki toplantısında kabul edilmiştir.

19 Mart 2001 tarihinde ise Türkiye Cumhuriyeti, katılım öncesi stratejileri tamamlamak için aday ülkenin alması gereken önlemleri içeren Topluluk Müktesebatına Uyum İçin Ulusal Planını kabul etmiştir.

Türkiye 2010 yılında başlaması beklenen Akdeniz ülkeleri arasındaki Avrupa-Akdeniz Serbest Ticaret Bölgesine katılacaktır.

2001 yılı başlangıcındaki krize kadar güçlü ve hızla büyüyen bir özel sektör göze çarpmaktaydı. 1980'lerin başından itibaren Türkiye liberalleşme ve ekonomisinin entegrasyonu konusunda büyük adımlar atmıştır.

Farklı ekonomik sektörler düşünüldüğünde, son on yılda modernizasyon ve büyüme temel olarak hepsine yayılmıştır. Hatta ağır ve oldukça geleneksel tarım sektörü bile bunlardan etkilenmiştir. Ülkede her zaman önceliğe sahip sanayi üretimi, temel ürünlerden farklı ve teknolojik yeniliklere kadar pek çok alanda yenilenme sürecine girmiştir.

2.2.12.2. İstihdam özellikleri

Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri % 56 gibi bir oranda istihdam sağlamaktadır. İşsizlik primi ödenmesi için yasa ancak 2000 yılının Haziran ayında çıkarılabildiği.. Söz konusu yasaya göre, işsizlik priminden yararlanabilmek için 660 gün kadar işsiz kalmak gerekmektedir, bu durumda ilk ödemelerin 2002 yılı Mart ayında yapılması beklenmektedir. ILO'nun hesaplama yöntemine göre 2000 yılının son çeyreğinde işsizlik oranı %6.3 iken, eksik istihdam oranı % 6 idi. 2001 yılı sonu itibariyle kayıtlı işsiz sayısı 724.000 kişidir. İş gücünün % 30 ile % 50 kadarının kayıt dışı ekonomide istihdam edildiği tahmin edilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sistemde, ülkedeki tek iş bulma birimi olan; istihdam ve işsizlik konularından sorumlu, iş bulma ve işçilerin gerek özel gerekse kamu sektöründe istihdamlarını sağlayan, iş eğitim faaliyetlerini düzenleyen, Türk İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla önemli bir rol oynamaktadır.

İŞKUR tarafından hazırlanan bir raporda iş gücündeki eğitim oranının düşüklüğünün (% 69'u ilköğretim mezunu) altı çizilmektedir. Bu, vasıfsız kişilerin iş piyasasına girmesinin nedeni, kırsal kesimden şehre göç olgusudur. İş gücü, toplam nüfusun % 46'sını oluşturmaktadır. İş gücünün % 35'i tarım, % 40'ı ise hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.. İş gücüne kadınların katılımı, AB ile karşılaştırıldığında, özellikle vasıfsız kadınların katılımı oldukça düşüktür (%24).

Kırsal kesimde kadınların çoğunluğunun ücretsiz olarak çalıştıkları görülmektedir.

2.2.12.3. İş piyasasında hızlı değişim

Batı Ekonomilerinde alışılmış olan düzenli büyüme gidişi 1970'lerin başlarından itibaren bozulmuştur. Bu değişimin ekonomik nedenleri bu çalışmada ayrıntılı olarak ele alınamayacak kadar karmaşıktır, ancak sonuçları bu çalışma için önemlidir. Arka arkaya

gelen hızlı değişim ve ekonomik çalkantı tüm işletmelerden yeni beklentilerin oluşmasına yol açmış ve mesleklerin içeriği önemli ölçüde değişmiştir.

Vasıfsız işçilere daha az ihtiyaç duyulmaktadır, özellikle teknik düzeyde, yüksek vasıflı iş gücüne daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Ürün ve hizmetlerin çeşitliliğinin artması ve yeni ürünlerin ortaya çıkma süresinin kısalması, birden fazla konuda becerilere sahip işçilere ihtiyaç duyulmasına neden olmuştur. Bu işçilerin, değişen beceri taleplerine ve değişen çalışma ortamına süratle uyum gösterebilmeleri gerekmektedir.

Geleneksel el becerilerine olan talebin düşmesi ile birlikte, otomasyonlu, bilgisayar destekli sistemleri yönetebilmek için daha fazla bilgiye ve kavramsal içeriğe ihtiyaç duyulmaya başlamıştır. Yarı vasıflı veya vasıfsız işgücüne dayanmayı sürdüren şirketler ise gelişmekte olan, düşük maliyetli ekonomilere ihraç edilmişlerdir. İş yürütenler, kendi çalışmalarının kalite güvencesi, geliştirme ve kontrolünden doğrudan sorumlu hale gelmişlerdir.

Sistemler karmaşıklaştıkça, her meslek düzeyinde iş etkinliklerinin koordinasyonuna ihtiyaç duyulmuş, bu da verimli bir takım çalışması ve iş birliği gerektirmiştir.

Tüm bu değişimin, hem mesleklerden beklenen şartların tanımlanmasında (meslek veya istihdam standartları), hem de mesleki eğitim planlamasında kullanılan standartlara (mesleki eğitim standartları) yansıtılması gerekir.

Bu ekonomik değişimin kalıpları çok iyi belgelenirken, değişim, anekdotlarla örneklenmiş genellemeler olarak kalmıştır. Bu değişim kalıplarından bazıları mesleki eğitim planlayıcılarını, eğitim programının ve öğrenme sürecinin belirlenmesinde kullanılan standartların acil olarak değişmesi gerektiği konusunda uyaracak kadar açıktır, bazıları ise net değildir. Meslek alanında genişleme olduğu, temel becerilerde olduğu kadar mesleki becerilerde de çeşitliliğe ihtiyaç duyulduğu artık çok iyi anlaşılmıştır. Fakat, bunca önemli değişim gerçekleşirken, bu değişimle baş edebilmek için mesleki eğitim sisteminde neler yapılması gerektiği sorusu hala ortada durmaktadır.

Bu sorular Batı Avrupa ekonomileri için güncel bir soru olduğu kadar, ortak ülkelerdeki meslektaşlar için de önemli hale gelecektir. Ortak ülkeler, merkezi planlamadan pazar ekonomisine geçmeye çalışırken içe dönük yatırımlar artacak ve yeni kurulan yerel

şirketler uluslararası pazarlarda rekabet etmek zorunda kalacaklarını fark edeceklerdir. Bunun anlamı şudur, ortak ülke ekonomileri uluslararası beklentilere uymaya zorlanacak ve Batı Ekonomilerini etkileyen aynı baskıya maruz kalacaktır.

2.2.12.3.1. İş piyasasındaki yönelimler

İş Piyasasını etkileyen pek çok değişim gerçekleşmektedir ve bu değişimle ilgili bilgiler çok çeşitli kaynaklardan gelmektedir. Bu bölümde en önemli iş piyasası bilgi kaynaklarını ve tanımlanabilen değişim türlerini anlatacağız.

2.2.12.3.2. İş piyasanın projeye katılımı

İş piyasasındaki gelişmeler, ekonomiden ve eğitimden kaynaklanan etkilerdir. İş piyasası süreçlerinin kaynağı ve anlamına daha yakından bakıldığında, diğerlerinin yanı sıra toplumsal, kültürel, tarihi, psikolojik, mali ve siyasi etkilerin birleştirdiği oldukça karmaşık bir sistem olduğu görülür. Tek başına rakamlar ve istatistikler, iş piyasasındaki durum hakkında yargıda bulunmak için yeteli değildir. Bu gelişmelerin gerisindeki organlar tarafından idare edilen süreçler de göz önüne alınmalıdır. Kullanılan istatistik tekniklerinin standartları yüksektir; ama ekonomik faaliyetlerin büyük bir bölümünün ne kaydı tutulmaktadır ne de bunlar kontrol edilmektedir. Sunulan istatistiklerin o gün geçerli olan gerçeği yansıtmayı yansıtmadığından kuşku duymak için yeterli sebep bulunmaktadır. Bu durum iş piyasasına yön veren süreçlere yakından bakılmasını daha da gerekli kılmaktadır. İş piyasasındaki gelişmelerin bütününde üç süreç hemen göze çarpmaktadır;

- İş piyasası ve eğitim sistemi (arz tarafı) arasındaki süreç (ya da ilişki)
- İş piyasası ve ekonomik etkinlikler (talep tarafı) arasındaki süreç
- Toplumsal, kültürel ve ekonomik etkilerden oluşan üçüncü bir karmaşık süreç.

İlk iki süreçte, esas oyuncular bireyler, okullar ve girişimcilerdir. Üçüncü süreçte ise kamu sektörü tarafında etkin olan oyuncular genel olarak konulardan sorumlu kurumlar yada birimlerdir. Bunlar; ekonomi ve maliye, iş ve sosyal güvenlik, eğitim, işveren örgütleri, Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Sanayi ve Ticaret Odaları Birliği, İşçi örgütleridir. Konuyla ilgili diğer oyunculardan bazıları iş kurumu çalışma ve kariyer yönlendirme hizmeti sunan kuruluşlar ve geçici istihdam sağlayan kuruluşlardır.

Resmi organların Mesleki Eğitim konusunda politika üretimi sürecine katılma oranları, bu organların iş piyasasına ve iş piyasası süreçlerine karşı duyarlılıklarıyla doğru orantılıdır.

Süreçlerin sonuçlarının başarısı iki unsura bağlıdır: oyuncuların sürece yön veren işlevler konusundaki bilinçlilik düzeyi ve oyuncuların, diğer oyuncuları “oyuncu” olarak kabul etme dereceleri. Bu tür süreçler için kullanılan terim “iş piyasası iletişimidir.”

Bu nedenle, Türkiye’de iş piyasası iletişim yapısının kurulmasına yönelik ilk adım olarak, iş piyasaları ile aralarındaki belirli organik bağlar ve iş piyasası süreçlerinin kendilerine etkileri ve iş piyasası üzerindeki kendi etkileri konusunda bilincin resmi organlar tarafından artırılması çok önemlidir.

Fakat iş piyasası ve resmi kurumlar arasındaki bağlantılar konusunda bilincin artırılması, işleyen bir iş piyasası iletişim yapısı kurulması için yeterli değildir. Çünkü iş piyasası ve resmi kurumlar arasındaki bu bağlantılar, iki taraf arasında doğrudan kurulan basit bir karşılıklı ilişki değildir. Düz bir karşılıklı etkileşim değil, diğer oyuncuların da tümleşik bir iletişim sisteminin bütününe katılmasını ve bu sisteme katkıda bulunmasını gerektiren karmaşık bir etkileşimdir. Bu yüzden, kendi iç birimleri arasındaki ve bizim alt sistemler adını verdiğimiz sistemlerin kendi aralarındaki bağlantıların önemi konusundaki bilinçlenme, işleyen bir iş piyasası iletişim yapısı kurulması yönünde atılacak en önemli “ilk adımdır”. Bu bilinçlenme alt sistemler yoluyla sağlanacaktır.

2.2.13. Projeden beklenen sonuçlar

2.2.13.1. Meslek standartları

Sanayi ve diğer sosyal ortaklarla işbirliği içinde iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmış yeni bir ulusal meslek standartları sistemi oluşturulacaktır. Bu yeni sistem bütün ekonomik yapıları kapsayacak ve ülke ve il çapında tanımlanmış iş piyasasının şu anki ve gelecekteki öncelikli ihtiyaçlarına dayalı olacaktır. Uygun olduğu yerlerde yeni sistem Meslek Standartları Kurumu ve diğer birimlerin hali hazırda yapmış olduğu çalışmaları göz önünde bulunduracaktır.

2.2.13.2. Yeterlilik sistemi

Her seviyede değerlendirme, not verme ve belgelendirme için uygun bir sistemi olan, kabul edilmiş meslek standartlarına dayalı, yeni bir Ulusal Meslekî Yeterlilik Sistemi oluşturulacaktır. Çerçeve, öğrenmenin, her seviyede başarının ve meslekî, akademik ve özel iş yeri yolları arasında ilerleme için açık yolların tanındığı, ulusal denklik sistemine uygunluğunu garanti edecektir. Ulusal Meslekî Yeterlik Sistemini kapsayan özel bir yasal çerçeve onaylanacaktır.

2.2.13.3. Yeterliliğe dayalı öğretim programları

Ulusal Mesleki Yeterlik Sisteminde belirtilen şartlara göre tasarlanmış ve hem başlangıç hem de sürekli Mesleki Eğitim Öğretim'i kapsayan Modüler Öğretim Programlarının Öğretim programı 145 okul ve eğitim merkezinde geliştirilmesi ve pilot uygulaması yapılmaktadır. Yeni öğretim programı, öğrenme materyallerini, eğiticiler için destekleyici rehberleri ve okul ve eğitim merkezleri için uygun teknik materyalleri kapsayacaktır.

2.2.13.4. Kalite yönetimi

Yeni bir yeterlilik sisteminin her seviyede kabul edilmiş ulusal standartlara dayalı olarak bütün öğretim programı alanlarında (okul ve eğitim merkezlerinde) devamlı bir şekilde uygulanmasını sağlayacak yeni bir kalite güvence sistemi oluşturulacaktır. Kalite mekanizması, Türk Mesleki Eğitim Öğretim sisteminin uluslar arası standartlarla aynı paralellikte olmasını sağlayacaktır.

2.2.13.5. Yönetim sistemleri

Verilen eğitimin, iş piyasasının yerel ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermesini sağlayan yeni meslekî eğitim ve öğretim yönetimi.

2.2.13.6. Kurumsallaşma

Okul ve eğitim merkezi yöneticileri, öğretmenler/yetiştiriciler, ve değişim önderi öğretmenler için yüksek kalitede eğitim kursları geliştirmek ve uygulamak. Eğitim, yeni içerik ve sunum teknikleri içeren alanlara özel programların geliştirilmesini içerecektir.

Eğitim "Meslekî ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Proje No: DG1A-D/MEDTQ/15-96" Projesi kapsamında geliştirilen ulusal standartlara dayalı olarak yapılacaktır.

Bu nedenle kapsamlı ve tutarlı bir Kalite Güvence Sistemi geliştirilmesi ancak programın farklı etkinlikleri arasında yakın eşgüdüm varsa ve yurt dışında, bu tür bir sistem kurma deneyimine sahip ortak kurumlarla yakın bağlantılar kurulmuşsa mümkündür.

2.2.13.7. Meslek standartları ve sertifikasyon

Türkiye’de bir Meslek Standardı ve Sertifikasyon sistemi geliştirmedeki en önemli girişim hükümet işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan üç taraflı bir yapı olan Meslek Standartları Komisyonu tarafından uygulanmaktadır.

Meslek Standartları, Türk işletmelerinden meslek uzmanlarıyla yakın işbirliği içerisinde Araştırma ve Teknik Hizmet Birimi tarafından geliştirilmiştir. Meslek Standartları, MSK tarafından teklif edilen ilgili kuruluşlarca tekrar gözden geçirilmektedir. MSK’nın onayından sonra Meslek Standardı, bütün ilgili taraflar için kabul edilir hale gelir. Meslek Standartları Türk ekonomisinin gerçek ihtiyaçlarını yansıtırken aynı zamanda uluslar arası gelişmelere de gerekli özeni gösterir.

Meslek Standartları geliştirilirken uluslararası seviyelerdeki ilgili kaynaklar da kullanılır.

MSK faaliyetleri Dünya Bankası tarafından desteklenen bir proje ile finanse edilmiştir ve Komisyonun 2001 ortasından başlayarak yasal olarak tanınan bir organ olması gerekmesine rağmen kanun onaylanmamış ve MSK faaliyetleri şimdilik dondurulmuştur.

Standartlar alanında aktif olan diğer bir kuruluş da Türk Standartlar Enstitüsü (TSE)’dir, Asıl kuruluş amacı endüstriyel norm, standart ve belgelendirme oluşturma’dır. Bu kurum, MSK tarafından onaylananlarla her zaman uyumlu olmayan bir grup Meslek Standardı oluşturmuştur.

Başbakanlıktan bir temsilci bu standart kuruluşuna başkanlık eder ve 45 üyesi arasında çeşitli devlet kurumlarından temsilciler bulunmakta ve bunlara ek olarak Teknik Mecliste 45 tane daha (Hükümet, üniversiteler, işverenler, ticaret ve sanayi odalarından gelen) üye bulunmaktadır

2.2.13.8. Sürekli meslekî eğitim

Meslekî eğitim sisteminde, sürekli meslekî eğitim için sanayiye dayalı olarak yapılandırılmış bir sistem, mevcut değildir. Bu Çalışanların becerilerini sürdürmek, değiştirmek ve geliştirmek için çok az faaliyet düzenleyen Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (şirketlerin % 90'ı) üzerinde negatif bir etki yaratmaktadır. Büyük şirketler kendi personeli için eğitim faaliyeti düzenlemektedirler, fakat bu faaliyetler kendi sorumluluk ve finansmanları altında yapıldığından, çoğu belgelenmemiştir ve resmi istatistiklere geçmemiştir.

BÖLÜM 3

3.1 YÖNTEM

3.1.1. Araştırma modeli

Araştırma Mesleki Eğitim Sistemimiz ve Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) pilot ortaöğretim okullarındaki proje kapsamında görevli yönetici ve öğretmenleri, projenin başarısına ilişkin görüşleri üzerine yapılan bir araştırmadır.

Araştırmada pilot ortaöğretim okullarındaki proje kapsamında görevli yönetici ve öğretmenlerin, projenin başarısına ilişkin görüşleri tespit edilerek yorumlanmıştır.

Araştırmada, Mesleki Eğitim Sistemimizin tarihsel süreci ve günümüz uygulamaları üzerine ilgili literatür taraması sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) kapsamında pilot kurumlarda görevli Yönetici ve Öğretmenlere yönelik verilen eğitim ve seminerlerde elde edilen bilgilerin ve Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) kapsamında görevli Avrupa Birliği uzmanları ve Türkiye’den eşuzmanların hazırlamış olduğu çalışma raporlarının tamamı taranmıştır.

Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) Pilot Ortaöğretim Okulları ele alındığından, Marmara Bölgesinde (İstanbul Bölge Ofisine Bağlı) seçilmiş pilot okullarda incelemeler yapılmıştır.

Araştırmada Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) kapsamında pilot ortaöğretim okullarındaki proje kapsamında görevli Yönetici ve Öğretmenlerin görüşlerinin neler olduğunu belirlemek amacıyla “Tarama Modeli” kullanılmıştır.. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1995, s.77). Tarama modelindeki araştırmalar, ilk ve temel araştırma eylemi niteliğini taşırlar. Tarama modelindeki araştırmalar kuramcılara ve uygulayıcılara, eğitim sorunlarının bir çoğunun tanımlanabilir nitelikte olmasından dolayı bilginin anlaşılması ve aktarılmasında önemli katkılar sağlamaktadır (Balcı, 1997, s21.). MEGEP projesine ilişkin var olan durumu betimlemeye yönelik çalışmaların sınırlı oluşu ve alanyazın yetersizliği, araştırmada tarama modelinin seçimi için temel etken olmuştur.

3.1.2. Araştırma evreni ve örneklem

Araştırmanın evreni, Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) kapsamında pilot kurum seçilen, İstanbul Bölge Ofisine bağlı 22 Mesleki ve Teknik Eğitim Ortaöğretim okulunun proje kapsamında görevli yönetici ve öğretmenleridir. Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP) kapsamında pilot kurum seçilen, 105 kurumun listesi ekler bölümünde sunulmuştur. Proje kapsamında mesleki-teknik orta öğretim kurumlarında, 1 müdür, projeden sorumlu bir müdür yardımcısı, 1 değişim önderi öğretmen ve 1 program koordinatörü öğretmen görev yapmaktadır. Pilot mesleki ortaöğretim kurumlarında görevli; 22 Kurum Müdürü, 22 Projeden Sorumlu Müdür Yardımcısı, 22 Değişim Önderi Öğretmen ve 22 Değişim Önderi Öğretmenden araştırmanın toplam evrenini oluşturmuştur. Proje görevleri yönünden dört görev tipi eşit ağırlıkta olup toplam katılıma oranları yüzde 25'dir.

Araştırmaya katılanların 44'ünün kurumlardaki yöneticiler arasından seçilmesi proje şartıdır. Her kurumdan 1 müdür 1 de müdür yardımcısı proje kapsamında görevlidir. Araştırma, Marmara bölgesi pilot orta öğretim kurumu olan 22 kurumu kapsadığından, araştırmaya katılanların 44'ü yöneticiliğe hala devam etmektedir. Araştırmanın yürütüldüğü bazı kurumlarda, Değişim Önderi Öğretmen ve Program Koordinatörü Öğretmenlerde yöneticiler arasından seçilmiştir. Proje şartları arasında bunun aksi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu şekilde araştırmaya katılan 88 kişinin 50'si kurumlarında yönetici olarak görev yapmaktadır.

Problemin incelenmesinde, "Kendini Örnekleyen Evren" yöntemiyle; tüm evren araştırmaya dahil edilmiştir.

3.1.3. Verilerin toplanması

Araştırmada, yönetici ve öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik olgusal veriler ve MEGEP'e ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik yargısal veriler toplanmıştır. Araştırmanın amacını gerçekleştirmeye yönelik veriler, araştırmacı tarafından hazırlanarak pilot okullarda görev yapan projede görevli yönetici ve öğretmenlere uygulanan “Yönetici ve Öğretmenlerin MEGEP'e İlişkin Görüşleri” adlı anket ile elde edilmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin MEGEP'e ilişkin görüşlerini belirlemek amacı ile gerekli olan verileri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen “Yönetici ve Öğretmenlerin MEGEP'e İlişkin Görüşleri” adlı anket, iki bölümden oluşmuştur. “Anket Formu” olan birinci bölüm; yönetici ve öğretmenlerin kişisel özelliklerine, “Proje Tutum Ölçeği” şeklindeki ikinci bölüm ise proje hakkındaki görüşlerine ilişkin maddeleri içermektedir.

3.1.3.1. Anket formu

Anket formu katılımcıların, sosyo-demografik ve çalışma bilgilerini tespit etmek amacıyla, alan uzmanlarının görüşü alınarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Katılımcıların, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branş, kıdem, yöneticilik kıdemi ve proje görevini belirlemeye yönelik toplam 8 soru yer almaktadır.

3.1.3.2. Proje tutum ölçeği

Veri toplama aracı geliştirilirken ilk aşamada projeye ilişkin yayınlar ve dokümanlar geniş çapta taranmış, araştırma konusu ile ilgili bilgi elde edilmiştir. Bu bilgiler ışığında, dört eğitim uzmanının görüşü de alınarak araştırmacı tarafından ölçek hazırlanmıştır. Proje Yönetim Merkezi Yönetici ve Eşuzmanlarına, Bölge Ofisi Yöneticilerine, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Mesleki Eğitim Projelerinden sorumlu Şube Müdürü'ne uygulanarak, elde edilen veriler bilgisayar ortamında “SPSS For Windows” istatistik programı ile alfa, cronbach testine tabi tutulmuş ve bu pilot çalışmaya dayalı olarak ölçeğe son şekli verilmiştir. Bu pilot çalışmada, soru maddelerinin ve anlatımların anlaşılır olup olmadığı, yer alan maddelerinin yönetici ve öğretmenlerin projeye ilişkin görüşlerini belirlemede yeterli olup olmadığı ve genel olarak ölçme aracının araştırmanın amacına uygun olup olmadığına odaklaşmaları da istenmiştir.

Proje tutum ölçeği, pilot ortaöğretim okullarında proje kapsamında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin projeye ilişkin görüşlerini belirleme amacına yöneliktir. Ölçekte 28 maddeye yer verilmiştir. Veriler beşli likert ölçeği aracılığıyla toplanmıştır. Her madde de beş seçeneğe yer verilmiştir. Seçenekler, “hiç katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “tamamen katılıyorum” şeklindedir.

3.1.4. Güvenilirlik ve geçerlilik

Bölüm 3.1.3.2’de de belirtildiği üzere, ölçeğin her maddesi uzman görüşleri alınarak hazırlanmış olup, kapsam geçerliği tamdır. Güvenirlik analizi olarak da Cronbach Alfa testi yapılmış olup 0.80 değeri bulunmuştur. Buna göre maddeler birbirine benzer olup aynı yapıyı ölçmektedir.

3.1.5. Anketin uygulanması

Her iki veri toplama aracının uygulanmaya hazır hale getirilmesinden sonra, çalışma evreninde yer alan yönetici ve öğretmenlere uygulanabilmesi için İstanbul Valiliği ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne başvurularak, gerekli izin ve onay Yeditepe Üniversitesi’nin ilgili birimince alınmıştır.

Veri toplama araçlarının çalışma evrenine uygulanması, araştırmacının kendisi tarafından yapılmıştır. Veri toplama araçları 2004-2005 öğretim yılı haziran ayı içerisinde araştırma kapsamındaki kurumlara elden dağıtılıp toplanmıştır. Bu işlem sırasında, araştırmanın amacı, veri toplama araçlarının doldurulmasında dikkat edilecek konular ve geri toplama tarihi ile ilgili bilgiler araştırmacı tarafından sözlü olarak da verilerek ve uygulayıcılara yardımcı olunmuştur.

3.1.6. Verilerin işlenmesi, çözümü ve yorumlanması

Araştırmada elde edilen veriler araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizinde SPSS istatistik analiz programı kullanılmıştır.

Verilerin tanımlamaya yönelik olarak sıklık, ortalama ve standart sapma istatistik analizleri kullanılmıştır.

Cinsiyete ve branşa göre katılımcıların proje hakkındaki görüşlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla “bağımsız gruplarda t testi” kullanılmıştır. Yaşa, eğitim durumuna, kıdeme, projedeki göreve ve yöneticilik kademine göre katılımcıların proje hakkındaki görüşlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla da “ANOVA testi” kullanılmıştır.

Proje Tutum Ölçeğinde 5., 15., 25. ve 26. sorular olumsuz ifade taşımaktadır. Verilerin çözümlenmesi sırasında, bu sorulara verilen cevaplara tersine işlem yapılmıştır.

Ölçekte bulunan 28 madde, “2.2.6.1. Genel Hedefler” başlıklı kısımda belirtilen projenin genel hedefleri doğrultusunda dört alt boyutta yorumlanmıştır. Ölçekte bulunan dört alt boyut ve o boyutlara ait sorular aşağıda sunulmuştur.

Proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik yönetici ve öğretmen kanaatleri alt boyutu: 1.,8.,16.,17.,20.,21. ve 24. sorular; proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik yönetici ve öğretmen kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Projenin, iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yönetici ve öğretmen kanaatleri alt boyutu: 2.,3.,4.,25.,26. ve 27. sorular; projenin, iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yönetici ve öğretmen kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Projenin, personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatleri alt boyutu: 6.,13.,15.,18.,19.,22. ve 23., sorular; projenin, personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Projenin, eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatleri alt boyutu:5.,7.,9.,10.,11.,12.,14. ve 28. sorular; projenin, eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

BÖLÜM 4

4.1.BULGULAR

4.1.1. Bulgular ve yorumlanması

Araştırmaya 57 bay 31 bayan olmak üzere 88 mesleki teknik ortaöğretim yönetici ve öğretmeni katılmıştır. Bunların yüzde 86.4'ü bay, 13,6'sı ise bayandır.

Yüzde 88.6'sı lisan mezunu olup, yüzde 9.1'i yüksek lisans /doktora yapmış, yüzde 2.3'ü ise ön lisans mezunudur.

Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında; yüzde 3,4'ünün 20-25 yaş arası, yüzde 12,5'inin 26-30 yaş arası, 25'inin 30-35 yaş arası, yüzde 19,3'ünün 36-40 yaş arası, yüzde 17'sinin 41-45 yaş arası ve yüzde 22,7'sinin 46 yaş ve üzerindedir.

Araştırmaya katılanların 12'si genel bilgi dersi, geri kalan 76 kişi meslek dersi öğretmenidir.

Araştırmaya katılan 88 kişinin mesleklerinde geçen süreler bakıldığında; yüzde 9,1'inin 1-5 yıl arasında, yüzde 23,9'unun 6-10 yıl arasında, yüzde 21,6'sını 11-15 yıl arasında, yüzde 20,5'inin 16-20 yıl arasında, yüzde 13,6'sının 21-25 yıl arasında ve yüzde 11,4'ünün ise 25 yıl ve üzerinde görev yapmaktadırlar.

Araştırmanın gerçekleştirildiği mesleki teknik orta öğretim kurumlarında, 1 müdür, projeden sorumlu bir müdür yardımcısı, 1 değişim önderi öğretmen ve 1 program koordinatörü öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmaya tüm görevliler katılmıştır. Proje görevleri yönünden dört görev tipi eşit ağırlıkta olup toplam katılıma oranları yüzde 25'dir.

Araştırmaya katılanların 44'ünün kurumlardaki yöneticiler arasından seçilmesi proje şartıdır. Her kurumdan 1 müdür 1 de müdür yardımcısı proje kapsamında görevlidir. Araştırma, Marmara bölgesi pilot orta öğretim kurumu olan 22 kurumu kapsadığından, araştırmaya katılanların 44'ü yöneticiliğe hala devam etmektedir. Araştırmanın yürütüldüğü bazı kurumlarda, Değişim Önderi Öğretmen ve Program Koordinatörü Öğretmenlerde yöneticiler arasından seçilmiştir. Proje şartları arasında bunun aksi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu şekilde araştırmaya katılan 88 kişinin 50'si kurumlarda yönetici olarak görev yapmaktadır.

50 yöneticinin yöneticilik kıdemleri incelendiğinde; yüzde 28'inin 1-5 yıl arasında, yüzde 34'ünün 6-10 yıl arasında, yüzde 10'unun 11-15 yıl arasında, yüzde 10'unun 16-20 yıl arasında, yüzde 12'sinin 21—25 yıl arasında ve yüzde 6'sının da 26 yıl ve üzerinde yöneticilik görevi yapmaktadırlar.

Araştırmaya katılanlarla ilgili veriler tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 4.1 Katılımcıların ölçek ve alt ölçeklerden aldıkları puanların ortalamaları

Grup	N	En Küçük Değer	En Büyük Değer	Ortalama	Std Sapma
Genel Toplam	88	82	124	105.7	9.6
Proje yönetimi ve temel uygulamalar	88	19	34	26.0	3.3
İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama	88	15	30	23.4	2.8
Personel gelişimi ve çalışma şartları	88	19	32	25.9	2.8
Eğitim süreçleri üzerindeki etki	88	21	39	30.2	3.2

Tablo 1'deki veriler incelendiğinde; araştırmaya katılanların, proje yönetimi ve temel uygulamalar, iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama, personel gelişimi ve çalışma şartları, eğitim süreçleri üzerindeki etki alt ölçeklerinden alınan puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın, eğitim süreçleri üzerindeki etki alt ölçeğinden alındığı, en düşük ise iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama alt ölçeğinde olduğu görülmektedir.

Araştırma ölçeğine yanıt veren yönetici ve öğretmenlerin, projenin eğitim süreçleri üzerinde olumlu etkilerinin olacağına dair kanaatleri üst seviyededir. Bu karşılık, projenin işpiyasası beklentilerini karşılayacağına dair olumlu kanaatleri üst düzeyde değildir.

Tablo 4.2 Araştırmaya katılanların özellikleri

Değişkenler		n	%
Kadro	Genel Kültür	12	13.6
	Meslek	76	86.4
Cinsiyet	Bay	57	64.8
	Bayan	31	35.2
Yaş	20-25	3	3.4
	26-30	11	12.5
	31-35	22	25.0
	36-40	17	19.3
	41-45	15	17.0
	46 ve üzeri	20	22.7
Eğitim	Ön lisans	2	2.3
	Lisans	78	88.6
	Y.Lisans/doktora	8	9.1
Kıdem	1-5	8	9.1
	6-10	21	23.9
	11-15	19	21.6
	16-20	18	20.5
	21-25	12	13.6
	26 ve üzeri	10	11.4
Projedeki görev	Müdür	22	25.0
	Müdür Yardımcısı	22	25.0
	PKÖ	22	25.0
	DÖÖ	22	25.0
Toplam		88	100.0
Yöneticilik kıdemi	1-5	14	28.0
	6-10	17	34.0
	11-15	5	10.0
	16-20	5	10.0
	21-25	6	12.0
	26 ve üzeri	3	6.0
Toplam		50	100.0

4.1.1.1.Proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik görüşler

1.,8.,16.,17.,20.,21. ve 24. sorular; proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik yönetici ve öğretmen kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Tablo 4.3 Proje yönetim ve temel uygulamalarına yönelik cevaplar

Sorular	Tamamen Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	-	-	3	3.4	7	8.0	65	73.9	13	14.8
8	2	2.3	4	4.5	23	26.1	43	48.9	16	18.2
16	-	-	2	2.3	17	19.3	49	55.7	20	22.7
17	2	2.3	6	6.8	25	28.4	45	51.1	10	11.4
20	-	-	17	19.3	23	26.1	38	43.2	10	11.4
21	5	5.7	25	28.4	29	33.0	24	27.3	5	5.7
24	-	-	2	2.3	8	9.1	46	52.3	32	36.4

Tablo 4.4 Proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik cevapların ortalamaları

Soru	Ort.	Std. Sapma
2004-2005 öğretim yılı sonuna kadar yürütülen proje çalışmaları başarılı olmuştur (1. Soru)	4.0	0.6
Projenin uygulandığı sınıflarda görevli olan öğretmenler için hazırlanan "öğretmen kılavuzları" işlevseldir (8. Soru)	3.7	0.8
MEGEP kapsamında almış olduğum eğitimler, "içerik" olarak işlevseldir. (16. Soru)	3.9	0.7
MEGEP kapsamında almış olduğum eğitimler, "uygulanış" olarak yeterlidir. (17. Soru)	3.6	0.8
Proje yönetimi için gerekli maddi kaynak sağlanmaktadır. (20. Soru)	3.4	0.9
Proje için gerekli olan donanım, zamanında ve yeterli düzeyde karşılanmaktadır. (21. Soru)	2.9	1.0
Proje, paylaşımcı bir yaklaşım getirmektedir. (24. Soru)	4.2	0.7

Proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik yönetici ve öğretmen kanaatleri alt ölçeğinin sorularına bakıldığında 21. soru olan “proje için gerekli olan donanım, zamanında ve yeterli düzeyde karşılanmaktadır” sorusu dışında genel olarak ortalamanın üzerinde yani olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir. En çok olumlu görüş bildirilen ise 24. soru olan “Proje, paylaşımcı bir yaklaşım getirmektedir” sorusudur.

Tablo 4.5 Kadro yapısı ve proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik kanaatler

		N	Ortalama	S. Sapma	t	p
1	Genel Bilgi	12	4,0000	,4264	,000	1,000
	Meslek	76	4,0000	,6325		
8	Genel Bilgi	12	3,8333	,8348	,302	,763
	Meslek	76	3,7500	,8963		
16	Genel Bilgi	12	3,6667	,7785	-1,687	,095
	Meslek	76	3,9167	,7013		
17	Genel Bilgi	12	3,5000	,6742	-,538	,592
	Meslek	76	3,6447	,8900		
20	Genel Bilgi	12	3,1667	,9374	-1,197	,235
	Meslek	76	3,5132	,9309		
21	Genel Bilgi	12	3,1667	1,1934	,654	,515
	Meslek	76	2,9605	,9858		
24	Genel Bilgi	12	4,1667	,7177	-,318	,751
	Meslek	76	4,2368	,7093		

Branşı genel bilgi ve meslek lisesi olan öğretmenler arasında, proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik yönetici ve öğretmen kanaatleri ile ilgili sorular açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 4.6 Cinsiyet açısından proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik kanaatler

		N	Ortalama	S. Sapma	t	p
1	Erkek	57	3,9649	,5333	-,734	,465
	Kadın	31	4,0645	,7273		
8	Erkek	57	3,7018	,9442	-,856	,394
	Kadın	31	3,8710	,7634		
16	Erkek	57	3,9474	,7177	-,728	,469
	Kadın	31	4,0645	,7273		
17	Erkek	57	3,4737	,8474	-2,287	,025
	Kadın	31	3,9032	,8309		
20	Erkek	57	3,3684	,9934	-1,334	,186
	Kadın	31	3,6452	,7978		
21	Erkek	57	2,9474	1,0423	-,517	,607
	Kadın	31	3,0645	,9639		
24	Erkek	57	4,1930	,7425	-,615	,540
	Kadın	31	4,2903	,6426		

Proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik yönetici ve öğretmen kanaatleri ile ilgili cinsiyet açısından yapılan değerlendirmede 17. soru olan “MEGEP kapsamında almış olduğum eğitimler, uygulanış olarak yeterlidir” sorusu dışındakiler açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). “MEGEP kapsamında almış olduğum eğitimler, uygulanış olarak yeterlidir” sorusunda kadınlar daha olumlu görüşe sahiptirler.

4.1.1.2. İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarıyla ilgili görüşler

2.,3.,4.,25.,26. ve 27. sorular; projenin, iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yönetici ve öğretmen kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Tablo 4.7 İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik cevaplar

Sorular	Tamamen Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2	-	-	3	3.4	16	18.2	46	52.3	23	26.1
3	-	-	-	-	9	10.2	47	53.4	32	36.4
4	-	-	1	1.1	16	18.2	45	51.1	26	29.5
25	-	-	1	1.1	10	11.4	46	52.3	31	35.2
26	41	46.6	40	45.5	1	1.1	6	6.8	-	-
27	3	3.4	13	14.8	26	29.5	31	35.2	15	17.0

Tablo 4.8 İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik cevapların ortalamaları

Soru	Ortalama	Standart Sapma
Proje kapsamında eğitim alarak okulumuzdan mezun olacak öğrenciler, "iş piyasasının" aradığı niteliklere sahip olacaklardır. (2. Soru)	4.0	0.7
Eğitime getirilen standartlar, başarılı işgücü oluşturmaya önemli katkı sağlayacaktır. (3. Soru)	4.2	0.6
MEGEP çerçevesinde oluşturulan "Meslek Standartları", ülke beklentilerine cevap verebilecektir. (4. Soru)	4.0	0.7
Proje, okul-işpiyasası işbirliğini, daha gerçekçi temellere dayandıracaktır. (25. Soru)	4.2	0.6
Okul-işletme işbirliğinde, okul yeterince istekli davranmamaktadır. (26. Soru)	4.3	0.8
Okul-işletme işbirliğinde, işletmeler yeterince istekli davranmamaktadırlar. (27. Soru)	2.5	1.0

Projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yönetici ve öğretmen kanaatleri alt ölçeğinin sorularına bakıldığında 27. soru olan “Okul-işletme işbirliğinde, işletmeler yeterince istekli davranmamaktadırlar” sorusu dışında genel olarak ortalamanın üzerinde yani olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir. En çok olumlu görüş bildirilen ise 26. soru olan “Okul-işletme işbirliğinde, okul yeterince istekli davranmamaktadır” sorusudur.

Tablo 4.9 Kadro itibarıyla iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik kanaatler

		N	Ortalama	S. Sapma	t	p
2	Genel Bilgi	12	3,5833	,7930	-2,126	,036
	Meslek	76	4,0789	,7441		
3	Genel Bilgi	12	3,9167	,5149	-2,064	,042
	Meslek	76	4,3158	,6369		
4	Genel Bilgi	12	3,7500	,6216	-1,784	,078
	Meslek	76	4,1447	,7249		
25	Genel Bilgi	12	3,7500	,8660	-2,617	,010
	Meslek	76	4,2895	,6286		
26	Genel Bilgi	12	4,2500	,6216	-,312	,756
	Meslek	76	4,3289	,8389		
27	Genel Bilgi	12	2,3333	1,0731	-,670	,505
	Meslek	76	2,5526	1,0506		

Branşı genel bilgi ve meslek lisesi olan öğretmenler arasında, projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yönetici ve öğretmen kanaatleri ile ilgili sorulardan;

MEGEP çerçevesinde oluşturulan "Meslek Standartları", ülke beklentilerine cevap verebilecektir. (4. Soru)

Okul-işletme işbirliğinde, okul yeterince istekli davranmamaktadır. (26. Soru)

Okul-işletme işbirliğinde, işletmeler yeterince istekli davranmamaktadırlar. (27. Soru)

sorular açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Bunun yanında;

Proje kapsamında eğitim alarak okulumuzdan mezun olacak öğrenciler, "iş piyasasının" aradığı niteliklere sahip olacaklardır. (2. Soru)

Eğitime getirilen standartlar, başarılı işgücü oluşturmaya önemli sağlayacaktır. (3. Soru)

Proje, okul-iş piyasası işbirliğini, gerçekçi temellere dayandıracaktır. (25. Soru)

soruları açısından anlamlı bir fark bulunmaktadır. Her üç soruda da meslek bilgisi öğretmenleri daha olumlu görüşe sahiptirler.

Tablo 4.10 Cinsiyet açısından iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik kanaatler

		N	Ortalama	S. Sapma	t	p
2	Erkek	57	4,0175	,8343	,102	,919
	Kadın	31	4,0000	,6325		
3	Erkek	57	4,2456	,6887	-,314	,754
	Kadın	31	4,2903	,5287		
4	Erkek	57	4,1930	,7425	1,824	,072
	Kadın	31	3,9032	,6509		
25	Erkek	57	4,2281	,7075	-,734	,465
	Kadın	31	4,1935	,6542		
26	Erkek	57	4,3509	,8127	,102	,919
	Kadın	31	4,2581	,8152		
27	Erkek	57	2,5263	1,1037	-,314	,754
	Kadın	31	2,5161	,9616		

Projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yönetici ve öğretmen kanaatleri ile ilgili cinsiyet açısından yapılan değerlendirmede, anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

4.1.1.3. Personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki görüşler

6.,13.,15.,18.,19.,22. ve 23., sorular; projenin, personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Tablo 4.11 Personel gelişimi ve çalışma şartları etkilerine yönelik cevaplar

Sorular	Tamamen Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
6	-	-	1	1.1	16	18.2	51	58.0	20	22.7
13	-	-	2	2.3	21	23.9	46	52.3	19	21.6
15	12	13.6	21	23.9	16	18.2	24	27.3	15	17.0
18	-	-	9	10.2	10	11.4	43	48.9	26	29.5
19	2	2.3	24	27.3	19	21.6	33	37.5	10	11.4
22	-	-	2	2.3	16	18.2	51	58.0	19	21.6
23	-	-	2	2.3	18	20.5	56	63.6	12	13.6

Tablo 4.12 Personel gelişimi ve çalışma şartlarına yönelik cevapların ortalamaları

Soru	Ortalama	Standart Sapma
Proje, bilgisayar teknolojilerini kullanma becerilerimi pozitif yönde geliştirecektir. (6.Soru)	4.0	0.6
Pilot kurumlarda, projede görev alan öğretmen ve yöneticiler, projeye katkıda bulunacak yeterliliktedirler. (13.Soru)	3.9	0.7
Yönetimle olan ilişkilerde, bürokratik engeller yaşanmaktadır. (15.Soru)	2.8	1.3
Projede görevli personeller arasında, iletişimde sıkıntı yaşanmamaktadır. (18.Soru)	3.9	0.9
Projede görevli olmayan personeller arasında, iletişimde sıkıntı yaşanmamaktadır. (19. Soru)	3.2	1.0
Proje ile birlikte yönetim anlayışı, daha çağdaş nitelikler taşıyacaklardır. (22. Soru)	3.9	0.7
Proje, öğretmen ve yöneticilerin ilişkilerini pekiştirecek güce sahiptir. (23. Soru)	3.8	0.6

Projenin, personel gelişimi ve çalışma şartlarına etkisi hakkındaki yönetici ve öğretmen kanaatleri alt ölçeğinin sorularına bakıldığında 15. soru olan “Yönetimle olan ilişkilerde, bürokratik engeller yaşanmaktadır” sorusu dışında genel olarak ortalamanın üzerinde yani

olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir. En çok olumlu görüş bildirilen ise 26. soru olan “Proje, bilgisayar teknolojilerini kullanma becerilerimi pozitif yönde geliştirecektir” sorusudur.

Tablo 4.13 Kadro yapısı ve personel gelişimi hakkındaki kanaatler

		N	Ortalama	S. Sapma	t	p
6	Genel Bilgi	12	4,2500	,4523	1,254	,213
	Meslek	76	3,9868	,7023		
13	Genel Bilgi	12	3,6667	,4924	-1,342	,183
	Meslek	76	3,9737	,7655		
15	Genel Bilgi	12	3,0000	1,2792	,287	,775
	Meslek	76	2,8816	1,3363		
18	Genel Bilgi	12	3,5000	,7977	-1,989	,050
	Meslek	76	4,0526	,9077		
19	Genel Bilgi	12	2,7500	1,0553	-1,905	,060
	Meslek	76	3,3684	1,0436		
22	Genel Bilgi	12	3,7500	,7538	-1,270	,208
	Meslek	76	4,0263	,6923		
23	Genel Bilgi	12	3,4167	,9003	-2,793	,006
	Meslek	76	3,9605	,5760		

Branşı genel bilgi ve meslek lisesi olan öğretmenler arasında, projenin personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatleri ile ilgili sorulardan 23. soru olan; “proje, öğretmen ve yöneticilerin ilişkilerini pekiştirecek güce sahiptir” sorusu dışındakiler açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$). “Proje, öğretmen ve yöneticilerin ilişkilerini pekiştirecek güce sahiptir” sorusunda meslek dersi öğretmenleri daha olumlu görüşe sahiptir.

Tablo 4.14 Cinsiyet ve personel gelişimi hakkındaki kanaatler

		N	Ortalama	S. Sapma	t	p
6	Erkek	57	3,9474	,7177	-1,423	,158
	Kadın	31	4,1613	,5829		
13	Erkek	57	3,9649	,7784	,567	,572
	Kadın	31	3,8710	,6704		
15	Erkek	57	3,1754	1,3110	2,773	,007
	Kadın	31	2,3871	1,2021		
18	Erkek	57	4,0000	,9449	,316	,753
	Kadın	31	3,9355	,8538		
19	Erkek	57	3,2807	1,0649	-,040	,968
	Kadın	31	3,2903	1,0706		
22	Erkek	57	3,9474	,7177	-,745	,458
	Kadın	31	4,0645	,6800		
23	Erkek	57	3,9123	,6623	,504	,615
	Kadın	31	3,8387	,6375		

Cinsiyet farklılıkları dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; projenin personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatleri ile ilgili sorulardan 15. soru olan “yönetimle olan ilişkilerde, bürokratik engeller yaşanmaktadır” sorusu dışındakiler açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

“Yönetimle olan ilişkilerde, bürokratik engeller yaşanmaktadır” sorusunda erkekler daha olumlu görüşe sahiptir.

4.1.1.4.Eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki görüşler

Sorular	Tamamen Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5	20	22.7	21	23.9	17	19.3	23	26.1	7	8.0
7	-	-	5	5.7	22	25.0	43	48.9	18	20.5
9	8	9.1	20	22.7	14	15.9	36	40.9	10	11.4
10	-	-	8	9.1	27	30.7	46	52.3	7	8.0
11	1	1.1	-	-	9	10.2	51	58.0	27	30.7
12	-	-	2	2.3	10	11.4	49	55.7	27	30.7
14	-	-	2	2.3	5	5.7	42	47.7	39	44.3
28	1	1.1	4	4.5	25	28.4	50	56.8	8	9.1

Tablo 4.15 Eğitim süreçleri üzerindeki etkilere yönelik cevaplar

5.,7.,9.,10.,11.,12.,14. ve 28. sorular; projenin, eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Tablo 4.16 Eğitim süreçleri üzerindeki etkilerine yönelik cevapların ortalamaları

Soru	Ortalama	Stan. Sapma
Proje, ileriye dönük eğitim problemlerinin ortaya çıkmasına sebep olacak eksiklikler içermektedir. (5. Soru)	3.2	1.2
Projenin uygulandığı sınıflardaki öğrenciler, nitelikli olarak yetişmektedirler. (7. Soru)	3.8	0.8
Projenin uygulandığı sınıflarda verilen "mesleklerin tanıtımı" ve "ortak beceriler" derslerine ait ders saatleri yeterlidir. (9. Soru)	3.2	1.1
Projenin uygulandığı sınıflardaki öğrencilerin öğrenmeye ilişkin motivasyonları, meslek lisesi 9. sınıf öğrencilerinin motivasyonundan daha üst düzeydedir. (10. Soru)	3.5	0.7
Proje hedeflerinden; "iş piyasasının eğitime katılmasıyla", daha yaşama vuruk öğrenimler gerçekleşecektir. (11. Soru)	4.1	0.6
Bu proje; öğretmenlerin, öğrencilerin meslek seçimine ve başarısına daha çok katkıda bulunmasını sağlayacaktır. (12. Soru)	4.1	0.7
Projenin uygulandığı sınıflarda yürütülen tanıtım ve yönlendirme çalışmaları, öğrencilerin ileriye dönük iş ve meslek seçimlerinde faydalı olacaktır. (14. Soru)	4.3	0.6
Eğitim teknolojileri, etkileşimli öğrenmeyi gerçekleştirecek düzeydedir. (28. Soru)	3.6	0.7

Projenin eğitim süreçleri üzerindeki etkisi hakkındaki yönetici ve öğretmen kanaatleri alt ölçeğinin sorularına bakıldığında; tamamına ortalamanın üzerinde yani olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir. En çok olumlu görüş bildirilen ise 14. soru olan "Projenin uygulandığı sınıflarda yürütülen tanıtım ve yönlendirme çalışmaları, öğrencilerin ileriye dönük iş ve meslek seçimlerinde faydalı olacaktır" sorusudur.

Tablo 4.17 Kadro yapısı itibariyle eğitim süreçleri hakkındaki kanaatler

		N	Ortalama	S. Sapma	t	p
5	Genel Bilgi	12	2,8333	,9374	-1,271	,207
	Meslek	76	3,3421	1,3322		
7	Genel Bilgi	12	3,9167	,6686	,345	,731
	Meslek	76	3,8289	,8389		
9	Genel Bilgi	12	3,5000	1,0000	,852	,397
	Meslek	76	3,1842	1,2189		
10	Genel Bilgi	12	4,1667	,5774	2,913	,005
	Meslek	76	3,5000	,7572		
11	Genel Bilgi	12	4,0833	,6686	-,463	,645
	Meslek	76	4,1842	,7064		
12	Genel Bilgi	12	3,9167	,9003	-1,228	,223
	Meslek	76	4,1842	,6675		
14	Genel Bilgi	12	4,1667	,5774	-,937	,352
	Meslek	76	4,3684	,7088		
28	Genel Bilgi	12	3,6667	,7785	-,075	,941
	Meslek	76	3,6842	,7521		

Branşı genel bilgi ve meslek lisesi olan öğretmenler arasında, projenin. eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatleri ile ilgili sorulardan 10. soru olan “projenin uygulandığı sınıflardaki öğrencilerin öğrenmeye ilişkin motivasyonları, meslek lisesi 9. sınıf öğrencilerinin motivasyonundan daha üst düzeydedir” sorusu dışındakiler açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

“Projenin uygulandığı sınıflardaki öğrencilerin öğrenmeye ilişkin motivasyonları, meslek lisesi 9. sınıf öğrencilerinin motivasyonundan daha üst düzeydedir” sorusunda genel bilgi öğretmenleri daha olumlu görüşe sahiptirler.

Tablo 4.18 Cinsiyet açısından eğitim süreçleri hakkındaki kanaatler

		N	Ortalama	S. Sapma	t	p
5	Erkek	57	3,4035	1,2798	1,292	,200
	Kadın	31	3,0323	1,3034		
7	Erkek	57	3,8421	,8407	,019	,985
	Kadın	31	3,8387	,7788		
9	Erkek	57	3,2456	1,2288	,195	,846
	Kadın	31	3,1935	1,1378		
10	Erkek	57	3,6491	,7674	,964	,338
	Kadın	31	3,4839	,7690		
11	Erkek	57	4,1228	,7336	-,867	,389
	Kadın	31	4,2581	,6308		
12	Erkek	57	4,1754	,7349	,499	,619
	Kadın	31	4,0968	,6509		
14	Erkek	57	4,3158	,7358	-,459	,647
	Kadın	31	4,3871	,6152		
28	Erkek	57	3,6667	,7400	1,824	,072
	Kadın	31	3,7097	,7829		

Cinsiyet farklılıkları dikkate alınarak yapılan değerlendirmede; projenin. eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatleri ile ilgili sorular açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

4.1.1.5.Kadro Yapısı Açısından Projeye İlişkin Görüşler

Tablo 4.19 Kadro yapısı açısından, proje hakkındaki genel kanaatler

Genel Toplam		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Branş	G. bilgi	12	101.6	9.2	-1.589	0.116
	Meslek	76	106.3	9.5		

Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenlerinin projeye genel bakış puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$). Ancak, ortalamalara bakıldığında meslek dersi öğretmenlerinin, genel olarak projeye bakışlarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.20 Kadro-proje yönetimi ve temel uygulamalar hakkındaki kanaatler

Proje yönetimi ve temel uygulamalar		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Branş	G. bilgi	12	25.5	3.2	-0.616	0.540
	Meslek	76	26.1	3.3		

Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenlerinin, proje yönetimi ve temel uygulamalar alt ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$). Ancak, ortalamalara bakıldığında meslek dersi öğretmenlerinin, projenin yönetim ve temel uygulamalarına bakışlarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.21 Kadro-projenin iş piyasasının üzerindeki etkisine ait kanaatler

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Branş	G. bilgi	12	21.5	2.1	-2.509	0.014
	Meslek	76	23.7	2.7		

Genel bilgi ve meslek dersi öğretmenlerinin, projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama, alt ölçek puan ortalamalarında anlamlı bir fark vardır ($p<0.05$). Meslek dersi öğretmenlerinin, projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayabileceğine dair daha olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.22 Kadro-projenin eğitim süreçleri üzerindeki etkisine ait kanaatler

Eğitim süreçleri üzerindeki etki		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Branş	G. bilgi	12	30.2	2.1	-0.026	0.979
	Meslek	76	30.2	3.3		

Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmenlerinin eğitim süreçleri üzerine etki alt ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$). Ancak, ortalamalara bakıldığında meslek dersi öğretmenlerinin, projenin eğitim süreçleri üzerindeki etkisine bakışlarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.23 Kadro yapısı açısından, personel gelişimi ve çalışma şartlarına ait kanaatler

Personel gelişimi ve çalışma şartları		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Branş	G. bilgi	12	24.3	2.9	-2.253	0.027
	Meslek	76	26.2	2.7		

Genel bilgi ve meslek dersi öğretmenlerinin personel gelişimi ve çalışma şartları alt ölçek puan ortalamaları arasından anlamlı bir fark vardır ($p<0.05$). Meslek dersi öğretmenlerinin daha olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir.

4.1.1.6.Cinsiyet Değişkeni Açısından Proje Başarısına İlişkin Görüşler

Tablo 4.24 Yönetici ve Öğretmenlerin cinsiyet açısından, proje genel bakışları

Genel Toplam		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Cinsiyet	Bay	57	105.8	9.1	0.090	0.929
	Bayan	31	105.6	10.5		

Araştırmaya katılan bay ve bayan öğretmenlerin projeye genel bakış puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.25 Cinsiyet açısından, proje yönetim ve uygulamaları hakkındaki görüşleri

Proje yönetimi ve temel uygulamalar		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Cinsiyet	Bay	57	25.5	3.2	-1.765	0.081
	Bayan	31	26.9	3.4		

Araştırmaya katılan bay ve bayan yönetici ve öğretmenlerin, proje yönetimi ve temel uygulamaları alt ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.26 Cinsiyet açısından, iş piyasasına yönelik uygulamalar hakkındaki görüşler

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Cinsiyet	Bay	57	23.5	2.7	0.636	0.527
	Bayan	31	23.1	2.9		

Araştırmaya katılan bay ve bayan yönetici öğretmenlerin, projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.27 Cinsiyet açısından, personel gelişimi hakkındaki görüşler

Personel gelişimi ve çalışma şartları		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Cinsiyet	Bay	57	26.2	2.6	1.088	0.280
	Bayan	31	25.5	3.0		

Araştırmaya katılan bay ve bayan yönetici ve öğretmenlerin, projenin personel gelişimi ve çalışma şartları ait alt ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.28 Cinsiyet açısından, eğitim süreçleri hakkındaki görüşler

Eğitim süreçleri üzerindeki etki		N	Ortalama	Std Sapma	t	p
Cinsiyet	Bay	57	30.4	3.3	0.586	0.559
	Bayan	31	30.0	2.9		

Araştırmaya katılan bay ve bayan yönetici ve öğretmenlerin, projenin eğitim süreçleri üzerine etkileriyle ilgili alt ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.1.1.7.Öğrenim Durumları Değişimini Açısından Görüşler

Tablo 4.29 Öğrenim durumu açısından, proje hakkındaki genel görüşler

Genel Toplam		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Öğrenim Durumu	Ön lisans	2	105.0	16.9	0.712	0.493
	Lisans	78	105.3	9.6		
	Yüksek lisans	8	109.6	8.1		

Öğrenim durumu ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan yönetici ve öğretmenler arasında, projeye genel bakış açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.30 Öğrenim durumu açısından, proje yönetimine ait görüşler

Proje yönetimi ve temel uygulamalar		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Öğrenim Durumu	Ön lisans	2	26.0	4.2	0.123	0.884
	Lisans	78	26.0	3.3		
	Yüksek lisans	8	26.6	3.6		

Öğrenim durumu ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan yönetici ve öğretmenler arasında, proje yönetimi ve temel uygulamalarına ait kanaatleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.31 Öğrenim durumu, projenin iş piyasasına etkileri hakkındaki görüşler

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Öğrenim Durumu	Ön lisans	2	23.5	3.5	2.196	0.118
	Lisans	78	23.2	2.8		
	Yüksek lisans	8	25.3	2.1		

Öğrenim durumu ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan yönetici ve öğretmenler arasında, projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılmasına yönelik uygulamalarına dair görüşleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.32 Öğrenim-projenin personel gelişimi hakkındaki görüşler

Personel gelişimi ve çalışma şartları		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Öğrenim Durumu	Ön lisans	2	26.0	4.2	0.144	0.866
	Lisans	78	25.9	2.8		
	Yüksek lisans	8	26.5	2.4		

Öğrenim durumu ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan yönetici ve öğretmenler arasında, projenin personel gelişimi ve çalışma şartlarına etkileriyle ilgili görüşleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.33 Öğrenim durumu-projenin eğitim süreçlerine etkileri hakkındaki görüşler

Eğitim süreçleri üzerindeki etki		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Öğrenim Durumu	Ön lisans	2	29.5	4.9	0.352	0.704
	Lisans	78	30.2	3.2		
	Yüksek lisans	8	31.1	2.9		

Öğrenim durumu ön lisans, lisans ve yüksek lisans olan yönetici ve öğretmenler arasında, projenin eğitim süreçleri üzerine etkilerine ait görüşleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$)

4.1.1.8. Mesleki Kıdem Açısından Projeye İlişkin Görüşler

Tablo 4.34 Mesleki kıdem açısından, proje hakkındaki genel görüşler

Genel Toplam		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Kıdem Durumu	1-5	8	100.6	9.3	1.131	0.351
	6-10	21	106.6	7.6		
	11-15	19	106.6	8.2		
	16-20	18	106.3	11.3		
	21-25	12	102.2	13.1		
	26 ve üz.	10	109.3	7.3		

Kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yönetici ve öğretmenler arasında, projeye genel bakış açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.35 Mesleki kıdem açısından, proje yönetimi temel uygulamalarına ait görüşler

Proje yönetimi ve temel uygulamalar		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Kıdem Durumu	1-5	8	24.8	2.9	0.471	0.797
	6-10	21	26.5	3.2		
	11-15	19	26.5	2.9		
	16-20	18	26.0	4.1		
	21-25	12	25.4	3.9		
	26 ve üz.	10	26.9	3.0		

Kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yönetici ve öğretmenler arasında, proje yönetimi ve temel uygulamalarına ait taşıdıkları kanaatlerinde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.36 Mesleki-projenin iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılaması hakkındaki görüşleri

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Kıdem Durumu	1-5	8	22.2	3.8	0.907	0.481
	6-10	21	23.0	2.0		
	11-15	19	23.0	2.1		
	16-20	18	24.2	2.6		
	21-25	12	22.6	4.1		
	26 ve üz.	10	23.9	2.8		

Kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yönetici ve öğretmenler arasında, projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik uygulamalarını değerlendirmelerinde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.37 Mesleki kıdem-projenin personel gelişimi görüşleri

Personel gelişimi ve çalışma şartları		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Kıdem Durumu	1-5	8	24.3	2.5	1.495	0.200
	6-10	21	26.9	2.3		
	11-15	19	26.9	2.3		
	16-20	18	25.2	3.6		
	21-25	12	25.5	3.3		
	26 ve üz.	10	26.6	1.7		

Kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yönetici ve öğretmenler arasında, projenin personel gelişimi ve çalışma şartlarına etkilerine dair görüşlerinde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.38 Mesleki kıdem, projenin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri görüşleri

Eğitim süreçleri üzerindeki etki		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Kıdem Durumu	1-5	8	29.1	2.4	1.608	0.167
	6-10	21	30.1	3.7		
	11-15	19	30.1	2.7		
	16-20	18	30.8	3.1		
	21-25	12	28.5	3.4		
	26 ve üz.	10	31.9	2.2		

Kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yönetici ve öğretmenler arasında, projenin eğitim süreçleri üzerine etkilerine dair görüşlerinde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.1.1.9.Yöneticilik Kıdemleri Açısından Projeye İlişkin Görüşler

Tablo 4.39 Yöneticilerin, yöneticilik kıdemleri açısından, genel bakışları

Genel Toplam		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yönetim Kıdem	1-5	14	105.0	10.1	1.064	0.393
	6-10	17	108.0	9.0		
	11-15	5	98.6	13.0		
	16-20	5	109.0	12.7		
	21-25	6	111.1	7.3		
	26 ve üz.	3	109.0	10.0		

Yöneticilik görevindeki kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yöneticiler arasında, projeye genel bakış açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.40 Yöneticilik kıdemleri-proje yönetimi ve temel uygulamaları görüşleri

Proje yönetimi ve temel uygulamalar		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yönetim Kıdem	1-5	14	26.1	4.0	0.442	0.817
	6-10	17	27.0	3.2		
	11-15	5	24.8	4.2		
	16-20	5	27.0	3.9		
	21-25	6	27.7	1.8		
	26 ve üz.	3	26.3	5.5		

Yöneticilik görevindeki kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yöneticiler arasında, proje yönetimi ve temel uygulamalarıyla ilgili görüşleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.41 Yöneticilik-projenin iş piyasasının beklentilerini karşılaması

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yönetim Kıdem	1-5	14	23.5	2.4	0.693	0.631
	6-10	17	23.6	2.4		
	11-15	5	21.8	3.4		
	16-20	5	25.2	3.3		
	21-25	6	23.7	4.7		
	26 ve üz.	3	24.3	3.2		

Yöneticilik görevindeki kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yöneticiler arasında, projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamasına yönelik etkileriyle ilgili görüşleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.42 Yöneticilik kıdemleri, projenin personel gelişimine yönelik görüşeler

Personel gelişimi ve çalışma şartları		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yönetim Kıdem	1-5	14	26.1	3.2	0.326	0.895
	6-10	17	26.4	2.6		
	11-15	5	25.0	2.5		
	16-20	5	26.8	3.8		
	21-25	6	27.0	2.1		
	26 ve üz.	3	26.3	1.5		

Yöneticilik görevindeki kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yöneticiler arasında, projenin personel gelişimi ve çalışma şartlarına etkileriyle ilgili görüşleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.43 Yöneticilik kıdemleri-projenin eğitim süreçlerine etkisine dair görüşler

Eğitim süreçleri üzerindeki etki		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yönetim Kıdem	1-5	14	29.6	3.2	2.443	0.051
	6-10	17	31.2	2.9		
	11-15	5	27.0	3.8		
	16-20	5	30.4	2.6		
	21-25	6	32.2	1.3		
	26 ve üz.	3	32.0	1.7		

Yöneticilik görevindeki kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl, 26 ve üzeri yıl olan yöneticiler arasında projenin eğitim süreçleri üzerindeki etkilerine yönelik görüşleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.1.1.10. Proje Görevleri Açısından Görüşler

Tablo 4.44 Proje görevleri açısından, proje hakkındaki genel görüşler

Görev		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Genel Toplam	Müdür	22	107.1	10.4	1.861	0.142
	Müdür yardımcısı	22	107.7	10.2		
	PKO	22	106.3	8.0		
	DOO	22	101.6	9.0		

Projedeki görevi Müdür, Müdür Yardımcısı PKO ve DOO olan görevliler arasında, projeye genel bakış açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.45 Proje görevleri, proje yönetimi ve temel uygulamalarına ait görüşler

Proje yönetimi ve temel uygulamalar		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Görev	Müdür	22	26.5	3.3	1.989	0.122
	Müdür yardımcısı	22	27.1	3.6		
	PKO	22	25.6	3.0		
	DOO	22	24.9	3.0		

Projedeki görevi Müdür, Müdür Yardımcısı PKO ve DOO olan görevliler arasında, proje yönetimi ve temel uygulamaları hakkındaki görüşlerinde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.46 Proje görevleri-projenin iş piyasası beklenti ve ihtiyaçlarını karşılaması

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Görev	Müdür	22	23.4	3.6	1.308	0.277
	Müdür yardımcısı	22	23.7	2.5		
	PKO	22	24.0	2.5		
	DOO	22	22.4	2.3		

Projedeki görevi Müdür, Müdür Yardımcısı PKO ve DOO olan görevliler arasında, projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik uygulamalarına dair taşıdıkları kanaatlerde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.47 Proje görevleri açısından, projenin personel gelişimine etkilerine ait görüşler

Personel gelişimi ve çalışma şartları		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Görev	Müdür	22	26.0	2.9	2.551	0.061
	Müdür yardımcısı	22	26.8	2.6		
	PKO	22	26.3	2.3		
	DOO	22	24.6	2.8		

Projedeki görevi Müdür, Müdür Yardımcısı PKO ve DOO olan görevliler arasında, projenin personel gelişimi ve personelin çalışma şartlarına yönelik uygulamalarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.48 Proje görevleri açısından, projenin eğitim süreçlerine etkilerine ait görüşler

Eğitim süreçleri üzerindeki etki		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Görev	Müdür	22	31.1	2.6	0.925	0.432
	Müdür yardımcısı	22	29.9	3.6		
	PKO	22	30.4	3.3		
	DOO	22	29.6	3.0		

Projedeki görevi Müdür, Müdür Yardımcısı PKO ve DOO olan görevliler arasında, projenin eğitim süreçleri üzerine etkileri hakkındaki görüşleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

4.1.1.11. Yaş Değişkeni Açısından Projeye İlişkin Görüşler

Tablo 4.49 Görevlilerin yaşları açısından, proje hakkındaki genel görüşler

Genel Toplam		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yaş	20-25	3	106.3	7.7	0.726	0.606
	26-30	11	101.0	9.4		
	31-35	22	107.0	7.4		
	36-40	17	105.5	10.0		
	41-45	15	105.2	10.0		
	46 ve üz.	20	107.3	11.5		

Yaşları 20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46 ve üzeri olan yönetici öğretmenler arasında, projeye genel bakış açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.50 Yaş açısından, proje yönetimi ve temel uygulamaları hakkındaki görüşler

Proje yönetimi ve temel uygulamalar		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yaş	20-25	3	25.6	2.0	0.242	0.943
	26-30	11	25.4	3.5		
	31-35	22	26.2	2.8		
	36-40	17	25.6	3.7		
	41-45	15	26.0	3.6		
	46 ve üz.	20	26.6	3.6		

Yaşları 20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46 ve üzeri olan yönetici ve öğretmenler arasında, proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.51 Yaş, projenin iş piyasasının beklentilerini karşılamasına ait görüşleri

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılama		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yaş	20-25	3	25.6	2.0	1.862	0.110
	26-30	11	25.4	3.5		
	31-35	22	26.2	2.8		
	36-40	17	25.6	3.7		
	41-45	15	26.0	3.6		
	46 ve üz.	20	26.6	3.6		

Yaşları 20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46 ve üzeri olan yönetici ve öğretmenler arasında, projenin iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik uygulamaları hakkındaki kanaatleri açısından anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.52 Yaş açısından, projenin personel gelişimin etkileri hakkındaki görüşler

Personel gelişimi ve çalışma şartları		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yaş	20-25	3	27.3	3.5	0.833	0.530
	26-30	11	24.6	2.1		
	31-35	22	25.9	2.3		
	36-40	17	26.1	3.9		
	41-45	15	25.8	2.0		
	46 ve üz.	20	26.5	2.8		

Yaşları 20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46 ve üzeri olan ve yönetici öğretmenler arasında, projenin personel gelişimi ve personelin çalışma şartlarına yönelik uygulamaları açısından taşıdıkları görüşlerde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

Tablo 4.53 Yaş açısından, projenin eğitim süreçleri üzerine etkileri hakkındaki görüşler

Eğitim süreçleri üzerindeki etki		N	Ortalama	Std Sapma	F	p
Yaş	20-25	3	27.3	3.7	1.025	0.408
	26-30	11	29.3	3.0		
	31-35	22	30.8	3.4		
	36-40	17	29.9	2.0		
	41-45	15	30.2	3.6		
	46 ve üz.	20	30.9	3.4		

Yaşları 20-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46 ve üzeri olan yönetici ve öğretmenler arasında, projenin eğitim süreçleri üzerine etkileri dair belirttikleri görüşlerde anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).

BÖLÜM 5

5.1 SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1.1 Sonuçlar

Anketlerle toplanan verilerden elde edilen bulguların değerlendirilmesi Bölüm 4 de gerçekleştirilmiştir. Bu değerlendirmeler sonucunda, araştırma raporunun birinci bölümünde belirtilen denencelerin büyük ölçüde doğrulanmıştır.

Projede görevli yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet ve unvan farklılıklarının, araştırmaya katılanların projenin başarısına ilişkin görüşlerine etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Farklı yaşlardaki projede görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmadığı ve projede görevli yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumları ve kıdemleri arasındaki farklılıkların, bunların projeye ilişkin görüşlerinde de farklılıklara sebep olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Genel bilgi dersi ve meslek dersi öğretmenlerinin, bu durumlarının projenin başarısına ilişkin görüşleri üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.

Alt problemlerin tamamının yanıtı araştırma sonucunda elde edilmiştir. Bölüm 1 de sunulan alt problemlerin araştırma sonucunda yanıtları aşağıdaki sunulmuştur:

- 1- Farklı cinsiyetteki yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşlerinde farklılık yoktur.
- 2- Genel Bilgi ve Kültür Dersi öğretmeni statüsünde bulunan projede görevli yönetici ve öğretmenler ile Atölye ve Meslek Dersi Öğretmeni statüsünde bulunan Projede görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye görüşleri arasında anlamlı farklılıklar vardır.
- 3- Farklı yaşlardaki projede görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşlerinde farklılık yoktur.
- 4- Farklı eğitim durumundaki projede görevli yönetici ve öğretmenlerin, projeye ilişkin görüşlerinde farklılık yoktur.

5- Projede görevli;

- a. Yöneticilerin, yöneticilikteki kıdemleri,
- b. Öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğindeki kıdemleri

projeye ilişkin görüşlerinde bir fark yaratmamaktadır.

6- Projede görevli;

- a. Yöneticilerin (Müdür ve Müdür yardımcılarının),
- b. Değişim Önderi Öğretmenlerin,
- c. Program Koordinatörü Öğretmenlerin

proje kapsamında taşıdıkları unvan ile projeye ilişkin kanaatleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Avrupa Birliği destekli mesleki eğitimi güçlendirilmesi projesi (MEGEP) pilot mesleki teknik ortaöğretim okullarındaki proje kapsamında görevli yönetici ve öğretmenler, ortaöğretimin 4 yıla çıkartılarak, 9.sınıflarda mesleki tanıtım ve rehberlik yapılması uygulamasını olumlu değerlendirmektedir. Modüler eğitime geçilmesini, geniş tabanlı alan eğitimi yerine dal uzmanlığına götüren yapılanma olumlu karşılanmıştır. Bu projenin, yönetici ve öğretmenlerin kişisel gelişimine de olumlu etkileri olacaktır. Projenin hiyerarşik yapılanması ve bölge ekiplerinin çalışmalarına yönelik olumsuz kanaatleri yoktur. Ancak, İş piyasası, öğretim kurumlarıyla yeterli işbirliği sağlamamaktadır.

Yönetici ve öğretmenler, eğitim ortamlarındaki donanımın yetersizliğinden şikayetçidirler. MEGEP projesi ile, eğitim ortamlarındaki donanımın karşılanacağına dair beklentileri vardır. Ancak, proje için gerekli olan donanım, zamanında ve yeterli düzeyde karşılanmaktadır.

Ortaöğretim kurumlarında yönetim departmanı-öğretmen, öğretmen-öğrenci, okul-aile ve okul-çevre ilişkilerinde her zaman olumlu işbirliği sağlanamamaktadır. Proje, bu ilişkilere paylaşımcı bir yaklaşım getirmektedir.

Proje sürecinde, yöneticiler ve projede görevli öğretmenler uzmanlar tarafından eğitime alınmışlardır. Bu eğitimler, bayan yönetici ve öğretmenler tarafından daha verimli ve algılanır olmuştur.

Atölye ve meslek dersi branşındaki yönetici ve öğretmenlerin projeye sahiplenmesi üst düzeydedir. Buna karşılık, genel bilgi dersi öğretmenler projeye karşı şüpheli veya kayıtsızdırlar.

Yöneticilerin değişime karşı direnci bazı kurumlarda sürmektedir. Öğretmenler, yönetimle aralarında bürokratik engeller bulunduğundan şikayet etmektedirler.

Değişen şartlar ve gelişen teknoloji ile birlikte, eğitimcilerimizin de kendilerini yenilemeleri kaçınılmazdır. Projenin, bilgisayar kullanma becerisine olumlu katkı yapacağı görülmektedir.

Genel bilgi dersi öğretmenleri, mesleki teknik ortaöğretim kurumlarındaki branşı atölye ve meslek dersi olan yönetici ve öğretmenlerin ilişkilerindeki samimiyeti algılayamamaktadırlar.

5.1.2 Öneriler

İş piyasası, öğretim kurumlarıyla yeterli işbirliği sağlamalıdır.

Okulların eğitim donanımı ihtiyaçları zamanında ve yeterli düzeyde karşılanmalıdır.

Mesleki teknik ortaöğretim kurumlarında görevli genel bilgi dersi öğretmenlerinin, mesleki teknik eğitim sistemine uyumunu sağlayacak hizmetiçi eğitimler düzenlenmelidir.

Yöneticilerin değişime karşı direncini ortadan kaldırmak amacıyla, yönetici atama sistemi elden geçirilmelidir. Eğitim alanında ve eğitim yönetimi alanında yüksek lisans mezunu eğitimcilerin, yöneticilik görevine getirilmesi, mevcut yöneticiler de eğitim yönetimi alanında yüksek lisans eğitime alınmalıdırlar.

Mesleki eğitim sisteminde görevli eğitimci kadrosunun tepkisi hem nitel hem de nicel göstergeler kullanılarak sürekli değerlendirilmelidir.

Meslekî eğitim okullarındaki yüksek derecede uzmanlaşmaların, iş piyasası ihtiyaçlarının gerisinde kaldığı açıkça ortadadır. İhtiyaçlarının Mesleki eğitim merkezlerinde, eğitimi, çekirdek becerilere ve genel eğitim temeline odaklandırma ve şirketlere ise sağlam bir iş için gerekli pratik uygulamaları bırakma prensibine dayandırarak, meslekî eğitim merkezleri modelinin basitleştirilmesi gerekmektedir.

Mesleki Eğitim politikası için sağlam bir ufuk oluşturulması için konuyla ilgili verilerin düzenli ve sistemli bir şekilde toplanması önerilmektedir. Devlet İstatistik Enstitüsünün yayınladığı iki aylık hane halkı taramaları, daha iyi bir geliştirme için mükemmel bir başlama noktasıdır.

Yukarıda bahsedilen taramalara, iş piyasası göstergeleri adı verilen ve güvenilir bir Mesleki Eğitim politikası geliştirilmesi için gerekli olan göstergelerin eklenmesi önerilmektedir. İstihdamın yasaya uygun olarak yapılan gerçek tanımı temel alınarak ve sektörler tarafından Uluslararası Standart Sanayi Sınıflandırmasına uygun olarak toplanan istihdam verilerinden yararlanılarak örnek taramalar yapılmalı ve bu taramalarda aşağıda alfabetik sırayla verilen göstergeler kullanılmalıdır:

Aktif olmayan nüfus oranı,

Bölgelere göre işsizlik,

Eğitim başarısına göre istihdam ve işsizlik,

Eğitim düzeylerine göre boş pozisyonlar,

Gizli işsizlik/eksik istihdam,

İş gücü katılım oranı,

İşsizlik oranı

İşteki durum: başkasının işyerinde çalışanlar ve kendi iş yerinde çalışanlar,

Kayıt dışı sektörde istihdam,

Nüfus-istihdam oranı,

Sektöre göre istihdam,

Uzun dönemli işsizlik,

Yarı zamanlı iş, çalışma saatleri (eğer izin veriliyorsa),

Yaşa/cinsiyete/eğitime göre işsizlik

Zamanla ilişkili işsizlik

Eğitim sistemi (arz tarafı) ile iş piyasası (talep tarafı) arasında büyük bir boşluk vardır. Bu boşluk, en kısa zamanda kabul edilebilir oranlara çekilerek daraltılmalıdır. İşleme ve uygulama süreçleri dört, en fazla beş yıldan uzun olamayacağına göre, bedeli ağır ödenen usullerin gözden geçirilmesi ve yenileriyle değiştirilmesi önerilmektedir.

Yeni usullerin doğası iş piyasasının gereksinimlerine karşı daha duyarlı olmalı ve toplumsal ortakların katkıda bulunmalarına destek vermelidir. Yakın dönemde okullar ile çevreleri arasındaki doğrudan işbirliği üzerine yapılan deneylerden elde edilen deneyimlerden ders alınmalıdır. Dahası, yönetmeliklerin bürokratik süreçleri önleyerek yeni programların uygulanmasını hızlandıracak şekilde (yeniden) tasarlanması önerilmektedir.

İş piyasasının bölgesel ihtiyaçlarını daha iyi adapte etme ve devletten ziyade diğer paydaşları dahil etme çabaları daha da geliştirilmesi ve yerel gerçeklere uyarlanması gereken yerelleşme modelleri ortaya çıkarmaktadır.

Okul yönetimi açısından, kaynak ve personeli en üst düzeye çıkarmanın aracı bölgesel olarak düzenlenen, yeterli kaynak, ekipman ve esnek programlarla desteklenen eğitim hizmetlerinin farklı türlerdeki okullarla bütünleştirilmesi gerçekleştirilecektir.

Öğretmenlerin eğitimi ve yeniden eğitim, hizmet-öncesi ve hizmet-içi olmak üzere,

geliştirilmesi gereken önemli bir konudur. Öğretim programının modernizasyonunu yapabilecek ve işletmelerin ihtiyaçlarını sürekli güncelleme yapabilecek öğretim iş gücü oluşturmak meslekî eğitim reformlarının başarısı için ön şarttır.

İş piyasası iletişim yapısının kamu sektörü tarafında Ekonomi ve Maliye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Milli Eğitim kurumları ve bunların altındaki genel müdürlükler arasında ve içinde daha iyi bir iç ve dış iletişime, eşgüdümüne ve işbirliğine gereksinim duyulmaktadır. Bu kurumlar arasında ve hatta içinde iletişimin iyileştirilmesi en az bu devlet kurumları ile iş piyasası arasındaki iletişim ve işbirliğinin iyileştirilmesi kadar önemlidir.

Aynı durum iş piyasası iletişim yapısının özel sektör tarafı içinde geçerlidir. İşveren örgütleri, Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Sanayi ve Ticaret Odaları Birliği ve İşçi örgütleri arasında ve bu örgütler ile kamu sektörü tarafı arasında iletişim ve işbirliği oluşturmak için yöntemler geliştirilmesi Türkiye'deki yapıya büyük katkılarda bulunacaktır.

Projenin sağladığı teknik yardım ile hazırlanacak yeni öğretim programlarının özellikleri arasında şunlar bulunmalıdır:

- Eğitim sürecinin planlanmasına ilişkin destek sağlamalı
- Sistematik bir yapıya sahip olmalı
- Somut olarak belirtilmiş eğitim amaçları içermeli
- Öğrenci merkezli olmalı
- Konulardan ziyade yetkinlikleri içermeli
- Kuram ile uygulama arasındaki ayrımı açıkça ortaya koymalı
- Modüler eğitim ve öğretim yaklaşımına destek sağlamalı
- Uygulanması en uygun öğretim yöntemine yönelik öneriler içermeli
- Sonuçların değerlendirilmesi için pratik kılavuz olmalıdır.

Öğretmen eğitiminden sorumlu tarafların sayısı azaltılarak aşağıdaki konulara yoğunlaşılmalıdır:

- Yeterliçe dayalı öğretmen eğitimini destekleyen mesleki eğitim öğretmeni yetiştirme fakülteleri oluşturulması
- Daha uygulamaya dayalı bir eğitimin ve onu destekleyecek araştırma etkinliklerinin geliştirilmesinde ortak yaklaşım benimsenmesi
- Gerek eğitim konularını ele alan gerekse mesleki konulara değinen eğitim kurumları içerisinde ilgili hizmet içi eğitime yönelik olarak öğretmenlere daha çok olanak sağlanmalıdır
- Öğretmen eğitiminde ve okullarda öğrenci merkezli olanakların artırılması (bazı okullarda 'döner sermaye' için atölyeler mevcuttur. Okulların daha etkin öğrenme süreçleri ve laboratuvarlar geliştirebilmeleri için daha özgür ve sorumluluk sahibi olması sağlanmalıdır)

Yeni modüler öğretim programlarının desteklenmesi ve sadece kurama dayalı yaklaşımların terk edilmesi için pratik öğrenme ve öğretme metodolojisine dayalı sağlam bir hizmet içi eğitim paketi hazırlanmalıdır.

Bilgisayar destekli öğrenimi desteklemek amacıyla bilgisayar kullanıldığında ilgili eğitim yazılımlarının kullanılması da sağlanmalıdır.

2. BÖLÜM -Projeye İlişkin Görüşleriniz

Soru No	Sizce doğru olan 5 seçenektan 1'ine (X) işareti koyarak cevaplayınız. Her soruya cevap veriniz. ayırduğunuz zaman için teşekkür eder, dilerim.	Cevaplama işlemine çalışmalarınızda başarılılar	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım
1	2004-2005 öğretim yılı sonuna kadar yürütülen proje çalışmaları başarılı olmuştur.				
2	Proje kapsamında eğitim alarak okulumuzdan mezun olacak öğrenciler, "iş piyasasının" aradığı niteliklere sahip olacaklardır.				
3	Eğitime getirilen standartlar, başarılı işgücü oluşturmaya önemli katkı sağlayacaktır.				
4	MEGEP çerçevesinde oluşturulan "Meslek Standartları", ülke beklentilerine cevap verebilecektir.				
5	Proje, ileriye dönük eğitim problemlerinin ortaya çıkmasına sebep olacak eksiklikler içermektedir.				
6	Proje, bilgisayar teknolojilerini kullanma becerilerimi pozitif yönde geliştirecektir.				
7	Projenin uygulandığı sınıflardaki öğrenciler, nitelikli olarak yetişmektedirler.				
8	Projenin uygulandığı sınıflarda görevli olan öğretmenler için hazırlanan "öğretmen kılavuzları" işlevseldir.				
9	Projenin uygulandığı sınıflarda verilen "mesleklerin tanıtımı" ve "ortak beceriler" derslerine ait ders saatleri yeterlidir.				
10	Projenin uygulandığı sınıflardaki öğrencilerin öğrenmeye ilişkin motivasyonları, meslek lisesi 9. sınıf öğrencilerinin motivasyonundan daha üst düzeydedir.				
11	Proje hedeflerinden; "iş piyasasının eğitime katılmasıyla", daha yaşama vuruk öğrenimler gerçekleşecektir.				
12	Bu proje; öğretmenlerin, öğrencilerin meslek seçimine ve başarısına daha çok katkıda bulunmasını sağlayacaktır.				
13	Pilot kurumlarda, projede görev alan öğretmen ve yöneticiler, projeye katkıda bulunacak yeterliliktedirler.				
14	Projenin uygulandığı sınıflarda yürütülen tanıtım ve yönlendirme çalışmaları, öğrencilerin ileriye dönük iş ve meslek seçimlerinde faydalı olacaktır.				
15	Yönetimle olan ilişkilerde, bürokratik engeller yaşanmaktadır.				
16	MEGEP kapsamında almış olduğum eğitimler, "içerik" olarak işlevseldir.				
17	MEGEP kapsamında almış olduğum eğitimler, "uygulanış" olarak yeterlidir.				
18	Projede görevli personeller arasında, iletişimde sıkıntı yaşanmamaktadır.				
19	Projede görevli olmayan personeller arasında, iletişimde sıkıntı yaşanmamaktadır.				
20	Proje yönetimi için gerekli maddi kaynak sağlanmaktadır.				
21	Proje için gerekli olan donanım, zamanında ve yeterli düzeyde karşılanmaktadır.				
22	Proje ile birlikte yönetim anlayışı, daha çağdaş nitelikler taşıyacaklardır.				
23	Proje, öğretmen ve yöneticilerin ilişkilerini pekiştirecek güce sahiptir.				
24	Proje, paylaşımcı bir yaklaşım getirmektedir.				
25	Proje, okul-işpiyasası işbirliğini, daha gerçekçi temellere dayandıracaktır.				
26	Okul-işletme işbirliğinde, okul yeterince istekli davranmamaktadır.				
27	Okul-işletme işbirliğinde, işletmeler yeterince istekli davranmamaktadırlar.				
28	Eğitim teknolojileri, etkileşimli öğrenmeyi gerçekleştirecek düzeydedir.				

EK-2. PİLOT KURUM LİSTESİ

DISTRIBUTION OF PILOT INSTITUTIONS ACCORDING TO REGIONS AND PROVINCES

MEGEP PILOT KURUMLAR SVET PILOT INSTITUTIONS

Kurum Türü: 1)TML/EML, 2)KML, 4)OTML, 5)HEM,
6)MEM, 8)Vakıf, 9)Diğerleri

Type of Institution: 1)TVS/IVS, 2)GVS, 4)HTVS, 5)PTC,
6)VTS, 8)Foundation, 9)Others

1) ANKARA BÖLGESİ / REGION (14 pilot kurum/institution)

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
1	Ankara	1	Gazi Anadolu Teknik Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi "Gazi Anatolian Technical-Technical and Industrial Vocational High School"	Boğazici Sok. No: 88 Teknikokullar Beşevler / Ankara Website: www.gatemankara.k12.tr
2	Ankara	1	Atatürk Teknik Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi "Ankara Atatürk Technical Anatolian Vocational High School and Vocational High School"	Çankırı Cad. No:39 Ulus Altındağ / Ankara
3	Ankara	5	Keçiören Halk Eğitim Merkezi ve ASO "Keçiören Public Trainin Center and Evening Art School"	Uyanış Mah. Kızlarpınarı Cad. No:224 Keçiören / Ankara
4	Ankara	6	Ankara Mesleki Eğitim Merkezi ve ASO "Ankara Vocational Training Center and Evening Art School"	Emniyet Mah. Abant Sok. No:15 06530 Ankara Website: www.4aksam.com
5	Ankara	7	Mesleki Eğitim ve Teknoloji Merkezi "Vocational Training and Technology Center"	Cevat Dünder Cad. No:19 P:K 3 Ostim / Ankara Website: www.metem.tr.tx
6	Ankara	2	Yunus Emre Anadolu Kız Meslek ve Kız Meslek Lisesi" Yunus Emre Anatolian Girls' Vocational High School"	Güzel evler taner sok. No:70 Yenimahalle / Ankara

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
7	Eskişehir	1	Eskişehir Atatürk Anadolu Meslek Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi "Eskişehir Atatürk Anatolian Vocational Technical High School and Industrial Vocational High School"	M. Kemal Atatürk Cad. No:55 Eskişehir Website: www.esata.k12.tr
8	Kayseri	1	Kayseri Melikgazi Merkez Anadolu Teknik Lise Anadolu Meslek Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi Kayseri Melikgazi Cenral Anatolian Tecnicl High School, Anatolian Technical High School and Anatolian Vocational High School, Technical High School and Industrial Vocational High School	Talas Yolu Kartal Kavşağı Melikgazi / Kayseri Website: kayserimerkezeml.com
9	Kayseri	2	Kocasinan Merkez Kız Meslek Lisesi "Kocasinan Central Girls' Vocational High School"	İstasyon Cad. No:26 Kocasinan / Kayseri
10	Kayseri	9	Ayşe Baldöktü Mesleki Eğitim Merkezi "Ayşe Baldöktü Vokational Training Center"	Yeni Sanayi Ayşe Baldöktü Mesleki Eğitim Merkezi Kocasinan / Kayseri
11	Konya	2	Selçuklu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "Selçuklu Technical and Industrial Vocational High School"	Dumlupınar Mah. İstanbul Yolu Üzeri 1.Organize Sanayi Karşısı Konya Website: www.steml.com
12	Zonguldak	3	Zonguldak Anadolu Kız Meslek Kız Teknik ve Kız Meslek Lisesi "Zonguldak Anatolian Girls' Vocational High School"	Yayla Mah. Kapuz Yolu Sok. No:2 Zonguldak
13	Zonguldak	9	Esnaf ve Sanatkarları Odaları Birliği Eğitim Geliştirme ve Yatırım Üretim Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi "Chamer of Tradesman and Craftman Union Training Improvement and Investment Production Industries and Trade Ltd."	Birlik Mah. Bölüm Sok. No:5 Çaydamarı / Zonguldak Website: www.Zesob.com
14	Karabük	6	Karabük Mesleki Eğitim Merkezi "Karabük Vocational Training Center"	Küçük Sanayi Sitesi Sosyal Tesisleri Cumayanı / Karabük

2) ANTALYA BÖLGESİ / REGION (11 pilot kurum/institution)

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
15	Antalya	3	Manavgat Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi Manavgat Anatolian Vocational High School and Vocational High School	Yukarı Pazarcı Mah. Manavgat / Antalya
16	Antalya	2	İsmet İnönü Meslek Lisesi Teknik Lise Anadolu Meslek Lisesi Pratik Kız Sanat Okulu Kız Teknik Olgunlaşma Enstitüsü İsmet İnönü Vocationa High School, Technical High School, Anatolian Vocational High School, Practical Technical High School for Girls an Advanced Tednhical High School for Girls	Aliçetinkaya Cad. No:15 Antalya
17	Antalya	9	Antalya Büyükşehir Belediyesi "The Municipality Presidency of Antalya"	Antalya Büyükşehir Belediyesi Antalya
18	Antalya	4	Antalya Merkez Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi "Antalya Anatolian Hotel Keeping and Tourism Vocational High School"	Varlık Mah. 100. Yıl Bulvarı Antalya Website: Antalyaaotml.sayfası.com
19	Antalya	8	Alanya Meziyet Köseoğlu Mesleki Eğitim Merkezi "Alanya Meziyet Köseoğlu Occupational Education Center"	Cumhuriyet Mah. Yaşardoğu Cad. No:48 Alanya / Antalya
20	Antalya	1	Antalya Anadolu Teknik Lisesi Anadolu Meslek Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "Antalya Anatolian Technical High School, Anatolian Vocational High School, Technical High School adn Industrial High School"	Konyaaltı Cad. No:36 Antalya Website: www.antalyaeml.k12.tr
21	Antalya	8	Antalya Mesleki Eğitim Merkezi "Antalya Vocational Training Center"	Antalya Mesleki Eğitim Merkezi Eski Sanayi Sitesi Antalya

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
22	Antalya	4	Alanya Ümit Altay Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi "Alanya Ümit Altay Anatolian Hotel and Tourism Vocational High School"	Hal Yolu Üzeri Konaklı- Alanya / Antalya
23	Isparta	2	Isparta Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi "Isparta Anatolian Vocational High School and Vocational High School"	İstasyon Cad. No:42 Isparta Website: anadolumlisesi.isparta.gov
24	Isparta	6	Yalvaç Mesleki Eğitim Merkezi "Yalvaç Vocational Training Center"	Yalvaç Mesleki Eğitim Merkezi Yalvaç / Isparta
25	Isparta	5	Isparta Halk Eğitim Merkezi ve Akşam Sanat Okulu "Isparta Public Training Center and Evening Craft School Management"	Kutlubey Mah. 6 Mart Atatürk Cad. Isparta

3) GAZİANTEP BÖLGESİ / REGION (19 pilot kurum/institution)

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
26	Adana	1	Kiremithane Teknik Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi "Kiremithane Technical High School and Industrial Vocational High School"	Serinevler Mah. 1234 Sok. No: 133 01330 Yüreğir/ Adana Webpage: www.kiremithane.k12.tr
27	Adana	1	Seyhan Motor Anadolu Teknik Lisesi Motor Teknik Lise ve Motor Teknik Lisesi "Seyhan Otomotive Anatolian Technical High School, Otomotive Technical High School and Otomotive Technical High School"	Turhan Cemal Beriker Blv. Tekel Sigara Fb. Karşısı Seyhan/Adana Website: adanamotormeslek.k12.tr
28	Adana	8	Meksa-Adana İşletmelerüstü Eğitim Merkezi "MEKSA, Adana Interenterprise Training Center"	Metal İşleri Yeni San. Sitesi 3. Sok. No:8 01210 Yeşiloba /Adana Website: www.meksa.org.tr

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
29	Adana	1	Ceyhan Anadolu Teknik Lise Teknik Lise Anadolu Meslek Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi "Ceyhan Anatolian Technical High School, Technical High School, Anatolian Vocational High School and Industrial Vocational High School"	Hürriyet Mah. İbrahim Mete Cad. No:27 Ceyhan / Adana Website: www.ceymes.cjb.net
30	Adana	1	İnşaat Teknik ve İsmet İnönü Endüstri Meslek Lisesi "İsmet İnönü Building Technical High School and Industrial Vocational High School"	İstiklal Mah. Ferit Celal Güven Cad. No:1 01330 Seyhan / Adana
31	Adana	2	Karşıyaka Orhan Çobanoğlu Anadolu Kız Meslek ve Meslek Lisesi "Karşıyaka Orhan Çobanoğlu Anatolian Girls' Vocational High School and Vocational High School"	Cumhuriyet Mah. 59.Sok 01330 Adana Website: www.kocakml.k12.tr
32	Diyarbakır	8	Meksa İşletmelerüstü Eğitim Merkezi "MEKSA Interenterprise Training Center"	Garajlar Sitesi İçi 21100 Seyrantepe / Diyarbakır Website: www.meksa.org.tr
33	Elazığ	5	Elazığ Merkez Halk Eğitim Merkezi ve ASO "Elazığ Central Public Trainin Center and Evenin Art School"	Halk Eğitim Merkezi Sürsürü Mah. Elazığ Website: www.elazighem.8m.com
34	Gaziantep	1	M.Akif Ersoy Anadolu Teknik Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "M.Akif Ersoy Anatolian Technical High School, Technical High School and Industrial Vocational High School"	Çakmak Mah. Tarla Sok. Şehitkamil / Gaziantep Website: www.maersoym1.tr.cx
35	Gaziantep	1	M.R. Uzel Endüstri Meslek Lisesi Teknik Lise ve Anadolu Teknik Lisesi "M.Rüştü Uzel Industrial Vocational High School, Technical High School and Anatolian Technical High School"	İnönü Cad. No:166 Şahinbey / Gaziantep Website: www.mruem1.lisesi.com

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
36	Gaziantep	2	H. M. Bakkak Kız Teknik Lise Anadolu Kız Meslek Lisesi ve Kız Meslek Lisesi "H. M.Bakkak Girls' Technical High School, Anatolian Girls' Vocational High School and Girls' Vocational High School"	İnönü Cad. No:162 Şahinbey / Gaziantep
37	Gaziantep	8	Gesob Meksa Vakfı İÜEM "The Interenterprise Training Center of Assosiation of Tradesmen and Craftsmen Chambers of Gaziantep"	KÜSGET Örnek Sanayi Sitesi 4 Nolu Cadde No:15 Gaziantep Website:www.meksa.org.tr
38	Malatya	1	Malatya Şehit Kemal Özalper Teknik Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "Malatya Özalper Anatolian Technical High School, Technical High School	Malatya Şahit Kemal Özalper Anadolu Teknik Lisesi, Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi Müdürlüğü Kanalboyu / Malatya
39	Mardin	6	Kızıltepe Mesleki Eğitim Merkezi "Kızıltepe Vocational Training Center"	Kızıltepe Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi Müdürlüğü Mardin
40	Mersin	5	Mersin Halk Eğitim Merkezi ve ASO "The Center for the Training of the Nation in Mersin"	Mersin Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü Mersin
41	Mersin	2	Tarsus Anadolu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "Tarsus Anatolian Technical High School and Industrial Vocational High School"	Rasim Dokur Cad. No:9 Tarsus / Mersin Website: www.tarsuseml.8m.com
42	Mersin	2	Mersin Anadolu Kız Meslek ve Meslek Lisesi "Mersin Anatolian Girls' Vocational High School and Vocational High School"	Askeri Kışla Karşısı Atatürk Cad. Çamlıbel / Mersin Website: www.mersinkml.edu.tr.tc
43	Muş	1	Muş Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "Muş Technical High School and Industrial Vocational High School"	Muş T. L. Ve End. Mes. Lisesi Muş
44	Şanlıurfa	8	Şanlıurfa MEKSA İşletmelerüstü Eğitim Merkezi "MEKSA Foundation, Şanlıurfa Interenterprise Training Center"	Evren Sanayi Sitesi M.E.M Karşısı No:1 63050 Şanlıurfa Website: www.meksa.org.tr

4) İSTANBUL BÖLGESİ / REGION (33 pilot kurum/institution)

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
45	Bursa	2	Tophane Anadolu Meslek Lisesi Teknik Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi "Bursa Tophane Anatolian Technical High School, Technical High School and Industrial Vocational High School"	Tophane /BURSA
46	Bursa	8	BEGEV Endüstriyel Tasarım Eğitim Merkezi "BEGEV Industrial Design Training Center"	Beşevler Küçük Sanayi Sitesi 41. Sok Kat:2 16110 Nilüfer / Bursa
47	Bursa	1	Osmangazi Ali Osman Sönmez Anadolu Teknik Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi "Bursa Osmangazi Ali Osman Sönmez Anatolian Technical High School and Industrial Vocational High School"	Ali Osman Sönmez Anadolu Teknik Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi Yeni Yolava 10. km Osmangazi / Bursa Website: www.aoseml.k12.tr
48	Bursa	8	Besob-Meksa Bursa İşletmelerüstü Eğitim Merkezi "BESOB High Business Education Center"	Demirci Mah. K.S.S. 41.Sok Nilüfer / Bursa Website: www.meksa.org.tr
49	Bursa	1	Orhangazi Anadolu Teknik Teknik Lise Endüstri Meslek Lisesi ve Mesleki Eğitim Merkezi "Orhangazi Anatolian Technical and Industrial Profession High School"	Muradiye Mah. Süpügelik Mevkii E.M.L Cad. 16800 Orhangazi / Bursa Website: www.orhangazieml.com
50	Bursa	3	Yıldırım Kız Meslek Lisesi "Yıldırım Girls' Vocational High School"	Siteler Mah. Sekubey Cad. 4.Sok Yıldırım / Bursa
51	İstanbul	2	İMKB Zeytinburnu Meslek Lisesi "I.S.F Zeytinburcu Vocational High School"	Sümer Mah. 24. Sok. No:2 Zeytinburnu / İstanbul
52	İstanbul	4	İstanbul Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi "İstanbul Anatolian Hotel and Tourism Vocational High School"	Nispetiye Cad. Koç Köprü Yanı Etiler 80630 Beşiktaş / İstanbul Website: iaotml.s5.com

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
53	İstanbul	6	M. N. Pırsak Mesleki Eğitim Merkezi "Mustafa Nevzat Pırsak Vocational Training Center"	Yenibosna Merkez Mah. Prof. Dr. M.N.Pırsak Cad. No:17 B.evler / İstanbul
54	İstanbul	1	İstanbul Bağcılar Abdurrahman ve Nermin Bilimli Anadolu Teknik Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "İstanbul Bağcılar Abdurrahman and Nermin Bilimli Anatolian Technical High School, Technical High School and Industrial Vocational High School"	Barbaros Mah. 8.Sok 34560 Bağcılar / İstanbul Website: www.anbilimli.k12.tr
55	İstanbul	1	Küçükköy Teknik Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi "Küçükköy Technical High School and Industrial Vocational High School"	Karayolları Mah. 648 Sok. No:56 G.O. Paşa / İstanbul Website: kucukkoytemsilcisi.com
56	İstanbul	9	Türk Hava Yolları A.O. Eğitim Başkanlığı "Turkish Airlines Inc. Training Directorate"	Yeşilköy / İstanbul Website: egitim.thy.com
57	İstanbul	3	Mithatpaşa Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi "Mithatpaşa Anatolian Vocational High School and Girls' Vocational High School "	Çavuşdere Cad. Bahçelievler Sok. No:26 Üsküdar / İstanbul
58	İstanbul	1	Erkan Avcı Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi "Erkan Avcı Anatolian Technical High School and Industrial Vocational High School "	Kadir Has Center Yani Kültür Sok. No:5 Bahçelievler / İstanbul Website: www.erkanavcitem.com.tr
59	İstanbul	6	Fatih Mesleki Eğitim Merkezi "Fatih Vocatioanl Training Center"	Haliç Cad. No:108 Fatih / İstanbul
60	İstanbul	1	Zeytinburnu Anadolu Teknik Lisesi Anadolu Meslek Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "Zeytinburnu Anatolian Technical High School and Industrial Vocational High School"	Londra Asfaltı Cevizlibağ Mevki No:15 Zeytinburnu/İstanbul

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
61	İstanbul	1	H.paşa Anadolu Teknik Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "H.paşa Anatolian Technical High School, Technical High School,Industrial Vocational High School"	Tıbbiye Cad. No:27 Üsküdar / İstanbul Website: www.hatem.k12.tr
62	İstanbul	2	İsmet Aktar Anadolu Teknik Lisesi Teknik Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi "İsmet Aktar Anatolian Technical High School, Technical High School and Industrial Vocational High School"	Halkalı Cad. İki Oyak Sitesi Arası No:486 Sefaköy Küçükçekmece / İstanbul Website: www.ismetaktar.k12.tr
63	İstanbul	1	Sultan Ahmet Anadolu Teknik Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "Sultan Ahmet Anatolian Technical High School, Technical High School and Industrial Vocational High School"	Şehit Mehmet Paşa Yokuşu No:3 Eminönü / İstanbul Website: www.sultanahmet.k12.tr
64	İstanbul	4	Kadıköy Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi "Kadıköy Anatolian Vocational High School and Vocational High School"	Moda Cad. No:195 Moda / İstanbul
65	İstanbul	2	Maltepe Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi "Maltape Anatolian Vocational High School and Vocational High School"	Rıhtım Cad. Yalı Mah. No:27 Maltepe / İstanbul Website: maltepemesleklisesi.k12.tr
66	İstanbul	9	Kartal Mesleki Eğitim Merkezi "Kartal Vocational Trainin Center"	Topselvi Mah. Seçenler Sok. No:32 Kartal / İstanbul
67	İstanbul	8	Yılmaz Yalçinkaya Cam Ocağı "Yılmaz Yalçinkaya Glass Furnance"	Cam Sanat Okulu Durağı Öğümcü Köyü 34829 Beykoz / İstanbul www.glassfurnace.org
68	İstanbul	1	Kadırga Anadolu Meslek Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi "Kadırga Anatolian Vocational High School, Technical High School and Industrial Vocational High School"	Kadırga Meydan Sok. No:15 34490 Kumkapı / İstanbul Website: www.kadirga.k12.tr

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
69	İstanbul	9	İGDAŞ-UGETAM "İGDAŞ-UGETAM"	Elemdağ Cad. No:94 Ümraniye / İstanbul Website: www.ugetem.com www.igdas.com.tr
70	Kocaeli	8	Kocaeli Mesleki Eğitim Merkezi "Kocaeli Vocational Training Center"	Meslek Eğitim Merkezi Sanayi Sitesi 41040 Kocaeli
71	Kocaeli	7	İzmit Halk Eğitim Merkezi ve ASO "İzmit Public Training Center and Evening Art School"	Ömerağa Mah. Şahabettin Bilgisu Cad. No:111 İzmit
72	Kocaeli	8	MEKSA vakfı Kocaeli Hizmet Meslekleri Eğitim Merkezi	Terminal Prefabrikleri İÇİ Okul Binası Yahyakaptan Kocaeli Website: www.meksa.org.tr
73	Kocaeli	2	İzmit Kız Meslek ve Anadolu Meslek Lisesi "İzmit Girls' Vocational High School and Vocational High School"	Koluk Mah. İnönü Cad. No:9 41100 İzmit
74	Kocaeli	2	Gebze Anadolu Teknik Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "Gebze Anatolian Technical High School, Technical High School and Industrial Vocational High School"	Gebze Anadolu Teknik- Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi 41400 Gebze / Kocaeli Website: www.gatem.k12.tr
75	Tekirdağ	7	Tekirdağ Merkez İlçe Halk Eğitimi Merkezi ve Akşam Sanat Okulu "Tekirdağ Public Training Center and Evening Art School "	Halk Eğitim Merkezi ve ASO Müdürlüğü Tekirdağ
76	Tekirdağ	2	Tekirdağ Merkez Zübeyde Hanım Kız Teknik Anadolu Meslek Kız Meslek Lisesi "Tekirdağ Zübeyde Hanım Girls' Technical, Anatolian Vocational High School and Girls' Vocational High School"	Z.H. Kız Teknik Anadolu Meslek Lisesi Tekirdağ
77	Tekirdağ	4	Tekirdağ Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi "Tekirdağ Anatolian Hotel and Tourism Vocational High School"	100. Yıl Mah. Londra Asfaltı No:267 Tekirdağ Website: www.taotml.com

5) İZMİR BÖLGESİ / REGION (18 pilot kurum/institution)

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
78	Denizli	5	Denizli Merkez Halk Eğitim Merkezi ve ASO "Denizli Public Training Center and Art School"	Değirmenönü Mah. Denizli Lisesi Bahçesi Denizli Website: www.denizlihem.com
79	Denizli	1	Şehit Öğretmen Y.Batur Anadolu Teknik Lisesi Teknik Lise ve Enüstri Meslek Lisesi "Şehit Öğretmen Y.Batur Anatolian Technical High School, Technical High School, Industrial Vocational High School"	Gazi Bulvarı No: 93 Denizli Website: www.denizlieml.com
80	İzmir	8	Türkiye Tekstil Hazır Giyim Deri Sanayi Teknoloji ve Tasarım Araştırma Geliştirme Vakfı (TARGEV) "Textile, Clothing, Leather Industries, Technology and Design Research- Development Goundation of Turkey (TARGEV)"	Atatürk Mah. Yavuz Cad. No:114 35030 Bornova/İzmir
81	İzmir	4	Bornova Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi "BornovaAnatolian Vocational High School and Vocational High School"	89. Sok No:1 Bornova / İzmir
82	İzmir	5	İzmir Konak Halk Eğitim Merkezi "İzmir Konak Public Training Foundation"	826. Dok No:73 İkiçeşmelik / İzmir
83	İzmir	7	İzmir Bornova Mesleki Eğitim Merkezi "İzmir Bornova Vocational Training Center"	Kemalpaşa Cad. No:147 Altındağ / İzmir
84	İzmir	5	Seferihisar Halk Eğitim Merkezi "Seferihisar Public Training Center"	Hıdırlık Mah. 65 Sok. No:5 Seferihisar / İzmir
85	İzmir	1	Bornova Mazhar Zorlu Anadolu Teknik ve Plastik Endüstri Meslek Lisesi "Bornova Mazhar Zorlu Anatolian Technical High School and Plastics Processing Industrial Vocational High School"	Kazımdirik Mah. 373/2 Sok. No:2/2 Bornova / İzmir Website: www.mazharzorlu.k12.tr

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
86	İzmir	2	Bornova Atatürk Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi "Bornova Atatürk Anatolian Vocational High School and Vocational High School"	Yavuz Cad. No: 114 Atatürk Mah. Bornova / İzmir Website:
87	İzmir	1	İzmir Konak Anadolu Motor Teknik Anadolu Motor Meslek Motor Teknik ve Motor Meslek Lisesi "İzmir Konak Anatolian Automative Technical High School, Anatolian Automative Vocational High School, Automative Technical High School and Automative Vocational High School"	Gaziler Cad. No:187 35110 Yenişehir / İzmir
88	İzmir	4	Foça Halim Foçalı Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi "Foça Halim Foçalı Anatolian Hotel and Tourism Vocational High School"	Mersinaki Koyu Foça / İzmir Website: mezuntakip.hizmetleri.com
89	İzmir	9	Meksa Vakfı İzmir Atatürk Organize Sanayi Bölgesi İşletmelerüstü Mesleki Eğitim Merkezi "İzmir Atatürk Organized Industrial Zone Professional Training Center"	10014 Sok. No:5 Atatürk Organize Sanayi Bölgesi İşletmelerüstü Mesleki Eğitim Merkezi İzmir Website: www.meksa.org.tr www.iaosb.org.tr
90	İzmir	1	İzmir Tire Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesim "İzmir Tire Technical High School and Industrial Profession High School"	Tire Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Tire / İzmir Website: http://tireml.com.tr.tc
91	Manisa	2	İsmet İnönü Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi "İsmet İnönü Anatolian Vocational High School and Girls' Vocational High School"	Sakarya Mah. Atatürk Bulvarı No:66 4520020 Manisa Website: miikmlis@ttnet.net.tr

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
92	Manisa	1	Turgutlu Anadolu Teknik Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi ve Turgutu Ticaret ve Sanayi Odası "Turgutlu Anatolian Technical High School, Technical High School and Industrial Vocational High School and Turgutlu Chamber of Commerce and Industry"	Endüstri Meslek Lisesi Acarlar Mah. Atatürk Bulvarı No:282 Turgutlu / Manisa Website: www.tutso.org.tr
93	Muğla	2	Marmaris 75.Yıl Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi "Marmaris 75th Year Anatolian High School of Career and Girls' High School of Career"	Kemeraltı Mah. 124. Sok No:6 Marmaris / Muğla
94	Muğla	5	Bodrum Halk Eğitim Merkezi "Bodrum Public Training Center"	Hilmi Uran Meydanı No:1 48400 Bodrum / Muğla
95	Muğla	3	Milas Anadolu Meslek ve Meslek Lisesi "Milas Anatolian Vocational High School and Vocational High School"	Cumhuriyet Cad. Yeni yol Sok. No:1 Milas / Muğla

6) TRABZON BÖLGESİ / REGION (10 pilot kurum/institution)

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
96	Erzurum	2	Anadolu Kız Meslek ve Kız Meslek Lisesi "Central Anatolian Girls' Vocational High School and Girls' Vocational High School"	Cemal Gürsel Cad. 4/A Havuzbaşı / Erzurum
97	Kars	8	Kars Mesleki Eğitim Merkezi "Kars Vocational Education Center"	Atatürk Cad. No:131 Kars
98	Samsun	2	Çarşamba Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi "Çarşamba Technical High School and Industrial Vocational High School"	Sarıcalı M. Yunus Emre Cad. No:256 55500 Çarşamba / Samsun Website: carsambaeml.8m.com
99	Trabzon	8	Trabzon Mesleki Eğitim Merkezi "Trabzon Vocational Training Center"	Hayali Garajı Üstü 61100 Değirmendere / Trabzon Website: www.trabzonmem.gov.tr

No	Pilot İl "Province"	Tür "Type"	Okulun İsmi "Name of Institution"	Adres ve Web Sayfası "Adresse and web page"
100	Trabzon	5	Trabzon Halk Eğitim Merkezi ve ASO "Trabzon Public Training Center and Evening Art School"	İnönü Mah. Trabzonspor Bulvarı Trabzon
101	Trabzon	1	Akçaabat Teknik Lise ve Çok Programlı Lise "Akçaabat Technical High School and Multi-program High School"	Akçaabat Teknik Lise ve Çok Programlı Lisesi 61300 Trabzon Website: www.akcaabat.cpl.8k.com
102	Trabzon	2	Trabzon Anadolu Meslek ve Kız Meslek Lisesi "Trabzon Anatolian Vocational High School and Vocational High School"	Gazipaşa mah. Tavanlı Camii Karşısı Trabzon Website: akml61@hotmail.com
103	Trabzon	2	Trabzon Valiliği Kız Teknik Olgunlaşma Enstitüsü ve Pratik Kız Sanat Okulu "Turkish Republic Governship Girl's Technical Education Institute and Practical Art School"	Gazi Mah. Tavanlı Camii Karşısı Nemlioğlu Konak 61030 Trabzon
104	Van	8	Vali Ali Paşa Mesleki Eğitim Merkezi "Vali Ali Paşa Vocational Training Center"	Yeni Sanayi Sitesi Van
105	Van	1	Van Merkez Teknik Lise Ve Endüstri Meslek Lisesi "Van Technical High School and Industrial Vocational High School"	İrfan Baştuğ Cad. 65100 Van Website: www.vaneml.k12.tr

KAYNAKLAR

- Akyüz, Y., 1998, Türk Eğitim Tarihi, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Albrecht, A., 2004 “Almanya’da Mesleki Ve Teknik Eğitim ve Gelecekteki Durumu”, IV. Demokratik Eğitim Kurultayı, Ankara.
- Çelik, H.A., 2004, Mesleki Ve Teknik Eğitimdeki Gelişmeler ve Türkiye’deki Beklentiler, MEB Yayınları, Ankara.
- Çevik, İ. ve Arkadaşları, 2004, Türkiye’de Teknik Eğitim ve Sorunları, MEB Yayınları, Ankara.
- Doğan, H. ve Arkadaşları, 1997, Mesleki ve Teknik Eğitim Temelleri, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Güney, İ. ve Arkadaşları, 25-27 Kasım 1991, “Teknik Eğitimin Önemi ve Mezuniyet Sonrası Sorunları”, Birinci Eğitim Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, İzmir.
- Karakucak, O., 2003, Avrupa Topluluğunda ve Türkiye’de Meslekî Eğitim, İktisadî Kalkınma Vakfı Yayınları, Ankara.
- Kayır, Ö. ve Arkadaşları, 2004 “Meslek Liseleri Araştırmasında Ortaya Çıkan Temel Bazı Bulgular”, IV. Demokratik Eğitim Kurultayı, Ankara.
- Lucu, R., 2004, Başlangıç ve Hizmet İçi Öğretmen Eğitiminde Romanya Ulusal Stratejisi Eğitim ve Öğretimde Kaliteyle İlgili Yeni Bakış Açılımları, MEB Yayınları, Ankara.
- Mays, A. B., 1960, Meslek Eğitiminin Prensipleri ve Tatbikatı, MEB Yayınları, Ankara.
- Oddens, D. A. M., 2004, Kişilik Nitelik Açısından Hollanda’da Mesleki Eğitim İçin Öğretmen Eğitimi Eğilimleri, MEB Yayınları, Ankara.
- Özalp, R., 1998, Mesleki Ve Teknik Öğretim Okulları, Nobel Yayınları, Ankara.
- Sezgin, İ., 2004, Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğretmen Eğitimi, MEB Yayınları, Ankara.
- Sezgin, İ., 1998, Meslekî ve Teknik Eğitim Esasları, Alkım Yayınları, İstanbul.
- Proje Başlangıç Raporu, (2002), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 1. İlerleme Raporu, (2003), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 2. İlerleme Raporu, (2004), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 3. İlerleme Raporu, (2004), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 4. İlerleme Raporu, (2004), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 5. İlerleme Raporu, (2004), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 6. İlerleme Raporu, (2005), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 7. İlerleme Raporu, (2005), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 8. İlerleme Raporu, (2005), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 9. İlerleme Raporu, (2005), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 10. İlerleme Raporu, (2006), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 11. İlerleme Raporu, (2006), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- Proje 12. İlerleme Raporu, (2006), Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, Ankara.
- 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu
- Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Ve Teknik Eğitim Yönetmeliği
- Milli Eğitim Bakanlığı İnternet Adresi (<http://www.meb.gov.tr>)
- Megep İnternet Adresi (<http://www.megep.meb.gov.tr>)
- Ulusal Ajans İnternet Adresi (<http://ua.gov.tr>)

ÖZGEÇMİŞ

Ahmet Tamer KAMBER

Kişisel Bilgiler :

Doğum Tarihi 02.10.1970
Doğum Yeri İstanbul
Medeni Durumu: Evli

Eğitim :

Lise 1984-1986 İstanbul Kadırga Endüstri Meslek Lisesi Elektrik Bölümü
1986-1987 İstanbul İnönü Endüstri Meslek Lisesi Elektrik Bölümü
Ön Lisans 1988-1990 Marmara Üniversitesi M.Y.O. Elektrik Bölümü
Lisans 1993-1997 Marmara Üniversitesi T.E.F. Elektrik-Elektronik Bölümü
Y. Lisans 2003-2007 Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Çalıştığı Kurumlar:

1987- 1988 İstanbul Alibeyköy Anadolu Teknik, Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi Elektrik Bölümü Teknisyeni

1988- 1990 İstanbul Haydarpaşa Anadolu Teknik, Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi Elektrik Bölümü Teknisyeni

1990- 1997 İstanbul İnönü Anadolu Teknik, Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi Elektrik Bölümü Teknisyeni

1997-2000 İstanbul Kartal Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi Elektrik Bölümü Öğretmeni

2000- Devam Ediyor İstanbul Kartal Mesleki Eğitim Merkezi Müdür Başyardımcısı