

**YAYGIN MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM  
MERKEZLERİNİN SORUNLARI VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**(MANİSA ÖRNEĞİ)**

**145238**

**149238**

**Ferah GÜÇLÜ**

**T.C.  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü**

**Danışman:  
Prof. Dr. Kemal AÇIKGÖZ**

**Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav  
Yönetmeliğinin Eğitim Yönetimi ve Denetimi  
Ana Bilim Dalı İçin Öngördüğü YÜKSEK  
LİSANS TEZİ olarak hazırlanmıştır**

**İzmir  
2003**

## YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum 'Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezlerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri' adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yaralandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih 02.03.2024


Ferah GÜÇLÜ

## TUTANAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün ...../...../2003 tarih ve ..... sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisans üstü öğretim yönetmeliğinin ..... maddesine göre Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Ferah GÜÇLÜ'nün 'Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezlerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri' konulu tezi incelemiş ve aday ...../...../ 2003 tarihinde, saat ..... 'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.


Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra ..... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan ana bilim dallarından jüri üyelerince sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin .....olduğuna oy.....ile karar verilmiştir.

BAŞKAN



PROF. DR. KEMAL AKIKGÖZ

ÜYE



PROF. DR. MÜNEVER YALCINKAYA

ÜYE

ÜYE



SR. DOÇ. DR. YUNUS ORALOĞLU

ÜYE

**ONAY**

**Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne**

**İşbu çalışmada, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.**

Başkan.....  
Adı Soyadı

Üye.....  
Adı Soyadı ( Danışman )

Üye.....  
Adı Soyadı

Üye.....  
Adı Soyadı

Üye.....  
Adı Soyadı

**Onay**

**Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.**

...../...../2003

.....

Prof. Dr. ....

**Enstitü Müdürü**



# YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU DOKÜMANSTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU

Tez No:

Konu Kodu:

Üniv.kodu:

\*Not: Bu bölüm merkezimiz tarafından doldurulacaktır.

## Tez yazarının

Soyadı: Güçlü

Adı: Ferah

Tezin Türkçe Adı: Yaygın Mesleki Ve Teknik Eğitim Merkezlerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri

Tezin Yabancı Dildeki Adı: Problems Of The Extended Vocational And Technical Education Centers And Suggestions Of Solutions

## Tezin yapıldığı

Üniversite: DOKUZ EYLÜL Enstitü: EĞİTİM BİLİMLERİ

Yılı: 2003

Diğer Kuruluşlar: Manisa MEB. Mesleki Eğitim Merkezi

## Tezin Türü:

- \*1- Yüksek Lisans
- 2- Doktora
- 3- Sanatta Yeterlilik

Dili: Türkçe  
Sayfa Sayısı: 170  
Referans Sayısı: 3

## Tez Danışmanlarının

Ünvanı: Prof. Dr.

Adı: KEMAL

Soyadı: AÇIKGÖZ

Ünvanı:

Adı:

Soyadı:

## Türkçe Anahtar Kelimeler:

1. Mesleki ve Teknik Eğitim
2. Çırak Öğrenci
3. Mesleki Eğitim Merkezleri
4. Vakıf
5. Mesleki Eğitim Programı

## İngilizce Anahtar Kelimeler:

1. Vocational and Technical Educational
2. Apprentice Student
3. Vocational Education Centers
4. Foundation
5. Vocational Education Programme

## ÖZET

# YAYGIN MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM MERKEZLERİNİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

FERAH GÜÇLÜ

Bu araştırma; MEB Manisa Mesleki Eğitim Merkezi ile Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi'nin amaçlarını, yönetsel işleyişlerini, il ve ülke düzeyindeki mesleki eğitim çalışmalarını, mesleki ve teknik eğitimin sorunlarını algılayışları ve çözüm önerilerini yönetici, öğretmen, öğrenci düzeyinde karşılaştırmalı olarak incelemektedir.

Bu araştırmanın amacı; özel ve resmi mesleki eğitim merkezlerini karşılaştırarak farklı bir bakış açısı geliştirmek, yaygın mesleki ve teknik eğitim sisteminin aksayan ve eksik kalan yönlerini ortaya çıkararak yeni bir sistemin dayanaklarının belirlenmesine yardımcı olmaktır.

Bu amaçla yaygın mesleki ve teknik eğitime taraf olan herkesin görüş ve önerilerini almak için nitel bilimsel araştırma tekniklerinden 'yarı yapılandırılmış görüşme' tekniği kullanılmıştır.

İdareci, öğretmen ve öğrencilere uygulanacak yarı yapılandırılmış görüşme formları; 3308-4702 Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), ve Türkiye Esnaf-Sanatkar ve Küçük Sanayi İşletmeleri Araştırma Enstitüsü'nün (TES-AR), bu alandaki çalışmaları ile yönetim süreçleri alanındaki tez çalışmalarından yararlanılarak hazırlanmıştır. Görüşmeler, genellikle randevu ile ve tamamen gönüllülük esasına dayanılarak yapılmıştır. Veriler, görüşme sırasında görüşme formuna kaydedilmiştir.

Deneklerin görüşleri aşağıdaki gibi özetlenebilir:

1. Mesleki eğitimin gereklilikleri devlet, özel sektör ve ekonomideki sosyal taraflar tarafından paylaşılmalıdır.
2. Ekonomide nitelikli ara eleman ihtiyacı istatistiksel olarak belirlenmeli ve tek bir elde toplanmalıdır.
3. Öğrencilere meslek bilgisi yanında, bireysel gelişimlerini sağlayacak sosyal faaliyetler sunulmalıdır.
4. Çırak öğrencilerin iş yerindeki denetimlerine, meslek odalarından görevlendirilecek kişiler de katılmalıdır. İş yerindeki eksikliklerin giderilmesinde, denetimlerin etkili olabilmesi için yaptırımlarla desteklenmesi gerekmektedir.

5. Mesleki eğitimde görev alan öğretmenlere alanlarındaki gelişmeleri takip edebilmeleri için işyerlerinde staj yapma imkanı tanınmalıdır.
6. Öğrencilerin eğitim merkezine devamları takip edilmeli, eğitim günleri 2 güne çıkartılmalı ve günlük ders yükü(10 saat) azaltılmalıdır.
7. Mesleki eğitim kurullarının görev alanları yeniden belirlenmeli, eşgüdümü arttıran yeni bir sistem ile 'bölgesel mesleki eğitim projeleri' geliştirilmelidir.

Anahtar Sözcükler: Mesleki ve Teknik Eğitim, Çırak Öğrenci, Mesleki Eğitim Merkezleri, İşyeri, Vakıf, Mesleki Eğitim Programı.



## **ABSTRACT**

### **PROBLEMS OF THE EXTENDED VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION CENTERS AND SUGGESTIONS OF SOLUTIONS**

**FERAH GÜÇLÜ**

This study researches the aims, administrative processes, vocational education studies on local and national level, approach to problems of vocational and technical education and solving suggestions of MEB Manisa Vocational Education Centers and Elginkan Foundation Vocational and Technical Education Centers on the level of head masters, teachers and students in a comparative way.

The aim of this research is, to develop a new point of view by comparing states and private education systems and help to determine the basics of a new system by pointing on faults and deficiencies of extended vocational and technical education.

In the light of this aim, 'semi-structural interview technique' used to get the opinions and suggestions of people who are in the favour of vocational and technical education.

The semi-structural interview forms that are going to be applied to head masters, teachers, and students were prepared by depending on the studies of TİSK, TOBB, TES-AR and same studies in this subject and thesis studies of these organizations in administrative processes. Interviews were generally made by the appointments and always with voluntary people. The data were recorded in the form during the interview.

The ideas of the subjects are as followings:

1. The necessities of vocational education should be shared by government, private sector and social parts in economy.
2. The need of qualified technical mid-level personnel should be determined statistically in economy and should be monopolized.
3. Social activities should be served to students to help them for their personal improvement besides their technical training.
4. Some instructors who are going to be charged in the vocational chamber should take part for controlling the apprentice students in their working place for having on effective control, it is necessary to be supported with the enforce.

5. The teachers who take part in vocational education, should be enable to be under training in the workplaces to catch the developments in their area.
6. Attendences of the students to the training centers should be carefully controlled and their training must be increased to 2 days in a week, and the daily subjects should be decreased by 10 lessons.
7. The duty areas of the vocational training institutions should be re-obtained and local vocational projects must be developed by a new system which increases the coordination

**Key words:** Vocational and Technical Educational, Apprentice Student , Vocational Education Programme.



## ÖNSÖZ

Günümüz endüstrisinde yaygın mesleki ve teknik eğitim mezunlarının yeri oldukça geniş yer tutmalıdır. Gelişmekte olan ülkemizin ekonomisine canlılık getirecek, verimi ve kaliteyi yükseltecek, en sistemli yol eğitimidir. Bu yoldaki çalışmalar Avrupa Birliği'ne üye olan diğer ülkelerle uyumumuzu sağlamalı, kaybedilen zamanı yeniden kazandırmalıdır.

Yaygın mesleki eğitim bilimsel ve teknolojik gelişmelerin takip edilmesi, doğru zamanda doğru değişikliklerin yapılması ve sürekli değişen meslek standartlarının izlenmesiyle geliştirilecektir.

Ekonomi-eğitim-sanayi-hizmet sektörlerinin arasında kurulacak sürekli ve nitelikli iletişim ve iş dünyasındaki değişimlerin istatistiksel olarak takip edilmesi ve tek elde toplanmasıyla yaygın mesleki eğitimdeki gelişmelerin devamı sağlanacaktır. Bu çalışma yaygın mesleki eğitime getirilen eleştirilerden hareket ederek geliştirilmiş, 'nitelikli eleman ihtiyacının' neden yetiştirilemediği üzerinde odaklanmıştır.

Bu araştırmanın bilimsel ölçütler temelinde şekillenmesine yardımcı olan ve aşağıda teşekkürlerimi sunduğum tüm katılımcıların araştırmama ve şahsıma gösterdikleri ilginin bilime verdikleri önem ve destekten kaynaklandığımı düşünmek bana mutluluk vermektedir.

Araştırma için özellikle kütüphane, çalışma ortamı vb. her türlü ihtiyaçların karşılanmasında yakın ilgi gösteren Manisa Mesleki Eğitim Merkezi Müdürü Hüseyin Solar'a ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi Müdür'ü Ömer Durmaz'a içten teşekkürlerimi sunarım. Görüşme formlarının hazırlanmasında farklı bakış açıları kazanmama sebep olan bilgilendirme ve sohbetlerinden dolayı Mesleki Eğitim Merkezi öğretmenlerine mesleki eğitimin geliştirilmesi için gönüllü çabalarıyla bu araştırmanın en verimli şekilde tamamlanmasına özel önem veren her iki eğitim merkezindeki yönetici, öğretmen ve öğrencilerine de teşekkür ederim.

Görüşme formlarının dile uygunluğunun incelenmesi ile açık, anlaşılır bir dil kullanılması yönünde görüş ve önerileri için Manisa Cumhuriyet Lisesi Edebiyat Öğretmenleri'ne teşekkür ederim.

Bu araştırmanın belirginleşmesinde araştırma sorusuna yeni bir boyut getiren öğretmenim Prof. Dr. Kamile Ün Açıkgöz'e teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın her aşamasında bilgileri ve tecrübeleri ile çalışmama yön ve rehberlik eden danışmanım Prof. Dr. Kemal Açıkgöz'e teşekkürlerimi sunarım.

**Ferah GÜÇLÜ**  
**İzmir-2003**

## İÇİNDEKİLER

	SAYFANO
YEMİN METNİ.....	III
TUTANAK.....	IV
ONAY.....	V
YÖK DÖKÜMANTASYON MERKEZİ TEZ VERİ FORMU.....	VI
ÖZET.....	VII
ABSTRACT.....	IX
ÖNSÖZ.....	XI
İÇİNDEKİLER.....	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XIV
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIX

## BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
Problem Durumu.....	1
Problem Cümlesi.....	5
Alt Problemler.....	5
Araştırmanın Önemi.....	6
Araştırmanın Amacı.....	7
Sayıtlar.....	7
Sınırlılıklar.....	7
Tanımlar.....	8
Kısaltmalar.....	10
Açıklamalar.....	10

## BÖLÜM II

<b>İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>11</b>
Mesleki Eğitim Kavramı ve Türleri.....	11
Dünyada Çıraklık ve Mesleki Eğitim Sisteminin Tarihçesi.....	11
Dünyada Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemleri.....	12
Federal Almanya'da Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemleri.....	13
Fransa'da Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemleri.....	15
İngiltere'de Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemleri.....	15
Belçika'da Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemleri.....	16
Danimarka'da Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemleri.....	17
Hollanda'da Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemleri.....	18
Avrupa Birliği'nde Mesleki ve Teknik Eğitim Çalışmaları.....	19
Mesleki ve Teknik Eğitimin Düzenlenmesine ve Uygulanmasına Yönelik Uluslar arası Sözleşmeler ve AB Metinleri.....	21
Avrupa Birliği'nde Mesleki Eğitim Politikaları.....	22
Avrupa Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi Çalışmaları (CEDEFOP).....	24
CEDEFOP'un Tarihçesi ve AB'nin Mesleki ve Teknik Eğitimi İçindeki Yeri.....	24
CEDEFOP'un Mesleki ve Teknik Eğitim ile İlgili Programları.....	24
Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Çalışmaları.....	26
Yaygın Eğitimin Özellikleri.....	27
Türklerde Çıraklık ve Mesleki Eğitimin Tarihçesi.....	28
Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü'nün Kuruluşu.....	30
Çıraklık Eğitiminin Amaçları.....	30
Çıraklık Eğitiminin Öğretim Programı.....	31
Çıraklık Eğitiminde Yapılan Çalışmalar.....	32
Mesleki Eğitim Projelerinden Bazıları.....	35
Mesleki Eğitimin Finansmanı.....	36
Kalkınma Planlarında Mesleki Eğitim.....	36
I. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim.....	38



II. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim.....	39
III. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim.....	40
IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda Yaygın Meslek ve Teknik Eğitim.....	40
V. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim.....	41
VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim.....	41
VII. Beş yıllık Kalkınma Planı'nda Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim.....	41
VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim.....	42
Milli Eğitim Şuralarında Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim.....	43
VI. Milli Eğitim Şurasında Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim....	44
VIII. Milli Eğitim Şurasında Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim....	45
XIII. Milli Eğitim Şurasında Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim....	45
XIV. Milli Eğitim Şurasında Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim...	45
XV. Milli Eğitim Şurasında Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim...	46
XVI. Milli Eğitim Şurasında Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim...	48
İlgili Yayınlar ve Araştırmalar.....	53

### BÖLÜM III

<b>YÖNTEM.....</b>	<b>62</b>
Araştırmanın Modeli.....	62
Araştırmanın Evreni.....	62
Araştırmanın Örneklemi.....	66
Veri Toplama Araçları.....	68
Veri Toplama Aracının Geçerliliği.....	86
Veri Toplama Aracının Güvenirliği.....	88

Veri Çözümleme Teknikleri.....	89
--------------------------------	----

## BÖLÜM IV

<b>BULGULAR VE YORUM.....</b>	<b>90</b>
Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	90
İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	97
Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	118
Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	126
Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	130
Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	136
Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	138
Sekizinci Alt probleme İlişkin Bulgular ve Yorum.....	142

## BÖLÜM V

<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>149</b>
Sonuçlar.....	149
Öneriler.....	150
1- Uygulayıcılara Öneriler.....	150
2- Araştırmacılara Öneriler.....	153
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>154</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>157</b>

- EK 1- İl Millî Eğitim Müdürlüğü Onay Belgesi 1-2
- EK 2- Görüşme Önsözü
- EK 3- Kişisel Bilgi Formu
- EK 4- Yönetici Görüşme Formu
- EK 5- Öğretmen Görüşme Formu
- EK 6- Öğrenci Görüşme Formu
- EK 7- Yetkili Servis Eğitim Anket Değerlendirme Formu

## TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa
2.1	Çıraklık Eğitiminin Öğretim Programı	31
3.1	2002-2003 Öğretim Yılında Manisa İli Sınırları İçindeki Manisa Mesleki Eğitim Merkezinde Görevli Olan Yönetici Öğretmen ve Diğer Personelin Dağılımı	63
3.2	2002-2003 Öğretim Yılında Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezinde Görevli Olan Yönetici İdari Personel ve Diğer Personelin Dağılımı	64
3.3	2002-2003 Öğretim Yılında Araştırma Evreni ve Örneklemine Bulunan Manisa Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezinde Görevli Yönetici Öğretmen ve Öğrenci Dağılımı	67
3.4	Görüşme formlarının Geliştirilmesi Aşamasında Ön Görüşme Yapılan Deneklerin Dağılımı	69
3.5	Görüşme Formlarında Yer Alan Maddelere İlişkin Soru Türleri ve Dağılımları	70
3.6	Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeğinin Ön Uygulama Sonunda Personel Yönetimine İlişkin Seçilen Maddeleri	71
3.7	Yöneticilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeği ve Ön Uygulama Sonunda İptal Edilen Görüşme Soruları Maddeler Soru Türleri	72
3.8	Yöneticilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeği ve Ön Uygulama Sonunda İptal Edilen Görüşme Soruları Maddeleri	75
3.9	Yöneticilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeği İçinde Yer Alan Görüşme Sorularının Araştırmanın Alt Problemlerine Göre Dağılımı	77
3.10	Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeğinin Ön Uygulama Sonunda İptal Edilen Görüşme Soruları Maddeleri Soru Türleri	78
3.11	Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeğinin Ön Uygulama Sonunda İptal Edilen Görüşme Soruları Maddeleri	81
3.12	Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeği İçinde Yer Alan Görüşme Sorularının Araştırmanın Alt Problemlerine Göre Dağılımı	82
3.13	Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeğinin Ön Uygulama Sonunda İptal Edilen Görüşme Soruları Maddeleri Soru Türleri	83
3.14	Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeğinin Ön Uygulama Sonunda İptal Edilen Görüşme Soruları Maddeleri	85
3.15	Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeği İçinde Yer Alan Görüşme Sorularının Araştırmanın Alt Problemlerine Göre Dağılımı	86
4.1	MEB. MEM ve EV. MTEM Yöneticilerinin Mesleki Eğitim ve Kurumlarının Amaçlarına İlişkin Algıları	90
4.2	MEB. MEM ve EV. MTEM Yöneticilerinin Mesleki Eğitime İlişkin Beklentileri	91
4.3	MEB. MEM ve EV. MTEM Öğretmenlerinin Mesleki Eğitime ve Kurumlarının Amaçlarına İlişkin Algıları	92
4.4	MEB. MEM ve EV. MTEM Öğretmenlerinin Mesleki Eğitime İlişkin Beklentileri	94

4.5	EV. MTEM ve MEB. MEM'e 2002-2003 Öğretim Yılında Devam Eden Öğrencilerin 'Verilen Eğitimin Olumlu Buldukları Yanlarına' İlişkin Algıları	95
4.6	EV. MTEM ve MEB. MEM'e 2002-2003 Öğretim Yılında Devam Eden Öğrencilerin 'Verilen Eğitimin Olumsuz Buldukları Yanlarına' İlişkin Algıları	96
4.7	EV. MTEM ve MEB. MEM'e 2002-2003 Öğretim Yılında Devam Eden Öğrencilerin Mesleki Eğitime İlişkin Beklentileri	97
4.8	EV. MTEM Görevli Yönetici/İdari Personel İle İlgili Bireysel Özellikler	98
4.9	MEB. MEM Görevli Olan Yöneticilerin Bireysel Özellikleri	99
4.10	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Mesleki Eğitim ve Geliştirme-Uyum Kurslarının Hangi Alanda Açılmasına Karar Vermeye' İlişkin Algıları	101
4.11	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Mesleki Eğitim ve Geliştirme-Uyum Kurslarının Programlarını Planlamaya' İlişkin Algıları	102
4.12	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Mesleki Eğitim ve Geliştirme-Uyum Kurslarının Programlarına Kayıt Olan Öğrencilere Kayıt Öncesi İletişime' İlişkin Algıları	103
4.13	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Merkezin Etkinliklerinin Duyurulmasında İzlenen Haberleşme Yöntemlerine' İlişkin Algıları	104
4.14	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Eğitim Merkezinin Giderlerinin Karşılansında Yeterli Finans Sağlayabilmeye' İlişkin Algıları	105
4.15	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Yetki ve Sorumlulukların Paylaşımına' İlişkin Algıları	106
4.16	EV. MTEM ve MEB. MTEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Yetki ve Sorumlulukların Paylaşımında Gönüllülük İlkesine' İlişkin Algıları	107
4.17	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Mesleki Eğitim ve Geliştirme-Uyum Kurslarının Yeterliliklerini Değerlendirmeye' İlişkin Algıları	108
4.18	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Eğitim Merkezinde veya MEB'daki Hizmetiçi Eğitimin Yeterliliğine' İlişkin Algıları	109
4.19	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Eğitim Merkezinde veya MEB'daki Hizmetiçi Eğitimin Yeterliliğine' İlişkin Beklentileri	110
4.20	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Eğitim Merkezinin Bina-Araç-Gereç Yeterliliklerine' İlişkin Algıları	111
4.21	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Toplam kalite Yönetiminin Amaçlarına' İlişkin Algıları	112
4.22	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Toplam kalite Yönetimi Çalışmalarına' İlişkin Algıları	114
4.23	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Toplam kalite Yönetimi Çalışmalarında Karşılaşılan Sorunlara' İlişkin Algıları	115
4.24	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Toplam kalite Yönetimi Çalışmalarında Karşılaşılan ve Aşılan	116

	Sorunlara' İlişkin Algıları	
4.25	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetmel İşleyişlerden 'Toplam kalite Yönetimi Çalışmalarında Karşılaşılan ve Aşıl原因an Sorunlara' İlişkin Algıları	117
4.26	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Eğitim Çalışmalarından 'MEB'nın Mesleki ve Teknik Eğitim Çalışmalarına' İlişkin Algı Düzeyleri	118
4.27	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin 'İl Mesleki Eğitim Kurulunun Mesleki ve Teknik Eğitim Çalışmalarına' İlişkin Algıları	119
4.28	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin İl ve Ülke Düzeyindeki 'Mesleki Eğitim Kurumlarının İşbirliğine' İlişkin Algıları	121
4.29	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin İl ve Ülke Düzeyindeki 'Ekonomideki Sosyal Tarafların Bu Alandaki Çalışmalarına' İlişkin Algıları	122
4.30	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Eğitim Çalışmalarından 'MEB'nın Mesleki Eğitim Çalışmalarına' İlişkin Algıları	123
4.31	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'İl Mesleki Eğitim Kurulunun Mesleki ve Teknik Eğitim Çalışmalarına' İlişkin Algıları	124
4.32	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Eğitim Çalışmalarından 'Mesleki Eğitim Kurumlarının İşbirliğine' İlişkin Algıları	124
4.33	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin İl ve Ülke Düzeyindeki 'Ekonomideki Sosyal Tarafların Bu Alandaki Çalışmalarına' İlişkin Algıları	125
4.34	EV. MTEM Öğretmenlerinin 'Çalıştıkları Eğitim Merkezinin Yönetmel İşlevlerinden Personel Yönetimi Alt Boyutunda Görev ve Yetki Dağıtımında Tarafsız Seçim ve Değerlendirme, Yetkiden Önce Etki Yollarını Kullanabilme, Personeli Tanıma, Personele Hizmet İçinde Kendini Gerçekleştirebilme Olanakları Sağlayabilmesine' İlişkin Algıları	127
4.35	MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Çalıştıkları Eğitim Merkezinin Yönetmel İşlevlerinden Personel Yönetimi Alt Boyutunda Görev ve Yetki Dağıtımında Tarafsız Seçim ve Değerlendirme, Yetkiden Önce Etki Yollarını Kullanabilme, Personeli Tanıma, Personele Hizmet İçinde Kendini Gerçekleştirebilme Olanakları Sağlayabilmesine' İlişkin Algı Düzeyleri İlişkin Algıları	128
4.36	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Yetki ve Sorumlulukların Dağıtılmasına' İlişkin Algıları	129
4.37	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Çalıştıkları Eğitim Merkezi ile Olan İletişimlerine' İlişkin Algıları	130
4.38	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Derste Kullanılan Öğretim Tekniklerine' İlişkin Algıları	131
4.39	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Derste Karşılaşılan Zorluklar ve Sorunlara' İlişkin Algıları	132
4.40	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Öğrenci İşyeri Ziyaretlerine' İlişkin Algıları	133
4.41	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Öğrenci İşyeri Ziyaretlerinde Dikkat Edilen Noktalara' İlişkin Algıları	134
4.42	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Öğrenci İşyeri Ziyaretlerini Kaydetmelerine' İlişkin Algıları	135

4.43	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Çalıştıkları Eğitim Merkezi ile Sanayi İlişkilerini Geliştirmeye Yönelik Katkılarına’ İlişkin Algıları	136
4.44	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Çalıştıkları Eğitim Merkezi ile Sanayi İlişkilerini Geliştirmeye Yönelik Önerileri	137
4.45	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Katıldıkları Eğitimi Öğrenme Şekline’ İlişkin Algıları	138
4.46	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Yönetici ve Öğretmenleri ile İletişimlerine’ İlişkin Algıları	139
4.47	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Bu Eğitim Merkezini Tercih Etme Nedenlerine’ İlişkin Algıları	140
4.48	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Şu Anda Çalıştıkları İşyerini Belirleme Şekillerine’ İlişkin Algıları	141
4.49	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Öğretmenlerinin İşyerlerinde Denetlemelerine’ İlişkin Algıları	141
4.50	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin ‘Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunlarına’ İlişkin Algıları	142
4.51	EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin ‘Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirmeye Yönelik Önerileri’	144
4.52	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunlarına’ İlişkin Algıları	145
4.53	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirmeye Yönelik Önerileri’	146
4.54	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunlarına’ İlişkin Algıları	147
4.55	EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine Yönelik Önerilerine’	148

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa
2.1	Meslek Gruplarında Meydana Gelen Kantitatif ve Kalitatif Değişiklikler	23
2.2	3308 Sayılı Kanun’un Uygulamadaki Fayda ve Sorunları İle İşyerlerinin Okul Sanayi İşbirliği,Kendi Bünyelerinde Yaptıkları Hizmetiçi ve Diğer Eğitim Çalışmaları Hakkında Bilgi Elde Etmek ve Görüş Almak Amacıyla Yapılan Anket Çalışmasına Katılan Sektörler ve Dağılımları	55



## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi ve alt problemleri, amacı, önemi, sayılıları, sınırlılıkları, tanımları, ve kısaltmaları yer almaktadır.

#### Problem Durumu

Arslan'a (1996:92) göre (Özdi, 1992), 'Ülkelerdeki mevcut sosyal ve ekonomik yapı, o ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, gelenekler, yasal düzenlemeler, sanayideki işbölümü, meslek kuruluşlarının ve işçi sendikalarının rolleri, bir meslek eğitimi sisteminin kabulünde ve geliştirilmesinde dikkate alınmıştır'

Ülkemizde ekonomik ve sosyal kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesinde mesleki eğitimin önemi son yıllarda daha çok önem kazanmaktadır. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ilköğretim sonrası çocukların, mesleki eğitime yönlendirilme hedefi %65, genel liselere yönlendirme hedefi %35 olarak öngörülmüştür. 16. Milli Eğitim Şurası'da mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması için önemli kararlar alınmıştır. Ancak çalışmaların etkili ve hızlı olabilmesi ile gerek teoride gerekse pratikte yaşanabilecek aksaklıkların giderilebilmesi ile gelişmişlik düzeyimizi yükselteceğimiz ortadadır.

Avrupa Birliği'ne üye olmak isteyen ülkemizin zaman kaybetmeden hızlı kalkınması ve verimliliğini yükseltmesinin en önemli yolu mesleki eğitimi geliştirmektir. Günümüzde mesleki ve teknik eğitimin hem genç nüfusa hem çalışanlara, kısacası tüm bireylere yönelik, bir yaşam boyunca sürecek bir özellik taşımaktadır (TOBB, 1998:7). Bilimsel ve teknolojik gelişmeler devam ettiği sürece nitelikli işgücü ihtiyacı da devam edecektir. İşsizlikten kaynaklanan coğrafi hareketlilik ise düzensiz kentleşme, kültürel gecikme ve toplumsal sorunlar yaratmaktadır. Bu tür istenmeyen gelişmeleri önleyebilmek için, bölgesel yatırımların yapılması, yörenin ihtiyaçlarına ve hammadde kaynaklarına uygun olarak üretim merkezlerinin açılması yeni iş imkanları yaratırken, bu işleri yapabilecek vasıflı işgücü sorununu da beraberinde getirmektedir. Kısa zamanda bu işgücünün karşılanmasını sağlayacak olan ise mesleki ve teknik eğitim merkezleridir. Bir başka deyişle istihdamın geliştirilebilmesi için emek arzının kalitesi yükseltilmelidir.

Üniversite sınavlarında sonucunda, her yıl 1.5-2 milyon arasındaki gençlerin, yaklaşık 300 bininin dört yıllık bölümlere yerleştirilebildiği düşünülürse (ÖSYM, 2003:34 ), eğitim sistemimizde mesleki ve teknik eğitimin yeri ve öneminin daha çok dile getirilmesi ve geliştirilerek daha cazip hale getirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

Teknolojik gelişmeler teknik eleman ihtiyacını, sosyal ve kültürel temelli hizmet sektöründeki gelişmeler ise sosyal eleman ihtiyacını doğurmaktadır. (TOBB, 1998:9) Mesleki eğitimin bu alanlara cevap verecek nitelikte ve nicelikte eleman yetiştirmesi gereklidir.

Sanayideki kalkınmayla gelişmek isteyen ülkelerin mal ve hizmet üretimi teknolojisindeki hızlı değişmelere uyum sağlayabilecek yapıdaki işgücünü yetiştirmesine yönelik her türlü eğitime önem vermesi gerekmektedir (Arslan, 1996:84).

Hızlı nüfus artışı işsizliğin genç nüfus gruplarında yoğunlaştığını ve 1990 istatistiklerine göre işsizliğin %52,6'sının ilköğretim mezunu ve hiçbir mesleki yeterliliği bulunmayanlar olduğu göstermektedir. Aynı istatistikler bu oranın %15,7'sinin lise mezunları, %0,1-8 arasının ise sanat okulu, mesleki ve teknik lise mezunları olduğuna işaret eder. Bu bilgiler iki gerçeği öne çıkarmaktadır: (1) Mesleki eğitimle nitelik kazandırılacak kişilerin çokluğu, (2) Mesleki eğitim alan bireylerin daha kolay iş bulduğu.

Öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmelerini sağlayan en önemli nedeni ailelerin ekonomik koşullarıdır. Eğitim sistemimizde ilköğretimde mesleki rehberlik ve danışma hizmetleri sonunda alan seçimine yönlendirilmesi gereken öğrenciler için henüz birçok okulda rehber öğretmen bulunmamaktadır. Bu durum, Çıraklık ve Mesleki Eğitim Merkezleri için de geçerlidir.

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun Türk Milli Eğitimi Temel İlkeleri başlıklı bölümün 6. Maddesine göre, 'fertil, eğitimleri süresince ilgi istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda çeşitli programlara veya okullara yönlendirilerek yetiştirilir' denilmektedir. 4306 Sayılı Kanunu'nun 3. Maddesi'nde, 'Milli Eğitim Sistemi her bakımdan bu yöneltmeyi gerçekleştirecek biçimde düzenlenir. Bu amaç ile ortaöğretim kurumlarına eğitim programlarının hedeflerine uygun olarak hazırlık sınıfları konulabilir' ifadesi yer almaktadır. Mesleki eğitime doğru bir yönlendirme için öğrenciyi iyi tanıma ve kendisini tanımasını sağlamanın önemi ortaya çıkmaktadır. 3308 Sayılı Mesleki ve Teknik Eğitim



Kanunu'nun 14. Maddesi ise, yaygın mesleki eğitim sisteminde aday çıraklık dönemi 1-3 ay olarak belirlemiştir.

Ülkemizde, 12-17 yaş arası gençlerin yalnızca %7'sine mesleki eğitim, %40'ına orta öğretim verilmekte, geriye kalan %53' lük kesimi ise niteliksiz işçi olarak işgücü piyasasına katılmaktadır (TİSK, 1997:22). Bu oranın (%53) sağlıklı istihdam edilebilmesi için, gençleri Mesleki Eğitim Merkezleri'ne yönlendirmek ve bir meslek edindirmek gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ancak Mesleki Eğitim Merkezleri'nin yetiştirmesi gereken öğrenci profilinde bireye kazandırılması gereken özellikler çalışma ortamlarına, sektörün özelliğine göre farklılaşmaktadır. Bir başka deyişle her meslek alanının talep ettiği nitelikler değişmektedir. Bu değişkenlerin izlenmesi ve eğitim programlarına yansıtılması gerekmektedir. Günümüzde bilimsel ve teknolojik devrimle birlikte başta iletişim, ulaşım ve üretim teknolojisindeki hızlı gelişmeler karşısında özellikle mesleki ve teknik orta öğretimin işgücü piyasasının gereksinim duyduğu insan gücünü ne ölçüde yetiştirebildiği ve buna bağlı olarak ne derecede optimal olduğu tartışılmakta ve bir meslek için sınırlı bazı davranış ya da becerilerle donatılmış olarak yetişen öğrencilerin bu becerileri ile hayata atıldıklarında bir ölçüde eski kalmakta ya da bu öğrenciler iş dünyasında yaşanan hızlı değişimlere uyum gösterememektedirler (Kabadayı, 1992:49). Yaygın mesleki ve teknik eğitim öğrencileri ise hem yetiştikleri ve çalıştıkları iş alanıyla ilgili bilgileri iş yerinde öğrenmekte hem de eğitim merkezlerine haftada bir gün geldikleri için temel yeterlilikleri kazanmak durumundadırlar.

1990 Jömitien Herkes İçin Dünya Eğitim Beyannamesi'ne göre (Kabadayı, 1992), temel öğrenme ihtiyaçlarının asgari alanları aşağıda verilmektedir.

1. Temel öğrenme ihtiyaçları: Okuma – Yazma, Sözlü Anlatım, Sayısal İşlemler.
2. İnsanların kapasitelerini sonuna kadar kullanmalarını sağlamak,
3. İnsanların onurlu bir biçimde yaşamalarını, çalışmalarını her alanda kalkınmaya katılmalarını sağlamak,
4. Yaşam standartlarını yükseltmek ve bilgili kararlar vermek için sürekli öğrenmelerini sağlamak,
5. Bireye kendi kolektif, kültürel, dilsel, düşünsel miraslarına saygı duymak ve bunlar üzerinde yapılanmalarını sağlamak,
6. İnsanların başkalarının eğitimlerini geliştirmelerini, toplumsal adaleti korumalarını, çevreyi koruma vb. sorumluluklarını taşımalarını sağlamaktır.

DPT Aksiyon Planı'nda 'daha fazla uyarlanabilir işgücüne ihtiyaç olması, mesleki ve teknik eğitimin hayat boyu sürecek bir mesleğe hazırlanma gibi görülse de, iş arayanın değil işe uyum sağlayabilen yaratıcılık ve girişimcilik yetenekleri ile (DPT, 1983:68), takım çalışması yapabilen, sorun çözebilen esnek insan gücünün yetiştirilmesi gerekliliğine değinilmiştir.

Örgün ve yaygın mesleki eğitimin en önemli sorunlarından birisi de meslek standartlarının belirlenmemiş olmasıdır. Bu nedenle mesleklerle eğitim programları/düzeyleri arasında bir denge sağlanamamakta, mesleğe uygun işgücü yetiştirilememektedir. İş Analizlerinin yapılmasıyla çözülebilecek bu sorun (Kabadayı, 1992), için 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda çalışmaların başlatıldığı 450 meslek dalının tespit edildiği, ancak 8 tanesinin standartlarının belirlendiği ifade edilmektedir. Bu alandaki çalışmalara hız verilmesi ve bir an önce eğitime yansıtılması gerekmektedir.

Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması (ISCO)'na göre her sektör için hesaplanan insangücü ihtiyaçları farklı meslek sınıflarına ayrılarak (Hesapçioğlu, 1983:93), istihdam olmuş olanların halen varolan mesleklere göre dağılımıyla geleceğe projekte edilebilmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin geleceğine yön vererek, hangi yönde gelişmesini devam ettireceğini belirleyecek olan da bu yaklaşımlar olmalıdır. Kabadayı'ya (1992) göre (Ünal, 1999), iki üç yıl sonrasında gerekli olan insangücü becerilerini tahmin edebilmekte oldukça zordur

Ekonomide ihtiyaç duyulan insangücünü yetiştirmenin maliyetinin yüksek olduğu bilinmektedir. Özel sektörün, ekonomideki sosyal tarafların (sendika, vakıf, meslek odaları vb.) ilgisi ve desteğine ihtiyaç duyulduğu mesleki eğitimde gerek Çıraklık ve Mesleki Eğitimi Geliştirme Fonu'na aktarılan finansal kaynak gerekse oluşturulan projeler yeterli görülmemektedir. Ayrıca 3308 Sayılı Kanunu'nun 32. Maddesi'ne göre (1986:9);

“ Fonun kaynakları, Çıraklık örgün ve yaygın mesleki ve teknik Öğretim Kurumları'nda görevli yönetici öğretmen, uzman ve kadrolu/kadrosuz öğreticilerin nitelik ve niceliklerinin yükseltilmesi için yurtiçi ve dışında eğitilmeleri, eğitim merkezlerinin eğitim ve öğretim donanımlarının sağlanması, mesleki ve teknik eğitim ile ilgili her türlü yayınların hazırlanması, çeşitli mesleklerde çalışmakta olanlara hizmet içinde ve mesleklerinde gelişmeleri için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması, kurs, seminer ve eğitim programları düzenlenmesi vb. çalışmaları yapılmasında kullanılacaktır.”

İç ve dış piyasada rekabet edebilmek için ihraç ürünlerin üretiminde, işgücünün niteliği ve verimi önem kazanmaktadır. Dış piyasalarda rekabet imkanı sağlayan kaliteli ama düşük maliyetli üretim, nitelikli işgücü ile mümkün olmaktadır (Arslan, 1996:92). Yapılan araştırmalar işçilerimizin %66,4'ünün ilkökul mezunu veya onun altında eğitim aldığını göstermektedir (TİSK, 1991:41). Bu noktada mesleki eğitimin bir başka boyutu önem kazanmaktadır. 3308 Sayılı Kanunu'nun 38. Maddesi'ne göre (1986),

“ Elli ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler, çalıştırdığı personelin işindeki verimini yükseltmek, yeni teknolojiye uyumlarını ve mesleklerinde gelişmelerini sağlamak amacıyla çalışma saatleri dışında çeşitli kurslar açarlar veya aynı amaca yönelik diğer kurumlarca açılan kurslara katılmalarını sağlarlar.”

Buradan hareketle yaygın mesleki ve teknik eğitim merkezlerinin önemli bir görevi de işletmelerin talep ettikleri alanlarda geliştirme ve uyum kursları/seminerleri düzenlemek olduğu görülmektedir.

### **Problem Cümlesi**

MEB Manisa Mesleki Eğitim Merkezi ile Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi yönetici, öğretmen ve öğrencilerin mesleki ve teknik eğitimin amaçlarına ilişkin algı ve beklentileri ile işleyiş ve sorunlara ilişkin algıları ve çözüm önerileri nelerdir?

### **Alt Problemler**

1. Manisa ili Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi yönetici, öğretmen ve öğrencilerinin mesleki eğitimin amaçlarına ilişkin algı ve beklentileri farklılık göstermekte midir?
2. Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi yöneticilerinin, yönetsel işleyişlere ilişkin algıları yaşlarına, eğitim seviyelerine, bölümlerine ve çalıştıkları eğitim merkezine göre farklılık göstermekte midir?
3. Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi yönetici ve öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim merkezine göre, il ve ülke düzeyindeki mesleki ve teknik eğitim çalışmalarına ilişkin algıları farklılık göstermekte midir?

4. Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi öğretmenlerinin, çalıştıkları eğitim merkezlerinin yönetsel işleyişlerine ilişkin algıları farklılık göstermekte midir?
5. Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim merkezine göre, öğretimsel işlere ilişkin algıları farklılık göstermekte midir?
6. Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim merkezi ile sanayi ilişkilerini geliştirmeye yönelik katkıları ve önerileri nelerdir?
7. Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi öğrencilerinin, yönetici ve öğretmenlerle iletişimlerine, devam ettikleri eğitim merkezini tercih etme nedenlerin, çalıştıkları iş yerinin belirlenmesine ve öğretmenlerinin kendilerini işyerinde denetlemelerine ilişkin algıları nelerdir?
8. Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi yönetici, öğretmen ve öğrencilerinin, mesleki ve teknik eğitimin sorunlarına ilişkin algıları ve çözüm önerileri nelerdir?

### Araştırmanın Önemi

Mesleki eğitimde 'ikili mesleki eğitim sistemini' uygulayan ülkemizin, bu sistemdeki öğrencilere yaptığı yatırımın karşılığını daha nitelikli öğrenciler yetiştirerek alacağı kesindir. Toplumsal ve ekonomik yapının sürekli değiştiği çağımızda, ülkelerin eğitim sistemlerinin yenilenmesi, mevcut sorunlara optimal çözümlerin bulunması önem kazanmaktadır. Mesleki eğitime ilişkin çalışmaların ortak noktası, mesleki eğitim ile ekonomik değişmeler arasında kurulması zorunlu olan dengedir. Gerek örgün gerekse yaygın mesleki eğitimde gelişen teknolojinin ve ihtiyaç duyulan alanlar ve niteliklerin takip edilerek yeni meslek alanlarının standartlarının belirlenmesi oldukça önem taşımaktadır. Bu amaçla izlenen ekonomide ortaya çıkan yeni bilgilerin istatistiklere dökülerek tek elde toplanması ve örgün ve yaygın eğitimde gerekli değişikliklerin zamanında planlanması gerekliliği bilinmektedir.

İlköğretim sonrası örgün mesleki eğitimin, öğrencileri belirli meslek grubunda bir üst öğrenime veya çalışma hayatına hazırladığı, yaygın mesleki eğitimin ise hem ilköğretim mezunlarını hem de yetişkinleri hedef alarak bir meslek kazandırmak veya yetişkinlerin

mesleki gelişimlerine katkı sağladığı görülmektedir. Mesleki eğitim merkezleri çırakların eğitimini ve belirli bir mesleğe sahip bireyleri hizmetiçi eğitim ile sürekli geliştirmeyi amaçlamaktadır.

Bu araştırma, araştırmanın belirlenen sınırlılıkları içinde, özel bir kuruluş ile bir kamu kurumunun mesleki eğitimin amaçlarını, yönetsel işleyişlerini, il ve ülke düzeyindeki mesleki eğitim çalışmalarını, mesleki eğitimin sorunlarını algılayışlarını ve çözüm önerilerini yönetici, öğretmen ve öğrenci düzeyinde, araştırmanın alt problemlerinde belirtilen değişkenler arasındaki farklılıkları ortaya koymayı, araştırma bulguları ışığında 'yaygın mesleki eğitimdeki eksiklikleri, sorunları ve çözüm önerilerini dikkate alarak mesleki eğitimin geliştirilmesine katkı sağlayacak öneriler geliştirmeyi amaçlamaktadır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı biri kamu kuruluşu diğeri özel bir vakıf olarak çalışan iki mesleki eğitim merkezinde çalışanların ve öğrencilerin yönetsel ve eğitimsel işlere ilişkin görüşlerini, sorunlarını ve önerilerini saptamaktadır. Bu saptamadan yola çıkarak MTE'in gelişmesine ilişkin öneriler saptanması ve yeni araştırmalara ışık tutulması amaçlanmaktadır.

### **Araştırmanın Sayıtları**

Araştırmanın görüşme sorularına verilen yanıtların içtenlikle verildiği öngörülmektedir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Bu araştırma, Manisa ili Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkez'lerinde görevli yönetici, öğretmen ve 2002-2003 öğretim yılında bu kurumlara devam eden öğrenciler ile sınırlıdır.

## Tanımlar

**Mesleki Eğitim Merkezi:** Mesleki ve teknik eğitim alanında orta öğretim diploması, sertifika ve belge veren programların uygulandığı mesleki ve teknik eğitim veren kurum.

**Çıraklık Eğitimi:** Kurumlarda yapılan teorik eğitim ile işletmelerde yapılan pratik eğitimin bütünlüğü içerisinde bireyleri bir mesleğe hazırlayan, mesleklerinde gelişmelerine olanak sağlayan ve belgeye götüren eğitim.

**Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim:** Örgün ve mesleki eğitimin yanında veya dışında uygulanan programlarla bireyleri bir mesleğe hazırlayan, bir meslek sahibi olanların mesleklerinde gelişmelerine ve mesleklere uyumlarına olanak sağlayan, ayrıca, bireylerin günlük yaşamlarında ilgi, istek ve gereksinimlerine uygun eğitimlerle sertifikaya ve belgeye götüren eğitim.

**Yönetici:** Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'nde görevli müdür, müdür yardımcıları ve idari işleri yürüten memurlar.

**Öğretmen:** Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi'nde görevli öğretmenler.

**Öğrenci:** Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi'ne 2002-2003 öğretim yılında devam eden öğrenciler.

**Uzman:** Alanı ile ilgili yüksek öğrenim görmüş ve bu alanda beş yıl çalışan ya da yüksek lisans eğitimi aldığını belgelendiren kişi.

**Teknisyen:** Mesleki ve teknik orta öğretim programlarından mezun olan mevzuata göre atanmış, kurumların atölye ve laboratuvarlarında eğitim-öğretim, üretim ve hizmet ortamında fiilen çalışan kişi.

**Usta Öğretici:** Ustalık yeterliliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul kurumları öğrenci/kursiyerlerinin iş yerindeki eğitiminden sorumlu mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan, usta öğretici belgesine sahip kişi.

**Usta:** Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunların mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarını uygulayabilen, üretimi planlayabilen, üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri çözümlenebilen düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen, üretimle ilgili hesaplamaları yapabilen, ustalık belgesi sahibi olan kişi.

**Kalfa:** Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve meslekle ilgili iş ve işlemlerini ustanın gözetimi altında kabul edilebilir standartlarla yapabilen, kalfalık belgesine sahip kişi.



**Çırak:** Çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren ve öğrenci haklarından yararlanan kişi.

**Meslek Alanı:** Ortak özelliklere sahip birden fazla meslek dalını içeren bilgi, beceri, tutum, davranış ve istihdam olanağı sağlayan alan.

**Meslek Dalı:** Bir meslek alanı içinde yer alan ve belirli konularda uzmanlaşmaya yönelik bilgi, beceri, tutum, davranış gerektiren ve istihdam olanağı sağlayan iş kollarının her biri.

**Sözleşme:** İşletme, ilgili oda ve kurum işbirliği içinde örgün, çıraklık ve yaygın mesleki eğitim programına devam edecek öğrenci/çırağın ücret ve sosyal haklarını belirleyen, kendisi veya velisi ile sözleşmede yer alan taraflarca imzalanan akid.

**Atölye:** Kurumlarda örgün, çıraklık ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarının gerektirdiği uygulamalı derslerde; bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla gerekli donatımı yapılmış eğitim-öğretim, uygulama ve/veya üretim yapılan ortam.

**Laboratuvar:** Kurumlarda örgün, çıraklık ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarında yer alan derslerle ilgili iş, işlem, deney, gözlem, inceleme, araştırma, geliştirme ve benzeri uygulamaların yapılması amacıyla gerekli donanımına sahip eğitim, öğretim, uygulama ve/veya üretim yapılan ortam.

**Meslek Dersleri:** Belli bir meslek dalında meslek seviyesine uygun olarak, teknik resim, meslek resmi, meslek bilgisi vb. dersler.

**Genel Kültür Dersleri:** Türk Dili ve Edebiyatı, matematik, din kültürü, sosyal bilgiler ve İngilizce'den oluşan eğitim ve öğretim programları.

**Toplam Kalite Yönetimi:** Bir ürün veya hizmetin üretilmesinde ilgili tüm birimlerin sürece birlikte katılması, görevlerin standartlaştırılması ve belgelendirilmesine yönelik sürekli öğrenme ve gelişim ilkesi temelinde kuruluşun yönetilmesi.

**Vakıf:** Bir malı veya mülkü satılmamak kaydıyla ve bazı özel şartlar çerçevesinde, ebediyen bir hayır işine tahsis edilen kuruluş.

**Öğretim Teknikleri:** Öğrencilerin belli davranışları kazanabilmeleri için düzenlenen planlı etkinlikler sürecinde kullanılan teknikler.

## Kısaltmalar

- AB** : Avrupa Birliği.  
**AT** : Avrupa Topluluğu.  
**MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı.  
**MEB. MEM** : Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim Merkezi.  
**MTE** : Mesleki Teknik Eğitim.  
**İÜEM** : İşletmeler Üstü Eğitim Merkezi.  
**TOBB** : Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği.  
**TİSK** : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.  
**TES-AR** : Türkiye Esnaf ve Sanatkar ve K¼¼k Sanayi Araştırma Enstitüsü.  
**EV. MTEM** : Manisa İli Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi.  
**CEDEFOP** : Avrupa Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Merkezi

## Açıklamalar

1. Araştırmanın **yöneticilere** yönelik alt problemlerinde sözü edilen **yönetmel işleyişler**: Karar Verme, Eğitim Programlarını Planlama, İletişim, Haberleşme, Finansman, Yetki ve Sorumlulukların Paylaşımı, Değerlendirme, Hizmet içi Eğitim, Bina Araç ve Gereç Yeterlilikleri, Toplam Kalite Yönetimi Çalışmaları alt maddelerini içermektedir.
2. Araştırmanın **öğretmenlere** yönelik alt problemlerinde yer alan **yönetmel işleyişler**: Personel Yönetimi alt maddesinde -Görev ve Yetki Dağıtımında Tarafsız Seçim ve Değerlendirme, Yetkiden Önce Etki Yollarını Kullanabilme, Personeli Tanıma, Personele Hizmet İçinde Kendini Geliştirme Olanakları Sağlayabilme ile İletişim, Yetki ve Sorumlulukların Dağıtılması kapsamında ele alınmıştır.
3. Araştırmanın **öğretmenlere** yönelik alt problemlerinde sözü edilen **öğretimsel işler**: Derste Kullanılan Öğretim Tekniklerini, Öğrenci İşyeri Ziyaretlerini, İşyeri Ziyaretlerinde Dikkat Edilen Noktaları ve İşyeri Ziyaretlerini Kaydetme ile Derste Karşılaşılan Sorunları kapsamaktadır.



## BÖLÜM II

### İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde,mesleki eğitim kavramı, türleri, dünyada ve Avrupa'da mesleki eğitim sistemleri, Avrupa Birliği'nde mesleki eğitim çalışmaları, Türkiye'de mesleki eğitim sistemi, Kalkınma Planları'nda ve Milli Eğitim Şuraları'nda mesleki eğitim çalışmalarının yeri ve önemi, Türkiye'de mesleki eğitimle ilgili yapılan araştırmalar yer almaktadır.

#### Mesleki Eğitim Kavramı ve Türleri

Mesleki eğitim, orta öğretimdeki genel liseler dışındaki okulları kapsayan, hem iş ve meslek alanlarına kalifiye eleman yetiştiren hem de öğrencileri yüksek öğretime hazırlayan eğitim türüdür. Akkutay'a (1991:37) göre; çıraklık eğitimi, belli bir üretim dizisi hakkındaki bilgi ve becerilerin, bu bilgi ve beceriye sahip olan kişiden, meslek edinmek isteyeneye aktarılmasıdır(Carton, 1984).

Dünyada ve Türkiye'de mesleki eğitim örgün ve yaygın mesleki eğitim olarak iki şekilde verilmektedir.Örgün mesleki eğitim, temel eğitimden sonra gençleri belli bir meslek dalında hem okulda hem de işyerinde yetiştirmeyi amaçlar. Yaygın mesleki ve teknik eğitim ise gençleri temel eğitimden sonra çıraklık sözleşmesi ile çoğunluğu işyerinde olan ve aynı zamanda belli bir mesleği olanlara da ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda geliştirme ve uyum programları düzenleyen bir eğitimidir. Bu özelliği ile yaygın mesleki eğitim hem temel eğitim sonrası gençleri işgücü olarak ekonomiye kazandırmakta hem de yetişkinlere kendilerini geliştirme imkanları vererek sürekli eğitimi gerçekleştirmektedir. Yaygın mesleki ve teknik eğitim; kitle eğitimi, yetişkinler eğitimi, toplum eğitimi, hayat boyu eğitim vb. isimler ile adlandırılabilir.

#### Dünyada Çıraklık ve Mesleki Eğitimin Tarihçesi

Çıraklık eğitiminin tarihçesi M.S. 4. ve 5. yy, Mısırlılara kadar dayanmaktadır. Mısır'da ilk kez herkesin iş sahibi olması zorunluluğu ile ilgili bir yasa çıkarılmıştır(Arslan, 1996:1).

18.yy'da Condercet (1743-1794), ilkokuldan sonra mesleki eğitime önem verilmesi gerektiğini savunmuştur. Pastelozzi (1746-1827) 'İş Okulu' adını verdiği eğitim merkezi ile meslek öğretilen ilk okulu kurmuştur(Binbaşıoğlu, 1991:93).

Frobel (1782-1852), 'çağdaş mesleki eğitim' kavramının gelişmesine en önemli katkısı sağlayarak endüstri devrimiyle birlikte ortaya çıkan endüstriyel okulların iş eğitimi programlarını gelişiminde büyük rol oynamıştır.

Kerschensteiner (1854-1932), Avrupa'da 'ilerici eğitim' kavramının önde gelen temsilcisi olarak, Almanya'da eğitim danışmanlığı yaptığı sırada, okullara iş ve meslek öğretimleri için 'iş laboratuvarları', çocukların oyun oynamaları için 'bahçe', beslenmeleri için 'mutfak' vb. eklentiler yaptırarak Pastelozzi'nin 'iş okulu' fikrini canlandırmıştır. Diğer okulları ise 'öğrenme okulları, kitap okulları' vb. sözcüklerle isimlendirmiştir.

Blonskij, ABD'de Dewey' in geliştirdiği 'Aktif Okul' ile Almanya'da Kerschensteiner'in geliştirdiği 'İş Okulu' kavramlarını endüstri alanına uygulayarak, 'Endüstriyel İş Okulları' fikrini ortaya atmıştır. Bireyin çok yönlü gelişimi için üretim içerisinde eğitim fikrini savunmuştur.Çocuğun gelişim devrelerine uygun bir iş eğitimi sistemini öne sürerek son kademedeki pratik eğitimin fabrikalarda gerçek üretim şartları içinde yapmalarını savunmuştur.

### **Dünyada Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemleri**

Dünyada genellikle mesleki ve teknik eğitim sistemleri bizde olduğu gibi örgün ve yaygın mesleki eğitim olarak temelde iki şekilde verilmektedir. Birçok ülkede ekonomide sosyal tarafların mesleki eğitimdeki yeri ve önemi büyüktür. Mesleki ve teknik eğitimin yönünü belirleyen, ihtiyaç alanlarını tespit ederek bu yönde eğitilmiş ve nitelik kazandırılmış insan gücünün ekonomiye kazandırılmasında sendika, meslek odaları ve vakıfların söz ve eylem hakkı geniştir.

Gelişmiş ülkelerde, çıraklık eğitimi sırasında öğrenciler genellikle bir çalışan olarak değerlendirilerek iş kanunu ile korunmaktadır. Çıraklar aynı zamanda yaşlarına ve sözleşmenin aşamalarına göre ulusal asgari ücret düzeyinde ücret almaktadır.

Yaygın mesleki ve teknik eğitimin sadece devlet sektörünün elinde olmadığı, özel okulların veya özel sektörün işletmeler içinde mesleki eğitim kursları düzenlediği

görülmektedir. Aynı zamanda mesleki eğitim sistemlerinin de çeşitlendirilmesi, gençlerin mesleki eğitime bir şekilde çekilmeleri anlamında yararlı ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde etkili olduğu gözlenmektedir.

Dünyada gençlerin mesleki eğitim sistemlerine yönelmesinde, rehberlik hizmetlerinin, bir önceki eğitimde başarı durumunun ve öğrenci tanıma hizmetlerinin etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Öğrencilerin kendi istekleri, yetenek ve ilgi alanlarına göre kendisine sunulan eğitim programları arasında esnek bir yapının olması da dikkat çekmektedir. Mesleki eğitimin genellikle ilk aşamaları hazırlık ve kendini tanımaya ayrılmıştır. Eğitim programları arasında mobilitenin sağlanması, bir üst eğitime geçiş olanağının verilmesi mesleki eğitime olan tercihleri arttırmaktadır. Eğitim programlarının meslek standartlarına göre düzenlenmesi de ortak bir uygulama olarak göze çarpmaktadır.

Ayrıca bir çok ülke mesleki eğitim politikalarını geliştirirken çok sesliliğe önem vermekte, hedeflerin belirlenmesinde endüstri - sanayi sektöründen, sosyal hizmetler sektöründen ve iş dünyasından gelen önerilere göre hareket etmekte oldukları anlaşılmaktadır.

Mesleki eğitim sistemleri geliştirilirken bölgesel ihtiyaçların saptanması, meslek alanlarının ve bölgede sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyaç duyduğu işgücünün niceliği ve niteliğinin belirlenmesi ile eğitim - ekonomi ve kalkınma arasındaki bağın kurulmasının temel amaç olarak saptandığı dikkat çekmektedir.

Ülkelere göre mesleki ve teknik eğitimde yapısal ve uygulamadaki bazı farklar aşağıdaki gibidir.

**1. Federal Almanya'da Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi:** İlkokuldan sonra sınıf öğretmeni ve okul yöneticisi tarafından hazırlanan tavsiye mektubu uyarınca öğrencilerin gidebileceği okullar belirlenir. 5. v 6. sınıflar deneme basamağını oluşturur. Deneme basamağındaki amaç;

“Okulun ders programlarına ve yöntemlerine öğrencilerin uyumunu, öğrencilerin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesini, ilköğretimin sonunda öğrenci hakkında verilmiş olan kararın sınanmasını sağlamaktır.” (TİSK, 1998: 71)

Ortaöğretim okulu veya liseye devam edemeyecek olan öğrenciler Temel Eğitim Okulu'na gitmektedir. Bu okullar meslek okullarının temelini oluşturur. Deneme basamağının sonunda öğrencilerin Ortaöğretim Okulu'na veya Lise'nin 7. sınıfına geçiş

olanağı vardır. 9. sınıftan itibaren ağırlık verilen işbilgisi ve fen bilgisi dersleri ile öğrencilere ekonomi ve iş dünyası ile ilgili bilgiler kazandırılarak ve meslek seçimine hazırlanmaları sağlanmaktadır(TİSK, 1998:71).

Federal Almanya'da mesleki eğitim genelde çıraklık sistemine dayanmaktadır.10 veya 11. sınıftan sonra ortaöğretime devam etmeyen öğrenciler en azından yarım gün bir meslek okuluna kayıt olmak zorundadır.

Okullardaki mesleki eğitimin tek sorumlusu eyaletler olduğu için mesleki eğitimin hangi alanlarda verileceğine de karar vermektedir. Federal Hükümet işletmelerdeki mesleki eğitimin işbirliğini - bilgi akışını sağlamakla sorumludur.

Almanya'da Eğitim ve Bilim Federal Bakanlığı, teorik ve işletme eğitiminden oluşan mesleki eğitimi gözler, genel mesleki eğitim politikasını planlar ve ayrıca öğretmen yetiştirme nitelikleri için yasa taslağı hazırlayarak, yönetmelikleri yayınlar. Merkezi yönetim anlayışının yerel yönetimlere kaydırıldığı görülmektedir. Mesleki ve teknik eğitimi biçimlendiren bazı kurum ve kuruluşların ise genelde sivil toplum örgütlerinden veya ekonomideki sosyal taraflardan oluştuğı görülmektedir. Bunlardan bazıları aşağıda verilmektedir(TİSK, 1998- TOBB, 1999).

**a) Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü (BIBB):** Devlet ve hükümet temsilcilerinden oluşan Merkez Komite tarafından görevleri belirlenen bu kuruluş, hükümete mesleki eğitim, araştırmalarını yürütme ve mesleki eğitim için yardımcı hizmetler sağlama konusunda tavsiyelerde bulunur.

**b) Federal Çalışma Enstitüsü:** Mesleki rehberlik ve yerleştirme, iş bulma ve devam ettirme ve istihdam araştırma için fon bulma konularından sorumludur.

**c) Eyalet Eğitim Bakanları Kongresi:** Değişik eyaletler arasındaki eğitim politikasının yapısını, eğitim programlarını ve niteliklerini koordine etmek için öneriler geliştirmektedir.

**d) Eğitim Planlaması ve Araştırması Federal Eyalet Komitesi:** Federal ve eyalet yetkilileri arasında ilişki geliştirerek, istihdam yapısı ve eğitim sistemi arasındaki sorunlarla ilgilenir.

**e) Eyalet Mesleki Eğitim Komiteleri:** eyalet hükümetlerine mesleki eğitim konularında tavsiyelerde bulunan bu komite de, Eyalet Bakanlıkları, işverenler ve işçi temsilcileri görev almaktadır.

f) Ekonomik Yönetme Grupları: Bölgesel düzeyde yetkili bir birim olarak, Sanayi ve Ticaret Odaları, Esnaf ve Küçük Sanayi ya da Tarım gibi diğer istihdam gruplarıdır. Her odanın şirket içi eğitimin geliştirilmesinden sorumlu bir Mesleki Eğitim Komitesi vardır. Bu komiteler, işveren ve işçi temsilcileriyle danışman gibi görev yapan meslek okulu öğretmenlerinden oluşur.(TİSK, 1998:73)

**2. Fransa'da Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi:** Fransa'da zorunlu eğitimden sonra isteyen gençler, bir çıraklık sözleşmesi kapsamında teorik ve uygulamalı mesleki eğitimden yararlanmakta (çıraklık eğitimi) ya da bir hizmet sözleşmesi altında verilen mesleki teknik eğitim ile doğrudan aktif yaşama katılmaktadır.

Fransa'da mesleki eğitim sistemi ağırlıklı olarak okul eğitimine yönelmiştir. İşletmelerin mesleki eğitime katılmaları giderek artış göstermekle birlikte, yalnızca çıraklık eğitimi gören gençler, büyük ölçüde işletme içi uygulamalı eğitimden yararlanmaktadır.

Fransa'da mesleki eğitimde çok seslilik egemendir. Eğitim Bakanlığı sanayi sektörü ve iş dünyası ile arasındaki iletişimi kendi bünyesinde kurduğu komitelerle yürütmektedir. Bu komitelerde, işveren ve işçi birliklerinden, devlet memurları, ebeveynler, öğretmenler, ticaret odaları ve diğer örgütlerin temsilcilerinden oluşmaktadır. Ayrıca, meslekler arasında danışmanlık yapan komitelerde mesleki eğitimin planlanma konularında öneriler geliştirilir. Sosyal taraflar gençlerin eğitimi ve sürekli eğitimi için yardımları toplayan organizasyonları yönetmektedir(TİSK, 1998).

Fransa'da mesleki eğitim reformlarının en temel amacı genç kesime vasıf kazandırmak ve mesleki teknik eğitimde özelleştirmeyi özendirmeştir.

**3. İngiltere'de Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi:** TİSK'in bir araştırmasına göre (1998), İngiltere'de mesleki eğitim ve meslekler ile ilgili bilgiler okullarda verilmektedir. İlköğrenimini tamamlayan öğrencilerin %90'nı çok amaçlı okullara- geri kalan öğrencilerin çoğu gramer okullarına veya modern okullara devam etmektedir. Genel eğitim veren gramer okulları öğrencileri üniversiteye veya mesleğe hazırlamaktadır. Modern ortaokullarda genel öğretim programlarına ek olarak meslek dersleri de verilmektedir. Teknik okullar, sanayi ile yakın ilişki içinde çalışır ve öğrencilerin gelecek meslekleri ile ilgili genel bir eğitim verilmektedir. Çıraklık eğitimi ise diğer AB ülkelerinde olduğu gibi çok yaygın değildir. Çıraklık eğitimi genellikle firma içinde gerçekleştirilmektedir.

Bağımsız okullar tarafından yürütülen Gençlik Eğitim Programı ile, 18 yaşından küçük gençlere hem işte hem de iş dışında iki yıllık mesleki eğitim verilmektedir.

Bunun yanında özel sektöründe en az okullar kadar mesleki eğitime gerek açtığı kurslarla gerekse işletme içindeki eğitim programları ile destek vermektedir. Zorunlu öğretimden sonra mesleki eğitime yönelik olarak pek çok kurs vardır.

İngiltere’de mesleki eğitim politikası eğitim ve öğretim için işverenler tarafından belirlenen ulusal hedefler, her biri bağımsız olarak yönetilen kamunun finanse ettiği ileri eğitim kolejlerinin yaygın bilgi ağı yanı sıra geniş çaplı özel sektör desteği de alınarak hükümet tarafından onaylanmaktadır.

Sektörel seviyede ise işverenler standartları hazırlayarak rehberlik yapmaktadır. Özel sektör aynı zamanda gençlik eğitim programlarındaki dönüşümlü sistem yolu ile gençlere, kendi çalışanlarına ve kamu finansman yolu ile işsizlere iş tecrübesi ve eğitim imkanı sağlamaktadırlar.

Gençlere yönelik mesleki teknik eğitimde , daha önceden istihdam edilmemiş veya 18 yaşından sonra full-time bir eğitime devam etmemiş olan gençlere iki yıl süreli mesleki eğitim verilmektedir. Bu program aynı zamanda istihdam edilmiş gençleri de kapsamaktadır. Gerek iş içi gerekse iş dışı bir eğitim verilen bu programda, öğrencilerin iş içi performanslarını değerlendirme, rehberlik hizmeti verilmesi, sağlık ve iş güvenliği sağlanması ve yeniden bir değerlendirme ile sertifika verilmesi söz konusudur. Gençler yönelik mesleki teknik eğitimin belli başlı amaçları aşağıdaki gibidir:

“Programa katılan gençlere azami, Ulusal Mesleki Kalifikasyonların 2. seviyesini sağlayabilmek, Özellikle teknisyen ve zanaatkar seviyesindeki vasıfları yüksek vasıflar seviyesine çekebilmek, Gençler için istihdam olanaklarını gerçekleştirmek, Gençleri özel mesleki ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde kalite eğitimi ile donatmaktır.” (TİSK, 1998:75)

**4. Belçika’da Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi (1):** Genel olarak Belçika’da mesleki eğitim, tam gün meslek okullarında verilmektedir. Bunun tek istisnası el becerisine dayanan işlerdeki çıraklık eğitimi ile işletmelerdeki işletme-içi eğitimidir. Çıraklık eğitimi bir sözleşmeye dayalı olarak, haftada bir gün eğitim merkezinde teorik eğitim, dört gün de işletmede uygulamayla verilmektedir. Eğitim sonunda, eşit sayıda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan (ikili) komite tarafından uygulanan sınavla, eğitimini tamamlayan



öğrencilere işveren tarafından, eğitimin kapsamını ve vasıflarını belirleyen bir sertifika verilmektedir.

İşçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Ulusal Çalışma Konseyi ise mesleki eğitimin geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almakta ve ulusal düzeydeki sorunları incelemektedir.

Belçika'da mesleki eğitimin finansmanından devlet sorumludur. Sosyal tarafların eğitimdeki rolü ise federal, bölgesel, sektörel ve işletme seviyelerinde kurumlaştırılmış, eğitim politikalarının hedeflerini tespit etmek, finansmanını planlamak, uygulamak ve izlemekle belirlenmiştir.

**5. Danimarka'da Mesleki ve Teknik Eğitim(2):** Danimarka'da belediyelerin sorumluluğunda olan Halk Okullarında (Folkeskole) mesleki eğitim dersleri 8. sınıftan sonra başlar. Bu derslerde işletmeler ve kurumlar ziyaret edilir ve buralarda çalışılır.

Danimarka'da ortaöğretimin ikinci döneminde Jimnazyumlar, yüksek hazırlık sınıfları, temel mesleki eğitime dayalı ticaret liseleri, teknik okullar, temel mesleki eğitimin ikinci kısım ve çıraklık eğitimi yer alır. Jimnazyum'da bir yıl süren temel mesleki eğitimi tamamlayan öğrenciler, temel mesleki eğitimin ikinci kısmını, ticaret okulunu veya teknik okullardan birini seçerek öğrenimine devam eder.

Ticaret ve teknik okulların mezunları yüksek öğretime devam edip, temel mesleki eğitimin ikinci aşamasına devam edebilmek için bir işletme ile eğitim anlaşması imzalamaktadır.

1989 yılında okul temelli mesleki eğitim çıraklı sistemi ile birleştirilmiş ikili sisteme geçiş adımları atılmıştır. Önceki sisteme göre teorik eğitime daha çok önem verilmiş ve çıraklık sözleşmesi yapılma zorunluluğu getirilmiştir.

1991 yılında gerçekleştirilen mesleki eğitim reformu ile çıraklık, temel eğitim, ticaret ve teknik eğitim bütünleştirilmiş, yerel sanayinin katılımını teşvik etmek için derslerin içeriği ile yönetim, merkezi olmayan bir biçimde düzenlenmiştir.

---

(1),(2) TİSK, 1998:80-88)

Sosyal tarafların rolü ulusal, sektörel ve yerel seviyelerde ve firmalar düzeyinde kurumsallaşmıştır. Aynı zamanda eğitimin planlanması, kalitesi ve uygulamadaki içeriği, çıraklık nitelikleri ve sınavları ile de ilgilenmektedir. Bazı sosyal taraf organizasyonları da eğitim ve öğretim kursları sağlamaktadırlar.

**6. Hollanda'da Mesleki ve Teknik Eğitim:** Hollanda'da ilköğretimi bitiren çocuklar 4 yıl tam gün ortaöğretime devam etmektedirler. 16 yaşına gelmiş ve tam gün okula devam etmek istemeyen gençler, 1 yıl, haftada bir veya iki gün zorunlu yarım gün okul eğitimlerini sürdürürler.

Hollanda'da dört çeşit mesleki eğitim vardır. Bunlar(TİSK, 1998):

**a) Ön Mesleki Eğitim ( VBO ) :** Dört yıl süren bu eğitimin birinci ve ikinci yılı geçiş dönemidir. Ön mesleki eğitim konuları ikinci yılda gösterilmeye başlanır. Son iki yıllar doğrudan belli bir meslekle ilgilidir.

Bu programı başarıyla tamamlayan öğrencilerin bir kısmı daha ileri seviye için alınırlar. Bunun dışındaki öğrenciler haftada üç veya dört gün çalışarak ya da part-time eğitim şekillerini uygulayarak, çıraklık eğitimine devam ederler. VBO bu öğrenciler için mesleki kariyer için bir başlangıçtır. VBO ticaret, teknik eğitim, ev ekonomisi, tarım eğitimi, ve diğer sanatlarla ilgili birçok programı kapsar.

**b) Üst Orta Mesleki Eğitim ( MBO ) :** İki, üç ve dört yıllık programları içeren bu eğitimin programları dört alana bölünmüştür; teknik, ticaret, tarım-doğal çevre hizmetleri ve sağlık bakımı. Öğrencileri orta kademe yönetim işleri için yetiştirmek ve yüksek mesleki eğitim ile ilgili programlara yol göstermek ve bağımsız ticaret adamları olarak çalışabilmeleri için eğiten orta düzeydeki 3-4 yıllık programlara bölünmüştür. Genellikle uygulamalı çalışanlara yoğunluk vermekte ve öğrencileri orta kademe mevkilere hazırlamaktadır.

**c) Çıraklık Sistemi ( LLW ) :** İkili sisteme dayalı bu eğitim haftada 1-2 günlük teorik ve işletmelerde uygulamalı eğitimi kapsar. Programlar iki yıllık olup orta seviyedeki pozisyonlar için öğrenci yetiştirirler.

**d) Yüksek Mesleki Eğitim ( HBO ) :** Dört yıl süren ve profesyonel seviyede programlardan oluşan bu eğitim, aynı sektörler içinde bölünebilen farklı programları kapsar. HBO, pratik eğitim ve işyeri tecrübesi ile birleşmiş olan üçüncü seviye teorik eğitimdir. Merkezi hükümetin sınavlarda da çok az bir sorumluluğu vardır.



Yüksekokullar ticaret ve sanayi arasındaki bağı kurmaktan sorumludur ve iş hayatı kuruluşların yönetim kurullarında çok güçlü bir şekilde temsil etmektedir.

Hollanda'da PRESTO hükümet programı, mesleki eğitimde yeni teknolojilerin uygulanmasını artırmayı ve Avrupa faaliyetleri ile bağ oluşturmayı amaçlamaktadır.

### **Avrupa Birliği'nde Mesleki ve Teknik Eğitim Çalışmaları**

1980-1990'lı yılların başından bu yana Avrupa Birliği'nde (AB) ekonomik yapıdaki hızlı gelişmeler farklı sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlardan biri ve belki de en önemlisi makineleşmenin artmasıyla nitelikli ara insan gücüne duyulan ihtiyaçtır. AB ülkeleri bu sorunları aşabilmek için yeni stratejiler geliştirme yolunda ilk önce mesleki ve teknik eğitime ağırlık vermişler ve Araştırma-Geliştirme (AR-GE) birimleri kurarak teknolojik yeniliklerin bir an önce üretime yansması için gayret etmişlerdir. 18. yy'da yaşanan Endüstri Devrimi ile yeni oluşmuş endüstrilerin ihtiyacına cevap verecek şekilde bir mesleki eğitimin temellendirilmesine gidilmiştir.

1990 yılında toplanan AT Komisyonu aşağıdaki kararları aldı(TOBB, 2000):

- 1.) Mesleki ve teknik eğitime yatırımlar artırılmalıdır.
- 2.) Mesleki ve teknik eğitime başvuru ve kabul edilme şartlarında göreceli bir kolaylık sağlanmalıdır.
- 3.) Mesleki ve teknik eğitim ile gençlere geniş alanları kapsayan vasıflar kazandırılmalı ve bu eğitim sürekli hale getirilmelidir.
- 4.) Mesleki ve teknik eğitimde her türlü ayrımcılık kaldırılmalı, eşitlik sağlanmalıdır.

Mesleki teknik eğitim bir taraftan örgün eğitimden ayrı yapısı, diğer yünden de özel nitelikli evrensel eğitimin bir parçasıdır. Mesleki eğitim sistemleri üç grupta toplanabilmektedir:

- Çift Yönlü Geleneksel Eğitim: Örgün ve mesleki teknik eğitim birlikte sürdürülmekte ve öğrencilerin sosyal geçmişleri bu kurumlara başvurmada farklılıklar yaratmaktadır. Bu sistemde okullar arası mobilite çok azdır.

- Tek Çatılı İki Yönlü Eğitim: Örgün ve mesleki teknik eğitim aynı çatı altında verilmekte, programlar çeşitlendirilmektedir. Özellikle Amerika ve İsveç'te uygulanan bir sistemdir.

- İkili Sistem: Temel uygulayıcısı Almanya olan bu yapıda, üniversiteye hazırlamadan gerek akademik gerekse çıraklık eğitimi, sınıf içi ve işletmelerde pratik eğitim potasında eritilerek sürdürülmektedir.

Bu durumda sanayileşmiş ülkelerce uygulanmakta olan mesleki eğitim modelleri verilen eğitimin türüne ve eğitimin verildiği kuruma göre iki ana grupta toplanabilir:

- Tam Zamanlı Mesleki Eğitim Modeli: 8-10 yıllık zorunlu temel eğitime dayalı olarak okul içinde gerçekleştirilen bir eğitimidir. Model, zorunlu eğitimden sonra gençleri kısa yoldan iş hayatına veya yüksek öğretime yönlendirmektedir. Eğitime önemli ölçüde kaynak ayıran İsveç, Belçika ve Fransa'da lise çağındaki gençlerin üçte ikisinden fazlasının okulları bu ülkelerde gelecekte tüm lise çağındaki gençleri kapsayacağı belirtilmektedir (TİSK, 1997:72).

- Çıraklık Eğitim Modeli: Bu modelde meslek eğitimi, devlet ve özel işletmelerin işbirliği ile gerçekleştirilmektedir. Bazı AB ülkeleri, ABD ve Japonya'da 8-10 yıllık zorunlu temel eğitime dayanmaktadır. Almanya'da İkili (dual) Sistem olarak adlandırılan bu modelde teorik eğitim meslek okullarında uygulama işyerinde yapılmaktadır. Çıraklar genellikle dört gün işyerine bir gün okula gitmektedir.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne(1998:54) göre, gelecekte işgücü pazarında ve mesleki eğitimde; yüksek teknolojik uluslar arası ve ulusların kendi coğrafi bölgeleri arasında serbest Pazar ekonomisinden doğan rekabetin ve katılımcılığın egemen olacağı örgütsel yapılanmalarda meydana gelecek köklü değişikliklerin etkili olacağı öngörülmektedir (Husen, 1996).

Genel vasıfların istihdam içinde giderek önem kazanmaya başlaması ve bu işin sadece işyerinde uygulanması değil aynı zaman da işin organizasyonunun değişiminde gündeme gelmesi süreci ile yeni meslek gruplarının ortaya çıkması, geleneksel mesleklerin uygulamalarından meydana gelen önemli değişiklikler, yeni sosyal gruplaşmanın dışında kalmamak için asgari sosyal vasıfların kişinin bünyesinde toplanması gerekliliği, tarihi gelişim içinde tam istihdam olgusu, çalışanlar arasındaki büyük rekabet, esnek çalışma ve coğrafi hareketlilik, çalışan nüfusu işlerinde koruma yolunda çok daha dikkatli ve azimli

olmaya zorlaması gibi nedenlerden mesleki teknik eğitim tek başına yeterli olmamaya başlamıştır(TOBB, 1998:13).

## **Mesleki ve Teknik Eğitimin Düzenlenmesine ve Uygulamasına Yönelik Uluslararası Sözleşmeler ve AB Metinleri**

AB ülkeleri içinde kişilerin ve mesleklerin serbest dolaşımı, özellikle mesleki eğitim standartlarında uyumlaştırmayı gerekli kılmıştır. Bu amaçla AB'nin mesleki eğitimdeki temel ilkeleri aşağıdaki gibidir:

- a.) Herkes için uygun ve yeterli mesleki eğitim sağlayacak koşulları hazırlamak,
- b.) Tüm sektörlerde ihtiyaç duyulan işgücünün yetiştirilmesi için imkanlar oluşturmak,
- c.) Yeni teknolojilere uygun beceriler elde edilmesini sağlamak,
- d.) Bu alanda üye devletlerle işbirliği yapmaktır.

1958 yılında Cenevre'de imzalanan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 111 nolu Sözleşmesi, 3. Maddesine göre 'Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye ülkeler, ulusal koşullara ve uygulanmaya uygun yöntemlerle, mesleğe yöneltme, mesleki eğitim ve iş-işçi bulma hizmetlerinde ulusal bir yönetimin uygulanmasını sağlamayı taahhüt eder. Türkiye bu sözleşmeye 1966 yılında onay vererek taraf olmuştur(TİSK, 1997:21).

1960 yılında imzalanan Paris'teki bir sözleşme ise doğrudan eğitimle ilgili olup 4. Maddesi şöyle der: 'Bu sözleşmeye taraf olan ülkeler, ilköğretim görmemiş ya da tamamlamamış kimselerin eğitilmesini ve bunların kişisel yeteneklerine göre öğrenimlerini sürdürebilmelerini uygun yöntemlerle özendirme ve güçlendirmeyi kabul eder.'(TOBB, 1998:15).

1963 yılında Konsey tarafından kararlaştırılan mesleki eğitim alanında ortak bir politika uygulanması amacıyla ilgili olarak on ilke çerçevesinde kalifikasyonların eşdeğerliliği, genç işçilerin değişimi ve mesleki yönlendirme ilkeleri getirilmiştir.

1969 yılında yine Newyork'ta imzalanan 'Toplumsal Gelişme ve Kalkınma Bildirgesi' 21. Maddesi ile 'Her düzeyde ücretsiz sağlanacak genel, mesleki ve teknik eğitimin, yetiştirme ve yeniden yetiştirmenin genişletilmesini ve geliştirilmesini hızlandırmak için önlemler alınmalıdır.' ilkesi benimsenmiştir.

Aynı yıl Cenevre’de imzalanan İşlendirme(istihdam) Politikası ile ilgili 122 Sayılı Sözleşme’ de mesleki eğitimle ilgili gerektiğinde ülke koşullarına göre kabul edilen yöntemlerle ve bu yöntemlerin elverdiği ölçüde programlar hazırlayacak ve kurallar koyulacağı belirtilmektedir. 1976 yılında Türkiye bu sözleşmeyi kanunlaştırarak taraf olmuştur.

AB’nin temelini oluşturan Roma Anlaşması’ da, mesleki ve teknik eğitim ile sosyal politika konularını kapsamaktadır. 107. Madde üye ülkelerin mesleki ve teknik eğitimle ilgili taahhüt ve sorumluluklarına işaret ederek AB’nin amaçlarını şu şekilde belirlemiştir (TOBB, 1998:18):

1. Mesleki ve teknik eğitime giriş aşaması kolaylaştırılmalıdır.
2. Eğitimcilerin, özellikle genç nüfusun ulusal ve uluslar arası değişimi desteklenecektir.
3. Mesleki ve teknik eğitimle ilgili özel sektör ve eğitim kuruluşları arasında işbirliği desteklenecektir.
4. Üye ülkelerin eğitim sistemlerinde yer alan ortak yönler, bilginin ve deneyimin değiştirilmesi ile geliştirilecektir.

1975 yılında Berlin’de kurulan Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP) bünyesinde, mesleki eğitim programları arasında koordinasyon sağlanması, yeni teknolojiler ve yeni üretim yöntemlerinin mesleki eğitime yansması gibi konularda çalışmalar yapılmaktadır (TİSK, 1997:33).

### **Avrupa Birliğinde Mesleki Eğitim Politikaları**

TOBB’nin 1997’de yaptığı bir araştırmaya göre Avrupa Birliği’nin mesleki eğitim politikaları aşağıda verilmektedir:

1. Bireylere mesleki ve teknik eğitim çalışmalarının devamında, yüksek eğitime devam edebilmeleri için açık imkanlar tanımak,
2. Mesleki ve teknik eğitim alan öğrencilere örgün veya akademik eğitim görenler arasında eşit işlem görmeyi yaygınlaştırmak ve mesleki ve teknik eğitim alanlarına çekici kariyer olanakları yaratmak,
3. Bölgeler arası farkları en aza indirmek amacıyla mesleki ve teknik eğitim politikalarına bölgesel bir boyut kazandırmak,

4. Yeniden bir endüstriyel yapılanmaya giden bölgelerin büyümesine destek vermek,
5. Kırsal kesimi destekleyici yeni imkanlar araştırmak,
6. Geleneksel erkek meslekleri olarak adlandırılan iş sahalarına, kadın çalışanların vasıflarını arttırarak girişlerine imkan tanımak,
7. Mesleki ve teknik eğitim sürecinde başarısız olup, eğitimini yarıda bırakanları hedef grup yaparak, daha sonraki iş hayatına vasıfsız ve kalifikasyonsuz işgücü girişini engellemek,
8. Eğitim sistemini tüketici, yerel ve bölgesel önceliklere daha çabuk cevap verici bir konuma oturtmak,
9. Mesleki ve teknik eğitimin sorumluluğunun paylaşılmasında eğitim kurumları kadar, sosyal tarafları ve diğer ilgili örgütleri bu alanın içine çekerek koordinasyon sağlamak,
10. Tutucu bir işletme kültürüne sıkı sıkıya bağlı işletmelerin teknoloji dünyasına uyumu için mesleki teknik eğitimin önemini arttırmak,
11. Gençler ve yetişkinler için mesleki danışmalık sisteminin mutlaka geliştirilip, yaygınlaştırılmasını sağlamaktır.

Şekil 2.1'de gelecek yüzyılın meslek gruplarında meydana gelen kantitatif (nicel) ve kalitatif (nitel) değişiklikler verilmektedir.

**Şekil 2.1 Meslek Gruplarında Meydana Gelen Kantitatif ve Kalitatif Değişiklikler**

<b>Sayıları Artanlar</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sekreterlik Hizmetleri</li> <li>* Ofis İşleri</li> <li>* Personel Hizmetleri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Yönetici ve İdareciler</li> <li>* Mühendisler ve Bilimadamları</li> <li>* Teknisyenler</li> <li>* Satış ve Pazarlamaya yönelik meslekler</li> <li>* Zanaatkarlar</li> </ul>
<p><b>Vasıfsızlar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* İşe Yeni Girmiş Grafikerler</li> <li>* Operatörler</li> </ul>	<p style="text-align: right;"><b>Yeniden Eğitilerek Vasıf Kazananlar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Birden Çok Vasfa Sahip Ofis İşleri Hizmetleri</li> <li>* Süpervizör ve Formenler</li> <li>*Güvenlik İşleri</li> </ul>
<b>Sayıları Azalanlar</b>	

**Kaynak:** Commission of the European Communities; European Forum on Vocational Training Towards European Area in Qualifications Brussels, (8-10 November 1993), S.2 CEDEFOP; Vocational Training Scenarios.....S.30 ( TOBB, 1998:45).

## **Avrupa Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezinin Çalışmaları (CEDEFOP)**

### **1. CEDEFOP'un Tarihçesi ve AB'nin Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemindeki**

**Yeri:** 1975 yılında Avrupa Konseyi kararları ile oluşturulan CEDEFOP yönetimini işverenler, sendikalar, hükümetler ve AB Komisyonu oluşturmaktadır. CEDEFOP fırsat eşitliği, göçmenler, genç işsizler, kadınlar, kısa süreli işsizlikle mücadele, teknolojiyi, işin yapısı, istihdam ve kalifikasyonlar merkezi olarak alma, iş yaratma, merkez, küçük ve orta ölçekli işletmelerin yerel ve bölgesel bazda geliştirilmesi ve gelişim stratejilerinin eğitime entegrasyonu konularında etkinlik göstermiştir. Zamanla üye ülkeler arasında teknik, hukuki ve kültürel farklılıklardan doğan uyumsuzlukların giderilmesi, üye ülkeler arasında her ülkenin vermiş olduğu diplomaların baz alınarak, o ülkelerde çalışanların işgücününün vasıfları gereğince, ne yapılabileceği ve ne yapması gerektiğinin bir listesinin çıkarılması, projelerin hazırlanmasında doğru kurum, kuruluş ve kişiyi bulmak, seminerler düzenlemek gibi faaliyetlerde bulunarak etkinlik alanını genişletmiş ve programlar geliştirmiştir.

### **2. CEDEFOP'un Mesleki ve Teknik Eğitimle İlgili Programları:**

CEDEFOP'un değişik ölçekli onun üzerinde programı bulunmaktadır. Bu programların bir çoğu MTE ile ilgili iken, bir kısmı da dil eğitimi üzerinedir. Bu programlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- a) LINGUA: Yabancı dil eğitiminin MTE içinde kullanılması ve Avrupalı gençleri, ortak Avrupa kimliğine ulaşmasını desteklemek amacıyla hazırlanmıştır.
- b) EURYDICE: AB'nin eğitim sistemleri ile ilgili bilgi çağı oluşturmak amacıyla 1980 yılında faaliyete geçmiş olan bu program; 15-25 yaş grubu genç kesimin, ülkeler arasında yer değiştirerek eğitim görmesini ve gençlerin coğrafi mobilitesini sağlayan YOUTH FOR EUROPE ile yeniden yapılanmakta olan eski Sovyetler Birliği Cumhuriyetleri ile Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin yüksek öğretim sistemlerinin geliştirilmesi amacını güden, TEMPUS programını da içine almaktadır.
- c) EMPLOYMENT-NOW: İstihdamda kadınlara eşit olanaklar sağlanmasını amaçlayan bir programdır.
- d) EMPLOYMENT-HORIZON: Özürlü ve sosyal yönden dezavantajlı kimselerin işgücü pazarına adapte edilmelerini hedeflemiştir.
- e) YOUTHSTART: Kalifikasyonu olmayan gençlerin işgücü pazarına adapte edilmelerini sağlamıştır.



- f) PETRA (ACTION PROGRAMME FOR THE VOCATIONAL TRAINING OF YOUNG PEOPLE AND THEIR PREPARATION FOR ADULT AND WORKING LIFE): Gençlere yönelik temel mesleki eğitim programları hazırlamıştır. Amacı; mesleki eğitimde Avrupa'nın birlikteliğinin geliştirilmesi, ulusal, bölgesel ve yerel düzeydeki bağlantıların güçlendirilmesidir.
- g) EUROTECNET: Yeni teknolojilere ilişkin mesleki eğitim projeleri ağı kurulmak istenmiştir. Temel ya da sürekli eğitim gören gençler ve işletme personelinin katıldığı bu programda, yeni teknolojilerle bağlantılı olarak mesleki eğitim alanındaki yeniliklerin AB içinde yayılmasının sağlanması amaçlanmaktadır.
- h) ARION: Eğitimcilerin eğitimine yönelik bir programdır. Çeşitli eğitim gezileri ile farklı eğitim sistemlerinin tanınmasına yardımcı olmaktadır.
- i) IRIS: Kadınlara yönelik mesleki eğitim programıdır. Mesleki eğitimi gören kadınlara yönelik olan bu program, mesleki eğitim alanında yeni projeler ağı çerçevesinde, kadınların mesleki eğitime girişlerinin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını amaçlamaktadır.
- j) ERASMUS: Gençlerin değişimine yönelik bir programdır. Üniversite öğrenimi gören gençlerin AB içindeki dolaşmalarını sağlayarak, diğer üye ülke üniversitelerinde eğitim görmelerine imkan tanınması hedeflenmiştir.
- k) FORCE: Bu programın amacı, sürekli MTE'ye yatırımların artmasını ve kamu otoritelerinin dikkatini çekerek, ortak çalışmaların yapılmasını sağlamak, bu güne kadar MTE alanında uygulanmış ve sonuç alınmış programlardan, henüz böyle bir eğitimden yararlanmamış ekonomik sektörlerin ve bölgelerin yararlanmasını sağlamak, Avrupa tek pazarının tamamlanmasının sonuçlarını göze alarak, uluslararası projelere ve bilgi ve tecrübe değişimine ağırlık vermek, sürekli mesleki ve teknik eğitim sisteminin, özellikle izlenme ve denetlenme aşamasına büyük önem verip, istatistik veri ihtiyacını gidererek, AB'nin değişken işgücü pazarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek sürekli bir MTE sistemi oluşturmaktır.

FORCE programı sayesinde araştırma yapılan işletmeler içinde eğitim faaliyetlerinin ne şekilde organize edildiğine ilişkin bilgilerde toplanmıştır. Bir diğer sonuçta araştırma yapılan ülkelerin (AT-12 ülke), birçoğunda işletme içi MTE faaliyetleri ile eğitim sistemi içinde yer alan birincil MTE arasında kopukluklar söz konusu olmuştur. Bir başka olguda rekabet olgusunun arttığı bir ortamda özellikle küçük ölçekli işletmeler arasında MTE eğitimi almak için gerekli olan ortaklığın



sağlanması, eskiye oranla çok daha aciliyet taşıdığıdır. Bu sonuçlar Türkiye içinde uyarıcı sonuçlar taşımaktadır (TOBB, 1998:87).

- l) COMETT: Bu program; üniversite-sanayi işbirliğini MTE çerçevesinde ele alan ve çok geniş bir uluslararası işbirliğine ve değişim programlarına dayanan AT' nin en kapsamlı programlarından biridir.

1984 yılında az sayıda akademisyen ve sanayici İrlanda'da Amerika ve Japonya'nın, ileri teknoloji gücünden kaynaklanan olası tehdiye karşı çözüm yolları arayarak, kıtanın ve endüstrinin geleceği ile ilgili fikirler üretmişlerdir. Bu programın amaçları arasında, küçük ve orta ölçekli işletmelerin hızlı teknolojik büyüme ortamına ayak uydurabilecek düzeyde eğitim ihtiyaçlarını karşılamak, üniversite-sanayi arasında personel değişimini desteklemek, AB'nin az gelişmiş bölgeleri ön planda tutularak, bu bölgelerde mevcut eğitim potansiyelini, sanayi ile işbirliğine özendirmektir.

- m) LEONARDO: Bu programın en yeni dönemli MTE programlarından biridir. Üye ülkelerin kendi MTE sistemlerinin kalitesini arttırmak için önlemlerin alınmasını, yeni ürün geliştirmek isteyen MTE sistemine de bu çalışmada, yenilikçi bir yaklaşım getiren özel sektör kuruluşlarını hedeflemektedir. Leonardo programı aynı zamanda üye ülkelerin MTE ile ilgili ulusal kuruluşlarının edindikleri tecrübeleri ve diğer programların oluşturduğu ortak bir MTE çerçevesini desteklemeyi de amaçlamaktadır. AB'nin MTE, programlarını yavaş yavaş yabancı dil eğitimini içine çekmesidir. Diğer taraftan gençler ve temel MTE alacak olanlardan başka, MTE eğitimcilerinin de eğitimi ve bu uluslar arası değişim projelerinden ağırlıklı olarak yararlanmaları da önemli bir noktadır.

### **Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Çalışmaları**

Türkiye'de mesleki eğitim çalışmaları örgün ve yaygın eğitim kurumlarında gerçekleştirilmektedir. Örgün mesleki eğitim veren okullar; Sağlık Meslek Lisesi, Ticaret Meslek Lisesi, Endüstri Meslek Lisesi, Turizm Öğretim Okulları ve Din Öğretimi Okulları sayılabilir. Yaygın mesleki eğitim, örgün meslek ve teknik eğitimin yanında veya dışında uygulanan programlarla bireyleri bir mesleğe hazırlayan veya bir meslek sahibi olanların mesleklerinde gelişmelerini, yeni mesleklere uyumlarına olanak veren, ayrıca bireylerin

günlük yaşamlarında ilgi, istek ve ihtiyaçlarına uygun eğitimlerle sertifika-belge sahibi olmalarını sağlayan eğitimidir (MEB, 24804 Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, 2002:3).

Milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak örgün eğitim sistemine hiç giremeyen veya herhangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademedен çıkan vatandaşlara örgün eğitimin yanında veya dışında eğitim verilmektedir. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 40. Maddesine göre yaygın mesleki eğitimin diğer amaçları;

1. Okuma-yazma öğretmek, eksik eğitimlerini tamamlamalarına imkan hazırlamak,
2. Bilimsel, teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelere uyumlarını kolaylaştırmak,
3. Milli kültür değerlerimizi koruyucu, geliştirici, tanıtıcı ve benimsetici nitelikte eğitim vermek,
4. Boş zamanlarını iyi ve yararlı bir biçimde değerlendirme ve kullanma alışkanlıkları kazandırmak,
5. Ekonomimizin gelişmesi doğrultusunda istihdam politikasına uygun meslek edinmelerini sağlamak,
6. Çeşitli mesleklerde çalışanlara, gelişmeleri için gerekli bilgi ve beceriler kazandırmaktır (Şahin, 1999:232).

Günümüzde yaygın eğitim her ülkenin benimsediği eğitim felsefesine, eğitim anlayışına ve eğitimden beklediği sonuçlara göre planlanmakta ve uygulanmaktadır. Ülkemizde yaygın eğitim uygulamasında hareket noktası, toplumun ihtiyaçları ve istekleri teşkil etmektedir.

### **Yaygın Eğitimin Genel Özellikleri**

Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'nce yaygın eğitimin genel özellikleri şu şekilde belirlenmiştir:

1. İhtiyaca göre belirlenir. Zaman ve yaşla sınırlı değildir.
2. Eğitim süresi, zaman birimi yerine eğitim standardına erişmek isteyen kişinin yeteneğine bağlıdır.
3. Belli yerle sınırlı değildir. Her yerde yapılabilir.
4. Programlar süre ve içerik olarak değişkendir, merkezîyetçilik yoktur.
5. Eğitim görevlileri mesleki niteliklidir.

6. Yaygın eğitimde devletin tekeli yoktur.
7. Hayat boyu eğitim yollarından biridir.
8. Düzenli örgün eğitim sisteminin dışındaki eğitsel faaliyetleri düzenler.

Türk Milli Eğitim Sistemi'nde yaygın mesleki ve teknik eğitim veren iki merkez vardır: Halk Eğitim Merkezleri, Çıraklık Eğitim Merkezi yeni adıyla Mesleki Eğitim Merkezleri. Halk Eğitim Merkezleri halkın eğitilmesi, milli kültür değerlerinin yaşatılması, vatandaşların sosyal ve kültürel yönlerinin geliştirilmesi, bilgisayar ve muhasebe vb. meslek kurslarının açılması için etkinlik göstermektedir. Mesleki Eğitim Merkezleri ise, ilköğretim sonrası iş hayatına katılan gençlerin veya belli bir mesleği olan kişilerin meslek alanlarında yetişmelerini ve gelişmelerini amaçlamaktadır. Bu nedenle yaygın mesleki eğitim, çırakların ve yetişkinlerin belli meslek alanlarındaki eğitimidir.

### **Türklerde Çıraklık ve Mesleki Eğitimin Tarihçesi**

Türklerde ortaçağda İbn-i Sina, Yusuf Has Hacip, İbn-i Haldun vb. önemli isimlerin çocukların eğitiminde mesleki eğitimin önemini vurguladıklarını görmekteyiz.

12.yy'da Selçuklular döneminde başlayan çıraklık ve mesleki eğitim, 'sanayi çarşıları' fikriyle tanınan ve 13.yy.'da esnaf ve sanatkârların mesleki birlikleri olan 'Ahi Birlikleri'ni kuran Ahi Evren tarafından geliştirilmiştir. gençlerin yetiştirildiği bu birlikler 19. yy.'da Osmanlı Dönemi'nde Gedik ve Lonca teşkilatları olarak adlandırılmış ve mesleki eğitimin organize yapısı korunmuştur

1860 yılına kadar süren bu sistem, Osmanlı Devleti'nde dış ticaretin gelişmesiyle birlikte kapitülasyonların verdiği imtiyazla, sanat ve ticaretin gelişmesine engel olduğu düşünülmüş ve kapatılmıştır. Fransız tüccarlarını ön plan çıkması, şehir ekonomisi üzerinde Türk esnafının hakimiyetini kaybetmesiyle teşkilatların yerini, dış ticaret temsilcileri olan yabancılar ve onlarla iş birliği yapan delal ve simsarlar almıştır. Perakende ticarete de tekel hakları yabancıların baskısı ile 1760 yılında Türk esnafından alınmıştır. Esnaf teşkilatları sınıai imalatla ilgili alanlarda devletçe desteklenmeye devam etmiş olsa da artan vergi ve yükümlülükler, Türk esnafının teşkilatçı yapısını oldukça zorlanmıştır.

Sanayi inkrabının ilk ürünü olan James Watt'ın 1760' ta buhar makinesini, Hargrave'nin 1777 yılında bulduğu iplik bükme fabrikası ile insan gücünün önemini azaltmaya başlamıştır. Batı'daki gelişmeleri izleyemeyen Osmanlı Devleti yetişmiş insan

gücü ihtiyacını küçük işletmelerde yapılan çıraklık eğitimi yoluyla karşılamaya çalışmıştır. Akkutay,'a(1991: 54) göre, Osmanlı Devleti'nin siyasi ve iktisadi sebeplerle Avrupa ülkelerine verdiği imtiyazlar, yerli malların Avrupa'da makinelerle üretilen ucuz sanayi malları karşısında fiyat ve kalite yönünden rekabetini imkansız kılmış, güçlü sermayesi olmayan, el sanatlarına dayalı yerli sanayinin çökmesine, çıraklık eğitiminin yapısının bozulmasına neden olmuştur.

Tanzimant ve II. Meşrutiyet dönemlerinde el sanatları ve zanaatların öğretilmesi ve yaşatılması için mesleki örgün eğitimde sanayi okullarının, ticari, zırai ve sanayi şubelerinde erkek öğrencileri ticaret hayatına, kız öğrencileri ev işlerine hazırlayan 'sınıf-ı mahsuslar' açılmıştır.

Cumhuriyet Döneminde Türk Milli Eğitim Sisteminin temel felsefesine dayalı olarak mesleki ve teknik eğitim okula dayalı yeni bir yapıda ele alınmıştır.1933 yılında Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuş, 1935 yılından hareketle 2765 sayılı Kanun ile okulların masrafları tamamıyla devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır.

1963 yılında ihtiyaç duyulan Çıraklık Kanunu'nun çıkarılması yeniden gündeme gelmiş ancak cumhurbaşkanınca yeniden incelenmek üzere Meclis'e gönderilmiştir. Çırak Kalfa ve Ustalık Kanunu'nun çıkarılması 1974 Kalkınma Planı'nda tekrar yer almış 1977 yılında 2089 sayılı Çırak Kalfa ve Ustalık kanunu kabul edilmiştir. Çıraklık eğitimi geniş kitleyi ilgilendirdiğinden 1978 yılında Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü kurularak 1980 yılından itibaren Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kaldırılmıştır.

Bilimsel ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamak Türk Sanayisi' nin ihtiyacı olan teknik insan gücünün okul ve işletmelerle işbirliği içinde yeterli sayı ve nitelikte yetiştirilmesi amacıyla 1986 yılında 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu yürürlüğe girmiştir. 1992 yılında çıkarılan 3797 sayılı Bakanlık Teşkilat Kanunu'nda mesleki ve teknik eğitim Erkek Teknik, Kız Teknik, Ticaret ve Turizm ile Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü olmak üzere dört ana disiplin altında toplanmıştır. 2001 yılına 4702 Sayılı Kanun ile son değişiklikler yapılarak çıraklık ve mesleki eğitim sistemine biraz daha işlerlik kazandırılmıştır.

## **Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü' nün Kuruluşu**

Çıraklık eğitimi 5. 07. 1997 tarihinde yürürlüğe giren 2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu ile yasal esaslara bağlanmıştır. Bu Kanun'la çıraklık eğitimini yürütme görevi Milli Eğitim Bakanlığına verilmiştir. Çırak, kalfa ve ustaların mesleki eğitiminin yürütülmesi ile 05.09.1977 yılında Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü görevlendirilmiş, 24.07 1978 yılında ise bu eğitimin yürütülmesi için 'İnsan gücü Eğitimi Genel Müdürlüğü' kurulmuştur. Bu genel müdürlüğün adı 1978 yılında ' Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü' olarak değiştirilmiştir.

Çıraklık eğitiminin yapıldığı yerlerde, ihtiyaca göre çıraklık eğitim merkezleri yeni ismiyle Mesleki Eğitim Merkezleri kurulmaktadır. Bu merkezler ihtiyaca cevap verecek bina temini halinde müstakil olarak ya da bina temin edilemediğinde geçici olarak meslek liseleri ile halk eğitim merkezlerine bağlı şekilde açılmaktadır.

4702 Sayılı Kanunla aday çırak ve çırak öğrencileri 'Sosyal Güvenlik Şemsiyesi' altına almış, iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası primleri devlet tarafından ödenmiştir. Mesleki yeterlilik belge sistemine bağlanarak bir standart uygulamaya gidilmiştir.İşyerinde çalışan ve eğitime alınan çırakların sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesi, çırak öğrencilere ödenen ücretlerin her türlü vergiden muaf tutulması ve işverene gider olarak gösterilmesi işverenin yükünü azaltmaktadır. Çıraklık sözleşmesi ile eğitime alınan aday çırak ve çırakların rastgele yer değiştirmeleri önlenmiş ve belli bir disipline bağlanmıştır. Ayrıca işyeri açılması da belli kurallara bağlanmış ve gelişigüzel işyeri açılması engellenmiştir.

### **Çıraklık Eğitiminin Amaçları**

Çıraklık eğitiminin genel amaçları aşağıda verilmektedir.

1. Çırak adayların meslek seçmelerine yardımcı olmak,
2. Çırak olmak isteyenlerin seçtikleri sanat dalının gerektirdiği kapasiteye sahip olup olmadıklarını tespit etmek, temel bilgi ve becerisi yeterli olmayanların çırak olabilecekleri meslek dallarına rehberlik etmek,
3. Çıraklar için teorik ve pratik meslek kursları düzenlemek,
4. Okuma-yazma bilmeyenlere, okuma-yazma öğretmek ve gereken davranışları kazandırmak için kurslar açmak,

5. Girdikleri kalfalık sınavında başarısız olan, bir özürü sebebiyle sınava giremeyen fakat sınava girmek için hakkı olan çıraklara yoğunlaştırılmış yetiştirme programları hazırlamak ve uygulamak,
6. Kalfalar için geliştirme kursları düzenlemek, isteyenlere meslek lisesi formasyonu kazandırıcı kursların açılabilmesi için örgün mesleki ve teknik eğitim kursları ile işbirliği yapmak,
7. Çırağa sanatını öğretmekle görevli ustalara öğretim tekniğini öğrenmelerini sağlamak için kurslar açmak,
8. Çıraklık sistemini geliştirme ve yaygınlaştırma amacına yönelik inceleme, araştırma ve program geliştirme çalışmaları açmak,
9. Kamu kuruluşları ve özel kuruluşları taleplerine göre monitör kursları ile personel sevk ve idaresi kursları düzenlemek,
10. Mahalli çıraklık eğitimi komitesinin sekreterlik ve arşiv işlerini yürütmek,
11. Çırak, kalfa ve ustaların eğitimini doğrudan doğruya ilgilendiren konularda incelemeler yapmak ve çözüm teklifleri sunmak amacıyla mahalli çıraklık eğitimi komitesince kurulacak meslek ve uzmanlık komitelerine yardımcı olmaktır.

### **Çıraklık Eğitiminin Öğretim Programı**

Öğretim programlarında mesleki dersler ve genel bilgi dersleri verilmektedir. Genel bilgi dersleri Tablo 2.1'deki gibidir. Meslek dersleri genel olarak tablodaki gibi olmakla beraber, bazı derslerde mesleğin durumuna göre derslerin sayısı ve isimleri değişiklik gösterebilmektedir. Sekiz yıllık zorunlu eğitimi tamamlayarak çıraklık eğitimine gelenlere seçmeli olarak Bilgisayar ve İngilizce dersi verilmektedir. Aşağıda çıraklık eğitiminin öğretim programı verilmektedir.

**Tablo 2.1 Çıraklık Eğitiminin Öğretim Programı**

DERSLER	1. YIL	2. YIL	3. YIL
Teknik Resim	2		
Meslek Resmi		4	4
Meslek Bilgisi	2	4	4
Bilgisayar	2		
Türk Dili Ve Edebiyatı	2	1	
Matematik	2	1	
Din Kültürü			1
Sosyal Bilgiler			1
İngilizce	2		

**Kaynak:** (Mesleki Eğitim Merkezi, 2001:4)



Tablo 4'te öğrencilerin öğretim yıllarının ilk senesinde meslek derslerine giriş ve teme genel kültür derslerini aldıkları, ikinci ve üçüncü yıllarda meslek derslerinin ağırlık kazandığı görülmektedir. Bu tabloya göre çıraklık eğitiminin öğrencilerinin bir üst öğrenime devamının zor olduğu söylenebilmektedir.

Haftada bir gün çıraklık eğitim merkezinde ya da işletmede olan dersliklerde teorik dersler verilmektedir. Haftanın beş günü ise işletmede eğitici ustanın denetiminde beceri eğitimi görür.

Mesleklerin özelliğine göre, çıraklık eğitimi 2-4 yıl arasındadır. Öğrenci, Mesleki Eğitim Merkezine kayıt yaptırdığı zaman 14 yaşını doldurmamış ise aday çırak olarak eğitim görmekte, sınavı başardığı takdirde Kalfalık Belgesi almaya hak kazanmaktadır. Kalfalardan eğitime devam edenler üç yıl ustalık eğitimine katılanlar veya mesleklerinde beş yıl sigortalı çalışanlar ustalık sınavlarına girebilmektedir.

### **Çıraklık Eğitiminde Yapılan Çalışmalar**

Aşağıda, Türkiye'de yaygın mesleki ve teknik eğitim çalışmalarını yürüten kurullar verilmektedir.

**1. Mesleki Eğitim Kurulu:** Mesleki ve teknik eğitim programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün, çıraklı ve yaygın eğitim , kurumlar ve işletmelerde yapılacak olan mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında kararlar alarak Bakanlığa görüş bildirmek üzere Bakanlıkta Mesleki Eğitim Birimi kurulur. 3308 ve 4702 Sayılı Kanunlar gereğince (1986.3, 2001:4):

“Mesleki Eğitim Kurulu; Bakanlığın mesleki eğitimle ilgili genel müdürleri, İçişleri Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Maliye Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Sağlık Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşar yardımcısı, Turizm Bakanlığı müsteşar yardımcısı, DPT sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürü, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Başkanı veya üst yetkilisi, Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Başkanı veya üst düzey yetkilisi, en çok işvereni temsil eden İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı veya üst düzey yetkilisi, en çok işçiyi temsil eden İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı ve üst düzey yetkilisi, Bankalar Birliği Başkanı veya üst düzey yetkilisi, mesleki eğitim alanında görevlendirilecek Yüksek Öğretim Kurulu temsilcisi ve Türkiye Serbest



Muhasebecileri, Serbest Muhasebeci Mali M¼şavir Yeminli Mali M¼şavir Odaları Başkanı veya Üst D¼zey yetkilisinden oluşmaktadış.”

24804 Sayılı Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'ne göre, Mesleki Eğitim Kurulu'nun görevleri aşağıdaki gibidir:

- a) Mesleki Eğitim Kanunu'na göre çıkarılacak olan yönetmelikler hakkında Bakanlığa görüş bildirmek, gerek kanun gerekse yönetmelik hükümlerinin uygulanmasını izlemek ve geliştirilmesini sağlamak,
- b) Aday ıracak, ıracak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler için sözleşme modellerini hazırlamak ve Bakanlığa sunmak,
- c) Gerektiğinde mesleki eğitimle ilgili konuların incelenmesi için komisyonlar sunmak,
- d) İl mesleki eğitim kurullarının yıllık çalışma raporlarını değerlendirmek,
- e) Mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularını karara bağlamak ve Bakanlığa görüş bildirmek,
- f) eşitli sektör ve branşta mesleki eğitim konusunda eğitim ihtiyaçlarını belirlemek ve Bakanlığa bildirmek,
- g) Mesleki eğitim programlarının esasları ve uygulama süreleri hakkında Bakanlığa görüş bildirmek,
- h) Çıracılık ve işletmelerdeki mesleki eğitim sınav komisyonlarının kurulması ve çalışması ile sınavların yapılış usullerine ilişkin yönetmelik taslaklarını hazırlamak ve Bakanlığa sunmak,
- i) Mesleki eğitim ile ilgili Bakanlıkça gönderilecek konuları incelemek ve görüş bildirmek,
- j) Kanuna göre yapılacak ıracılık ve işletmelerdeki mesleki eğitimde uygulama alanına alınacak veya çıkarılacak yer ve meslekleri belirlemek ve Bakanlığa görüş bildirmek,
- k) Teknolojik gelişmelerin ve iş hayatındaki değerismelerin mesleki eğitime etkilerini izlemek ve Bakanlığa bildirmek,
- l) Lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra ıracılık eğitimine başlayanların eğitim süreleri hakkında Bakanlığa görüş bildirmektir.

**2. İl Mesleki Eğitim Kurulu:** Kanun kapsamındaki kurumlar ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi, değerlendirilmesi konularında karar almak, valiliğe görüş ve önerilerde bulunmak üzere illerde il mesleki eğitim kurulu kurulmaktadır. Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'ne (2001:9) göre bu kurulda,

“İl mesleki eğitim kurulunun oluşumunda; Belediye Başkanı veya temsilcisi, il sağlık müdürü veya temsilcisi, il sanayi ve ticaret müdürü, esnaf ve sanatkarlar odaları birliği başkanı veya temsilcisi ile mesleki eğitimin yapıldığı mesleklerle ilgili oda yöneticileri arasından Esnaf ve Sanatkar Odaları Birliği Başkanlığınca seçilecek üç üye, İl Ticaret Odası Başkanı veya temsilcisi, sanayi ve ticaret odalarının ayrı ayrı kurulmadığı yerlerde İl Sanayi ve Ticaret Odası Başkanı veya temsilcisi, ilin mesleki eğitimden sorumlu milli eğitim müdür yardımcısı, kurum müdürü, ilde faaliyet gösteren mesleki eğitim okullarından ve kurumlarından valilikçe belirlenen birer yönetici, en fazla işçiyi temsil eden konfederasyonun o il için göstereceği işçi sendikaları temsilcisi, Türkiye İş Kurumu İl Müdürü veya temsilcisi, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı sigorta müdürü veya temsilcisi, en fazla işvereni temsil eden konfederasyonun o il için göstereceği temsilcisi yer almaktadır.”

İl mesleki eğitim kurulu toplantılarına gerektiğinde başkanın isteği üzerine kurum temsilcileri de davet edilmektedir. İl mesleki eğitim kurulunun kararları valinin onayı ile uygulanmaktadır. Vali gerekli gördüğü hallerde kurula başkanlık etmektedir.

Aynı yönetmelikte İl Mesleki Eğitim Kurulu'nun görevleri ise aşağıdaki gibi ifade edilmiştir:

- a) Çeşitli sektör ve branştaki mesleki eğitim ihtiyacını il düzeyinde belirleyerek Bakanlığa sunmak,
- b) Bakanlıkça gönderilen mesleki eğitim çerçeve programlarının il ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi için Bakanlığa görüş bildirmek,
- c) Mesleki eğitim uygulamalarından ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözülmesine yardımcı olmak,
- d) Kanun hükümlerinin il düzeyinde eksiksiz yerine getirilmesi için önlemler almak,
- e) Mesleki eğitim ile ilgili valilikçe gönderilecek konuları incelemek ve sonuçlandırmak,
- f) Mesleki ve teknik eğitim bölgesi il koordinasyon komisyonunun tavsiye kararlarını görüşmek,
- g) İldeki mesleki eğitim uygulamalarını izlemek ve değerlendirmek, bu konuyla ilgili yıllık çalışma raporunu hazırlamak ve Bakanlığa sunmak,
- h) Mesleki eğitimin geliştirilmesine ilişkin tam gün tam yıl eğitim uygulaması ile ilgili görüş bildirmek,

- i) Deprem, yangın ve sel gibi doğal afet sonrası yörede faal durumda olan işletmelerin eğitim olanaklarını dikkate alarak işletmelerde mesleki eğitime alınacak öğrenci sayısını belirlemektir.

**3. Mesleki Eğitim Merkezi:** Mesleki ve teknik eğitim alanında ortaöğretim diploması, sertifika ve belge veren programları uygulayan, eğitim maliyetini azaltmak, kaynak savurganlığını önlemek ve eğitimin niteliğini arttırarak, yerleşim birimi ve çevresinin gelişmişlik düzeyini, işgücü ve istihdam durumunu öğrenci potansiyelini eğiterek karşılamaya çalışan merkezlerdir. Bu amaçla;

- a) Aday çırak ve çırakların eğitilmesi,
- b) Kalfaların ve ustaların eğitilmesi,
- c) Meslek kurslarının açılması,
- d) Geliştirme ve uyum kurslarının öncelikle işyerinde açılması,
- e) Özel Eğitim kurslarının açılması,
- f) Mesleki Eğitim Merkezi ve sanayi işbirliğinin geliştirilmesi ve çırakların işyerinde geliştirilmesine rehberlik yapılması görevlerini üstlenmektedir.

### **Türkiye'deki Mesleki Eğitim Projelerinden Bazıları**

**1. Türk Alman Mesleki Eğitim Projesi ( TAMEM-TAÇE):** 1983 yılında 'Türk Alman Ekonomik İşbirliği Kurumu, BGZ' ve 'Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu' arasında imzalanan bu proje ile meslek kuruluşlarınca sağlanan atölyelerin donatım, makine ve araçları BGZ kurumunca karşılanmış ve öğrencilere bilgi ve beceri aktarılmaya çalışılmıştır. TAMEM projesinde oto motor tamirciliği, makine tesviyeciliği, kaportacılık, oto motor boyacılığı, mobilyacılık vb. alanlarda uygulamalar yapılmıştır.

**2. Mesleki Eğitim ve Teknoloji Merkezi Projesi (METEM):** Ankara Ostim Sanayi Sitesinde TESK ile işbirliği içinde Mesleki Eğitim ve Teknoloji Merkezi kurulması finanse edilmiştir. İşsizler için kısa süreli nitelik kazandırıcı kurslar, Türk eğitim personelinin Almanya'da yetiştirilmesi koordinatörlüğü, eğitim merkezlerinin işe yarar makinelerle donatılması vb. işlevleri gerçekleştirmiştir.

**3. Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE):** Kız teknik orta öğretim genel müdürlüğü tarafından 1993 tarihinde uygulamaya alınan bu projeye; bölgesel düzeyde eğitim ihtiyaçlarını belirleme ve ihtiyacı karşılayacak program geliştirme, bilgisayar destekli

öğretim, modüler ve bireysel öğretim vb. çağdaş öğretim teknolojilerini eğitime uygulama yazılı ve görsel eğitim kaynaklarını hazırlama, kadın istihdam olanaklarını arttırma gibi işlevlerin gerçekleştirilmesi planlanmıştır.

### **Mesleki Eğitimin Finansmanı**

Türkiye’de genel ve katma bütçe dışından mesleki ve teknik eğitime finansman ayırabilmesi için bazı modeller ve yöntemler geliştirildiği görülmektedir. Çıraklık eğitiminin finansmanı ise devlet, işverenler, meslek odaları ile işçi-işveren sendikalarının katkıları ile oluşan bir fondan karşılanmaktadır. Bu fonun kuruluşu, kaynakları ve kullanılışı 3308-4702 Sayılı Çıraklık Mesleki ve Teknik Eğitim Kanunu’nun 32. Madde’ sine göre düzenlenmiştir.

“Bu fonun kaynakları; her yıl bakanlık bütçesine konulacak ödenek, Geliştirme ve Destekleme Fonu’nun %10’u, MEB döner sermaye işletmelerinin karları, bakanlığa bağlı kuruluşlarca üretilen malların satışından elde edilen hasılatlar, gelir ve kurumlar vergisi olarak hesaplanan verginin %1’i, 5590 sayılı yasaya göre kurulan meslek odaların eğitim amacıyla ayırdıkları ödeneklerin %50’si, 507 sayılı yasayla oluşturulan esnaf derneği, birlik, federasyon ve konfederasyonlarının eğitim amacıyla ayırdıkları payların %50’si, işçi sendikalarının eğitim amacıyla ayırdıkları payın %25’i, işveren sendika ve konfederasyonlarının aidat gelirlerinin %5’i, diploma harçları, fonun mal varlığından elde edilen gelirler ile bağış, yardım ve diğer gelirler teşkil etmektedir.”(TOBB, 1998:177).

### **Kalkınma Planlarında Mesleki Eğitim**

Bir ülkenin kalkınması: (1) Ekonomik büyüme ve gelir dağılımının dengelenmesi, (2) Daha kaliteli bir üretim için, üretilen malların cinsinin ve üretim yöntemlerinin geliştirilmesine bağlıdır. Ülkeler planlı ve stratejik, değişim ve gelişimleri için hangi iş kollarında ne kadar işgücü yetiştirileceği ve hangi eğitim dalına ne kadar yatırım yapılacağını önceden belirlemek zorundadır. 1950-60 yılları arasında Batı Avrupa ülkelerinde işgücü fazlalığı dikkat çekmiştir. İşte bunun gibi nedenlerden dolayı insan gücü planlamasında; insan gücü ihtiyacı talebi ve fayda maliyet analizi yapılmaktadır (Akkutay, 1996:89).

İşgücü İhtiyacı Yaklaşımı ile önceden planlanan hedeflere ulaşmak için insan gücü yetiştirilir. Fayda-Maliyet Analizi ile eğitime yapılan yatırım getirdiği fayda ölçüsünde değerlendirilerek o alana daha çok yer ayırılır. Sosyal Talep (Social Demand) Modeli ise hane halklarının eğitim talebi, işgücü piyasasının elastiki yapısı içinde karşılanır. Birleşmiş

Milletler İnsan Hakları Bildirgesine dayanan bu görüş ile kişinin veya toplumun eğitim bakımından, imkan ve fırsat eşitliğini sağlamak amaçlanmaktadır.

Hesapçıoğlu' na (1994:14) göre, eğitimin planlanmasındaki genel nedenleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz :

1. Nüfus artışının olumsuz etkilerini kısmen de olsa ekonominin lehine çevirebilme,
2. Üçüncü üretim faktörü olarak ortaya çıkan entelektüel manevi sermayeyi uygun noktalarda devreye olarak gelişimin niteliğini arttırmak,
3. Ülke ekonomisindeki uzun vadeli harcamaları planlamak,
4. Ekonominin gidişatına uygun, uzun vadeli bir eylem planı hazırlamak,
5. Sosyal ve üretici güçlerden daha yoğun faydalanmaktır.

Uzun vadeli kalkınma planlarında belirlenen genel hedefler ise:

1. Yaşam seviyesinin yükseltilmesini sağlamak,
2. Sanayileşme sürecini etkinleştirmek,
3. Dış ödemeler dengesini iyileştirmek,
4. İstihdam sorununu çözümlenektir.

Sanayileşme ile birlikte gerekli işgücünün yetiştirilmesinde mesleki ve teknik eğitim kavramları ve programlarının nitelik ve nicelikçe geliştirilmesinin, ihtiyacı karşılamada etkili olacağı ve kısa ve uzun vadeli kalkınma planlarındaki hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlayacağı öngörülmektedir. Ülkenin her alanda kalkınması amacıyla çok yönlü düşünülerek hazırlanan kalkınma planları zaman zaman hükümetlerin politikalarına yön vermiş kimi zamanda pek dikkate alınmamıştır. Genel olarak bakıldığında, Kalkınma Planları'nın büyük bölümünde yaygın mesleki ve teknik eğitimden anlaşılanın çoğunlukla çıraklık eğitimi olduğu dikkat çekmektedir. Yetişkin eğitiminin fazla dile getirilmediği, hayat boyu eğitim anlayışının ancak son plan döneminde fark edildiği görülmektedir. İlk planlarda daha çok mesleki eğitim verecek eleman/eğitici ihtiyacının giderilmesi üzerinde durulduğu, zamanla ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda öğrenci yetiştirilmesi gerekliliğinin vurgulandığı gözlenmektedir. Son dönemlerde ise değişen teknoloji, gelişen ekonomi ve ortaya çıkan yeni sektörlerin sadece nicelik açısından ihtiyaçlarının karşılanmasının yeterli olmadığı, istenilen niteliklerin öğrenciye kazandırılması için eğitim programlarının sanayinin ve sektörlerin ihtiyaç duyduğu yeterliliklere göre düzenlenmesi gerekliliği amaç edinilmiştir. Zamanla iş

analizlerine dayalı meslek standartlarının geliştirilmesi için çalışmaların başlatıldığı görülmektedir.

I. Beş Yıllık Kalkınma Planı ekonomik değişme ve gelişmelerle örgün ve yaygın mesleki eğitim arasında paralelliğin kurulamadığına, mesleki eğitimin en önemli sorunlarından biri olan eğitimcilerin nitelikleri ve eğitimi konularına dikkat çekmiştir. II. Beş Yıllık Kalkınma Planı yetişmiş insan gücünün önemini vurgulayarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı'nun mesleki eğitimde ortak çalışmalar yapması gerektiğini dile getirmiştir. III. Beş Yıllık Kalkınma Planı, ilk defa örgün ve yaygın mesleki eğitimde köklü değişikliklerin yapılması gerekliliğini vurgulayan bir plan olmasına rağmen alınması gereken tedbirler konusunda eksik kaldığı görülmektedir. IV. Beş Yıllık Kalkınma Planla birlikte mesleki ve teknik eğitime yeniden önem verilmiş, eğitim-ekonomi-teknoloji bağlantısının gerekliliği gündeme taşınmıştır. Ayrıca örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim arasında bir eşgüdümün ve geçişin kurulması gerekliliği belirtilerek esnek bir yapılanmaya duyulan ihtiyaçtan söz edilmiştir. İş analizlerine dayalı eğitim programlarının geliştirilmesi fikrinin ilk ortaya atıldığı plan olması önemini arttırmaktadır. V. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda mesleki eğitimin her dalının geliştirilmesi, yaygın ve örgün eğitime paralel ve iç içe programların yürütülmesi için yeni bir mesleki eğitim kanununun çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda mesleki ve teknik eğitime ayrılan bütçenin artırılması gerektiği ve hizmet içi eğitim programlarının geliştirilerek ücret sistemine aksettirilmesi ile kamu ve özel kesimin yaygın eğitimde hizmet vermesinin teşvik edilmesi üzerinde durulmuştur. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı mesleki eğitimin sorunları tek tek belirlenmeye çalışılmıştır. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ise ilk defa ilköğretimde mesleki rehberlikten söz edilmiştir.

### **I. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1965-69) Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim**

I. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda insan gücü ihtiyacı ve eğitim planlamasını birlikte düşünülmemektedir. I. Plan'ın durum tespitinde iktisadi ve toplumsal yapı ve faaliyetlerdeki ihtiyaçlar arasında bir ilgi kurulamadığı kimi alanlarda eksiklik, kimi alanlarda fazlalıkların olduğu görülmüştür. İşgünün çeşitli görevlere bölünmesinde dengesizlik durumu ortaya çıktığı için insan gücü planlama gerekliliği doğmuştur. Bu amaçla 'Mesleki Eğitim Merkezleri' kurularak, monitör ve ustabaşı yetiştirilmesi hedeflenmiştir. Dönemin özelliği gereği örgütlü ve sistemli çıraklık eğitimi ile eleman yetiştirilememiştir. Belirlenen hedeflere ulaşmada alınması düşünülmüş tedbirler ise aşağıdaki gibidir



1. 'Sanayi içinde eğitim' düşüncesinin sanayide yerleşmesi ve geliştirilmesi ile ilgili tedbirlerin alınması,
2. Yetişkin işçi ustabaşı ve teknisyen kademelerinde fonksiyonlar tamamlanarak bu fonksiyonların gerektirdiği eğitim biçimlerinin araştırılması,
3. Çeşitli eğitim ve kurs merkezlerini bitirecek elemanlarının niteliklerinin, kendilerine verilecek belgelerle tanınması, ücretlerinde aynı ölçütlere göre belirlenmesi,
4. Çeşitli sanayi kollarında, işbaşında eğitim kurslarının Türkiye ölçüsünde standart hale getirilmesi,
5. Niteliği yüksek sanayi işçiliğinin öneminin çeşitli yollarla halka benimsetilmesi,
6. İşletmelerde açılacak olan kurslarda eğiticilik yapacak kalifiye monitörlerin bulunmadığı göz önüne alınacak, monitör yetiştirecek programlara öncelik verilmesi,
7. 3457 sayılı Çalışma Kanunu'nun tam uygulanamamasının nedenleri ile ilgili araştırmalar yapılarak gerekli tedbirlerin alınması öngörülmüştür. Bu tedbirlerin gerçekleştirilmesi için devlet elinde bulunan ve kullanılmayan malzeme ve makinelerden faydalanılması, iş başında eğitim kurslarının özel sektörde işiraki ile Sanayi Bakanlığı'nın koordinatörlüğünde standart kurslarla organize edilmesi düşünülmüştür.

## **II. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1970-74) Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim**

İkinci Plan' da ekonomideki genel büyüme %7 olarak hedeflenmiştir. Bu nedenle yetişmiş insan gücüne ihtiyacın önemine de değinilerek, iş başında ve işyerinde eğitimi yürütecek elemanlara duyulan ihtiyaç dile getirilmiştir. İkinci Plan' da yaygın eğitimle ilgili olarak düşünülen politikalar şunlardır:

1. Çalışma Bakanlığının önder işçi eğitim alanlarının tespitinden, işverenlerin işbaşında işçi ve ustabaşı yetiştirme programlarının denetiminden sorumlu olması, bu alandaki bakanlıklar ve ilgili kuruluşlar ile işverenler arasındaki işbirliğini sağlaması,
2. Önder işçi ve idare personelinin eğitimi için işbaşında eğitim ders programlarının esaslarının işverenlerin ihtiyacına göre ve teknolojik gelişmeler de göz önünde tutularak Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sanayi Bakanlığı'nca birlikte hazırlanması,



3. Sanayide hizmet içi eğitimin sadece çırak, işçi ve ustabaşı eğitimi olarak düşünülmemesi, sanayide istihdam edilen işgücünün bütün bölümlerini kapsaması,
4. Sanayide hizmet içi eğitiminde önder işçi eğitimi dışında iş başı eğitiminin uygulanması,
5. Yetişkin işçi, usta, ustabaşı ve teknisyen görevlerinin tanımlanması ve çeşitli seviyelerdeki teknik işgücünün yetki ve sorumluluklarının tespit edilmesi, belgelendirilmesi konuları yer almıştır.

II. Plan 'da çıraklık eğitiminin olgunlaşmadığı, yaygın eğitimin yan unsuru olarak görüldüğü tespit edilmektedir.

### **III. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda(1975-79) Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim**

III. Kalkınma Planı, I. Plan' da görüldüğü gibi eğitim planlamasının insan gücü talebi modeline göre ele alındığı ilk defa örgün ve yaygın mesleki eğitimde köklü değişikliklerin yapılması gerekliliği, köyden kentte göç eden işgücünün, tarım dışı sektörlere uyumunun sağlanması için yeni bir eğitim politikası geliştirilmesi gerekliliği gündeme gelmiştir.

### **IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda(1980-84) Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim**

Ülke kalkınmasında eğitimden yeteri ölçüde yararlanılmadığı belirtilen IV. Plan' da mesleki ve teknik eğitime daha çok önem verilmiştir. İnsan gücü Talep Modeli eğitim planlamasında başarılı olunması için eğitim-teknoloji-ekonomi bağlantısının daha iyi sağlanması gerekliliğine değinilmiştir. Burada aşağıdaki politikalar belirlenmiştir:

1. Yaygın eğitimin örgün eğitimi tamamlayacak biçimde ve çeşitli yaygın eğitim faaliyetleri arasında eşgüdüm sağlayıcı program ve içerik düzenlemelerine ağırlık veren bir sistem bütünlüğü içinde geliştirilmek,
2. Yaygın ve örgün eğitim sistemleri gerek kurumsal gerekse içerik olarak bütünlük sağlayıcı ve geçişlere imkan verecek esnek yapıda düzenlemek,
3. Örgün ve yaygın eğitim bütünlüğü sağlanırken istihdam alanında kazanılan beceri ve deneyimlerin okul içi eğitimle eş olarak değerlendirilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılmak,
4. Nitelikli elemanlardan özellikle teknik eğitimde eğitici personel olarak yararlanmak,

kademesinde beklenen gelişme sağlanamamıştır. Mevcut kapasiteden azami fayda sağlamak amacıyla mesleki ve teknik kurumları ile çıraklık eğitim merkezlerinde 'Tam Gün- Tam Yıl Eğitim' uygulamasına devam edilmiştir.

4. 1995-1996 öğretim yılında yaygın eğitim ile kamu ve özel kesimin eğitim merkezlerinde yaklaşık 1,9 milyon kişiye genel, kültürel, mesleki, çıraklık ve hizmet içi eğitim imkanı sağlanmıştır.
5. Örgün mesleki eğitime göre maliyeti daha düşük olan çıraklık eğitiminde, yeterli gelişme sağlanamamıştır. Bu eğitim sisteminde çocukların % 20'sini ulaşılabildiği tahmin edilmektedir.
6. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitimin iş hayatı ve işgücü piyasası ile ilişkilerinin geliştirilerek, okulda sadece temel bilgi ve becerilere ağırlık verilmeli uygulama işyerlerine kaydırılmalıdır.
7. 1988 yılında başlatılan Dünya Bankası kredili İstihdam ve Eğitim Projesi çerçevesinde 250 mesleğin standardının tespit çalışmalarına başlanmış, kapsama alınan 250 meslekten 8'inin standardı belirlenmiş ve geriye kalan mesleklerin standart belirleme çalışmaları için komisyonlar oluşturulmuştur. Ayrıca proje amaçlarından biri olan sınav ve sertifikasyon sisteminin kurulması ile ilgili çalışmalar tamamlanmış ve konu ile ilgili pilot uygulamanın başlatılması aşamasına gelinmiştir.
8. Meslek yüksek okulları ile ilgili yapılanmanın da daha esnek bir şekilde ele alınacak işgücü piyasası ile ilişkilerinin geliştirilmesi önem taşımaktadır.

VII. Plan' da nüfusun ve işgücünün eğitim düzeyinde iyileşmeler görüldüğü, Avrupa Birliği ülkeleri düzeyine ulaşmak için örgün ve yaygın eğitim sistemindeki gelişmelerin hızla devam ettirilmesi gereği üzerinde durulmuştur. Ancak alınması gereken tedbirler konusunda yeterli çalışmaların yapılmadığı dikkati çekmektedir.

#### **VIII. Beş yıllık Kalkınma Planı'nda (2001-2005) Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim**

VIII. Plan' da eğitimde mevcut durumu değerlendirirken orta öğretimde etkili bir yönlendirme sisteminin bulunmaması ve özellikle mesleki ve teknik eğitim ve sanayi arasındaki işbirliğinin yeterince geliştirilememesi gibi nedenlerle mesleki ve teknik eğitimde Plan hedeflerinin gerisinde kaldığı, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelik ve türde mesleki eğitim programları geliştirilmesinde yetersiz kaldığı ifade edilmiştir. Her ne kadar mesleki ve teknik eğitim kurumları ile çıraklık eğitim merkezlerinde başlatılan Tam Gün-Tam Yıl Eğitim Projesi uygulaması çerçevesi 1996-99 döneminde 118.128 öğrenciye eğitim imkanı

sağlanmışsa da, eğitim sistemi dışında kalan çocukların tamamının çıraklık eğitimi kapsamına alınması sağlanamamış olduğuna dikkat çekilmiştir.

Bununla ilgili olarak örgün ve yaygın eğitim dışında kalan çocukların sosyal ve ekonomik yönden uygun olmayan şartlarda çalışması, bunların ruh ve beden sağlıklarını olumsuz yönde etkilediği ve insan kaynaklarının verimsiz kullanımına neden olduğu için, kişinin en temel hak ve ihtiyaçlarından olan dini bilgi ve bilgilendirmenin örgün ve yaygın eğitim kurumlarında verilmesine devam edileceği kararlaştırılmıştır.

VIII. Plan'ın eğitimin amaçları, ilkeleri ve politikaları bölümünde, örgün ve yaygın mesleki eğitim alanında ağırlık verileceği, ortaöğretimde mesleki teknik eğitimin payının artırılarak üniversitelere giriş sınavlarında normal liseler ile meslek liseleri mezunları arasındaki farklı değerlendirmelerin kaldırılması, mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılması teşvik edilerek, mesleki ve teknik eğitim programlarının meslek standartlarına dayalı olarak yapılmasının sağlanması ve çalışma hayatı ile işlevsel işbirliğinin geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Ayrıca toplumda hayat boyu öğrenme anlayışının benimsenmesini esas alan her türlü yaygın eğitim imkanı geliştirileceği, özellikle üniversiteye giremeyen gençlere kısa yoldan beceri kazandırma ve meslek edindirme faaliyetlerinin özendirileceği üzerinde durulmuştur.

Hukuki ve kurumsal düzenlemelerin yapılması bölümünde ise çıraklık, mesleki ve teknik eğitimin iş hayatının beklentilerine cevap verebilmesi, mesleki ve teknik eğitimle sanayi arasındaki ilişkinin arttırılabilmesi ve uygulamada aksayan hususların giderilmesi amacıyla 3308 sayılı Kanun' da gerekli düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir. Nitekim bu düzenlemeler, 2002-2003 öğretim yılının başında Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'nde değişikliklerin yapılması ile tamamlanmıştır.

### **Milli Eğitim Şuralarında Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim**

Milli eğitim şuraları, belli zaman aralıkları ile Türkiye çapında bütün yetkili akademisyen ve uzmanların katıldığı ve eğitimin belli bir konusunun tartışılıp değerlendirildiği, uygulamadaki aksaklıkların ve alınması gereken tedbirlerin ortaya çıkarıldığı rehber niteliğinde toplantılardır. Demokratik bir katılımıla, Türkiye'nin farklı bölgelerinden gelen katılımcılar temsil ettiği farklı görüşlerle, bu şuralarda ele alınan konuların ayrıntılı biçimde işleyerek, hangi konuda nelerin yapılması gerektiği hususlarını

görüştükleridir. Bu toplantılar, hem kalkınma planlarına hem de hükümet programlarına yön verirken, eğitimin geliştirilmesi konusunda tabandan gelenler ile akademisyenlerin görüşlerini aynı potada eriterek eğitim sorunlarına daha optimal çözümlerin bulunmasını sağlamaktadır.

Yaygın mesleki eğitimle ilgili olarak toplanan ilk şuralar çıraklık ve mesleki eğitimin tanımını ve kapsamını belirleme, sorumlulukların paylaşımı konularına ağırlık vermektedir. 1990'daki Milli Eğitim Şurasına kadar mesleki eğitimde gelişme ve ilerlemeye yol açacak bir şura toplanmamıştır. Osmanlı Devleti döneminden kalan dünyadaki ekonomik ve bilimsel gelişmelere karşı duyarsızlığımızın üzerine birde eğitim ve ekonomi arasındaki bağı kurmakta gecikmemiz kalkınma planlarını ve hedeflerini olumsuz etkilemiştir. Mesleki eğitimden son söz eden şuradan yaklaşık 30 yıl sonra toplanan 13. Milli Eğitim Şurası ile tekrar gündeme gelen kalkınmada yaygın mesleki eğitimin önemini deyişen siyasi iktidarların tutumuna göre deyişmemesi vurgulanmıştır. Daha sonra toplanan 15. Milli Eğitim Şurası Türk Eğitim Sistemi'ni rehberlik, orta öğretimde yapılanma, mesleki eğitimde yapılanma, merkezi yapılanma, yönetici – öğretmen nitelikleri, fiziki yapılanma vb. konularda genel esasları belirlemek için toplanmıştır. 16. ve sonuncu Milli Eğitim Şurası ise bugüne kadar toplanan şuraların içinde yaygın eğitimi her boyutuyla ele alan tek ve en önemli şuradır. Bu şurada yaygın mesleki eğitimin içeriği, yapılanması, kapsamı, finansmanı, mesleki eğitim merkezlerine öğretmen ve yönetici yetiştirilmesi gibi birçok güncel sorunlar yakalanmış gerçekçi çözümlere ulaşılmıştır.

Mesleki ve teknik eğitimi doğrudan ilgilendiren şuralar aşağıdaki gibidir:

#### **Altıncı Milli Eğitim Şurası (18 Mart 1957)**

18 Mart 1957 yılında toplanan bu şurada yaygın eğitimin bir parçası olan halk eğitimi ve sanayideki eğitim olarak da çıraklık eğitimi üzerinde durulmuştur. Altıncı Milli Eğitim Şurasında çıraklık eğitimi ilk defa geniş bir şekilde ele alınmış ve çıraklık eğitiminin bugünkü duruma gelmesinde en önemli adımlar atılmıştır.

Çıraklık eğitiminin açıklığa kavuşturulması için bir araştırma yapılması, halk eğitiminin bir kültür eğitiminden çok, meslek eğitimine dönüştürülmesi, ilkökul mezunu ve sanat okulunu bitiremeyenlere çıraklık okullarının açılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Altıncı Milli Eğitim Şurası, 3308 Sayılı kanuna da pek çok yönden ışık tutmuştur. Buna göre belirlenen konular aşağıdaki gibidir :

1. Mevcut kalifiye işgücü açığı çıraklık eğitimi ile karşılanmalıdır.
2. Çırak yetiştirme sorumluluğu ilgili Bakanlık, işveren ve işçi kuruluşları arasında bölüşülmelidir.
3. Bu teşkilatı temsil eden üyelerden meydana gelmiş mahalli çıraklık komiteleri kurulmalıdır.
4. 'Çırak' teriminin açık bir tanımı yapılmalıdır.
5. Çıraklığa ihtiyaç gösteren iş, meslekler ve yetiştirme süreleri belirlenmelidir.
6. Çırak olacakların asgari yaş sınırı, öğretim seviyesi, sağlık ve asgari nitelikler açıklanmalı, gerekirse yetenek, bilgi sınavlarına tabii tutulmalıdır.
7. İşveren ve çırağın karşılıklı hak ve görevlerini gösteren bir anlaşma çıraklıkta esas tutulmalıdır.
8. Çıraklara belli sürelerde verilecekler ücretler tespit edilmelidir.
9. Yetiştirme süresi sonunda çıraklar yetkili komisyonlar tarafından mesai zamanı içinde haftada belli süreler ve paralı izinler verilmelidir.
10. Hazırlanacak çıraklık kanunu, büyük şehirlerden ve olanakları uygun yerlerden başlamak üzere, kademeli bir surette uygulanmalıdır.

#### **Sekizinci Milli Eğitim Şurası (28 Eylül-3 Ekim 1970)**

Ortaöğretimden yükseköğretime geçişi düzenlemek üzere toplanan Sekizinci Milli Eğitim Şurası, mesleki ortaöğretimden üniversiteye de geçiş üzerinde bir takım düzenlemeler yapmıştır. Bu çerçevede sanat enstitüleri 4 yıllık teknisyen okulu şeklinde düzenlenerek üniversiteye geçişte kolaylık sağlanmıştır. Ancak bu şura sonunda verilen raporlardan sadece bir tanesi mesleki eğitimden söz etmiştir.

#### **On Üçüncü Milli Eğitim Şurası (15-19 Ocak 1990)**

Cumhuriyet tarihinde ilk defa ve sadece yaygın eğitim konusunda toplanan şuradır. Yaygın eğitimin kavram, kapsam ve eğilimleri, organizasyonu ve işbirliği, yatırım ve finansmanı, personel ihtiyacı konuları gündeme gelmiştir. Ancak konular genel ele alındığı için dönemin sorunlarına ilişkin çözüm önerilerinin net ve açık olmadığı görülmektedir.

#### **On Dördüncü Milli Eğitim Şurası (27-29 Ekim 1993)**

Yaygın eğitim konulu On dördüncü Milli Eğitim Şurası'nda çıraklık eğitimi bir konsey çalışması ile ele alınmıştır. Yapılan değerlendirme sonunda çıraklık eğitimindeki

aksaklıkların hukuki düzenlemelerden değil, kanunun uygulanmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Çıraklık eğitiminin aksaklıklarını gidermek için teklif edilen önerilerden bazıları şunlardır:

1. Çıraklık eğitiminin pratik bölümü işletmelere ve onların meslek kuruluşlarına bırakılmamalı, bu kuruluşların kendi kuruluş yasaları buna göre yeniden düzenlenmelidir.
2. En az temel eğitimin birinci basamağına dayandırılan çıraklık eğitimi, teorik bilgi gerektiren bazı mesleklerde temel eğitimin ikinci kademesine dayanmalıdır.
3. Çıraklıkta yatılı eğitime geçilmeli, sanayinin yoğun olduğu bölgelerde yatılı çıraklık okulu açılmalıdır.
4. Uygun çıraklık eğitimi merkezlerinde döner sermaye kurulmalıdır.
5. Çıraklık eğitiminde görülen fiziki alt yapı noksanlıkları uygun mesleki teknik okulların boş kapasitelerinden yararlanılarak, genel eğitim okullarını da hafta sonu tatillerinde kullanarak giderilmelidir.
6. Çıraklık eğitimi merkezlerinde rehberlik ve danışma hizmetleri verilmelidir.
7. Mesleklerin analizleri yapılarak, çıraklık ve kalfalık süreleri yeniden tespit edilmelidir.
8. Çırakların sık sık işyeri değiştirmelerini önleyici tedbirler getirilmelidir.
9. Çıraklık eğitim merkezlerinde kullanılan basılı evraklar standart hale getirilmeli, bunlar bir katalogta toplanmalı ayrıca çıraklık eğitimi mevzuatını içeren bir el kitabı hazırlanmalıdır.

#### **On Beşinci Milli Eğitim Şurası (13-17 Mayıs 1996)**

'2000'li yılların Türk Milli Eğitim Sistemi' konulu bu şurada beş komisyon toplanmıştır. Bu komisyonlar, ilköğretim ve yönlendirme, ortaöğretimde yeniden yapılanma, yükseköğretime geçişin yeniden düzenlenmesi, toplumun eğitim ihtiyaçlarının sürekli düzenlenmesi, eğitim sisteminin finansmanı komisyonlarıdır.

Komisyonlar sonuç raporlarında mesleki ve teknik eğitimle ilgili aşağıdaki kararlara yer vermiştir:

1. Eğitim sisteminin her kademesinde yatay ve dikey geçiş sağlanmalıdır.
2. En az sekiz yıllık eğitimden sonra ortaöğretime gitmek isteyen öğrencilerin, hazırlık sınıfı eğitimine (9. yıl) devam etmeleri, bu eğitim sırasında öğrencilerin genel bilgi



yabancı dil ve teknoloji eğitimi almaları, bu eğitim sonunda öğrencilerin, ilgi, yetenek ve isteklerine göre genel ya da meslek eğitimi veren programlara yönlendirilmelidir.

3. En az sekiz yıllık ilköğretimden sonra ortaöğretime gitmek isteyen öğrencilerin, hazırlık ve yönlendirme eğitimi aldıktan sonra ortaöğretim kurumlarında uygulanan programlara yönelmesi 'Mesleki Eğitim Merkezi' bünyesinde uygulanacak geniş tabanlı alan bilgisi ve dal eğitimine imkan veren mesleki ve teknik eğitimi programlarına devam eden öğrencilerin 10. sınıfın sonunda da isterlerse genel eğitim programlarına geçebilmesi, meslek eğitimi süresince işletmelerde uygulamalı eğitime devam etmelidirler.
4. Orta öğretim veren özel öğretim kurumlarının teşvik edilmesi, bu kurumların mesleğe yönelik program uygulamaları özendirilmelidir.
5. Mesleki eğitim sisteminin, örgün ve mesleki eğitimi uygulamaları yapacak, mesleki ve teknik ortaöğretim okullarını, yaygın eğitimin ise yaygın mesleki eğitimi ve çıraklık eğitimini kapsamalıdır ve herkese açık olmalıdır.
6. Örgün ve mesleki eğitim programları arasında yatay ve dikey geçişlerin yapılabilmelidir.

Ayrıca genel olarak komisyonlarda aşağıdaki konular görüşülmüştür (Şahin, 1999:34-45):

1. 3308 sayılı kanunla kurulan Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu'nun fonksiyonunu yerine getirebilmesi için Fonun gelirlerinin artırılması, genel bütçe içerisinde çıkarılması ve gelirlerin tamamının Kanun' da belirtilen yerlerde kullanılması,
2. Fon kaynaklarının en az %2' sinin araştırma ve geliştirme faaliyetlerine ayrılması,
3. Özelleştirme gelirlerinin en az %3' nün eğitim yatırımlarında kullanılmak üzere eğitim payı olarak ayrılması,
4. Yaygın eğitim bütçelerinin , il özel idaresi bütçelerinde halk eğitimi için ayrılan ödenekleri, o bölgedeki yerel yönetimlerden ve meslek kuruluşlarından alınacak ödeneklerle desteklenmesi için yasal düzenlemelerin yapılması,
5. Özel kesimin eğitime özendirilmesi amacıyla: (1) Şehir imar planlarının düzenlenmesinde özel okullar ve özel yaygın eğitim mesleki ve teknik kurslara düşük bedelli veya bedelsiz arsa tahsis edilmesi,



6. Özel okullar ve yaygın mesleki ve teknik kurslara vergi destekleri (gelir ve kurumlar vergileri muafiyeti, düşük oranda KDV uygulaması, eğitim araçlarının AB ülkeleri dışında kalan ülkelerden gümrüksüz alınması) sağlanması,
7. Resmi, özel, kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşların yaygın eğitim faaliyetlerinde işbirliği yapmaları konusunda teşvik edilmeleri, bu konudaki çalışmaların geliştirilerek devam ettirilmesi,
8. Okul dışı eğitim imkanlarının mevcut eğitim kapasitesine kazandırılması için, 3308 sayılı Kanun' da öngörülen ' İşletmelerde Meslek Eğitimi' kapsamına Meslek Yüksek Okullarının da alınması,
9. 3308 sayılı Kanun' un özü kaybettirilmeksizin Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne uygun olarak yeniden düzenlenip geliştirilmesi,
10. Toplumun meslek eğitimi ihtiyaçlarının sürekli karşılanabilmesi için meslek kazandırmada, devlet-işçi-işveren kesimlerinin daha sağlıklı işbirliği ve koordinasyonunun sağlanması için kurumlaştırmaya gidilmesi,
11. Meslek eğitimin geliştirilmesi, denetlenmesi, değerlendirilmesi ve finansmanı konularında iş hayatı ve meslek kuruluşlarının etkin katılımın sağlayacak bir yapının esas alınması tavsiye edilmiştir.

#### On Altıncı Milli Eğitim Şurası ( 22-26 Şubat 1999)

1999 yılında toplanan On Altıncı Milli Eğitim Şurası, özellikle mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi için toplanmış, sorunlar çok boyutlu olarak ele alınarak , çözüm önerileri getirilmiştir. Mesleki eğitimin teknoloji boyutu, meslek standartlarının belgelendirilmesi ve istihdamı, eğitim ortamına dair düzenlemeler, okul ve iş yaşamı, ilköğretim sonrası genel ve mesleki eğitime yönelme, kadın iş gücünün mesleki eğitim yoluyla ekonomiye kazandırılması, özürülülerin mesleki eğitim yoluyla istihdamı, okul ve işletmelerde meslek eğitimi ve istihdam, mesleki eğitimdeki öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimi, özlük hakları, mesleki eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi, mesleki eğitimin finansmanı, mesleki ve teknik eğitimin orta öğretim sistemi içinde ağırlıklı olarak yeniden yapılandırılması vb. konular görüşülmüş ve Milli Eğitim Bakanlığı'na öneriler getirilmiştir. Bu alanlar üzerinde tespit edilen sorunlar ve önerilerden bazıları aşağıdaki gibidir (16. Milli Eğitim Şurası, 1999: 87).

**Teknoloji Eğitimi:** Teknoloji eğitimi ile teknolojik bir ortam içinde yer alan bireye gerekli bilgi, beceri ve tutumsal yeterliliklerin kazandırılmasını öngörülmektedir. İlköğretim sürecinden başlayarak gerekli teknoloji eğitimi alt yapısının geliştirilip,

yaygınlaştırılmaması gelinen noktadaki sorunun başlıca nedenleri arasındadır. Bireyin kendisini ve yeterliliklerini tanımak, geliştirmek ve mesleki yönelimlerini belirlemek amacıyla ilköğretimden yüksek öğretime kadar gerekli insan gücü (nitelikli teknoloji öğretmeni) ve donanım alt yapısı geliştirilmelidir. Orta öğretim programları bilgi ve teknoloji çağının gereklerine uygun olarak tümüyle gözden geçirilmelidir. Teknoloji eğitimi programları, endüstri tarım, işletme, inşaat gibi alanlardaki tüm teknolojiler dikkate alınarak belirlenmelidir. Bu noktada iletişim yeterliliği kazanma, yaratıcı ve yenilikçi düşünme, bilgiye ulaşmayı bilme, problem çözme, girişimcilik gibi ortak bileşenlerde öğrencilere kazandırılmalıdır.

**Meslek Standartlarını Belgelendirme ve İstihdam:** Ülkemizde meslek standartlarının belirlenmesi ve buna dayalı belgelendirme işlemlerinin yapılmasını sağlayan kurumsal bir sistem bulunmadığı ve kurumlar ile uygulayıcılar arasında meslek standartlarının niteliğine ilişkin anlayış birliğinin de sağlanamadığı belirtilmiştir. Ayrıca iş yaşamı ve eğitimin sektörünün denetiminde ulusal düzeyde meslek alanları, ana meslek grupları ve mesleklerin gereğince belirlenmediğine dikkat çekilmiştir. Avrupa Topluluğu ve OECD ülkeleri başta olmak üzere gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türk Meslek Standartları Kurumu adıyla özerk yapılı bir kuruluşun oluşturulması ve eğitim kurumlarının görevinin yetiştirme ile sınırlandırılması istenmiştir. Mesleki eğitim programlarının amaç, kapsam süre ve diğer niteliklerinin, meslek standartlarına dayalı biçimde belirlenmesi de dile getirilmiştir.

**Eğitim Ortamlarına İlişkin Düzenlemeler:** Teknolojideki gelişmeler meslek eğitimi sürecine aynı hızla yansıtılmadığı, mesleki eğitimin yapılacağı yer ve bölgeler seçilirken gerekli çevre etüt çalışmaları gerçekçi yapılamadığı belirtilerek aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

1. Mesleki eğitimin karar, uygulama ve denetleme aşamalarında; öğrenci, veli, iş yaşamı, meslek kuruluşları ve sivil toplum örgütlerinin etkinliği artırılmalıdır.
2. Ülkenin sektörel dağılım haritası hazırlanmalı, yöresel ve bölgesel eğitim, endüstrinin gereksinimleri ve nüfus hareketleri ile birlikte saptanarak, belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda programlara göre öğrenci büyüklükleri ortaya koyulmalıdır.

**İlköğretim Sonrası Genel ve Mesleki Eğitime Yönelme:** Öğrencilerin kendilerini yeterince tanıyıp ifade edebilmelerine, kendileri ile ilgili kararlar vermelerine olanak verecek gerekli rehberliğin yapılamadığı belirtilmiştir. Bu nedenle, öğrenci gelişim dosyaları daha bilimsel hale getirilmesi, ilköğretimin bütün sınıflarında meslek alanlarını tanıtıcı etkinliklere

yer verilmesi, her öğretmenin sürekli rehberlik eğitimi alması ve uygulaması,, seçmeli derslerin öğrencilerin ilgi yeteneklerine göre tespit edilebilmesi ve sekizinci sınıfta meslekleri tanıma ve yönelmeye ağırlık verilmesi önerilmiştir.

**Kadın İşgücünün Mesleki Eğitim Yolu ile Ekonomiye Kazandırılması:** Ders kitabı ve öğretim materyallerinde çağdaş, sorumlulukları paylaşan aile kavramı ön plana çıkarılması, yöresel ihtiyaçlara göre kadınlara yönelik hizmet ve üretim alanları belirlenmesi ve eğitim verilmesi, yöresel ürünlerin yöre pazarlarında satış konusunda yerel yönetimlerce mekan ayrılarak kadınların mesleki ve teknik üretime özendirilmesi vurgulanmıştır.

**Özürülülerin Mesleki Eğitim Yoluyla İstihdamı:** Özürülülerin eğitiminde fırsat ve olanak eşitliğinin yetersizliği bu durumdaki geçleri sistem dışına ittiği gözlenmiş, bu amaçla, 3308 sayılı Kanun gereğince işverenler, çıraklarının yüzde üçü oranında özürülü çırak almaları, özürülülerin mesleki ve teknik eğitiminde özür grupları ve özür dereceleri göz önüne alınarak yönlendirme yapılması, bazı özür gruplarının özel yetenekleri göz önünde bulundurularak, mesleki eğitim programları (görme özürülüler için masörlük ve müzik öğretmenliği, ortopedik özürülüler bakıcı annelik, işitme özürülüler için gürültülü ortamlarda gerçekleştirilen meslekler) gibi geliştirilmesi önerilmiştir.

**Okul ve İşletmelerde Eğitim ve İstihdamı:** Organize sanayi bölgeleri, çalışanların mesleki eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde projelendirilmediği, işletmelerin bir kısmında kayıt dışı çırak çalıştırıldığı, işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerin bir kısmı asgari ücretin en az %30'unun ödenmediği, toplu iş sözleşmelerinde mesleki ve teknik eğitim mezunlarının istihdamına yeterince özen gösterilmediği, öğrencilerin mesleki yeterliliklerinin etkin bir şekilde ölçülemediği vurgulanmıştır. 'Çıraklık eğitiminin meslek standartlarına uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak için açılan işletmeler üstü eğitim merkezleri yeterince geliştirilememiştir. Mesleki eğitim yapacak işletmelerin seçim kriterleri etkin şekilde uygulanamamaktadır.' denilmektedir. İl milli eğitim müdürlüklerinde mesleki eğitimden sorumlu birimlerin yeterince geliştirilmediğine, özel öğretim kurumlarının mesleki eğitime yönelmediğine, mesleki ve teknik eğitimde kurum çeşitliliğinin, koordinasyonu olumsuz etkilediğine dikkat çekilmiştir. Bu alanda aşağıdaki bazı öneriler dile getirilmiştir:

1. " Okul ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerin beceri sınavlarında görev alan sektör temsilcilerine yaptıkları görevle uyumlu ücret ödenmelidir.
2. Koordinatör öğretmenlerin etkinliklerinin artırılması için kapsamlı bir hizmet içi eğitim programı geliştirilmelidir.

3. İşletmelerde meslek eğitimi ile görevli öğretmenlere görev motivasyonlarını yükseltecek teşvik tedbirleri alınmalıdır.
4. Mesleki eğitim programları iş analizlerine dayalı modüler yaklaşımla geliştirilmelidir.
5. İşletmelerde meslek eğitiminde bilgi ve beceri kazandırmanın yanında, takım halinde çalışma, kendini işe alıştırma, insan ilişkileri, sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler vb. kazandırılmalıdır.
6. Mesleki eğitime, sivil toplum örgütleri ile sendikaların katılımını sağlayacak özendirici tedbirler alınmalıdır.
7. Çıraklık ve mesleki eğitim kurullarının etkin bir şekilde çalıştırılması sağlanmalıdır.
8. İşletmelerin kendi çıraklık eğitim merkezlerini ve eğitim birimlerini kurmaları teşvik edilmelidir.
9. Çıraklık eğitiminin meslek standartlarına uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak için kurum ve kuruluşlarca açılacak olan İşletmeler Üstü Eğitim Merkezlerine devlet desteği sürdürülmelidir. Meslek kuruluşlarının ve 625 sayılı Kanun kapsamındaki özel öğretim kurumlarının da işletmeler üstü eğitim merkezleri açmalarına imkan tanınmalıdır.
10. İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde mesleki ve teknik eğitimden sorumlu bir müdür yardımcısı bulunduğulmalıdır.
11. İllerde mesleki ve teknik eğitim kurumları arasında işbirliğini ve uyumu sağlamak amacıyla İl Mesleki Eğitim Koordinasyon Kurulu kurulmalı ve etkin biçimde çalıştırılmalıdır.” (15.Milli Eğitim Şurası, 1996:97)

**Mesleki ve Teknik Eğitimin Finansmanı:** Mesleki eğitim, eğitim alanlarının içinde en pahalı olanı olduğu için, kamu eğitim harcamaları tasarruf tedbirleri ve bütçe kesintilerinin dışında tutulması, mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarının eğitim ve sosyal amaçlı projelerle iç ve dış ihalelere katılmalarının özendirilmesi için bazı mesleki eğitim kurumları çekim merkezleri olarak donatılması ve gerekli personeli sağlanması, Çıraklık Mesleki Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu, Genel Bütçe dışına çıkarılması ve Fon amaçlarına uygun kullanılması, fona katkıda bulunan kurum ve kuruluşların Fon yönetimine ve denetimine katılması sağlanması, ailelerin eğitim giderleri yıllık gelir vergisinden düşürülmesi, KDV oranları indirilmesi, Milli Eğitim Bakanlığının merkezi yerlerdeki taşınmazları değerlendirmesi ve bu yolla elde edilen gelirlerin eğitim hizmetlerinde kullanılması önerilmiştir.

Sonuç olarak denilebilir ki, genellikle üç yılda bir toplanan Milli Eğitim Şuralarının, beş yılda bir açıklanan Kalkınma Planları'na eğitim alanında ışık tutması beklenmektedir. Mesleki eğitimin doğrudan ilgilendiren şuralar ile kalkınma planları birlikte incelendiğinde aşağıdaki sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

VI. Milli Eğitim Şurası 1957 yılında toplanarak halk eğitimi ve çıraklık eğitiminin önemi üzerinde durmuştur. Genel olarak bakıldığında I. Kalkınma Planı'na ışık tuttuğu görülmektedir. Ancak I. Kalkınma Planı'nda, VI. Milli Eğitim Şurası'nda görüşülen konuların genel anlamda ele alındığı, alınması gereken tedbirlerin, Şura' da olduğu gibi açık ve net bir biçimde ifade edilmediği görülmektedir. VI. Milli Eğitim Şurası'nda, yaygın mesleki eğitimin ve özellikle de çıraklık eğitiminin yapısının kurulması için öneriler geliştirilmişken, I. Beş Yıllık Kalkınma Planı sadece işbaşında eğitim, kursların standartlarının belirlenmesi, yetişkin işçi-ustabaşı ve teknisyenler için eğitim konularına değinilmiş, sistemli bir yapılanmadan söz edilmemiştir.

1962 yılında toplanan VII. Milli Eğitim Şurası'nda yaygın mesleki eğitim alanında dikkati çeken en önemli özellik, erkek ve kız öğrencilerin mesleki eğitimlerinde yapılan cinsel ayrımcılıktır. Çıraklık eğitiminin olgunlaşmadığı II.Kalkınma Planın' da da bu yaklaşımın etkisi hissedilmektedir. Hem II. Kalkınma Planı'nda hem de eş zamanlı düzenlenen VIII. Milli Eğitim Şurası'nda ilk defa örgün ve yaygın mesleki eğitimde köklü değişikliklerin yapılması gerekliliği görüşülmüştür. Ancak Şura mesleki orta öğretimden üniversiteye geçişin yeniden düzenlenmesini, II. Plan ise kentte göç eden işgücünün sanayinin ihtiyaç duyduğu alanlarda yetiştirilmesini vurgulamıştır.

1990 yılında toplanan XIII. Milli Eğitim Şurası sadece yaygın eğitimin yapısı, kapsamı, organizasyonu, işbirliği, finansmanı ve personel ihtiyacı konusunda toplanmış olmasına rağmen, bu şurada ele alınan konular VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yaygın eğitime ayrılan katkı payının artırılması ve personelin hizmet içi eğitimi olarak gündeme gelmiştir.

1993 yılında toplanan XIV. Milli Eğitim Şurası ile VII. Kalkınma Planı (1995-2000) arasında yakalanmaya çalışılan uyum ile yaygın mesleki eğitim alanına ilişkin sorunların daha net bir şekilde dile getirildiği görülmektedir. XIV. Şura' da çıraklık eğitiminin yapısal değerlendirilmesi ile aksaklıkların hukuki değil, uygulamadaki yanlışlıklardan kaynaklandığı tespit edilmiştir. VII. Kalkınma Planı'nda da çıraklık eğitiminde yeterli gelişmenin sağlanamadığı, Şura' da söz edildiği gibi 'meslek analizleri' konusunda çalışmaların başlatıldığı ancak önemli bir ilerlemenin kaydedilmediği belirtilmektedir.



1996 yılında toplanan XV. Milli Eğitim Şurası 2000'li yılların Türk Eğitim Sistemi'nin temel ilkelerinin belirlenmesi alanında çalışmalar yapmıştır. Bu Şura' da mesleki eğitimle ilgili olarak, öğrencilerin kendilerini tanımaları ve yönlendirilmeleri, eğitimde rehberlik hizmetleri, orta öğretimde meslek kazandırma gibi konular ele alınmıştır. 1998 yılında XVI. Milli Eğitim Şurası ise ülkenin ihtiyaçlarını ve eğitim sisteminin bütünlüğünü dikkate alarak, ortaöğretim sistemi içinde, mesleki eğitimin yeniden yapılanması, sorunların ortaya çıkarılması, çözümlerin üretilmesi ve bu konuda kararların alınması amacıyla toplanmıştır. Bu şura bugüne kadar toplanan yaygın mesleki ve teknik eğitimle ilgili en kapsamlı şuradır. Şuraya hazırlık çalışmaları kapsamında ön komisyon çalışmaları 268 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndaki 2005-2006 öğretim yılında mesleki eğitimin ortaöğretimdeki payının %65 olması hedefinden hareketle ortaya çıkabilecek öğretmen , bina, donanım, pansiyon vb. ihtiyaçlara karşılık verecek planların yapılması gerekliliğine dikkat çekilmiştir. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda bu şuranın etkilerini görmek mümkündür. Şura' da dile getirilen önerilerin değerlendirildiği ve alınması gereken tedbirlerin şekillendiği görülmektedir. Ayrıca 3308 Sayılı Kanun' da gerekli düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir. Nitekim bu değişiklikler 2001 yılında 4702 Sayılı Kanun ile gerçekleştirilmiştir. Ancak eğitim merkezi- sanayi işbirliğinin geliştirilmesi, özel sektörün mesleki ve teknik eğitime ilgisi ve yatırımlarının artırılması, geliştirme ve uyum kurslarının etkinleştirilmesi ve çoğaltılması için projelerin geliştirilmesi ve mesleki eğitim kurumlarının işleyişinin dinamikleştirilmesine olanak sağlayacak düzenlemelere halen ihtiyaç olduğu görülmektedir.

### **İlgili Yayınlar ve Araştırmalar**

Bu bölümde Türkiye'de Mesleki Eğitim Sistemi üzerinde dönem dönem yapılmış araştırma sonuçları yer almaktadır. Bu araştırmaların, mesleki eğitim sistemine farklı bakış açılarıyla değerlendirmeler getiren ve farklı noktalara dikkat çeken bulguları özetlenerek verilmektedir.

\* Tuna'nın (1973), 'Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim' konulu bu araştırmada, Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin durumunu ortaya çıkarmak amacı ile iktisadi devlet teşekkülleri (24) ile özel sektör kuruluşlarını (77) kapsayan anket çalışması ve alanyazın taraması ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın bulguları aşağıdaki gibidir:

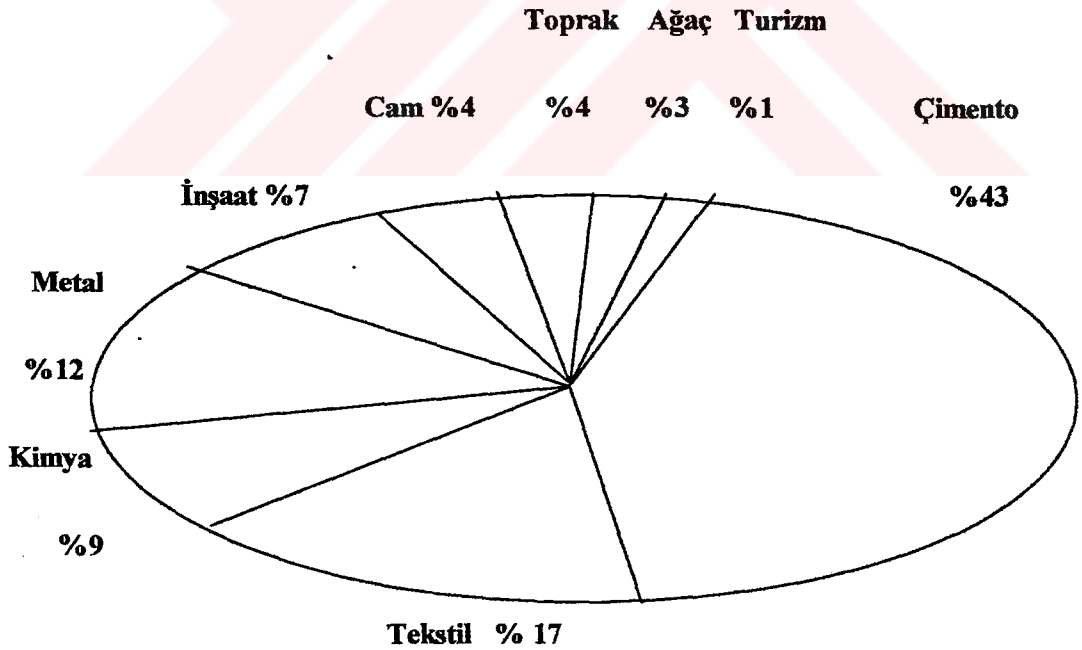
1. Mesleki ve teknik alanda 'çıraklık-çırak' vb. teknik literatürün açıklığa kavuşturulmadığı, çeviri faaliyetlerinin geliştirilmediği bulunmuştur.
2. Mesleki ve teknik eğitimin temelini oluşturacak mevzuat çalışmaları, bir an önce bitirilmemiştir. 3457 Sayılı Kanun'un yürürlükten kaldırılarak ülkede, mesleki ve teknik eğitimi verecek tüm resmi ve özel kuruluşları ile bu kuruluş temsilcilerinden kurulu teşekkülleri kavrayarak, her birinin çeşitli eğitim sahalarındaki görevlerini açıklıkla belirtecek tek bir kanunun eksikliği ortaya çıkmaktadır.
3. Çıraklık müessesinin yapılandırılması bakımından küçük esnaflarla, fabrika ve işyerlerinde çırak eğitimi birbirinden ayrılmaması sorun yaratmaktadır.
4. Temel eğitim sonunda çocuklar 'ilgi ve yetenekleri' doğrultusunda testlere tabii tutulmamakta ve mesleğe yöneltme çalışmaları yapılmamaktadır.
5. Özellikle İktisadi Devlet Teşekkülleri'ne alt ve üst kademelerde daha çok sayıda ve daha iyi yetiştirilmiş, bilgi, pazarlama, üretim, prodüktivite, maliyet muhasebesi, satış, sanayide beşeri ilişkiler vb. alanlarda eğitim almış yöneticiler iş başına getirilmemiştir.
6. Mesleki ve teknik ve eğitimde, özel sektör sanayisinin yeri ve önemi arttırılmalıdır. Kapasiteleri oranında işyerinde ve iş üzerinde eğitim, sunmaları sağlanmamıştır. Her özel sanayi, işletmelerine ve fabrikalarına belirli miktarlarda çırak yetiştirme mecburiyeti yüklenmemiştir.
7. Örgün eğitimle, sanayinin gerçek ve gerekli ihtiyaçları uyum ve birliktelik içinde karşılanamamakta, mesleki ve teknik eğitim gerek öğretmen gerekse yetiştirdiği öğrencilerle çağa ayak uydurmamaktadır.
8. İşçilerin mesleki ve teknik alanda sürekli eğitilmesi sağlanmamış, eskisinin yerini yeni işlerin aldığı anda işçilerin uyumu kolaylaştırılmamıştır.
9. Mesleki ve teknik eğitimde müfredat programları yetersiz kalmıştır.. Müfredat programlarını tespit eden genel eğitimciler, meslek liselerini genel liselere benzetme gayretindedirler.
10. Meslek liselerindeki öğretmenlerin de sanayi ile işbirliği ve ilişkisini koptuğu, zaman zaman yeniliklere yabancı kaldıkları ortaya çıkmaktadır.
11. Mesleki ve teknik eğitim alanında ciddi araştırmalar yapılmamakta, yarının ihtiyaçları, bugünden tespit edilmemektedir.
12. Bakanlıklar, Devlet İktisadi Teşekkülleri ve özel sektör arasında eşgüdüm ve sıkı işbirliğinin sağlanmasında Devlet Planlama Teşkilatı'nın görev almadığı görülmektedir.



\* Türk sanayisinin dışı açılma ve uluslar arası rekabet kazanması için kalifiye işgücü yetersizliği sorununun aşılmasında 1986 yılında 3308 sayılı ‘Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu çıkarılmış ve sanayi tarafından uygulanmıştır. Bu konuda, TİSK 1995 yılı Mart ayı başında 3308 sayılı Kanun’un uygulamadaki fayda ve sorunları ile işyerlerinin okul-sanayi işbirliği, kendi bünyelerinde yaptıkları hizmet içi ve diğer eğitim çalışmaları hakkında bilgi elde etmek ve görüş almak amacıyla bir anket çalışması düzenlemiştir. Bu çalışmaya dokuz işveren sendikasına bağlı 198 özel sektör işyerinden cevap gelmiştir. Toplam olarak bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı 100.046, çırak sayısı 468, beceri eğitimi gören meslek lisesi öğrencisi sayısı 5.712’dir. Bu işyerlerinde hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanların sayısı ise 42.498 kişidir.

Aşağıda bu çalışmaya katılan sektörlerin dağılımı verilmektedir.

**Şekil 2.3 3308 Sayılı Kanun’un Uygulamadaki Fayda ve Sorunları ile İşyerlerinin Okul-Sanayi İşbirliği, Kendi Bünyelerinde Yaptıkları Hizmet içi ve Diğer Eğitim Çalışmaları Hakkında Bilgi Elde Etmek ve Görüş Almak Amacıyla Yapılan Anket Çalışmasına Katılan Sektörler ve Dağılımları**



Kaynak: (TİSK, 1998:69)

Bu araştırmaya göre 3308 sayılı Kanun'un uygulanması TİSK'e bağlı işletmeler tarafından çok olumlu ve faydalı görülmüş ancak uygulamada ortaya çıkan sorunlar ise aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

- a. 3308 sayılı Kanun'a göre; 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları işçi sayısının %5'inden az, %10'undan fazla olmamak üzere meslek lisesi öğrencilerine hafta da üç gün beceri eğitimi yaptırır.18. Madde' de %5 oranı tespit edilirken tüm çalışanların göz önüne alınmasının yanlış bir karar olduğu ileri srlmştir.
- b. Bir kısım işletmeler ise meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptırabilme imkanına sahipken yeterli sayıda ğrenci bulamadıklarını iletmişlerdir.
- c. Bir kısım işletmeler ise eğitim yaptırabilecek durumdayken ve boş kontenjanı varken meslek lisesi ğrencisi talebinde bulunduğunu ancak bu talebin Bakanlık' a karşılanamadığını ifade etmektedir. Bu durumda %5 barajının altında kalan işletmeler 33. Madde gereği amaları gereken teşvik priminden faydalanamamaktadır.
- d. İşletmeler, ğrencilerin işletmelere dağıtım görevini stlenmedikleri için nitelikli uygun adayların, uygun sektöre gnderilmediğinden Şikayet etmektedir.
- e. İşletmeler, beceri eğitimi için gelen öğrencilerin devam, disiplin ve ğretim durumlarının okul tarafından görevlendirilen koordinatör öğretmenler tarafından sistemli bir Şekilde kontrol edilmediğini belirtmiş, bu durumun disiplinin sağlanması ve eğitimin etkinliğinin arttırılması açısından sakıncalar doğurduğuna işaret etmişlerdir.
- f. Ders geçme ve kredi disiplininin öğrencilerin beceri eğitimini azalttığı, okul programlarının hazırlanmasında sanayinin ihtiyaç duyduğu alanların göz önüne alınmaması, staj süresinin iki yıldan bir yıla indirilmesi ve eğitimin son sınıfta başlamasının da örgün mesleki eğitimin kalitesini düşürdüğü dile getirilen sorunlar arasındadır.

Bu araştırmanın sonunda, işletmeler tarafından yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetleri alanında ise Şu bulgulara ulaşılmıştır.

1. İşletmeler çalışanların hizmetiçi eğitimini sağlamak üzere 3308 Sayılı Kanun'un getirdiği yükümlülüklerin yanısıra 'Eğitim Merkezleri' ve 'Vakıflar' kurarak (Elginkan Vakfı vb.) mevcut işgücünü eğitmektedir.
2. TİSK'e bağlı üye işveren sendikaları ve işyerlerinde, işyeri oryantasyonu, işçi sağlığı- iş güvenliği, toplam kalite yönetimi, ilkyardım, bilgisayar kullanımı, aile planlaması, endüstri ilişkileri ve personelin genel kültür ve bilgilerini artırıcı nitelikte eğitim çalışmaları yapılmakta, üniversitelerle çeşitli yerli ve yabancı kuruluşlarla müşterek konferans ve seminerler düzenlenmekte olduğu görülmektedir. Eğitim faaliyetleri konusunda hem kendi uzman elemanlarını hem de yurt dışındaki uzman ve üniversite öğretim üyelerinden yararlandıklarını ifade etmektedirler.

Araştırma bulgularına göre, eğitim hizmetlerini, Eğitim Birimleri tarafından yapılan ihtiyaç analizine göre belirleyen ve yıllık programlar düzenleyen kuruluşlardan bazıları ise, aşağıdaki gibidir:

**Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) :** MESS Eğitim Vakfı ile sıra işçilerinden en üst düzey yöneticilerine kadar işletmelerde çalışan tüm personelin bilgi ve becerilerinin artırılması için çeşitli kurs ve seminerler organize etmektedir.

Metal Sanayisi Eğitim Vakfı (MEV), Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkındırma Teşkilatı (UNIDO) uzmanlarının katkısı ile metal sanayinin ileriye dönük eğitim ihtiyaçlarının analizi ile bu ihtiyaçların uygun bir eğitim politikası ve stratejisi geliştirilmiş, 1997 yılında Trakya'da Velimese Belediyesi'nin bağışladığı 20.000 metrekare arazi üzerinde modern bir eğitim merkezi kurmak için çalışmalara başlanmıştır. Ayrıca meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üniversitelere kurslar vermek, yayınlar yapmak, eğitimciler yetiştirmek sureti ile hizmetiçi eğitime katkıda bulunmaktadır.

**Koç Holding – Koç Geliştirme Eğitim Merkezi (KOGEM) :** Çalışanlarına sürekli eğitim hizmeti vermek amacıyla bünyesinde eğitim merkezleri kurmuştur. Ayrıca işletmelerin 3308 sayılı Kanununun 38. Maddesi gereğince 'Geliştirme ve Uyum Kursları' açtıklarına değinilmekte, kimya, çimento, inşaat, cam, toprak, ağaç, turizm sektörlerindeki işyerlerinde eğitim vakıflarınca açılan kurslar, yurt içi ve yurt dışı eğitim imkanları ve çeşitli meslek kuruluşlarının düzenlediği toplantılarla çalışanların bilgilendirildiği belirtilmektedir.

Sektörlere göre okul-sanayii işbirliği kapsamında yapılan diğer çalışmalardan bazıları ise şu şekildedir:

- a. Türkiye’de ‘İkili Meslek Eğitimi Teşvik’ amacıyla 1988 yılında başlatılan Türk-Alman Mesleki Eğitim Merkezi (TAMEM) projesinin, 3. aşamasında TİSK ve MES Eğitim Vakfının da yer alması,
- b. Hisar Çelik Fabrikası A.Ş., Koç Holding ile Sakarya Üniversitesi arasında imzalanan endüstriye dayalı eğitim sözleşmesine uygun olarak, Sakarya Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Otomotiv Bölümü öğrencilerine yaz tatilinde staj imkanının sunulması,
- c. Mercedes-Bez firmasında beceri eğitimi gören Metal İşleri Tasviye ve Elektrik Bölümü öğrencilerinin eğitimleri için Eğitim Atölyesi ve Laboratuvarı kurması,
- d. Volkswagen Elektrik Firması’nın çalışmalarını Trakya Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu ile birlikte yürütmesi.

\* Ulukan (1998) tarafından yapılan bir başka araştırmada, ‘Türkiye’de Uygulanan Meslek Eğitimi Modellerinin Karşılaştırılmalı Değerlendirilmesi’ adlı bu araştırma, mesleki ve teknik eğitimde uygulamada öne çıkan iki ana meslek eğitimi olan Tam Gün Okul Ağırlıklı Örgün Mesleki Eğitim Modeli ile Ağırlık Merkezi İşyerinde Olan İkili Meslek Eğitimi-Çıraklık Eğitimi-Modeli ve buna bağlı dört uygulama modelinin karşılaştırmalı değerlendirmesini yapmaktadır. Burada modeller;(1) sosyal güvenlik, (2) ücret, (3) İşletmeler Üstü Eğitim Merkezi (İÜEM)’nden yararlanma, (5) büyüklük, (6)işyerinde usta öğretici bulundurma, (7) işverenin meslek öğrencisine bakışı, (8) ekonomik sektörler, (9) meslek dalında eğitim yaygınlığı, (10) meslek standartları, (11) ehliyet ve ünvanlar, (12) eğitimin kalitesi, (13) eğitim görenlerin motivasyonları, (14) eğitilenlerin sosyal ve iktisadi koşulları, (15) işyeri sahiplerinin tercihleri, (16) öğrenilen meslekte iş bulma ve istihdam, (16) eğitimin finansmanı ve maliyeti bakımlarından karşılaştırılmakta ve değerlendirilmektedir.

Araştırmanın bulguları aşağıdaki gibidir:

1. Meslek eğitiminde işyeri ve mezun olduğunda bir işyerinde çalışacak meslek öğrencisinin önemine yer verilmiştir. ‘İşyeri gereksinim duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde belirleyici ve öncelikli bir role sahip iken devlet çocuk ve gençlerin fiziksel ve zihinsel gelişimini sağlamak ve bunu gözetmekle yükümlüdür.’ denilmektedir.Küçük ve büyük sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli işçi veya ustanın, mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriyi pratik çalışma koşulları ile birlikte edinmesi,

- örgün modele göre daha işlevsel olarak kabul edilmiştir. Bu modelin, örgün meslek eğitimi modeline göre devlete daha az bir maliyet getirdiğine de dikkat çekilmiştir.
2. Araştırmada, meslek eğitiminin maliyetini arttıran bir başka unsurda ‘Erkek Teknik Öğretim Müdürlüğü’, ‘Kız Teknik Öğretim Müdürlüğü’, ‘Ticaret ve Turizm Öğretim Genel Müdürlüğü’, ‘Din Öğretimi Genel Müdürlüğü’ ve ‘Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü’ olarak beş ayrı genel müdürlüğe bağlı olarak yürütülmesi olarak görülmüştür.
  3. Meslek eğitiminin uygulanması ve sorumluluğunun taşınmasında, işletmelere ve onları temsil eden meslek kuruluşlarına, devlete olduğundan daha büyük bir görev ayrılması, geleneksel çıraklık eğitiminin ikili meslek eğitimi modeli haline getirilmesi ve yaygınlaştırılması için gerekenler yapılmamaktadır.
  4. Devletin 3308 sayılı Kanun’la, çırakların sigorta giderlerini karşılaması hem işletmelerin ikili meslek eğitimi benimsemesi hem de çırakları ‘çıraklık sözleşmesi’ ile çalıştırmaları yönünde teşvik etmiş olması ve desteğini devam ettirmesi önemli görülen noktalardan biri olarak öne çıkmıştır. Ayrıca mesleki eğitim modelleri ve bu modellere göre eğitim görmüş kişiler açısından ayrımcılık yaratan uygulamaların adil bir hale getirilmesinin de devletin görevleri arasında olduğu vurgulanmıştır. Çıraklık eğitimi öğrencilerine tanınan yüksek öğrenime geçiş kolaylıklarından yararlanamamaları, yine çıraklık eğitimi öğrencilerinin kalfa olduktan sonra öğrencilik statülerinin sona erip, eğitimlerine ara vererek askere gitmek zorunda kalmaları modeller arasında eşitsizliğin sertifikasyonu ve geçerliliğinde modeller arası uyumsuzlukların devlet tarafından düzeltilmesi gereklidir.
  5. Meslek eğitiminde işletmelerin ve meslek kuruluşlarının görev ve sorumluluklarının artırılması ve usta öğreticilik için MEB belgesinin gerekliliğinin zorunlu tutulması önerilmiştir. Bunun yanı sıra usta öğreticilik kurslarının niteliği ve amaca ne derece uygun olduğu da incelenmesi gereken konular arasındadır.
  6. Meslek öğrencisi çalıştıran veya çalıştırmak isteyen işletmelerin, meslek eğitimine elverişlilik denetiminden geçirilmesi de tavsiye edilmiştir. Bu bağlamda meslek kuruluşlarına (TESK, TOBB, Ziraat Odaları, Tabip Odaları, Barolar, Mimar ve Mühendis Odaları, Mali Müşavirlik Odalar vb.), da en az işletmeler kadar görev düştüğü belirtilmektedir. Özellikle İşletmeler Üstü Eğitim Merkezi (İÜEM)’nin kurulması ve faaliyete geçirilmesinde meslek kuruluşlarının ve çeşitli küçük ve büyük sanayi kuruluşlarının finansal desteğinin çok büyük önem taşıdığı, MEKSA Vakfı gibi gönüllü kuruluşların çalışmalarının desteklenmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

\* TİSK'in 1998 yılında yaptığı bir başka çalışmada ise, 'Türkiye'deki ve Dünyadaki Mesleki Eğitim Çalışmalarının Karşılaştırılması' ile ilgili olarak şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Türk özel sektörünün karşılaştığı sorunlar nelerdir?
2. 3308 Sayılı Kanun'un eksik ve aksayan yanları nelerdir?
3. Mesleki ve Teknik Eğitim için Gayri Safi Milli Hasıla ve Konsolide Bütçe Yatırım ve Harcamaları'nda ayrılan pay nedir?
4. Türkiye'de ve dünyada eğitime yapılan harcamalar ve işgücü verimliliği ile ilişkisi nasıldır?

Araştırma bulgularına göre GSMH içindeki Milli Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurulu'nun bütçelerinin 1990-97 yılları arasındaki payları, 1993'te %2,88 ve % 0,83 ile en yüksek seviyeye çıkarılmış ancak 1997 yılında tekrar düşmüş, MEB %2.01 ve YÖK % 0.78 olarak belirlenmiştir. GSMH'dan eğitime ayrılan payın azlığına dikkat çekilmiştir.

TİSK'in yaptığı bu araştırmanın bulguları aşağıdaki gibidir.

1. Zorunlu eğitim süresi yetersizdir.
2. Avrupa birliğindeki düzenlemeler göz önüne alınarak meslek standartları oluşturulması için Dünya Bankası Finansmanı gerekli projenin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından üçlü yapıda 'Meslek Standartları Kurumu' haline getirilmesi gecikmiştir.
3. Okul-sanayi işbirliğinin geliştirilmesi ve öğrencilerin eğitimleri sırasında iş hayatıyla tanışmalarının sağlanması için projelerin geliştirilememiştir.
4. Klasik eğitim sistemi yerine mesleğe yöneltme ilkesi yerleştirilmesi, meslek seçimi ilgili öğrenim fırsatları, istihdam durumu ve çalışma şartları vb. konularda rehberlik hizmetlerinin geliştirilememiştir.
5. İşgücü piyasasındaki bilgi kaynakları ve veriler arasındaki dağınıklığı giderecek uluslararası düzeyde mukayese ve değerlendirmelere imkan tanıyacak nitelikte bir işgücü piyasası bilgi sistemi kurulamamıştır.
6. Belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim programlarının, verimlilikleri açısından değerlendirilmediği, bu analizde kişinin işteki başarısı temel alınmadığı görülmektedir.
7. Nitelikli eğitimcilerin yetiştirilmesi için meslek öğretmenlerinin işyerlerinde sınav tecrübelerinin artırılması yoluna gidilmemiştir.

8. Endüstriyel alanda eğitim veren teknik okulların sayı ve nitelikleri, sanayiinin yoğun olduğu bölgelerde arttırılmamıştır.
9. Türkiye’de ücret sisteminin işçilerin nitelik ve verimliliğine göre yapılması için ‘İş Değerlendirmesi’ uygulamaları yaygınlaştırılmamış, ‘Teşvikli Ücret Sistemleri’ hayata geçirilmemiştir. İş Değerlendirmesi Sistemi, Toplu İş Sözleşmeleri yaygınlaştırılmamıştır.
10. Özel sektörün sınırlı kaynaklarının sosyal amaçlı fonlar vb. yollarla devletin elinde toplanması önlenmediği için, işletmeler üzerindeki mali yükler artmıştır.
11. İşçi sendikalarının, eğitime gerekli önemi vermediği, özendirici ve yönlendirici olmadığı ortaya çıkmaktadır.





## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, araştırma için geliştirilen veri toplama araçları ve bu araçlar yardımıyla toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan veri çözümleme teknikleri konularında bilgiler bulunmaktadır.

#### Araştırmanın Modeli

Araştırma, Şimşek ve Yıldırım'ın da (Branigan, 1985) ifade ettiği gibi, görüşülen bireylerin verdikleri bilgiler arasındaki paralelliği ve farklılığı saptamak ve buna göre karşılaştırmalar yaparak araştırma problemine ve alt problemine ilişkin verilen yanıtlar arasındaki değişimin varlığını ve yönünü belirlemeye çalışan nitel bir araştırma modeli olup 'yarı yapılandırılmış görüşme' tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

#### Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evrenini, Manisa ili sınırları içinde bulunan Mesleki Eğitim Merkezi ile Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi bünyesinde görevli olan yönetici, idari personel, öğretmen ve öğrenciler oluşturmaktadır.

Aşağıda, evrende yer alan eğitim merkezleri ve bu merkezlerde çalışan yönetici, idari personel, öğretmen ve araştırma dönemindeki öğrenciler hakkında bilgi verilerek araştırma evreni tanıtılmaktadır.

Tablo 3.1'de 2002-2003 öğretim yılında araştırma evreninde bulunan mesleki eğitim merkezleri ile bu merkezlerde görevlilerin ve bu merkezlere devam eden öğrencilerin dağılımı verilmektedir.

**Tablo 3.1- 2002-2003 Öğretim Yılında Manisa İli Sınırları İçindeki Manisa Mesleki Eğitim Merkezinde Görevli Olan Yönetici İdari Personel Öğretmen ve Diğer Personelin Dağılımı**

<b>MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ GÖREVLİ SAYISI</b>	
Eğitim Merkezi Müdürü	1
Müdür yardımcısı	4
Meslek Dersleri Öğretmeni	40
Bölüm Şefi	2
Usta Öğretici	2
Teknisyen	-
Memur	1
Şoför	1
Hizmetli	6
<b>Toplam</b>	<b>57</b>

**Kaynak:** Manisa ili Mesleki Eğitim Merkezi Tanıtım Kitapçığı, 2002:3

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi, Manisa ili Mesleki Eğitim Merkezi’nde görevli yöneticilerin toplamı beştir. Meslek dersi öğretmenlerinin toplamı, 40 sözleşmeli usta öğretici ise 2 tanedir. Mesleki Eğitim Merkezi’nde Teknisyen kadrosunda hiç kimse bulunmamaktadır.

Manisa’da çıraklık eğitimi 2089 sayılı ‘Çırak, kalfa ve Ustalık Kanunu’na göre 1987 yılında , Manisa Endüstri Meslek Lisesi bünyesinde 16 meslek dalında 113 öğrenci ile başlamış 1986 yılına kadar aynı yerde sürdürülmüştür.

Manisa Özel İdaresine bağlı dört sanayi dükkanının birleştirilip okul haline getirilmesi ile ilk kez bağımsız olarak kendi imkanları ile öğretime başlamıştır. Binanın yapılandırılmasında özel bir proje kullanılmamıştır.

19.06.1986’da çıkarılan 3308 sayılı ‘Çıralık ve Mesleki Eğitim Kanunu’ ile öğrenci sayısında hızlı bir artış olmuş ve bununla birlikte 1989 yılında Manisa Kenan Evren Sanayi Sitesi Yapı Kooperatifinin çıraklık eğitimi için yaptırmış olduğu okul binası ile eğitim imkanları geliştirilmiştir. Fakat öğrenci kapasitesi nedeniyle 1991 yılında MEB’nın Kenan Evren Sanayi Sitesinde inşa ettiği ve şu anda eğitim ve öğretimin devam ettiği yeni bina Manisa Çıraklık Eğitim Merkezi olarak hizmete girmiştir. Ayrıca MAY Tekstil Fabrikası bünyesinde bulunan 2 derslikte 250, ELGİNKAN Vakfı bünyesinde ise 145 çırak öğrenci merkeze bağlı olarak eğitim görmektedir.

Mesleki Eğitim merkezinde 5 laboratuvar atölye, 12 derslik, 1 yemekhane ile 110 meslek dalında öğrenci eğitim almaktadır. Ayrıca yaz aylarında ‘Meslek Edindirme Kursları’ ve fabrika ve işyerlerinde çalışanlara ‘Geliştirme ve Uyum Kursları’ açılmaktadır.

Aşağıda, 2002-2003 öğretim yılında Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi’nde görevli yönetici, idari personel, öğretmen ve diğer görevlilerin dağılımı verilmektedir.

**Tablo 3.2- 2002-2003 Öğretim Yılında Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi’nde Görevli Olan Yönetici İdari Personel Öğretmen Ve Diğer Personel Dağılımı**

<b>ELGİNKAN VAKFI MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ</b>	<b>GÖREVLİ SAYISI</b>
Eğitim Merkezi Müdürü	1
Sekreter	1
Memur	3
Eğitim Uzmanı	4
Kadrolu Meslek Dersi Öğretmeni	1
Temel Hizmetler Memuru	4
Sözleşmeli Geliştirme ve Uyum Kursu Öğretmeni	34
<b>Toplam</b>	<b>49</b>

**Kaynak:** Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi Tanıtım Kitapçığı, 2002:13

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi, 2002-2003 öğretim yılında Manisa ili Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi’nde toplam görevli sayısı 49’dur. Tablo 1.2 incelendiğinde Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkez’inde yönetici kadrosunda 1 kişinin yer aldığı ve diğer idari kadroda yönetsel işlerin sekreter (1), memur (4), eğitim uzmanları (4) tarafından yürütülmektedir. Bu kadro belirlenirken meslek alanları dikkate alınarak sorumlulukların paylaşıldığı ifade edilmiştir. Merkez’de görevli kadrolu meslek dersi öğretmeni bir kişi olup, diğer meslek dersi öğretmenlerinin İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından Mesleki Eğitim Merkezi’nden görevlendirilen öğretmenlerden oluştuğu belirtilmiştir. Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi’nde sözleşmeli olarak çalışan geliştirme ve uyum kursu öğretmenlerinin oldukça yoğun olduğu görülmektedir.

Elginkan Vakfı, 18 şirket, 14 fabrika ve 3000 civarındaki çalışandan oluşmaktadır. Bu nedenle finansman sıkıntısı yaşanmamaktadır. Vakıf; kültürel değerleri, tarihi, gelenek ve görenekleri, Türkçe’yi araştırmak, araştırmaları desteklemek, korumak, yaşatmak, bilim ve teknolojiadaki eğitim alanındaki faaliyetleri teşvik etmek ve ülke sanayisinin ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücü yetiştirilmesine ve bu suretle ülkenin istihdam imkanlarını artırıcı eğitim

çalışmalarına katkıda bulunmak için bir Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi kurmuştur. 09.12.1994 tarihinde açılan bu vakıf aynı yıl eğitimlere başlamıştır.

Eğitim Merkezi 14.852 metrekarelik alana özel bir proje ile inşa edilmiştir. Eğitim Merkezinde A ve C Bloklarında yönetim kurulu toplantı salonu, müdür ve sekreteri, muavinler, öğretmenler, muhasebe, personel, öğrenci işleri, teknik hizmetler, bilgi işlem odaları, arşivler, öğrenci kantini, kütüphane, özel toplantı salonu ve konferans salonu gibi idari ve sosyal hizmet bölümleri bulunmaktadır. B bloğunda ise 6 dersane, 5 atölye, 6 laboratuvar, a bilgisayar laboratuvarı, 1 resim salonu, 1 seminer salonu, 1 kiler, 1 yemekhane, 1 eğitim araçları salonu, 1 sağlık odası, 1 ısıtma merkezi, 3 öğrenci gezinme koridoru ve lavabo-duşlar yer almaktadır.

Ümmehan Elginkan Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'nin Kuruluş amaçları aşağıda verilmektedir.

1. Vakfa bağlı kurumlardaki üretim, kalite ve verimin artmasına katkıda bulunabilmek, çalışanların gelişen ve değişen teknoloji ve üretim şartlarına uyumlarını sağlayabilmek için geliştirme ve uyum kursları açmak,
2. İleri üretim teknolojilerinin tanıtımını sağlayarak kurumlarında ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanları yetiştirmek,
3. Organize Sanayi Bölgesindeki ve Küçük Sanayi Sitesindeki sanayi kuruluşlarına ve çarşı içindeki işyerlerine çıraklık eğitimi hizmeti sunmak,
4. Örgün eğitimden ayrılmış olan işsiz ve mesleksiz gençlere, sanayinin ihtiyaç duyduğu ya da kendi iş yerlerini kuracakları meslek alanlarında yetiştirmek suretiyle iş bulmalarına ve kurmalarına yardımcı olmak,
5. Araştırmacılara yardımcı olmak,
6. İnsanlarımızın girişimcilik faaliyetlerini ortaya çıkarmaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı ile yapılan protokol çerçevesinde 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu hükümlerine bağlı olarak aşağıdaki kurslar düzenlenmektedir:

1. Meslek Kursları,
2. Geliştirme ve Uyum Kursları,
3. Mesleki Eğitim,
4. Özel Seminerler,
5. Teknik, sosyal içerikli ve kişisel gelişime katkı sağlayan seminerler.

Buradaki faaliyetlerin sadece çıraklık eğitimini kapsayan mesleki eğitimin öğretmen ihtiyacı Çıraklık Mesleki Eğitim Merkezinden ve müfredat programları ise Milli Eğitim Bakanlığının Mesleki Eğitim Yönetmeliğinden temin edilerek yapılmakta, diğer tüm faaliyetlerin eğitim programları ve öğretmen ihtiyacı kuruluşun imkanları dahilinde karşılanmaktadır.

Ümmehan Elginkan Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezinin çalışanlarının ücretleri, eğitim giderleri, bina araç-gereç ve laboratuvarların temizliği, bakımı ve onarımı için harcamaların tümü, eğitimcilerin ve eğitime katılanların dosya, kalem vb. ihtiyaçları, ulaşım, yemek ve yatak vb. tüm giderler Elginkan Vakfı kuruluşları tarafından karşılanmaktadır.

### Örneklem

Araştırmanın evrenini, MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'nde görevli olan 5 yönetici, 40 öğretmen, 2 bölüm şefi, 2 usta öğretici, 1 memur ve 2002-2003 öğretim yılında merkeze devam eden 115 öğrenci, Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'nde görevli olan 10 idareci, 35 öğretmen ve 2002-2003 öğretim yılında merkeze devam eden 145 öğrenci oluşturmaktadır.

Araştırma örneklemini oluşturulurken, araştırma modeli belirleyici olmuştur. Nitel araştırma tekniklerinden 'yarı yapılandırılmış görüşme' tekniği ile yürütülen bu araştırmanın, araştırma örneklemine, Manisa Mesleki Eğitim Merkezi yönetici kadrosundan 1 yönetici 3 yönetici yardımcısı ile 7 öğretmen ve 5 öğrenci basit rastlantısal (random) örnekleme yoluyla seçilmiştir. Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'nden ise 1 müdür ve görevleri dikkate alınarak seçilen 7 yönetici yardımcısı ile basit rastlantısal örnekleme yoluyla seçilen 4 öğretmen ve 7 öğrenci örneklemede yer almaktadır. Araştırma örneklemini, 12 yönetici, 11 öğretmen ve 12 öğrenci olmak üzere toplam 35 kişiden oluşmaktadır.

Aşağıda, araştırmanın evren ve örnekleminde yer alan yönetici, öğretmen ve öğrencilerin örneklemedeki dağılımları örnekleme oranı formülü olan  $\%(n/N*100)$ 'e göre verilmektedir. Burada kullanılan N=evreni, n=örnekleme alınan denek sayısını ifade etmektedir.

**Tablo 3.3 2002-2003 Öğretim Yılında Araştırmanın Evreni ve Örnekleminde Bulunan Manisa İli Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi'nde Görevli Yönetici Öğretmen Ve Öğrenci Dağılımı**

EĞİTİM MERKEZİNİN ADI	YÖNETİCİ			ÖĞRETMEN			ÖĞRENCİ		
	N	n	%(n/N*100)	N	n	%(n/N*100)	N	n	%(n/N*100)
EV. MTEM	10	8	%80	35	4	11.4	145	7	4.82
MEB. MEM	5	4	%80	40	7	17.5	115	5	4.34
<b>Toplam</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>%80</b>	<b>75</b>	<b>11</b>	<b>%14.6</b>	<b>260</b>	<b>12</b>	<b>%4.62</b>

Tablo 3.3'de görüldüğü gibi örneklemin büyük bölümünü yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme alınan 12 yönetici, 11 öğretmen ve 12 öğrenciye araştırmanın ölçme araçları uygulanmıştır. Mesleki Eğitim Merkezi'nde örnekleme alınan yönetici sayısı 4, örnekleme oranı %80., öğretmen sayısı 7 örnekleme oranı %17.5, öğrenci sayısı 115, örnekleme oranı % 4.34'tür. Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'nde örnekleme alınan yönetici sayısı 8 örnekleme oranı %80, öğretmen sayısı 4 örnekleme oranı %11.4, öğrenci sayısı 145 örnekleme oranı % 4.82'dir.

Tablo 3.3 incelendiğinde araştırma kapsamına 35 deneğin alındığı anlaşılmaktadır. Örneklemin %80'nini yöneticiler, %14.6'sını öğretmenler, %4.62'sini öğrenciler oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacına uygun olarak mesleki eğitim merkezlerinin araştırma problemi ve alt problemlerine göre karşılaştırılabilmesi için yöneticilerin yanısıra öğretmen ve öğrencilerle de görüşülmüştür. Ancak nitel araştırmanın gereğine göre gönüllülük ilkesi ve görüşmelerde her bir denek için en az bir saat ayrılması dolayısıyla örneklem sınırlı tutulmuştur.

Araştırmanın örneklem sayısı artırılması yoluna gidilmiş ancak bir takım engellerle karşılaşmıştır. Görüşmeler randevu alınarak gerçekleştirilmiştir ancak 1 yönetici işlerinin yoğunluğu nedeniyle randevu vermemiştir. Gerek Mesleki Eğitim Merkezi gerekse Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi'nde görevli öğretmenler yalnızca ders saatlerinde eğitim merkezlerine geldikleri için iletişim kurulmasında zorluklar yaşanmış ve bir bölümüne ulaşamamıştır. Örnekleme yer alan deneklerle ise ders programları takip edilerek görüşülmüştür. Çıracak öğrenciler haftada yalnızca bir gün eğitim merkezinde bulunmaktadırlar. Geliştirme ve uyum kurslarına katılan yetişkinler hafta sonları eğitim merkezine gelmektedirler. Ayrıca örgün eğitimde eğitim-öğretim yılı Haziran ayı II. Hafta

bitirken, yaygın mesleki eğitimde eğitim-öğretim yılı Mayıs ayında sona ermektedir. Bu nedenle, araştırma ölçeğinin araştırma için hazır hale gelmesinden yaklaşık 1.5 ay sonra, yaygın mesleki ve teknik eğitim sistemi çalışma takvimine göre çıraklık eğitimini tamamlamıştır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada, yönetici, öğretmen ve öğrencilerin araştırmanın alt problemlerine ilişkin algı ve beklentileri araştırmacı tarafından geliştirilen 'Yöneticilere Uygulanan Görüşme Formu', 'Öğretmenlere Uygulanan Görüşme Formu' ve 'Öğrencilere Uygulanan Görüşme Formu' olmak üzere üç görüşme formu kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Önceden hazırlanmış, yarı yapılandırılmış görüşme formlarının kullanılmasıyla; (1) Sorular belli bir konu listesine göre düzenlenmiştir. (2) Benzer konularda farklı bireylerden aynı tür bilgiye ulaşmaya çalışılmıştır. (3) Görüşülen bireyin ilgi ve dikkatinin toplanmasına kolaylık getirilmek amaçlanmıştır. (4) Görüşme zamanı esnek bir biçimde kullanılmıştır. (5) Araştırmacının etkisi azaltılmaya çalışılmıştır. (6) Görüşmede ortaya çıkan bazı konuların irdelenmesi özgürlüğünden yararlanılmıştır.

Görüşme formlarının hazırlanmasında dikkat edilen noktalar ise aşağıdaki gibidir:

1. Görüşmeye güven oluşturu bir giriş hazırlanmıştır.
2. Kolay anlaşılabilir açık ve sade bir dil kullanılmıştır.
3. Kişisel bilgi sorularını görüşülen kişinin güdülenmesini arttırmak ve görüşme sonunda onu sıkıkmamak için ilk önce sorulmuştur..
4. Yönlendirmekten kaçınılmıştır.
5. Alternatif sorular ve sondalar (probes) hazırlanmıştır.(Ayrıntılara, açıklamalara ve aydınlatmaya yönelik sorular/alt maddeler geliştirilmiştir.)
6. Farklı türden sorular hazırlanmıştır. (Kapalı ve açık uçlu sorular, dolaylı sorular, varsayma dayalı sorular, odaklı sorular geliştirilmiştir.)
7. Sorular mantıklı bir biçimde sıralanmaya özen gösterilmiştir.
8. Çok boyutlu soru sormaktan kaçınılmıştır
9. Hassas konularla ilgili sorular daha basit sorulardan sonrasına bırakılmıştır.



Görüşme formlarının geliştirilmesinde aşağıdaki yollar izlenmiştir:

1. Veri toplama araçlarındaki sorunların tespitinde alanyazın taraması yapılarak, 3308-4702 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 24804 Sayılı Mesleki Eğitim Yönetmeliği maddelerinden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ( TOBB, 1998), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK, 1996) ve Türkiye Esnaf Sanatkar ve Küçük Sanayi Araştırma Enstitüsü (TES-AR, 1997) araştırmalarından ve okul yöneticisinin rolleri ile ilgili tezlerden yararlanılmıştır.
2. Eğitim merkezlerine görüşmeler öncesi yapılan ziyaretler sırasında yönetici, öğretmen ve öğrencilerle yapılandırılmamış görüşmelerde, 'Sizce yaygın mesleki eğitimin sorunları nelerdir?', 'Yönetmeliklerde sizi en çok rahatsız eden durumlar nelerdir?', 'Sizce mesleki eğitimde ne tür değişiklikler yapılabilir?', 'Sizce eğitim merkezinizin amaçları nelerdir?' vb. açık uçlu sorular yöneltilmiş verilen yanıtlar sonradan listelenmiştir.
3. Alanyazın taraması ve yönetici, öğretmen ve öğrencilerin açık uçlu sorulara verdikleri cevapların listelenmesi doğrultusunda ölçek maddeleri sınıflandırılmış ve uygulanacak her görüşme ölçeği için bir ön uygulama yapılmıştır.
4. Görüşme formundaki soruların anlaşılabilirliği, Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenlerince, görüşmenin amacına uygunluğu ve kapsamı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölüm Başkanı tarafından kontrol edilmiştir.

Aşağıda Tablo 3.4'te araştırmada kullanılan görüşme formlarının ön görüşme kapsamında örnekleme alınan yönetici, öğretmen ve öğrencilerin dağılımı verilmektedir.

**Tablo-3.4 Görüşme Formlarının Geliştirilmesi Aşamasında Ön Görüşme Yapılan Deneklerin Dağılımı**

Eğitim Merkezi	Yönetici	Öğretmen	Öğrenci	Toplam
Mesleki Eğitim Merkezi	1	2	2	5
E.Vakfi Mesleki Eğitim Merkezi	2	2	2	6
<b>Toplam</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

Tablo 3'te görüldüğü gibi ön uygulama için görüşülen yönetici/idari personel, öğretmen ve öğrenci sayıları yaklaşık olarak aynı tutulmaya çalışılmıştır. Toplam ön görüşme sayısı 11 ile sınırlandırılmıştır. Ön görüşme kapsamında ölçme araçları, 3 yönetici, 4 öğretmen ve 4 öğrenciye uygulanmıştır.

Manisa ili Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi'nde görev yapan yönetici/idari personel ve öğretmenlere uygulanan görüşme formlarında bireysel özellikler 'Kişisel Bilgi Formu' ile toplanmıştır.

Aşağıda görüşme formlarında yer alan maddelere ilişkin soru türleri ve dağılımları verilmektedir.

**Tablo 3.5 Görüşme Formlarında Yer Alan Maddelere İlişkin Soru Türleri ve Dağılımları**

Görüşme Formları	Soru Türleri ve Madde Dağılımları				Toplam
	Açık Uçlu Sorular Madde No	Kapalı Uçlu Sorular Madde No	Varsayıma Dayalı Sorular Madde No	Odaklı (Spesifik) Sorular Madde No	
Yönetici/İdari Personel Görüşme Formu	2,3,7,9,10,20,21	4,13,14,15,17,18	5,12,19	8,11,16	21
<b>Toplam</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>21</b>
Öğretmen Görüşme Formu	3,4,9,10,11	2,5,7,8	11	5,9	12
<b>Toplam</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
Öğrenci Görüşme Formu	2,10,11	1,3,8	6	4,5,7,9	11
<b>Toplam</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

Araştırmanın görüşme maddelerinin belirlenmesinde yöneticilere uygulanan görüşme formunun ön uygulaması sonunda, 'Kurumunuzda, çevrenizde veya Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde düzenlenen eğitim yönetimi ve denetimi veya mesleki eğitimin geliştirilmesi ile ilgili seminerlerden hangilerine katıldınız?' maddesinin, yer, zaman, konu vb. ayrıntılara yönelik bilgileri denekler tarafından net hatırlanamaması nedeniyle kapsam dışında tutulması daha doğru görülmüştür.

Araştırmanın öğretmenlere uygulanan görüşme formunun ön uygulamasında, idarenin personel yönetimi ile ilgili olarak sekiz alt madde belirlenmiş ve deneklerden kendilerine daha anlamlı gelenleri işaretlemeleri istenmiştir. Bu alt maddeler aşağıda verilmektedir.

- 8.1. Görev ve yetkilerin dağıtılmasında, tarafsız seçim ve değerlendirme yöntemlerini kullanabilme,
- 8.2. İletişimin sağlıklı olabilmesi için çeşitli iletişim yöntemlerini kullanabilme,
- 8.3. Kurum içinde ki sorunların giderilebilmesinde yetkiden önce etki yollarını kullanabilme,
- 8.4. Personeli özgeçmiş, yeterli ve yetersiz yönleri ile tanıyabilme,
- 8.5. Kararların oluşturulmasında uzlaştırıcı ve bütünleştirici bir rol oynayabilme,
- 8.6. Personele iş başında ve hizmet içinde kendini geliştirebilme olanakları sunabilme,
- 8.7. Birey ya da grupları mevcut koşullara göre değerlendirebilme,
- 8.8. İş doyumu ve uyumsuzlukların giderilmesinde ekip ruhunu geliştirebilme.

Aşağıda, 'öğretmen görüşme formunda' idarenin personel yönetimine ilişkin seçilen maddeler ve bu maddelerin seçilme oranları verilmektedir.

**Tablo 3.6 Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunun Ön Uygulama Sonucunda Personel Yönetimine İlişkin Seçilen Maddeleri ve Seçilme Durumları**

Ölçek Maddesi	Seçilen Alt Boyutlar	Seçilme Durumu
(8) Personel Yönetimi	8.1.	4
	8.3.	3
	8.4.	3
	8.6.	4
	8.8.	3
<b>Toplam:</b>	<b>5</b>	<b>17</b>

Tablo 3.6'da Eğitim Merkezlerinin personel yönetimine ilişkin alt maddelerin saptanmasında ön görüşmelere katılan 4 öğretmenin 'önemli' olarak algıladıkları ölçütler ve tercih edilme durumları görülmektedir. Tablo 3.6'dan, görüşme formlarının geliştirilmesinde personel yönetimine ilişkin toplam 8 ölçütten 5'i anlamlı bulunduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca seçilen ölçütlerin tercih edilme durumları incelendiğinde ön uygulamaya katılan öğretmenlerin en az 3'ünün anlamlı bulduğu ifadelerin görüşme formlarında yer aldığı görülmektedir.

Araştırmanın, 'Öğrenci Görüşme Formu'nun geliştirilmesi aşamasında, öğrencilere koordinatör öğretmenin işyeri ziyaretlerini, kendisinin işyerindeki konumu ve eğitimi

bakımından değerlendirmesinin istendiği alt maddeler, yeterli cevapların gelmemesi üzerine, bu alt maddelerin görüşme formunun kapsamı dışında tutulmasına karar verilmiştir.

Aşağıdaki tabloda yöneticilere uygulanan görüşme formunun, ön uygulama sonuçları doğrultusunda, iptal edilen görüşme soruları ve alt maddeler gösterilmektedir.

**Tablo 3.7 “Yöneticilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu”nun Ön Uygulama Sonuçları İptal Edilen Görüşme Soruları Alt Maddeler ve Soru Türleri**

Görüşme Soruları	Alt Maddeler	İptal Edilen Soru/Alt Madde	Soru Türü
1. Kurumdaki göreviniz nedir?	-	-	Kapalı uçlu
2. Sizce mesleki eğitim merkezinizin amaçları nelerdir?	2.1.Birey açısından, 2.2.Kurumunuz açısından, 2.3.Ülke ekonomisi açısından.	*	Açık Uçlu
3. Size göre mesleki eğitimin temel amaçları neler olmalıdır?	3.1.Birey açısından, 3.2.Kurumunuz açısından, 3.3.Ülke ekonomisi açısından.	*	Açık Uçlu
4. Size göre kurumunuzdaki öğretmen ve yöneticiler için yeterince hizmet içi program var mı?	4.1.Yok 4.2.Az 4.3.Orta 4.4.Çok 4.5.Tam		Kapalı Uçlu
5. Size göre hizmetiçi eğitimin yetersizliği, mesleki eğitimin gelişimi yönünden ne gibi sonuçlar doğurabilir?	5.1.Neden? 5.2.Nasıl?	*	Varsayıma Dayalı
6. Kurumunuzda, çevrenizde veya Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde düzenlenen eğitim yönetimi ve denetimi veya mesleki eğitimin geliştirilmesi ile ilgili hangi seminerlere katıldınız?	6.1. Ne zaman? 6.2. Nerede? 6.3. Ne kadar süreyle? 6.4. Ne konuda? 6.5. Yararlı buldunuz mu? 6.5.1. Cevap:Evet-Ne yönden? 6.5.2. Cevap:Hayır- Neden?	* * * * * * *	Kapalı Uçlu

Tablo 3.7' nin Devamı

7. Mesleki ve teknik eğitimin gelişimi yönünden il ve ülke düzeyindeki çalışmaları nasıl değerlendiriyorsunuz?	7.1. İl Mesleki Eğitim Kurulu, 7.2. Mesleki Eğitim Kurumları işbirliği, 7.3. Milli Eğitim Bakanlığı çalışmaları, 8.4. Ekonomideki sosyal tarafların (sendika, vakıf, meslek odaları) çalışmaları.		Açık Uçlu
8. Bir yönetici olarak hiç unutamadığınız bir anınızı anlatır mısınız?	8.1. Kim(ler)? 8.2. Nerede? 8.3. Ne zaman?		Odaklı (Spesific)
9. Kurumunuzu mesleki eğitimin niteliğine uygun olarak bina-araç-gereç ve öğretim teknikleri bakımından nasıl değerlendiriyorsunuz?	9.1. Katılımcının ilgisini çekebilme, 9.2. Sunulan bilgi ve becerilerin organizasyonu, 9.3. Bina- araç- gereç yeterlilikleri.	*	Açık Uçlu
10. Konumunuz gereği sorumluluklarınıza uygun yetkilerle donatıldığınızı düşünüyor musunuz?	10.1. Öğretmen seçimi, 10.2. Öğrenci seçimi, 10.3. Öğretim programı seçimi, 10.4. Sorumlu olduğunuz çalışmaların düzenlenmesinde, 10.5. Kurum etkinliklerinin düzenlenmesinde	* *	Açık Uçlu
11. Kurumunuzda mevcut olan sorunlar nelerdir?	11.1. Konumunuzu aşan sorunlar var mı? 11.2. Bunlar nelerdir?		Odaklı (Spesific)
12. Mesleki eğitimi planlayan düzenleyen kişi siz olsaydınız nasıl bir yol izlerdiniz?	12.1. Öncelikle ele alacağınız konular, 12.2. Değiştirmek istediğiniz işleyişler, 12.3. Kurumunuzun mesleki eğitimdeki yeri ve önemi ne olmalıdır?	*	Varsayıma Dayalı
13. Kurumunuzdaki mesleki ve geliştirme-uyum kurslarının açılmasına nasıl karar veriyorsunuz?	13.1. Katılımcıları dikkate alarak, 13.2. Kurumun yeterlilikleri, 13.3. Sanayideki ihtiyaç analizi, 13.4. Maliyet-fayda analizi.	*	Kapalı Uçlu
14. Mesleki eğitim ve geliştirme ve uyum kurslarının programlarını nasıl hazırlıyorsunuz?	14.1. Bireysel özelliklere göre, 14.2. Eğitim merkezi ve işyeri işbirliği, 14.3. Uzman kişi ve öğretmenlerle işbirliği, 14.4. Kurumun bina araç gereç yeterlilikleri.	*	Kapalı Uçlu

Tablo 3.7'nin Devamı

15. Mesleki eğitime kayıt olan öğrencilerinize nasıl ulaşıyorsunuz?	15.1. İlköğretimlerde tanıtım, 15.2. İlköğretimden gelen talepler, 15.3. Sanayideki çıraklara ulaşarak.	Kapalı Uçlu
16. Kurumunuzun gelişimi için yaptığınız Toplam Kalite Yönetimi, çalışmalarından söz eder misiniz?	16.1. Amaçlarınızı nasıl tespit ettiniz? 16.2. Amaçlarınıza ulaşma yönteminiz * 16.3. Amaçlarınıza ulaşmada karşılaştığınız sorunlar 16.4. Bu zorlukların hangisini aştınız? 16.5. Bu zorluklarının hangilerini aşamadınız? Neden?	Açık Uçlu
17. Mesleki eğitim ve geliştirme-uyum kurslarınızın yeterliliklerini değerlendiriyor musunuz?	Cevap: Evet 17.1. Eğitim programını, 17.2. Eğitimi, 17.3. Eğitimdeki başarıyı, 17.4. Eğitimde kullanılan öğretim tekniklerini nasıl değerlendiriyorsunuz? 17.5. Eğitime devamlılığını nasıl takip ediyorsunuz?	Kapalı Uçlu
18. Kurumunuzun etkinliklerinin duyurulmasında hangi yöntemleri izliyorsunuz?	Cevap: Hayır 17.6. Neden? 18.1. Basın 18.2. İnternet 18.3. Yerel TV 18.4. Duyuru Panoları 18.5. Bireysel iletişim	Kapalı Uçlu
19. Sizce etkinliklerin duyurulmasında başka ne yapılabilir?	19.1. Önerileriniz nelerdir?	Varsayıma Dayalı
20. Kurumunuzun giderlerinin karşılanmasında yeterli kaynak buluyor musunuz?	Cevap: Evet 20.1. Ödenekler yeterli mi? 20.2. Tüm ihtiyaçlarınızı karşılayabiliyor musunuz? 20.3. Kurumun yeterli gelirleri var mı? * 20.4. Bu gelirler nelerdir? Cevap: Hayır 20.5. Bu konuda neler yapılabilir?	Açık Uçlu
21. Kurumdaki personelin yönetiminde kurum içindeki yetki ve sorumlulukların gönüllü paylaşılmasını gerekli görüyor musunuz?	Cevap : Evet 21.1. Bu konuda nasıl bir yöntem izliyorsunuz? Cevap : Hayır 21.2. Bunun nedenlerini açıklar mısınız?	Açık Uçlu

**Toplam : 21 Görüşme Maddesi**

**75 Alt Madde**

**16 İptal**

**4 Soru Türü**

Tablo 3.7’de görüldüğü gibi, ‘Yöneticilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu’nun ön uygulaması sonunda 21 görüşme sorusundan 1 tanesi (6. Madde), 75 alt maddeden 16 alt madde iptal edilmiştir. Bu formda 8 açık uçlu, 8 kapalı uçlu, 3 varsayıma dayalı, 2 odaklı soru bulunmaktadır.

Aşağıda, ‘Yöneticilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu’ ndan ön uygulama sonucunda çıkarılan maddeler toplu olarak verilmektedir.

**Tablo 3.8 “Yöneticilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formunun” Ön Uygulama Sonuçlarına Göre İptal Edilen Görüşme Soruları Alt maddeleri**

Görüşme Soruları	Alt Maddeler	İptal Edilen Sorular/Alt Madde	Toplam
2. Sizce mesleki eğitim merkezinizin amaçları nelerdir?	2.2.Kurumunuz açısından,	*	1
3. Size göre mesleki eğitimin temel amaçları neler olmalıdır?	3.2.Kurumunuz açısından,	*	1
5. Size göre hizmetiçi eğitimin yetersizliği, mesleki eğitimin gelişimi yönünden ne gibi sonuçlar doğurabilir?	5.1.Neden?	*	1
6. Kurumunuzda, çevrenizde veya Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde düzenlenen eğitim yönetimi ve denetimi veya mesleki eğitimin geliştirilmesi ile ilgili hangi seminerlere katıldınız?	6.1. Ne zaman? 6.2. Nerede? 6.3. Ne kadar süreyle? 6.4. Ne konuda? 6.5. Yararlı buldunuz mu? 6.5.1. Cevap:Evet-Ne yönden? 6.5.2. Cevap:Hayır- Neden?	* * * * * * *	8
9. Kurumunuzu mesleki eğitimin niteliğine uygun olarak bina-araç-gereç ve öğretim teknikleri bakımından nasıl değerlendiriyorsunuz?	9.3. Bina- araç- gereç yeterlilikleri	*	1
10. Konumunuz gereği sorumluluklarınıza uygun yetkilerle donatıldığınızı düşünüyor musunuz?	10.1. Öğretmen seçimi, 10.5. Kurum etkinliklerinin düzenlenmesinde.	* *	2
12. Mesleki eğitimi planlayan düzenleyen kişi siz olsaydınız nasıl bir yol izlerdiniz?	12.3. Kurumunuzun mesleki eğitimdeki yeri ve önemi ne olmalıdır?	*	1
13. Kurumunuzdaki mesleki geliştirme-uyum kurslarının açılmasına nasıl karar veriyorsunuz?	13.2. Kurumun yeterlilikleri,	*	1



Tablo 3.8'in Devamı

14. Mesleki eğitim ve geliştirme ve uyum kurslarının programlarını nasıl hazırlıyorsunuz?	14.4. Kurumun bina araç gereç yeterlilikleri.	*	1
16. Kurumunuzun gelişimi için yaptığınız Toplam Kalite Yönetimi, çalışmalarından söz eder misiniz?	16.2. Amaçlarınıza ulaşma Yönteminiz	*	1
20. Kurumunuzun giderlerinin karşılanmasında yeterli kaynak buluyor musunuz?	20.3. Kurumun yeterli gelirleri var mı?	*	1
<b>Toplam :</b>			<b>16 İptal</b>

Tablo 3.8 incelendiğinde, 'Yöneticilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Ölçeği' nin ön uygulamasında deneklerin geri bildirimlerine göre, 2, 3, 9, ve 20.görüşme sorularının alt maddeleri olan 2.2, 3.2, 9.3 ve 20.3 ile çok yakın anlam taşıdıkları ifade edilerek görüşme formundan çıkarılması yönünde birleşmişlerdir. 5, 12, 14. görüşme sorularının 5.1, 12.3 v3 14.4. alt maddeleri ön uygulamaya katılan denekler tarafından anlamlı bulunmamıştır. 6. görüşme sorusu, araştırmacı tarafından araştırma süresince karşılaştırmaya olanak sağlayacak yeterli bilgi toplanmadığı için çıkarılmıştır. 10. görüşme sorusunun, 10.1 ve 10.5. alt maddelerinde karşılaştırılacak eğitim merkezlerinde farklılık olmadığı için görüşme formu kapsamı dışında tutulmuştur. Ön uygulamadaki deneklerin, 13, 14, ve 16. görüşme sorularının, 13.3, 14.4 ve 16.2. alt maddeleri ile birlikte düşünülebileceğini ifade etmelerinden dolayı görüşme formundan çıkarılmıştır. Buna göre yöneticilere uygulanacak görüşme formunun toplam 20 görüşme sorusundan ve 59 alt maddeden oluşturulduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda, 'Yöneticilere Uygulanan Görüşme Formu'nun, görüşme soruları ve bunların araştırmanın alt problemlerine göre dağılımı verilmektedir.

**Tablo 3.9 “Yöneticilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” İçinde Yer Alan Görüşme Sorularının Araştırmanın Alt Problemlerine Göre Dağılımı**

Alt Maddeler	Görüşme Soruları	Toplam
1. Kurumun ve mesleki eğitimin amaçlarına ilişkin algılar,	2 (2.1, 2.2)	3
2. Kurumun ve mesleki eğitimin amaçlarına ilişkin beklentiler,	3 (3.1, 3.2)	3
3. Yönetimsel işlere ilişkin algılar,		
1.1. Karar verme,	13 ( 13.1, 13.3, 13.4)	4
1.2. Planlama,	14 (14.1, 14.2, 14.3)	4
1.3. Yetki devri,	10 ( 10.1, 10.2, 10.3, 10.4)	5
1.4. Hizmet içi eğitim,	4 ( 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5)	9
1.5. Haberleşme/iletişim,	5 ( 5.1, 5.2)	
1.6. Yetki/Sorumluluk, Paylaşımında gönüllülük,	8 (8.1, 8.2, 8.3), 15 (15.1, 15.2, 15.3)	14
1.7. Verilen eğitimi Değerlendirme,	18 (18.1, 18.2, 18.3, 18.4, 18.5)	
1.8. Finansman,	21 (21.1, 21.2)	3
1.9. Bina araç-gereç Donanımı,		
1.10. Toplam Kalite Yönetimi çalışmaları,	17 (17.1, 17.2, 17.3, 17.4, 17.5, 17.6)	7
4. İl ve ülke düzeyindeki mesleki eğitim çalışmalarına ilişkin algılar,	20 (20.1, 20.2, 20.4)	4
5. Yaygın mesleki eğitimin sorunlarına ilişkin algılar,	9 ( 9.1)	2
6. Yaygın mesleki eğitimin sorunlarına ilişkin çözüm önerileri.	16 (16.1, 16.4, 16.5)	4
	7 (7.1, 7.2, 7.3, 7.4)	5
	11 (11.1, 11.2), 16.3, 20.3	5
	12 (12.1, 12.2), 19 (19.1), 20.5	6
<b>Toplam:</b>	<b>6</b>	<b>79</b>

Tablo 3.9’da görüldüğü gibi araştırmanın alt problemleri beş grupta toplanmıştır. 2002-2003 öğretim yılında Manisa ili MEB MEM ve EV. MTEM’nde görev yapmakta olan yöneticilerin belirlenen alt problemlere ilişkin görüşlerini almak için 20 görüşme sorusu, 59 alt madde (ayrıntılara yönelik) olmak üzere 79 görüşme sorusu geliştirilmiştir. Görüşme Formunda, araştırmanın amacı doğrultusunda yöneticilerin kurumlarındaki insan kaynaklarını nasıl yönettikleri ve yönlendirdiklerine ilişkin görüşlerin alınması noktasında görüşme sorularının (56) yoğunlaştığı görülmektedir. Yöneticilerin mesleki eğitimin amaçlarına ilişkin algı ve beklentilerini almak için 6, il ve ülke düzeyindeki mesleki eğitim çalışmalarına ilişkin algılarını almak için 5, yaygın mesleki ve teknik eğitimin sorunlarına ilişkin algılarını almak için 11 görüşme sorununun geliştirildiği anlaşılmaktadır.

Aşağıda ‘Öğretmenlere Uygulanan Görüşme Formu’nun görüşme soruları, alt maddeleri ve ön uygulama sonucunda iptal edilen sorular, alt maddeleri ve soru türleri verilmektedir.

**Tablo 3.10 “Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu”nun Ön Uygulama Sonuçları İptal Edilen Görüşme Soruları Alt Maddeleri Soru Türleri**

Görüşme Soruları	Alt Maddeler	İptal Edilen Soru/Alt Madde	Soru Türü
1. Kurumunuzdaki görev alanınızı açıkla mısınız?	1.1. Meslek dersi Öğretmeni, 1.2. Genel kültür dersi öğretmeni, 1.3. Geliştirme-uyum kursu öğretmeni.		Kapalı Uçlu
2. Size göre kurumunuzun (mesleki eğitim) amaçları nelerdir?	2.1. Öğrenci bakımından,	*	Açık Uçlu
	2.2. Kurumunuz bakımından,	*	
	2.3. Ekonomi bakımından,	*	
	2.4. Ülke bakımından.	*	
3. Size göre mesleki eğitimin temel amacı ne olmalıdır?	3.1. Öğrenci bakımından,	*	Açık Uçlu
	3.2. Kurumunuz bakımından,	*	
	3.3. Ekonomi bakımından,	*	
	3.4. Ülke bakımından.	*	
4. Kurumunuzda yetki ve sorumlulukların gönüllü paylaşılmasında idareni izlediği yöntemi nasıl değerlendiriyorsunuz?	4.1. Nasıl bir yöntem izlenmektedir?		Açık Uçlu
	4.2. Sizce bu konuda ne yapılabilir?		
5. Derslerinizde karşılaştığınız zorluklar veya sorunlar var mı?	Cevap: Evet		Odaklı (Spesific)
	5.1. Bu sorunlardan bahsedebilir misiniz?		
	1.2. Öğretmen açısından Sorunlar,		
	1.3. Öğrenci açısından Sorunlar,		
	1.4. Sınıf ortamı,	*	
	1.5. Kurumun yeterliliği,		
	Cevap: Hayır		
1.6. Her zaman aynı etkinlikte ders işleyebiliyor musunuz?			
Cevap: Hayır			Açık Uçlu
1.7. Zaman zaman karşılaştığınız sorunlardan söz eder misiniz?			



Tablo 3.10'un Devamı

9. Derslerinizde kullandığınız öğretim tekniklerinden bahsedebilir misiniz?	9.1. Aktif öğrenme teknikleri, 9.1. Geleneksel öğrenme teknikleri.	Açık Uçlu	
10. Kurumunuzun Sanayi ile ilişkilerinin geliştirilmesine bir katkı sağlayabiliyor musunuz?	Cevap: Evet 10.1. Nasıl? Cevap: Hayır 10.2. Neden?	Odaklı (Spesifik)	
11. İl ve ülke düzeyindeki mesleki eğitim çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?	11.1. İl Mesleki Eğitim Kurulu, 11.2. Mesleki eğitim Kurumlarının işbirliği, 11.3. Milli Eğitim Bakanlığı çalışmaları, 11.4. Ekonomideki sosyal tarafların çalışmaları. (sendika, vakıf, meslek odaları vb.)	Açık Uçlu	
<b>Toplam:</b> 11 Görüşme sorusu	49 Alt Madde	8 İptal	3 Soru Türü

Tablo 3.10'da görüldüğü gibi, 'Öğretmenlere Uygulanan Görüşme Formu' 11 görüşme sorusu ve 49 alt madde oluşmaktadır. Ancak ön uygulama sonucunda 8 alt madde, görüşme formundan çıkarılmıştır. Bu görüşme formunda, 9 açık uçlu, 5 kapalı uçlu, 1 odaklı soru bulunmaktadır.

Aşağıda 'Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu'nun ön uygulama sonunda iptal edilen alt maddeleri toplu olarak verilmektedir.

**Tablo 3.11 “Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu”nun Ön Uygulama Sonuçlarına Göre Görüşme Soruları İptal Edilen Alt Maddeleri**

Görüşme Soruları	Alt Maddeleri	İptal Edilen Soru/Alt Madde	Toplam
2. Size göre kurumunuzun (mesleki eğitimin) amaçları nelerdir?	2.2. Kurumunuz bakımından, 2.4. Ülke bakımından.	* *	2
3. Size göre mesleki eğitimin temel amacı ne olmalıdır?	3.2. Kurumunuz bakımından, 3.4. Ülke bakımından.	* *	2
5. Derslerinizde karşılaştığınız zorluklar veya sorunlar var mı?	5.8. Sınıf ortamı,	*	1
8. Çalıştığınız kurumdaki idarenin personel yönetimi hakkındaki algı düzeyinizi belirtiniz. (Yok, Az, Orta, Çok, Tam)	8.2. İletişimin sağlıklı olması için çeşitli iletişim yöntemlerini kullanabilme, 8.5. Kararların oluşturulmasında uzlaştırıcı ve bütünleştirici bir rol oynayabilme, 8.7. Birey ya da grupları mevcut koşullara göre değerlendirme,	* * *	3
<b>Toplam:</b>			<b>8</b>

Tablo 3.11’de görüldüğü gibi, ‘Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu’nda ön uygulama sonucunda görüşme sorularının aynı kaldığı ancak 8 alt maddenin çıkarıldığı anlaşılmaktadır. Ön uygulamada denekler 2. ve 3. görüşme sorularının, 2.2, 2.4 ve 3.2, 3.4. alt maddeleri ile yakın anlam taşıdığı, 5. ve 8. görüşme sorularının alt maddeleri olan 5.4, 8.2, 8.5 ve 8.7. alt maddeleri içinde değerlendirilebileceğini ifade ettikleri için görüşme formunun kapsamı dışında tutulmuştur.

Aşağıda ‘Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu’nun araştırmanın alt problemlere göre dağılımı verilmektedir.

**Tablo 3.12 “Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu”nun Görüşme Soruları ve Alt Maddelerinin Araştırmanın Alt Problemlerine Göre Dağılımı**

Alt Maddeler	Görüşme Soruları	Toplam
1. Mesleki eğitimin amaçlarına ilişkin algılar,	2 (2.1, 2.3)	2
2. Kurumun ve mesleki eğitimin amaçlarına ilişkin beklentiler,	3 (3.1, 3.3)	3
3. Kurumun yönetsel işleyişlere ilişkin algılar,		
3.1. Yetki/sorumluluk dağıtımı,	4 (4.1)	2
3.2. Personel yönetimi,	8 (8.1, 8.3, 8.4, 8.6, 8.8)	5
3.3. İletişim,	6 (6.1, 6.2)	3
3.4. Kurum-sanayi ilişkisi	10 (10.2)	2
4. Öğretimsel işlere ilişkin algılar,		
4.1. Derste kullanılan öğretim teknikleri,	9 (9.1, 9.2)	3
4.2. Öğrencinin işyerini ziyaretler.	7 (7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.4.1., 7.4.2, 7.4.3, 7.5, 7.6, 7.7)	11
5. İl ve ülke düzeyindeki mesleki eğitim çalışmalarına ilişkin algılar,	11 (11.1, 11.2, 11.3, 11.4)	4
6. Yaygın mesleki eğitimin sorunlarına ilişkin algılar,	5 (5.1, 5.2, 5.3, 5.5, 5.6, 5.7)	7
7. Yaygın mesleki eğitimin sorunlarına ilişkin çözüm önerileri.	4.2, 6.3, 10.1	3
<b>Toplam:</b>	<b>7</b>	<b>45</b>

Tablo 3.12’de ‘Öğretmenlere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu’nun araştırmanın alt problemlerine uygun olarak bir dağılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu ölçekte, araştırmanın amacı doğrultusunda görüşme soruları öğretmenlerin görev aldıkları eğitim merkezlerinin; amaçlarına ilişkin algıları ve beklentileri 5 madde, yönetsel işleyişlere ilişkin algıları 12 madde, öğretimsel işlere ilişkin algıları 14 madde, il ve ülke düzeyindeki mesleki eğitim çalışmalarına ilişkin algıları 4 madde, yaygın mesleki eğitimin sorunlarına ilişkin algıları ve çözüm önerileri ise 10 madde ile ele alınmıştır.

Aşağıda ‘Öğrencilerle Yapılan Yarı yapılandırılmış Görüşme Formu’nun hazırlanmasında öğrencilerle yapılan ön uygulamanın sonuçları, soru türleri verilmektedir.



**Tablo. 3.13 “Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” nun  
Görüşme Soruları İptal Edilen Sorular Alt Maddeleri ve Soru Türleri**

Görüşme Soruları	Alt Maddeler	İptal Edilen Sorular/Alt Maddeler	Soru Türü
1. Kişisel bilgiler,	1.1. Yaş, 1.2. Cinsiyet, 1.3. Bitirdiğiniz son eğitim kurumu 1.4. Mezuniyet ortalaması, 1.5. Sınıf seviyesi, 1.6. Çalıştığınız işyeri	*	Kapalı Uçlu
2. Katıldığınız eğitimi nasıl öğrendiniz?	2.1. Duyuru panosu, 2.2. Bireysel iletişim, 3.3. Yerel basın, 3.4. Yerel TV 3.5. İnternet 3.6. Diğer (Okul Tanıtımları)	*	Kapalı Uçlu
3. Katıldığımız bu eğitime gönüllü olarak mı başvurduunuz?	Cevap: Evet / Hayır 3.1. Neden?		Kapalı Uçlu/ Açık Uçlu
4. Size verilen eğitimin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?	Cevap: Evet 4.1. Verilen eğitimin olumlu yanları, 4.2. Verilen eğitimin olumsuz yanları, Cevap: Hayır 4.3. Verilen eğitimin olumsuz yönlerinden söz eder misiniz? 4.4. Verilen eğitimin olumlu bulduğunuz yönleri var mı?		Odaklı (Spesific)
5. Katıldığınız eğitimde karşılaştığınız sorun veya zorluklardan söz eder misiniz?	5.1. Bu sorunlar nelerdir? 5.2. Verilen eğitimin tüm etkinliklerinden memnun musunuz? 5.3. Hangi yönlerden rahatsızlık duymaktasınız? 5.4. Rahatsızlığınızı yetkililere bildirdiniz mi? Nasıl? Cevap: Evet 5.5. Hangi yöntemle bildirdiniz? * 5.6. Nasıl karşılandı? Cevap: Hayır 1.8. Neden?	*	Odaklı (Spesific)

Tablo 3.13' ün devamı,

6. Size göre bu eğitimin daha verimli olması için neler yapılabilir?	6.1. Öğretmen bakımından, 6.2. Öğretim yöntemi bakımından, 1.4. Öğretim programı bakımından,	*	Varsayıma Dayalı	
7. Eğitim Merkezinde her kademedeki yetkililerle açık ve rahat iletişim kurabiliyor musunuz?	Cevap: Evet / Hayır 7.1. Neden?		Odaklı	
8. Öğretmenleriniz sizleri işyerinde ziyaret ediyor mu?	Cevap: Evet 8.1. Ne kadar sıklıkla? 8.2. siz bunu nasıl değerlendiriyorsunuz? 8.2.1. İşyerinizdeki konumunuz bakımından, 8.2.2. İşveren ile ilişkileriniz bakımından, 8.2.3. Eğitiminiz bakımından.	*	Kapalı Uçlu	
9. Şu anda çalıştığınız işyerinize nasıl girdiniz?	9.1. İşyerini belirlemede Eğitimin merkezinin rolü oldu mu?		Odaklı (Spesific)	
10. Buradaki eğitimden neler bekliyorsunuz?	10.1. Bu eğitime katılma amacınız nedir? 10.2. Bu eğitimin size sağlayacağı faydalar nelerdir?	*	Açık Uçlu	
<b>Toplam:</b>	10 Görüşme Sorusu	36 Alt Madde	7 İptal	4 Soru Türü

Tablo 3.13'de görüldüğü gibi, 'Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu' 10 görüşme sorusundan ve 26 alt maddeden oluşmaktadır. Ön uygulamada 7 alt madde ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Bu ölçekte, 3 açık uçlu, 4 kapalı uçlu, 1 varsayıma dayalı ve 4 odaklı soru bulunmaktadır.

Aşağıda 'Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu'nun ön uygulama sonunda görüşme sorularının iptal edilen alt maddeleri toplu verilmektedir

**Tablo. 3.14 “Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” Görüşme Sorularının İptal Edilen Alt Maddeleri ve Soru Sayısı**

Görüşme Soruları	Alt Maddeler	İptal Edilen Soru/Alt Madde	Toplam
1. Kişisel bilgiler	1.5. Sınıf seviyesi,	*	1
2. Katıldığınız eğitimi nasıl öğrendiniz?	2.7.Yerel basın,	*	1
5. Katıldığınız eğitimde karşılaştığınız sorun veya zorluklardan söz eder misiniz?	5.1. Bu sorunlar nelerdir? 5.4. Rahatsızlığınızı yetkililere bildirdiniz mi?Nasıl?	*	2
6. Size göre bu eğitimin daha verimli olması için neler yapılabilir?	5.5. Hangi yöntemle bildirdiniz? 6.5. Öğretim programı bakımından	*	1
8. Öğretmenleriniz sizleri işyerinde ziyaret ediyor mu?	8.2. Siz bunu nasıl Değerlendiriyorsunuz? 8.2.1. İşyerinizdeki konumunuz bakımından, 8.2.3. Eğitiminiz bakımından.	*	2
10. Buradaki eğitimden neler neler bekliyorsunuz?	10.1. Bu eğitime katılma amacınız nedir?	*	1
<b>Toplam:</b>			<b>8</b>

Tablo 3.14’te görüldüğü gibi, ‘Öğrencilerle Yapılan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu’nun ön uygulama sonunda görüşme sorularının aynı kaldığı ancak 2.3, 5.1, 5.5, 5.3, 8.2.1, 8.2.3. alt maddelerinin araştırma formunun kapsamı dışında tutulduğu anlaşılmaktadır. Ön uygulamaya katılan öğrenciler, 2, 5 ve 10. görüşme sorularının 2.3, 5.1, 5.5 ve 10.1. alt maddeleriyle aynı anlamı anladıklarını ifade ettikleri için görüşme formunun dışına alınmıştır. Ayrıca denekler, 6.görüşme sorusunun 6.3 alt maddesiyle ilgili bilgilerinin olmadığını, 8. görüşme sorusunun 8.2.1. ve 8.2.3. alt maddelerini anlama ve değerlendirmede zorlandıklarını belirttikleri için bu sorular, görüşme formu kapsamı dışında tutulmuştur.

Aşağıda, ‘Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu’nun, görüşme soruları ve alt maddelerinin, araştırmanın alt problemlerine göre dağılımı verilmektedir.

**Tablo 3.15 “Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” nun Görüşme Sorularının ve Alt Maddelerinin Alt Problemlere Göre Dağılımı**

Alt Problemler	Görüşme Soruları/Alt Maddeler	Toplam
1. Öğretimsel işlere ilişkin algılar,		
1.1. Öğretmen iş yeri ziyaretleri,	8, 8.1, 8.2, 8.2.1., 8.2.2, 8.2.3	6
1.2. Eğitim merkezi ile iletişim,	2, 2.1, 2.4, 2.5, 2.6, 7, 7.1	8
1.3. Verilen eğitimin değerlendirme,	4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4	5
1.4. İşyeri belirleme,	9.1	1
1.5. Eğitime gönüllü katılım,	3, 3.1	2
2. Mesleki ve teknik eğitimin sorunlarına ilişkin algılar,	5, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6	8
3. Mesleki eğitimden beklentiler,	10, 10.2	2
4. Mesleki ve teknik eğitimin sorunlarına ilişkin çözüm önerileri.	6, 6.1, 6.2	3
<b>Toplam:</b>	<b>4</b>	<b>35</b>

Tablo 3.15’de görüldüğü gibi, ‘Öğrencilere Uygulanan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu’nda araştırmanın amacına uygun olarak öğrencilerin eğitim merkezindeki öğretimsel işlere ilişkin algılarını öğrenmek için 22 alt madde, öğrencilerin mesleki eğitimdeki sorunlara ilişkin algılarının öğrenilmesinde 8 alt madde, yaygın mesleki eğitimden beklentilerine ilişkin algılarını öğrenmek için 2 alt madde, mesleki eğitimin sorunlarına ilişkin çözüm önerilerini öğrenmek için 3 alt madde geliştirilmiştir.

### Veri toplama Aracının Geçerliliği

Yıldırım ve Şimşek’e göre (2000:93), Brannigan (1985) veri toplama araçlarının geçerliliğinin artırılması ve bireylerin verdikleri bilgiler arasındaki paralelliği ve farklılığı saptamak ve buna göre karşılaştırmalar yapmak nitel bir araştırma tekniği olan görüşme ile mümkün olduğunu söylemektedir. Bu nedenle araştırmada, görüşme sırasında ortaya çıkabilecek koşullara göre görüşmeye yeni bir boyut eklemek için ‘yarı yapılandırılmış görüşme tekniği’ kullanılmıştır.

Nitel araştırmalarda araştırma ölçeklerinin uygulanışı araştırma sonuçlarının doğruluğunu (geçerlilik) etkilemektedir. Bu araştırmada araştırma ölçeklerinin uygulanması araştırma örnekleminde bulunan deneklerden randevu alınarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme zamanının belli olması, deneklerin sorulara verdikleri yanıtları olumlu yönde etkilemiştir. Görüşmeler sırasında esnek davranılmaya gerekli noktalarda stratejik davranılarak görüşmeye

yeni sorular eklenmiştir. Görüşmelerin araştırma alanının içinde ve yüz yüze yapılması nedeniyle görüşülen kişinin sözel olmayan davranışlarının izlenmesi ve kaydedilmesinin araştırmanın geçerliliğini arttırdığı düşünülmektedir. Araştırmada ölçek maddelerine verilen cevapların anında kaydedilmesi ve daha sonra geri bildirimle teyit edilmesi veri toplama aracının geçerliliğini arttırmıştır.

Araştırmada veri toplama araçlarının iç geçerliliklerini sağlamak için Miles ve Huberman'ın (1994) bu alana ilişkin soruları dikkate alınmıştır. (Yıldırım ve Şimşek, 2000:78). Buna göre; (1) Araştırma bulguları verilerin elde edildiği ortam dikkate alındığında anlamlı ve ortama bağlı olarak tanımlanmıştır. (2) Bulgular birbirleri ile karşılaştırılmış kendi içinde tutarlı ve anlamlı oldukları görülmüştür. (3) Ortaya çıkan kavramların araştırmanın değerlendirilmesi ile uyumlu olmasına dikkat edilmiştir. (4) Görüşme formları farklı kaynaklardan alanyazın taraması ile oluşturulmuş ön uygulamadan geçirilerek içerik ve anlam bütünlüğü sağlanmıştır. (5) Bulgular araştırmaya katılan bireylerle paylaşılmış 'anlamlı-gerçekçi, iyi düşünülmüş, güzel noktalar yakalamış' şeklinde değerlendirmeler alınmıştır. (6) Araştırma bulgularından yola çıkılarak yapılan açıklama ve yorumla elde edilen verilerle desteklenmiştir.

Ayrıca görüşme formlarının yapılandırılması aşamasında, araştırmanın alt problemlerine uygun olarak soru sayısı ve türünün dağıtılmasına dikkat edilmiş ve tablolar şeklinde okuyucuya sunulmuştur. Araştırma ölçeklerinde ayrıntılara, açıklamalara ve aydınlatmaya yönelik alternatif sorular geliştirilerek alt boyutlar olarak değerlendirilmiştir.

Araştırma ölçeklerinin dış geçerliliklerinin sağlanması için Miles ve Huberman'ın (1994), bu alana ilişkin soruları temel alınmıştır. Araştırma örnekleminin, ortamının ve özelliklerinin başka örneklerde karşılaştırma yapılabilecek düzeyde ayrıntılı olarak tanımlanmasına dikkat edilmiştir. Gerek sosyal olayların içinde bulunulan ortama göre değişmekte olması gerekse mesleki ve teknik eğitim veren Elginkan Vakfı gibi başka bir özel kuruluşun olmaması örneklemin, ortamın ve kavramsal çerçevenin seçimi ve bunların genellenmesi açısından ortaya çıkan sınırlandırıcı bir etkidir. Örneklem genellemeye izin verecek şekilde farklı gruplardan (yönetici, öğretmen, öğrenci) oluşturulmuştur. Okuyucunun araştırma sonuçlarını kendi deneyimleri ile ilişkilendirebileceği şekilde bulgular kendisine sunulmuştur. Araştırma sonuçları araştırmanın problem ve alt problemleri ile tutarlıdır. Araştırma, başka araştırmalarla test edilebilmesi için gerekli açıklamaları yapmıştır.

## Veri Toplama Aracının Güvenilirliği

Veri toplama aracının güvenilirliği araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliği ile ilgilidir. Ancak nitel araştırmalarda gerçeklerin bireylere ve içinde bulunulan ortama göre sürekli bir değişme içinde olduğu, araştırmanın benzer gruplarda tanımlanmasının aynı sonuçlara ulaşmayı mümkün kılmadığı en baştan kabul edilir(Yıldırım ve Şimşek, 2000:80). Nitel araştırmalarda iç geçerlilik farklı bir anlam kazanmaktadır.

Balcı'ya göre (1995:187), Sikula (1977) görüşmenin bir teknik olarak güvenilirliğini yapılandırılmış olmasıyla ifade etmektedir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları alanyazın taraması, sohbet tarzı ön görüşmeler ve ön uygulama sonunda geliştirilmiştir.

Araştırma aracının dış güvenilirliğinin sağlanması, araştırmacı görüşme öncesinde kendi konumunu açık hale getiren ön konuşmalar yapmıştır. Araştırmada veri kaynağı olan bireyler açık bir şekilde tanımlanmıştır. Veri analizinde kullanılan kavramsal çerçeve tanımlanmıştır. Veri toplama ve analiz yöntemleri ile ilgili ayrıntılı açıklamalar yapılmıştır. Araştırmanın yöntemi ve aşamaları açık bir şekilde tanımlanmıştır. Araştırmanın ham verileri başkaları tarafından incelenebilecek şekilde saklanmıştır.

Araştırmanın iç güvenilirliğinin sağlanmasında, toplanan veriler okuyucuya yorum katılmadan ve deneklerin kendi sözleri ile okuyucuya sunulmuştur. Gözlem yolu ile elde edilen bulgular görüşmeler yoluyla teyit edilmiştir. Önceden tanımlanmış kavramsal çerçeveye uygun veri analizi yapılmıştır.

Araştırmada yönetici, idari personel (görüşme süresi ort:1 saat 15 dak.), öğretmen (görüşme süresi ort:1saat) ve öğrencilerle ( görüşme süresi ort:30 dak.) görüşülmüş, veriler görüşme esnasında görüşme formu üzerinde tutulmuştur. Örnekleme yer alan deneklerin ölçek maddelerine ve alt boyutlarına verdikleri cevaplar, alt problemlere dayanılarak analiz edilmiş farklılıkların ve benzerliklerin aynı anda görülebilmesi için tablolar şeklinde okuyucuya sunulmuştur.

Nitel araştırmalarda veri toplama araçlarının güvenilirlikleri, araştırmacı tutumuyla da yakından ilişkilidir. Bu nedenle araştırma ölçeklerinin uygulanması sırasında güven oluşturucu bir giriş yapılmış, ilk soruların kolay olmasına dikkat edilmiştir. Şimdiki zaman ilişkin sorular önce , hassas konular ise sona bırakılmıştır. Sorular konuşma biçimde sorularak deneklerin rahatlamaları sağlanmıştır. Verilerin toplanması sırasında teşvik edici

yansız ve empatik davranılarak cevapsız soru kalmamasına özen gösterilmiştir. Zaman zaman görüşme süreci kontrol edilerek araştırma konusu dışına çıkılması önlenmiştir. Görüşmenin akışına göre soru sıralamasında esnek davranılmıştır. Görüşülen bireylerin verdikleri yanıtlar görüşme sırasında da geri bildirimle teyit edilmiştir.

## Veri Çözümleme Teknikleri

Aşağıda nitel araştırmalarda ve bu araştırmanın ölçme aracılığıyla toplanan verilerin analizinde yararlanılan veri çözümleme tekniklerinden söz edilmektedir.

Araştırmacı nitel özellik taşıyan bu araştırmada istatistiksel çözümler yerine, tümevarımcı bir analiz yaparak tanımlayıcı ve ayrıntılı verilerden yola çıkarak araştırma problemine ve alt problemlere ilişkin ana temaları ortaya çıkarma ve toplanan verileri anlamlı bir bütünlüğe kavuşturma amacındadır(Yıldırım ve Şimşek, 2000:27).

Araştırmada veriler derinlemesine betimlenmiş, yorumlanmış ve deneklerin perspektifleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın gerçekliği araştırma ölçeklerinin uygulandığı örnekleme yer alan deneklerin belirli koşullar altında önceden belirlenmiş problem ve alt problemleri açıklama ve yorumlamalarına dayanılarak oluşturulmuştur. Bireysel cevapların (değişkenlerin) araştırma problemi içindeki yeri saptanmıştır.

Araştırmada kullanılan görüşme soruları ve alt maddeleri ayrı ayrı çözümlenmeye ve değerlendirmeye alınmıştır. Toplanan veriler görüşme soruları ve alt maddelerine göre tablolastırılmıştır. Araştırma yapılan merkezlerde örnekleme yer alan deneklerden elde edilen bilgiler alt alta yazılarak aynı açıklamaları veya yorumları ifade eden kişilerin toplam sayısı belirlenmiştir. Deneklerin problem ve alt problemlere yaklaşımlarının tarafsız biçimde tespit edilmesi için çoğu zaman kurdukları cümleler tırnak işareti ile aynen aktarıldıktan sonra betimleme, açıklama ve değerlendirmelere geçilmiştir.

Nitel bir araştırma olan bu araştırmada, görüşmeler sırasında ortama(çevreye) ve sürece ilişkin gözlemlere de yer verilmiş, dikkat çekici unsurlar okuyucuya sunulmuştur.

Toplanan verilerin çözümlenmesinde, veriler kendi bütünlükleri ve farklılıkları içinde ifade edilmiştir. Araştırmacı verilerin analizinde öznel perspektifini kaybetmeden, nesnel, esnek, empatik ve esnek davranarak farklı ve çoklu yaklaşımlar geliştirmeye ve değerlendirmeler yapmaya özen göstermiştir.



## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemleri ile ilgili olarak ulaşılan bulgular, tablolar halinde verildikten sonra, bu bulguların yorumları sunulmaktadır.

#### Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi, ‘Manisa Mesleki Eğitim Merkezi (MEB MEM) ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi (EV. MTEM) yönetici, öğretmen ve öğrencilerinin eğitim merkezlerinin amaçlarına ilişkin algıları ve beklentileri nelerdir?’ şeklinde idi.

Tablo 4.1’de örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin eğitim merkezlerinin amaçlarına ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.1 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Mesleki Eğitim ve Kurumlarının Amaçlarına İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Üretimle ülkeden aldığı ürünleri ülkeye vermek, b. Önce kendi merkezindeki personelin sonra tüm ülke düzeyindeki çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlamak, c. Geliştirme ve uyum kursları açmak, d. İnsanlara hizmet etmek, eğitmek, e. Üniversite eğitimine katkı sağlamak, f. Ülke ekonomisini kaldırmak, g. Ülkemizdeki eğitim düzeyini yükseltmek, h. Katma değeri ve istihdamı arttırmak, ı. Yaşam kalitesini yükseltmek, i. Eğitimli ve azimli insan yetiştirmek, j. Kişilere ihtiyaç duydukları teknik ve sosyal alanlarda eğitim vermek, k. Kurumların teknik-sosyal alanda olgunluğa sahip kişilerle yönetilmelerini sağlamak,</p>	<p>a. ‘Çalışan çocukları eğitime alarak ‘fırsat eşitliği’ ilkesini gerçekleştirmek, b. Bir meslek belgesi sahibi yapmak ve bu belge ile her yerde işyeri açmasını sağlamak, c. Çalışan çocukları sosyal güvenlik şemsiyesine almak, d. Kalite ve verimliliği arttırmak, e. Öğrencilerin iyi bir insan olmalarını sağlamak, f. Herhangi bir nedenle örgün eğitime devam edemeyen çocuklara eğitim vermek ve meslek edindirmek, g. Meslek edindirerek fabrikalarda istihdam edilmeleri için yardımcı olmak, h. Üniversite önlerinde yığılmayı önlemek, ı. Ağırlıklı olarak küçük sanayinin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştirmek,</p>

Tablo 4.1'in devamı,

<p><b>l.</b> Bölge insanını yetiştirmek, <b>m.</b> Kişilerin meslek edinmelerini sağlamak, <b>n.</b> Meslek eğitimindeki bireylere meslekteki yeni becerileri kazandırmaktır' olarak ifade etmişlerdir.</p>	<p><b>i.</b> Çalışan çocuklara meslek eğitimi vermek ve sosyal güvence içine almak, <b>j.</b> Çalışan çocuklara seçmiş oldukları mesleklerde kalfa ve usta olarak yetiştirmektedir' olarak ifade etmişlerdir.</p>
---	---

Tablo 4.1 incelendiğinde, EV. MTEM, yöneticilerinin, mesleki eğitim ve kendi kurumlarının amaçlarını daha çok yetişkin eğitimi, bireylerin teknik ve sosyal gelişimi olarak algıladıkları görülmektedir. Oysa MEB. MEM yöneticileri, mesleki eğitim ve kurumlarının amaçlarını ilköğretim sonrası çocuklara meslek edindiren, küçük sanayinin nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak olarak belirtmişlerdir.

Tablo 4.2'de örnekleme yer alan eğitim merkezinde görevli yöneticilerin mesleki eğitime ilişkin beklentileri verilmektedir.

**Tablo 4.2 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Mesleki Eğitime İlişkin Beklentileri**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<p><b>a.</b> 'Okullarda mesleki eğitimin kalitesi yükseltilmeli, <b>b.</b> Yeterli olgunlukta kişiler yetiştirilmeli, <b>c.</b> Herkesin işinin önemini farkında olduğu bir toplum yaratılmalı, <b>d.</b> Geniş bakış açılarına sahip bireyler yetiştirilmeli, <b>e.</b> Kurumlara ve kişilere gelecek misyonu kazandırılmalı, <b>f.</b> Mesleki teknik eğitim kurumları artırılmalı, <b>g.</b> Klasik liseler azaltılmalı, <b>h.</b> Atölye ve laboratuvarlar, teknik araç-gereç ve yeni teknoloji ile donatılmalı, <b>ı.</b> Çocukların teknik-sosyal-kişisel gelişimine katkıda bulunulmalı, <b>i.</b> Yeni bilgi alanları olan müşteri memnuniyeti, pazarlama, beden dili, iletişim vb. alanlarda bilgi seviyesi yükseltilmeli, <b>j.</b> Meslek okullarına öğretmenler seçilerek alınması sağlanmalı, <b>k.</b> İki yıllık meslek yüksekokulları azaltılmalı Teknik Eğitim Fakülteleri artırılmalı,</p>	<p><b>a.</b> 'Mesleki ve teknik eğitime daha çok önem verilmeli, <b>b.</b> İlköğretimden itibaren yönlendirme olmalı, <b>c.</b> İşletmelerde çalışanların belge ya da diploma sahibi olup olmadığı kontrol edilmeli, <b>d.</b> Teknik öğretmenler sürekli hizmet içi eğitime alınmalı, <b>e.</b> Teknoloji sürekli mesleki eğitime yansıtılmalı, <b>f.</b> Mesleki Eğitim Merkezleri öğrencilerin genel kültürünü artırıcı olmalı, <b>g.</b> Meslek liseleri ve mesleki eğitim merkezlerine, üniversite yolu açılmalı, <b>h.</b> Eğitim süresi artırılmalı, en az iki gün olmalı, <b>ı.</b> Özellikle 1. sınıfta meslek derslerine ağırlık verilmeli, <b>i.</b> Öğrencilerin güven duygusunu kazanmaları için sosyal faaliyetler artırılmalı, <b>j.</b> Teknoloji eğitimi 10 saatten 15-20 saate çıkarılmalı,</p>

Tablo 4.2'nin devamı,

<p><b>l.</b> Çırakların haftada bir gün olan okul eğitimi çoğaltılmalı, <b>m.</b> İlköğretimden itibaren öğrencinin kendisini tanıyabilmesi sağlanmalı, <b>n.</b> Mesleki ve teknik eğitimle öğrencinin hangi yöne eğitimi olduğu belirlenmelidir' olarak ifade etmişlerdir.</p>	<p><b>k.</b> Kalfaların ve ustaların eğitimi zorunlu hale getirilmeli, <b>l.</b> Kalfaların sigorta primleri de devlet tarafından karşılanmalıdır' olarak ifade etmişlerdir.</p>
--	--

Tablo 4.2'de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM yöneticilerinin, mesleki eğitimden beklentileri; mesleki ve teknik eğitimin öneminin artırılması, ilköğretimde doğru bir yönlendirmenin yapılması, mesleki ve teknik eğitime üniversitenin önünün açılması ve nitelikli teknik öğretmenlerin yetiştirilmesi yönünde birleşmektedir. Bundan farklı olarak öğrencilerin yetiştirilmesi, güven duygusu ve gelecek misyonunun kazandırılması sürecinde EV. MTEM yöneticilerinin; teknik, sosyal, kişisel gelişim ve geniş bakış açılarına sahip olgun bir kişilik için yeni bilgi alanlarında (iletişim, müşteri memnuniyeti, beden dili, pazarlama, ilkyardım vb.) seminerler düzenlemeyi amaçlamakta olduğu, oysa MEB. MEM yöneticilerinin; sosyal faaliyetler ve genel kültür derslerinin yeterli olacağı beklentisinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgiler yaygın mesleki eğitimin amaçlarından biri olan yetişkin eğitiminin aksatıldığını göstermektedir.

Tablo 4.3'te örneklem kümesinde yer alan görevli öğretmenlerin mesleki eğitime ve kurumlarının amaçlarına ilişkin algıları yer almaktadır.

**Tablo 4.3 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin Mesleki Eğitime ve Kurumlarının Amaçlarına İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<p><b>a.</b> 'Sanayiye ara eleman yetiştirmeye çalışılmaktadır.'</p> <p><b>b.</b> 'Mesleki formasyon kazanmış bireyler yetiştirmek amaçtır.'</p> <p><b>c.</b> 'Kişilere meslek edindirmek hedeftir.'</p> <p><b>d.</b> 'Mesleki eğitim çoğunlukla devlete yüklenmiştir.'</p> <p><b>e.</b> 'Mesleki eğitimi süreklileştirilmemektedir.'</p>	<p><b>a.</b> 'Meslek eğitimi verilmeye çalışılmaktadır.'</p> <p><b>b.</b> 'Kalifiye eleman yetiştirmek amaçtır.'</p> <p><b>c.</b> 'Mesleki eğitime toplumun yaklaşımı, ve ailelerin ekonomik sorunları öğrencileri bu eğitimden soğutmaktadır.'</p> <p><b>d.</b> 'Meslek okullarında pratik azdır.'</p> <p><b>e.</b> 'Mesleki eğitim sistemimiz iyi ama yetersizdir.'</p>

Tablo 4.3'ün devamı

<p>f. 'Kurumun kendi içinde personelini yetiştirmesini sağlanamamaktadır.'</p> <p>g. 'Piyasada olan çıraklar en az 2 yıl ayak işlerinde kullanılıyor.'</p> <p>h. 'Meslek okulları çağın 25 yıl gerisindedir.'</p> <p>ı. 'Öğrenciler o kadar çok çalıştırılıyor ki okula bir günlük tatil gibi geliyorlar.'</p> <p>İ. 'Devlet meslek okullarında amaç iyi bir vatandaş yetiştirmektir.'</p> <p>j. 'Teknolojiyi takip etmek pahalı olduğu için devletin yetişemediği görülmektedir.' şeklinde değerlendirilmiştir.</p>	<p>f. 'Mesleki eğitimin amacı çalışan gençlerin bireysel ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunmaktır.'</p> <p>g. 'Toplum içindeki yaşantılarında sosyal ve kültürel yönden daha etkin olmasını sağlamaktır.'</p> <p>h. 'Öğrencilerin meslek ve kültür derslerinde standart başarıyı yakalamalarını sağlamaktır.'</p> <p>ı. 'Burada öğrencilerimizin daha çok eğitim süreci içinde yaşadıkları olumsuzlukları aşır, aktif hale gelmelerini sağlamaya çalışıyoruz.'</p> <p>j. 'Şu anki mesleki eğitim teknolojinin gerisindedir.'</p> <p>k. 'Şu anki mesleki eğitimde öğrencilerin sosyal etkinliklerde bulunacakları bir ders yok, beden eğitimi dersi bile yok.' şeklinde değerlendirilmiştir.</p>
--	---

EV. MTEM meslek dersi öğretmenleri Milli Eğitim Bakanlığının kadrolu öğretmenleri olup çoğunluğu Mesleki Eğitim Merkezinde çalışan ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nce görevlendirilmiş öğretmenlerdir. Ancak EV. MTEM yöneticileri, vakıfta görevlendirilecek öğretmenlerin alanında daha nitelikli kişilerden tercih edildiğini öne sürülmüşlerdir. Buna göre Tablo 4.3 incelendiğinde, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenlerinin mesleki eğitime ilişkin alguları; ülkemizdeki meslek eğitiminin çağın gerisinde olduğu, okuyamamış gençleri bir şekilde meslek edindirmek amacıyla eğitim verildiği bu nedenle çırakların eğitimi ve denetiminin doğru yapılmadığı, çocukların ucuz işgücü olarak çalıştırıldığı, teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitiminin aksatıldığı, eğitimin sürekli olmadığı ve devlete yüklendiği bir sistem olarak şekillendiği üzerinde birleşmektedir.

Yukarıdaki bulgular, 4702 Sayılı Kanun'la denetimler kuruluşun üye olduğu meslek odalarının da katılması ile kararın bir gerekçesini ifade etmekte olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Aşağıdaki tabloda örnekleme yer alan eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin mesleki eğitime ilişkin beklentileri verilmektedir.

**Tablo 4.4 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin Mesleki Eğitime İlişkin Beklentileri**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘İşletmelerde, eğitim görenlerin istihdamı sağlanmalı,</p> <p>b. İş garantisi olan mesleki eğitim verilmeli,</p> <p>c. Teknoloji en iyi şekilde takip edilmeli,</p> <p>d. Eğitim ve üretim paralel olmalı,</p> <p>e. Eğitimcilerin ekonomik endişesi olmaması,</p> <p>f. Meslek okullarında genel kültür dersleri az olmalı,</p> <p>g. Usta eğitimcilerin kaliteleri artırılmalı,</p> <p>h. Usta eğitimcilerin kültürel düzeyleri artırılmalı,</p> <p>ı. Mesleki eğitim kurumları arasında Eşgüdüm olmalı,</p> <p>i. Her yıl aynı bilgilerin tekrarlanması yerine, mesleğin gerektirdiği bir üst bilgilerin kazandırılması sağlanmalı,</p> <p>j. Mesleki eğitim daha yaygın ve etkili olmalı,</p> <p>k. Okul sanayi iç içe çalışmalı,</p> <p>l. Mesleki eğitim mevzuatı değiştirilmeli,</p> <p>m. Müfredat programı öğretmenlere danışılarak hazırlanmalı,</p> <p>n. Mesleki eğitimden geçmemiş ve bilgisi olmayan kişiler mesleki eğitimde görev almamalı,</p> <p>o. Teknik öğretmenler için hizmet içi eğitim, uzman kişiler tarafından verilmeli,</p> <p>p. Meslek okullarında öğrenciye öğrenmeyi öğrenme isteği yaratılmalıdır’ olarak ifade edilmiştir.</p>	<p>a. ‘Mesleki eğitim süresi iki yıldan üç yıla çıkarılmalı,</p> <p>b. Atölyelere yeni cihazlar alınmalı,</p> <p>c. Meslek okullarında döner sermaye kurulmalı ve işler hale getirilmeli,</p> <p>d. Araçların çevre emisyon pulları mesleki eğitim merkezi tarafından verilerek gelir sağlanmalı,</p> <p>e. Mesleki eğitime üniversite yolu açılmalı ve özendirici olmalı,</p> <p>f. Meslek okullarından mezun olanlar mühendisliklere de girebilmeli çünkü teknik resim burada temel ders ama lisede yok.</p> <p>g. Meslekler ile ilgili öğretmen yetiştirilmeli,</p> <p>h. Özel sektör kuruluşları ile işbirliğine gidilmeli,</p> <p>ı. Mesleki eğitimin başında olan kişilerin mesleki eğitimde uzman olması,</p> <p>i. Mesleki ve teknik eğitimde yönetici olan kişiler bireysel ve siyasi düşüncelerini bir kenara bırakıp, ülke gerçekleri doğrultusunda çalışmalar üretmeli</p> <p>j. Türkiye’nin kendine özgün bir mesleki ve teknik eğitim sistemi kurulmalı,</p> <p>k. Her yıl farklı bir müfredat olmamalı,</p> <p>l. Müfredattaki konular ve dersler öğrencinin ihtiyaç duyacağı alanları kapsamalı,</p> <p>m. Yeterli ve yetersiz öğretmenler ayrılmalı,</p> <p>n. Meslek okullarında bir rehber öğretmen mutlaka olmalıdır’ olarak ifade edilmiştir.</p>

Tablo 4.4’te görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenlerinin, mesleki ve teknik eğitime ilişkin beklentileri benzerlik göstermektedir: Mesleki eğitim hizmet belgesi olanların istihdamı gerçekleştirilmeli, atölye ve laboratuvarlar yeni teknoloji ile donatılmalı, okul ve sanayi işbirliği geliştirilmeli, müfredatlar teknik öğretmenlerle birlikte hazırlanmalı, mesleki eğitimin her kademesinde bir üst bilgi sunulmalı, meslek okullarında döner sermaye kurulmalı, mesleki eğitim merkezlerinin öneminin artırılması için denetimlerde yaptırım gücü verilmeli, ve çevre emisyon pulları bu merkezlerce temin edilmeli, mesleki eğitimin yöneticileri politik düşüncelerden bağımsız çalışmalıdır.

Tablo 4.4'teki bulgular, örnekleme yer alan eğitim merkezlerindeki görevli öğretmenlerin beklentilerinin 16. Milli Eğitim Şurası ile paralellik gösterdiği ve Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'nde 4702 Sayılı Kanun'la (2001) yapılan değişikliklerin öğretmenlerin beklentilerine karşılık verecek şekilde yapıldığı görülmektedir. Bu kanunla mesleki eğitimin denetiminde meslek odaları veya birlikleri ile Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı' nında görev alacağı, mesleki eğitime ayrılan payların artırılması ve yerinde kullanılması konuları karara bağlanmıştır. Ancak atölye ve laboratuvarlar yeni teknoloji ile donatılması, okul ve sanayi işbirliği geliştirilmesi, müfredatlar teknik öğretmenlerle birlikte hazırlanması, mesleki eğitimin her kademesinde bir üst bilgi sunulması, meslek okullarında döner sermaye kurulması konularının kapsam dışında tutulduğu anlaşılmaktadır.

Örnekleme yer alan eğitim merkezlerine 2002-2003 öğretim yılında devam eden öğrencilerin mesleki eğitimle ilgili algıları, aldıkları eğitime ilişkin olumlu ve olumsuz değerlendirmeleri ile dikkate alınmıştır.

Tablo 4.5'te Örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerine devam eden öğrencilerin 'verilen eğitimin olumlu buldukları yanlarına' ilişkin algıları yer almaktadır.

**Tablo 4.5 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin 'Verilen Eğitimin Olumlu Buldukları Yanlarına' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. 'Öğretmenin yeterli olması,  b. Ders programının istegimize göre ayarlanması,  c. Uygulama imkanının olması,  d. Öğrenci sayısının az olması,  e. Öğretim tekniklerinin iyi olması,  f. Anlaşılmayan konuların üzerinde çok durulması,  g. Konuların öğrenme hızına göre ayarlanması,  h. Ders araç-gereçlerinin ücretsiz karşılanması,  ı. Seçme öğrencilerin olması,  i. Derslerin sıkıcı olmaması,  j. İnsan ayırımının yapılmaması' olarak belirtmişlerdir.</p>	<p>a. 'Öğretmenlerin motive edici sohbetleri,  b. Kötü alışkanlıklar hakkında bilgi verilmesi,  c. Öğretmenlerin genelde yeterli olması,  d. Meslek bilgilerinin verilmesi,  e. Çalışma ortamı yaratılması,  f. Öğretmenlerin dersleri sıklımadan işlemesi,  g. Uygulamaların yeterli olması,  h. Genel kültür derslerinin olması faydalı' olarak belirtmişlerdir.</p>



Tablo 4.5'te görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğrencileri, verilen eğitimin olumlu yönlerinden söz ederken; öğretmenin yeterli olması, derslerin sıkıcı işlenmemesi, öğretim tekniklerinin iyi olması, uygulamaların yeterli olması vb. ortak noktaları vurgulamışlardır.

Tablo 4.6'da örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerine devam eden öğrencilerin 'verilen eğitimin olumsuz buldukları ve zorlandıkları noktalara' ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.6 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin 'Verilen Eğitimde Olumsuz Buldukları ve Zorlandıkları Noktalara' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. 5 Kişi olumsuz bir yön görmediklerini, b. 1 Kişi zamanın az olduğunu, c. 1 Kişi kitap olmamasını belirtmiştir.</p>	<p>a. 'Okula devamlılık konusunda daha disiplinli olunmalı,' b. 'Öğrencilerin işi veya dersi kavrayıp kavramadığı daha iyi araştırılmalı,' c. 'Bayanlara karşı davranışlar ve küfürlü konuşmalar engellenmeli,' d. 'Sosyal faaliyetler yetersiz.' şeklinde ifade etmişlerdir.</p>

Tablo 4.6'da görüldüğü gibi, EV MTEM öğrencileri, derslerin kitaplarının olmaması ve zamanın azlığından bahsederken, MEB. MEM öğrencileri ise, verilen eğitimde okula devamlılık konusunda yeterli disiplinin sağlanmadığı, sosyal faaliyetlerin yetersiz olduğu, temel eğitimleri yetersiz olduğu için bazı derslerin ağır geldiği, günde on saat dersin yorucu olduğu gibi zorluk ve sorunlardan söz etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular mesleki eğitim alan öğrencilerin temel bilgilerinin yetersiz olduğunu, yaygın mesleki eğitimin 1 günde toplanmasının öğrencilere ağır geldiğini, meslek bilgilerinin toplandığı kitapların olmadığını ortaya çıkarmaktadır.

Aşağıdaki tabloda örnekleme yer alan eğitim merkezlerine 2002-2003 öğretim yılında devam eden öğrencilerin mesleki eğitime ilişkin beklentileri hakkında bilgiler verilmektedir.



**Tablo 4.7 EV. MTEM ve MEB. MEM'e 2002-2003 Öğretim Yılında Devam Eden Öğrencilerin Mesleki Eğitime İlişkin Beklentileri**

EV. MTEM	MEB. MTEM
<p>a. ' Aynı fabrikada çalışmayı sürdürebilme,  b. Kalfalık ve ustalık belgelerini sahip olarak mezun olma,  c. Meslek Yüksek Okullarına açıktan devam edebilme,  d. Elginkan Vakfı Eğitim Merkezi'nden mezun olmak daha sonraki iş başvurularında etkili olacağı düşünme,  e. Kendi işini kurduğunda buradan alınan eğitimin faydalı olacağını düşünme,  f. Bilgisayar eğitimi sonunda kendi projelerini kendisi yapma beklentisi,  g. Bilgisayar eğitimi sonunda 1 aylık işi 1 haftada yapabilme beklentisi,  h. İş yerinde ihtiyaç duyulan bilgisayar programlarını hazırlayacak seviyeye gelebilme' olarak belirtmişlerdir.</p>	<p>a. 'Ustalık ve kalfalık belgeleri alabilme,  b. 'Ahlaki, sosyal ve mesleki eğitim açısından bir şey beklememe, aynı dersten 4-5 kere sınavı girip umutsuzluğa düştüğünü söyleme,  c. Genel Kültür bilgilerini alma,  d. Meslek üzerinde daha çok bilgi sahibi olma beklentisi,  e. Vatandaşlık görevlerini öğrenebilmek,  f. Sigortanın başlanması' olarak belirtmişlerdir.</p>

Tablo 4.7'de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğrencileri, mesleki eğitimden öncelikle ustalık ve kalfalık belgesi almayı, özellikle de bir meslek ve iş sahibi olmayı beklediklerini vurguladıkları görülmektedir. Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi öğrencilerinin ileriye dönük yaşamları için aldıkları mesleki ve genel eğitimden beklentilerinin yüksek olduğu görülmektedir. Mesleki Eğitim Merkezi öğrencilerinden bir işinin sözleri ise dikkat çekmektedir. Çıraklık eğitiminin geleneksel yöntemlerinin değiştirilmesi gerekliliğinin açık bir göstergesi gibidir. Bu bulgular TİSK'in 1997 yılında yaptığı bir araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. TİSK, klasik eğitim sistemi yerine mesleklere uygun eğitimin geliştirilmesi gerektiğini belirtmek istemektedir.

### **İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum**

Araştırmanın ikinci alt problemi 'Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi yöneticilerinin, yönetsel işleyişlere (karar verme, eğitim programlarını planlama, iletişim, haberleşme, finansman, yetki ve sorumlulukların paylaşımı, değerlendirme, hizmet içi eğitim, bina araç-gereç yeterlilikleri, Toplam Kalite Yönetimi çalışmaları alt maddelerinde) ilişkin algıları yaşlarına, eğitim düzeylerine, eğitim bölümlerine ve çalıştıkları eğitim merkezine göre bir farklılık göstermekte midir?' şeklindedir. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgulara ve yoruma yer verilmiştir.

Tablo 4.8’de örneklemede yer alan eğitim merkezlerinde görevli yönetici/idari personel ile ilgili bireysel özellikler anketi aracılığıyla toplanan yaş, eğitim seviyesi ve eğitim bölümüne ilişkin bilgiler verilmektedir.

**Tablo 4.8 EV. MTEM Yöneticileri ile İlgili Bireysel Özellikler**

GÖREVİ	YAŞ	EĞİTİM DURUMU	BÖLÜM
Müdür	46-50	Üniversite	Makine Mühendisliği
Memur (1)	26-30	Üniversite	İşletme
Memur (2)	26-30	Üniversite	İşletme
Meslek dersi öğretmeni	26-30	Üniversite	Sıhhi Tesisat Öğretmenliği
Eğitim uzmanı (1)	36-40	Üniversite	Makine Mühendisliği
Eğitim uzmanı (2)	26-30	Üniversite	Elektronik Mühendisliği
Eğitim uzmanı (3)	51-55	Yüksek Lisans	Elektirik Öğretmenliği
Eğitim uzmanı (4)	26-30	Üniversite	Makine Mühendisliği
<b>Toplam: 8</b>	<b>36-40 grb.</b>		

Tablo 4.8 incelendiğinde Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi’nde görevli yöneticilerin ortalama 36-40 yaş grubunda yer aldıkları, tümünün üniversite mezunu ve görev alanlarına uygun seçilmiş 4 mühendis, 2 kadrolu öğretmen, 2 işletmecinin çalıştığı anlaşılmaktadır.

Aşağıda Mesleki Eğitim Merkezinde görev alan yöneticilerin bireysel özelliklerine ilişkin bilgiler verilmektedir.

**Tablo 4.9 MEB. MEM Yöneticileri ile İlgili Bireysel Özellikler**

GÖREVİ	YAŞ	EĞİTİM DURUMU	BÖLÜM
Müdür	41-45	Üniversite	Meslek dersi öğretmeni
Müdür yardımcısı (1)	41-45	Üniversite	Meslek dersi öğretmeni
Müdür yardımcısı (2)	36-40	Üniversite	Meslek dersi öğretmeni
Müdür yardımcısı (3)	31-35	Üniversite	Meslek dersi öğretmeni
Müdür Yardımcısı (4)	36-40	Üniversite	Meslek dersi öğretmeni
<b>Toplam: 8</b>	<b>36-40 grb.</b>		

Tablo 4.9 incelendiğinde MEB. MEM’nde görevli müdür ve müdür yardımcılarının ortalama 36-40 yaş grubunda, tümünün üniversite mezunu ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından görevlendirilmiş memurlar olduğu anlaşılmaktadır. Ekonomiye yön veren ve sanayi ile iç içe çalışmak durumunda kalan Mesleki Eğitim Merkezi’nde teknisyen kadrosunun boş olması dikkat çekicidir.

Yukarıdaki bulgulara göre örnekleme bulunan yöneticilerin ortalama aynı yaş grubunda ve hepsinin üniversite mezunu olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın ikinci alt problemi olan, yöneticilerin yönetsel işleyişlere ilişkin algı düzeyleri değerlendirilirken örnekleme katılan deneklerin eğitim bölümleri ve çalıştıkları eğitim merkezi dikkate alınmıştır.

Araştırmanın ikinci alt probleminde yönetsel işleyişler; karar verme, planlama, iletişim, haberleşme, finansman, yetki ve sorumlulukların paylaşımı, değerlendirme, hizmet içi eğitim, bina-araç-gereç yeterlilikleri, Toplam Kalite Yönetimi Çalışmaları alt maddelerinde ele alınmaktadır. Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden ‘karar verme’ye ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.10 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden ‘Mesleki Eğitim ve Geliştirme-Uyum Kurslarının Hangi Alanda Açılmasına Karar Vermeye’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Geliştirme ve uyum kurslarından sorumlu 1 kişi makine mühendisi olduğu için sanayideki ihtiyaçlara, kurslar sonunda katılımcılara uyguladıkları ankette bundan sonra almak istedikleri ve işyerlerinin kursu belirtmelerine göre karar verdiğini, taleplerine 1 kişi yöneticinin makine mühendisi olması nedeniyle sanayinin içinden geldiği için ihtiyaçları bildiğini, bu konuda katılımcıların fikirlerinin alındığını, işletmelere çoğunlukla kendilerinin yön verdiklerini ve Özel Danışman Şirketleri ile TSE, KALDER, MESS ile üretim teknikleri alanında işbirliğine göre karar verdiklerini, 1 kişi maliyet fayda analizine göre karar verdiklerini, 1 kişi işletmeye ne kadar katkı sağlayacağına göre, 1 kişi konu ile ilgili bir alanda çalışmadığını, 1 kişi</p>	<p>a. Mesleki eğitim alanında mevcut olan 110 meslek dalında herhangi birine talep olması durumunda, branşın öğretmeni veya labratuarı/atölyesi olmasa da açmak zorunda olduklarını, geliştirme ve uyum kurslarında ise işletmelerin istekleri doğrultusunda bir plan hazırlayıp İl Milli Eğitim’ e gönderdiklerini ve cevap beklediklerini ifade etmişlerdir.</p> <p>Geliştirme ve uyum kurslarına eğitimci olarak katılacak öğretmenlerin görevlendirilme ve ücretlendirilmesinde bazı sorunların çıkarıldığı, yönetmeliklerin yetkileri kısıtladığı, politik oyunların devreye girdiği için planın uygulanmasına karar verilemediğini belirtilmiştir.</p>

Tablo 4.10'un devamı;

kapasitelerine ve devamı olacak (ör: bilgisayar kursu vb.) kurslara öncelik verildiğini ve işletmelerin taleplerinin değerlendirildiğini, 2 kişi ise mesleki eğitim ile ilgili Milli Eğitim Yönetmeliği'ne göre mesleki eğitim verdiklerini belirtmiştir.	
---	--

Tablo 4.10'da görüldüğü gibi, eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin, mesleki eğitimin hangi alanda düzenleneceğine dair 'karar verme' sürecinin işleyişinde; 4702 sayılı Mesleki Teknik Eğitim yönetmeliğine bağlı kalarak meslek alanlarını açtıklarını, talebin gelmesi durumunda 110 meslek dalında öğrencilere eğitim verildiğini belirtmişlerdir. Ancak burada dikkati çeken nokta Mesleki Eğitim Merkezi'nde öğrencinin seçtiği meslek dalında meslek öğretmeni veya usta öğretici bulunamaması durumunda dahi o alanda mesleki eğitim verilmekte olduğu ve öğrencinin ortak genel kültür derslerini alıp mezun olabildiği ifade edilmiştir. Bu durumun mesleki eğitimin 'nitelikli eleman yetiştirme' amacını olumsuz etkileyecektir.

Geliştirme ve uyum kurslarının programlarını, her iki eğitim merkezi de kendilerinin hazırladıklarını ifade etmişlerdir. EV. MTEM yöneticilerinin, çoğunluğunun mühendis olmasının geliştirme-uyum kurslarının programlarının hazırlanmasında ve hangi alanda açılacağına karar verilmesinde eğitim bölümlerinin etkili olduğu düşünülmektedir. Ancak MEB. MEM, hazırladıkları programı ve derslere girecek öğretmen listesini İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne gönderdiklerini ve kararı beklediklerini söylemişlerdir. Burada vurgulanan nokta geliştirme ve uyum kurslarında Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından kararların politik veya çıkar amaçlı verildiğidir. Oysa EV. MTEM, bu kursların sorumlu idari personelden mühendisler gibi teknik elemanlar aracılığıyla hazırlandığı ve yöneticiye sunulduğu görülmektedir. Yönetici ise kararını verirken işletmelerin taleplerini, anket sonuçlarını göz önünde bulundurduğunu söylemekte ve bu şekilde, zaman ve iş kazanımı yapılmakta olduğu gözlenmektedir. EV. MTEM'nde seminerler, yine bir önceki seminere katılan katılımcıların doldurdukları anket formundaki taleplerine göre, öncelik sırasına uygun olarak en çok faydalanılacak ve ekonomiye girdisi en çok olacak alanlar öncelikli düşünülerek düzenlenmekte ve seminer programları eğitimcinin kendisi tarafından hazırlanmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden ‘planlama’ ya ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.11 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden ‘Mesleki Eğitim ve Geliştirme-Uyum Kurslarının Programlarını Planlamaya’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘ Meslek dallarını yaptığımız işin hedefine göre belirliyoruz.Meslek dallarını belirlerken öncelikle ihtiyaçları sonra eğitimcilerimizin mevcut kaynaklarını gözden geçiriyoruz. MEB’nın yönetmelikleri ve uygulamalarını da takip ediyoruz.’</p> <p>b. ‘Konu ile ilgili görevli değilim. Mesleki eğitimde, Mesleki ve Teknik Eğitim Müfredatını izliyoruz.’ (2 kişi)</p> <p>c. ‘Seminerlerde eğitimcinin uzmanlık alanına göre içeriği kendisi hazırlıyor.’</p> <p>d. ‘Seminerlerin içeriğini sunucu hazırlıyor ancak bir sonraki yılı planlarken Eylül ve Ekim dönemlerinde, süreç sorumlusu önce taslak program çıkarır sonra katılımcıların anketlerde talep ettikleri konular dikkate alınarak, içerik, amaç, katılma düzeyi ve kadrolu personel düşünülerek planlama yapar.’</p> <p>e. ‘Geliştirme ve uyum kurslarının programı işletmenin taleplerine göre ve bizim konu ile ilgili araştırmalarımıza göre yapılıyor. Geliştirme ve uyum kurslarında programı daha çok öğrendiklerini hemen uygulayabilecekleri göz önünde tutarak hazırlıyoruz. Özellikle bilgisayar kurslarında çalıştıkları iş yerinde kullanabilecekleri işe dönük bilgileri kapsayacak şekilde hazırlıyoruz.’ şeklinde ifade etmişlerdir.</p>	<p>a. Mesleki eğitimde müfredat programında konular arasında yer değişikliği yapıldığı, kadrolu öğretmenlerden yararlanıldığı, branşta öğretmen yoksa norm kadro gereği o dersi okutabilecek öğretmene dersin verildiğini veya meslek liselerinden karşılandığını bunun da olmaması durumunda usta öğreticilerden ek ders ücreti karşılığında yararlandıklarını, öğrencilere yönelik eğitici seminerlere uzman kişi çağırılmada ücret ve masrafların giderilmesinde zorlandıklarını, bazı konularda Rehberlik Eğitim Merkezi ile işbirliğine gidildiğini, Belediye Kültür sitesinde çocuktan çocuğa eğitim, ilkyardım, bulaşıcı hastalıklar, Müdürlüğü ile işbirliği yapılarak uyuşturucunun zararları konularında seminerler düzenlendiği belirtilmiştir. Geliştirme ve uyum kurslarında ise firmaların istekleri doğrultusunda bir, program hazırladıklarını ve kadrolu öğretmenlerden yararlandıklarını, karşılaştıkları en büyük zorluğun firmaların eğitime gönderdikleri kişiler arasında yaş ve eğitim düzeyi farklılıklarının olması ve işten sonra eğitime katıldıkları için yorgun ve bazen de ilgisiz oldukları yönünde sıkıntılarını dile getirmişlerdir.</p>

Tablo 4.11 incelendiğinde, örneklemde yer alan her iki eğitim merkezinde görevli olan yöneticilerin, mesleki eğitim programlarının planını hazırlarken, MEB’nın Mesleki Teknik Eğitim Müfredat Programını temel aldıkları görülmektedir. Geliştirme ve uyum kurslarının programlarının planlanmasında EV. MTEM yöneticileri, işletmelerin taleplerini, katılımcıların eğitim düzeylerini ve iş yerindeki uygulamaya dönük taleplerini temel aldıklarını söylemişlerdir. Seminerlerin programlarının planlanmasında ise seçilen eğitimci tarafından katılımcıların istekleri ile eğitimcinin kendi uzmanlık alanı temel alınarak



hazırlanması belirtilmiştir. MEB. MEM yöneticileri ise geliştirme ve uyum kurslarının hazırlanmasında firmanın istekleri, katılımcıların yaş ve eğitim düzeyi ve kadrolu öğretmenlerin branşı öncelikli olarak düşünüldüğü ifade edilmiştir. EV. MTEM yöneticilerinin gerek sosyal gelişim gerekse geliştirme ve uyum kurslarının programlarının hazırlanmasında, MEB. MEM yöneticilerine göre daha özgür ve yetkili oldukları görülmektedir.

Yukarıdaki araştırma bulguları, TİSK'in (1998) yaptığı araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada, 'belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim programları, verimlilikleri açısından değerlendirilmeli, bu analizde kişinin işteki başarısı temel alınmalı ve gerekirse müfredat programları işin gerektirdiği nitelikler ile uyumlulaştırılmalıdır.' denilmektedir.

Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden 'iletişim' e ilişkin algıları verilmektedir.

Tablo 4.12'de örnekleme de yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin 'geliştirme ve uyum kursları ve mesleki eğitime kayıt olan öğrencilerle iletişimlerine' ilişkin algıları yer almaktadır.

**Tablo 4.12 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Geliştirme ve Uyum Kursları ve Mesleki Eğitime Kayıt Olan Öğrencilerle Kayıt Öncesi İletişime' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Mesleki eğitim için ilköğretime gidilerek tanıtım yapıldığını veya aileleri ile öğrencilerin şahsen müracaat yaptıklarını, başvuruların arasından başarılı, azimli ama ekonomik durumu zayıf öğrencileri seçtiklerini, öğrencinin her türlü giderini karşıladıkları için buna özellikle dikkat ettiklerini, geliştirme ve uyum kurslarında ve seminerlerde ise kursiyerlere email, internet, fax, telefon ile ulaştıklarını, kendilerine daha önce dilekçe bırakanların içinden bireysel ve eğitimsel özelliklerine göre seçtiklerini veya EMAR A.Ş.gibi kendi bünyelerindeki işletmelerden gelen taleplerle il veya il dışındaki ilçe belediyeleri kurumlar vb.</p>	<p>a. Mesleki eğitime kayıt olacak öğrencilere ilköğretime gidip tanıtım yapma, broşür hazırlama, yerel televizyon ve basınla tanıtım yapılarak ulaşıldığı bazen de aileleriyle gelip merkezi gezdikleri veya kendilerinin çevre işyerlerini ve sanayiye dolaştıklarını ifade etmişlerdir. Geliştirme ve uyum kurslarında ise firmalardan talep zaman programların düzenlenmekte olduğu belirtilmiştir.</p>

Tablo 4.12'nin devamı

işyerlerinden gelen istek alanları ve katılımcı listelerine göre iletişimde bulduklarını belirtmişlerdir.	
---	--

Tablo 4.12'de görüldüğü gibi, örnekleme yer alan her iki eğitim merkezinin yöneticileri mesleki eğitimde öğrencilere ulaşabilmek için ilköğretime gidilerek tanıtım yaptıklarını belirtmişlerdir. MEB. MEM geliştirme ve uyum kurslarını, firmalardan talep gelirse açtıklarını, EV. MTEM ise, gerek talepleri değerlendirdiklerini gerekse reklamları aracılığıyla katılımcılara ulaştıklarını ifade etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular EV. MTEM ve MEB. MEM'nin mesleki eğitim alanında çevreyle iletişim kurma biçimlerinin aynı olduğu ancak bireysel ve sosyal gelişim ile geliştirme ve uyum kurslarında EV. MTEM'nin daha etkili çalıştığı yönünde yorumlanabilir. MEB. MEM, mesleki eğitime ve özellikle de sanayideki çıraklara ulaşarak eğitimsiz, belgesiz ve sözleşmesiz çırak kalmaması için çaba gösterdiği, Elginkan Vakfı'nın ise gelişen bilgi teknolojilerinden çıraklar ve çalışanların yararlanmasını sağlamaya çalıştığı, dolayısıyla daha geniş bir hedef kitesinin olduğu söylenebilir. Bu nedenle her türlü bireysel ve teknolojik iletişim sistemlerinin kullanılmaya çalışıldığı görülmektedir.

Tablo 4.13'te mesleki eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel bir işlev olan 'merkezin etkinliklerinin duyurulmasında izlenen haberleşme yöntemlerine' ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.13 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerinden 'Merkezin Etkinliklerinin Duyurulmasında İzlenen Haberleşme Yöntemlerine' İlişkin Algıları**

EV.MTEM	MEB. MEM
a. Kurumun etkinliklerinin duyurulmasında 3 kişi bireysel iletişimin, 4 kişi bireysel iletişim ve internetin, 1 kişi basın ve internetin, kullanıldığını bunun yanısıra gerektiğinde telefon ve fax yolu ile iletişim kurulduğu ifade edilmiştir.	a. Kurumun etkinliklerinin duyurulmasında 2 Kişi basın,internet, yerel televizyon, duyuru panoları, bireysel iletişimin, 2 kişi duyuru panoları ve bireysel iletişimin kullanıldığını ifade etmiştir.

Tablo 4.12 ve 4.13'de görüldüğü gibi, örnekleme yer alan eğitim merkezlerinde görevli olan yöneticilerin mesleki eğitime kayıt olan öğrencilerle kayıt öncesi iletişimlerini ve



kurumun etkinliklerini, ilköğretim son sınıflarda tanıtım yaparak oluşturduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında MEB. MEM yöneticileri, öğrenci ve çevreyle iletişim kurarken daha çok bireysel ilişkileri ve basını kullanmakta olduğu, EV. MTEM yöneticilerinin ise daha çok, vakfın işletmelerinin ve başvuru formlarının taleplerine, il ve il dışındaki belediyelerin başvurularına dayanarak, internet ve telefon ağı ile iletişim kurduklarını ifade etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgulardan MEB. MEM'nin çıraklık eğitimine, Vakfın Eğitim Merkezinin ise geliştirme ve uyum kursları ile bireysel ve sosyal gelişim seminerlerine daha çok ağırlık verdiğini söyleyebiliriz. Eğitim merkezlerinin hedef kitlelerinin özelliklerine göre iletişimin belirlenmektedir. Bu bulgu, Vakfın Eğitim Merkezi'nin daha geniş bir çevreye hitap ettiği şeklinde yorumlanabilir.

Kalkınma planları ve milli eğitim şuralarında da çıraklık eğitiminin öneminden söz edilirken, geliştirme ve uyum kurslarının genellikle ihmal edildiği görülmektedir. XV. Milli Eğitim Şurası'nda 'toplumun meslek eğitimi ihtiyaçlarının sürekli karşılanabilmesi için devlet-işçi-işverenin işbirliği ve koordinasyonu' vurgulanmaktadır. Mesleki eğitimimizdeki bu eksikliği özel bir kuruluş olarak Elginkan Vakfının fark ettiği ve geliştirme-uyum kurslarının artırılmasına yönelik etkinlikte bulunduğu söylenebilir.

Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden 'finansman' a ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.14 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Eğitim Merkezinin Giderlerinin Karşılansında Yeterli Finansmanı Sağlayabilmeye' İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<b>a.</b> Elginkan Vakfı Eğitim Merkezi Personeli kurumun giderlerinin karşılanmasında yeterli kaynak bulabildiklerini, herhangi bir ihtiyaç durumunda bunu üst makamlara gerekçeleri ile ilettikleri zaman hemen karşılandığını veya ek bütçe istediklerinde banka hesaplarına yatırıldığını, para ile ilgili bağış kabul etmediklerini ama yemekhaneye yiyecek yardımını belli koşullarla kabul ettiklerini belirtmişlerdir.	<b>a.</b> Mesleki Eğitim Merkezi personelinin hiç biri ödenekleri yeterli bulmamış, kurumun tek gelirin Okul Koruma Derneği olduğu, cüzi miktarda belge geliri aldıklarını ve yemekhaneye bağış kabul ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 4.14'de görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, kuruluşun her türlü ihtiyacının vakfa bağlı işletmeler tarafından karşılandığını herhangi bir bütçe yetersizliği durumunda, gerekçelerini belirterek ek bütçe istediklerini ve bugüne kadar taleplerinin hiç geri çevrilmediğini söylemişlerdir.

MEB. MEM yöneticilerinin hiçbiri, ödenekleri yeterli bulmamış, kurumun ihtiyaçlarını Okul Koruma Derneği'nden ve cüzi miktardaki belge gelirinden karşılamaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Bu bulgular yaygın mesleki eğitimin geliştirilmesi için bütçeden ayrılan payların ve mesleki eğitimi geliştirme fonundan gelen payların ve 4702 Sayılı Kanun'la Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılan değişikliklerin yeterli olmadığını bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden 'yetki ve sorumlulukların paylaşımı'na ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.15 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Yetki ve Sorumlulukların Paylaşımına' İlişkin Algıları**

EV.MTEM	MEB. MEM
<p>a. Yetki ve sorumlulukların paylaşımına ilişkin 1 kişi 'çağdaş bir eğitim veriyoruz, bu açıdan yetkiler var ve sorumluluklar gönüllü paylaşılıyor.', 2 kişi 'aşağı yukarı yetkiler yeterli, bazı noktalarda inisiyatif kullanabiliyoruz. Zaten neyin yapıp neyin yapılmayacağını biliyoruz.', 1 kişi yeterli 'yetkim var ama son tahlilde her şeye yöneticimiz karar veriyor.', 1 kişi 'yetki verilmiyor, her konuda son kararı yönetici veriyor, eğitimci ve öğrenci seçimleri içinde son kararı kendisi verir. 1 kişi 'yeterli yetkim var, bazı konular yetkilerimizi aşıya da yapmak istediklerimizi bir şekilde yerine getiriyoruz.' 1 kişi görevlerim gereği neyi yapmam gerekiyorsa araştırmasını yapıp, gerekçeleriyle ve doğru ifadelerle yöneticiye götürüyorum,</p>	<p>a. Yetki ve sorumlulukların paylaşımına ilişkin 1 kişi sorumlu oldukları yere kadar yetkili olduklarını, inisiyatif kullanmadıklarını, 1 kişi, yetkilerin yeterli olduğunu öğretmenlerin kadrolu olduğu için seçilmediğini, başvuru yapan her öğrencinin kabul edildiğini, geliştirme ve uyum kursları açılmasında çok özgür olmadıklarını Dünya Bankası destekli, kurs sonunda iş bulma garantisi olan ve ders ücretinin iyi olduğu bir kursun çıkar gruplarının işe karıştığını için iptal edildiğini ancak Genel Kurmay ile Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki protokol gereği meslek edindirme kurslarının , açıldığını, Vestel'in talebiyle 5 branşta meslek kurslarının açıldığını, 1 kişi sorumluluklarının çok yetkilerinin az</p>

Tablo 4.15'in devamı

<p>işin gerekliliğine inanıca onay veriyor.’, 1 kişi yeterli yetkim var, zaten ne yapılacağı ve neden yapılması gerektiğini açıklayınca yönetici destekliyor.’ şeklinde değerlendirmeler yapmıştır.</p> <p><b>Gözlem:</b> Bu konuda araştırma gereği görüşülen bireylerin biraz tedirgin olduğu, işe alınırken eğitim alanları dikkate alındığından bu alanla ilgili işlerde gerekli kararları kendilerinin vermek istediklerine ilişkin yüz ifadeleri ve tutumlar sergiledikleri gözlenmiştir.</p>	<p>olduğunu, 1 kişi sitemkar bir tutumla yaptıkları ve yapmadıkları her şeyden sorumlu tutulduklarını öğretim programlarını yönlendiremediklerini, müfredatların hızlı değiştiğini belirtmiştir.</p> <p><b>Gözlem:</b> Konu ile ilgili görüşülen bireylerin rahat davranmadıkları şikayetlerini dile getirmekten kaçındıkları ‘bunu yazmayın ama bilin’ sözleri ile dile getirdikleri gözlenmiştir.</p>
---	---

Tablo 4.15’de görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, görevlere uygun yetkilerin verildiği, gerektiğinde insiyatif kullanılabildiği, yapılan işin gerekçelerine göre değerlendirmelerin yapıldığı, görevi üstlenirken nelerden sorumlu olduklarını bilerek işe alındıkları yönünde birleşmektedirler. Mesleki Eğitim Merkezi’ndeki yöneticiler ise yetkilerle sorumluluklar arasındaki dengesizlikten söz etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle, örnekleme yer alan eğitim merkezlerindeki yönetici/idiari personelin yetkiler ve sorumluluklar konusunda rahat bir tutum sergilememeleri daha çok yetki istedikleri ancak bunun yöneticilere veya üst makamlara dile getirmede yetersiz kaldıkları, sahip oldukları sosyal ve ekonomik konumlarını kaybetmek istemedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden ‘yetki ve sorumlulukların paylaşımında gönüllülük ilkesi’ne ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.16 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden ‘Yetki ve Sorumlulukların Paylaşımında Gönüllülük İlkesine’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Yetki ve sorumlulukların paylaşımında işe alınırken herkesin görev tanımlarının yapıldığı bu nedenle herhangi bir görevde o işi yapacak olan kişinin belli olduğu, bir rahatsızlık vb. durumlarda herkesin o işin tamamlanması için ‘taşın altına elini</p>	<p>a. Yetki ve sorumlulukların paylaşımında görevin gerekleri düşünülerek hareket edildiği kimi zaman gönüllük kimi zaman da görevlendirmenin yapıldığı ancak ekip çalışmalarında gönüllülüğün</p>

Tablo 4.16'nın devamı,

sokabileceği', görevlerin bölüşümünde görevin içeriğine göre zaman zaman yöneticinin görevlendirme yaptığı bazı hallerde ise gönüllü olarak kişilerin işe sahip çıktığı ifade edilmiştir.	önemli olduğu söylenmiştir.
---	-----------------------------

Tablo 4.16'da görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM yöneticileri, görevin durumuna bağlı olarak, kimi zaman yöneticinin yetki ve sorumlulukları paylaştığını, kimi zaman da gönüllü üstlenildiğini belirtmiştir.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle, görevlerin üstlenilmesinde özel sektöre bağlı bir kurumda çalışmak ile kamu sektöründe çalışmak arasında bir farkın ortaya çıktığı söylenebilir. Özel sektörlerde işe uygun kişi seçilirken, kamu sektörlerinde atanmış memurlar arasından görevi yapabilecek konumda olan kişilerin ön plana çıktığı görülmektedir. Özel sektörde olumsuz şartlarda işin yürümesi için yardımlaşma ve desteğin öne çıktığı, kamu kurumunda ise ekip ruhu geliştirmenin gönüllülük istediği vurgulanarak zor olduğuna dikkat çekilmek istendiği şeklinde yorumlanabilir.

Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden 'değerlendirme' ye ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.17 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Mesleki Eğitim ve Geliştirme-Uyum Kurslarının Yeterliliklerini Değerlendirmeye' İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
a. Mesleki ve teknik eğitimde, eğitimci ve eğitimcinin programını geliştirme ve uyum kurslarında olduğu gibi değerlendirecek bir form olmadığı zaten bu bölümdeki öğretmenlerin İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Mesleki Eğitim Merkezi'nden görevlendirilmiş öğretmenler olduğu ve Mesleki Teknik Eğitim Müfredatının uygulandığı, kurstaki başarının da yönetmeliğe göre ölçüldüğü belirtilmiştir. Geliştirme ve uyum kurslarında ise kurs programını, eğitimci ve eğitimcinin öğretim	a. Mesleki eğitimin ve bugüne kadar açılan geliştirme ve uyum kurslarının müfredat programını öğretmenleri öğretim ve öğretim tekniklerini, değerlendirecek bir form olmadığı, mesleki eğitimde derslerdeki başarıyı ders öğretmenin, geliştirme ve uyum kurslarındaki başarıyı İl Milli Eğitim ve İşletme temsilcisi ile Eğitim Merkezi Müdüründen oluşan bir Komisyonla değerlendirdiklerini ifade etmişlerdir. Eğitime öğrencinin devamının önemli olduğu devam/devamsızlık

Tablo 4.17'nin devamı

tekniklerini kurs sonundaki bir anketle tespit ettiklerini, kurstaki başarıyı ise eğitimci-eğitim merkezi müdürü-İl Milli Eğitimden bir Şube Müdürü'nden oluşan bir komisyonca tespit edildiği ifade edilmiştir. Gerek mesleki eğitime gerekse geliştirme ve uyum kurslarına devamlılığın önemli olduğu 1 gün bile devamsızlıkta ilişkin kesildiği belirtilmiştir.	çizelgelerinin tutulduğu söylenmiştir
--	---------------------------------------

Tablo 4.17'de görüldüğü gibi, mesleki eğitim sürecinin, öğretmenlerin, öğretimin tekniklerinin ve eğitim programının değerlendirilmesinde her iki eğitim merkezi de herhangi bir anket kullanmadıklarını, geliştirme-uyum kurslarında ve seminerlerde MEB, MEM, herhangi bir değerlendirme anketi kullanmadığını, EV. MTEM ise açık uçlu sorulardan oluşan anket formu kullandığını belirtmiştir.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle, örnekleme yer alan her iki eğitim merkezinin mesleki eğitim ve geliştirme-uyum kurslarındaki başarıyı önceden belirlenen prosedürlere uygun olarak gerçekleştirdikleri söylenebilir. Ancak eğitimlerdeki başarının sadece öğrencinin eğitim sonundaki sınavdan kaç puan aldığı ile ölçülebileceği yaklaşımının tartışıldığı eğitim bilimlerinde, eğitim programının, eğitimcinin eğitim süresindeki rolü ve etkinliklerinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle öğrenci ve katılımcılardan alınacak geri bildirimlerin önemi büyüktür. Elginkan Vakfı'nın geliştirme ve uyum kurslarına eğitimciyi ve eğitim programını değerlendirme anketi ile doğru bir yaklaşımı yakaladığı şeklinde yorumlanabilir. Mesleki eğitimde de aynı tür değerlendirmelerin yapılması mesleki eğitim merkezleri ile sanayi sektörünün birbirine paralel çalışmalar yürütülmesini kolaylaştıracaktır.

Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden 'hizmet içi eğitim'e ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.18 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden ‘Eğitim Merkezinde veya Milli Eğitim Bakanlığındaki Hizmet İçi Eğitimin Yeterliliğine’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Elginkan Vakfı Eğitim Merkezi kendi kuruluşlarındaki hizmet İçi eğitim faaliyetlerini aşağıdaki gibi değerlendirmiştir:</p> <p>* Kuruluşumuzda hizmet İçi eğitim alıőmaları TAM’ dır: 4 Kişi kişi</p> <p>* Kuruluşumuzda hizmet İçi eğitim çalışmaları ÇOK’ tur: 3 Kişi</p> <p>* Kuruluşumuzda hizmet İçi eğitim alıőmaları AZ’ dır: 1 kişi</p>	<p>a. Mesleki Eğitim Merkezi personeli Milli Eğitim Bakanlığı’nın hizmet İçi eğitim faaliyetlerini aşağıdaki gibi değerlendirmişlerdir:</p> <p>* Milli Eğitim Bakanlığı’nın hizmet İçi eğitim faaliyetleri ORTA düzeydedir: 2</p> <p>* Milli Eğitim Bakanlığı’nın hizmet İçi eğitim faaliyetleri AZ’ dır: 2 kişi</p> <p>Ayrıca 2 kişi, öğretmenlerin eğitimlere ilgi göstermediğini ifade etmişlerdir.</p>

Tablo 4.18’de görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticilerinden görüşülen 8 kişiden 7’si kendi kuruluşlarındaki hizmet İçi eğitim faaliyetlerini yeterli, 1 kişi ise çalışmaları yetersiz bulmuőtur. MEB MEM yöneticilerinden görüşülen 4 kişinin 2’si Milli Eğitim Bakanlığı’nın hizmet İçi eğitim faaliyetlerini orta düzeyde, 2’si ise yetersiz bulmuőtur.

Yönetici ve öğretmenlerin sosyal ve mesleksel gelişimlerinin mesleki eğitimi doğrudan etkileyeceği açıktır. Bu nedenle 6., 14. ve 16. Milli Eğitim Şuralarında yaygın mesleki eğitimde eğitimcinin yeterliliklerinin artırılması gerekliliği vurgulanmıştır. Yukarıdaki bulgular özel bir kuruluş olan Vakıf’ın bu alanda yeterli çalışmaları yaptığını ancak Milli Eğitim Bakanlığının bu alandaki çalışmalarının artırılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Aşağıda örnekleme kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden ‘hizmet İçi eğitim’e ilişkin beklentileri verilmektedir.



**Tablo 4.19 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetmelik İşleyişlerinden ‘Eğitim Merkezinde veya Milli Eğitim Bakanlığındaki Hizmet İçi Eğitime’ İlişkin Beklentileri**

EV. MTEM	MEB. MTEM
<p>a. Mükemmelliğin sınırını zorlamak,  b. İletişimi geliştirmek,  c. Takım ruhu ve işbirliğini oluşturmak,  d. Yardımlaşmayı ve dayanışmayı kurmak,  e. Zamanı kullanmak,  f. İşyerinde dedikoduları önleyip, insan sevgisini aşılacak,  g. Kaliteli hizmet anlayışını geliştirmek,  h. Bakış açıları kazandırmak,  ı. Belli bir kalıba insanları sokmamak,  i. Hayal gücünün sınırlarını zorlamak,  j. Olumlu davranış değişiklikleri yaratmak,  k. Yeterlilikleri arttırmak,  l. Eksikliklerimizi fark eden ve tamamlayan insan olmak,  m. Huzurlu, mutlu, güvenli insanlar yetiştirmek,  n. Herkesin birbirini düşünerek hareket etmesini sağlamak,  o. Uzun vadede kurum içinde değişikliklerin meydana gelmesini sağlamak,  ö. Bireylerin gözlemci yanını geliştirmek,  p. Tüm çalışanların kendilerine güvenlerini geliştirmek.</p>	<p>a. Hizmet içi eğitimler personelin kurumdaki geleceğine etki etmeli,  b. Öğretmenler hizmet içi eğitime katılmaları yönünde sorumluluk hissetmeli,  c. Hizmet içi eğitimin amaçları doğru saptanmalı ve yeniden düzenlenmeli,  d. Yeni teknikler hizmet içi teknikle sürekli öğrenilmeli,  e. İl merkezli Hizmet içi eğitimler geliştirilmeli,  f. Seminerler azap verici değil, teşvik edici olmalı,  g. Hizmet içi eğitim, teknik öğretmenleri sanayinin ilerisine götürmeli.</p>

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, hizmet içi eğitimi daha çok iletişim, takım ruhu, işbirliği, kaliteli hizmet ve yardımlaşmayı geliştirme olarak algılamakta, öncelikle bireysel ve sosyal sonrada mesleki gelişimin altını çizmektedir.

MEB. MEM yöneticileri ise, hizmet içi eğitimi; öğretmeni teknik alanda ileriye götüreceği, kendi kariyerinde etkili olacak yeni teknikleri öğrenme ve sanayiye lider olabilme şeklinde algılamaktadır.

Bireyin mesleğinde başarılı olması için önce sürekli öğrenme isteği ve ihtiyacını hisseden bir kişi olması beklenir. Öncelikle bireylerin sosyal gelişimlerinin sağlanması ve sürekli öğrenen insan özelliğini kazanması gerekmektedir. 21. yüzyılın başarılı insanı 1990 Jömitien Beyannamesinde kendisinin ve ekibinin sorumluluklarını taşımasını bilen kişi



olarak değerlendirilmiştir. Elginkan Vakfı'nın bu anlamda eğitim merkezlerini yalnızca mesleki gelişim için kullanmaması doğru bir adım olarak değerlendirilebilirken, ülkemizde yaygın eğitimin anlamı ve içeriğinin değiştirilmesi ve yeni bir yapılanmanın olması gerekliliğinin vurgulanması önem kazanmaktadır.

Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden 'bina araç ve gereç yeterlilikleri' alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.20 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Eğitim Merkezinin Bina-Araç-Gereç Yeterliliklerine' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Elginkan Vakfı Eğitim Merkezi personeli merkezi, bina-aracı-gereç yönünden yeterli bulmuş, bu konuda 1 kişi 'bazı atölyeler (elektrik, sıhhi tesisat vb.) teknolojinin hızlı gelişimi nedeniyle hiçbir zaman yeterli olmayacağı', 1 kişi 'kurum binası kurulurken KOSGEM'in Dünya Bankası Destekli kurduğu laboratuvarlarını gezerek binayı planlamıştık. Bu konuda FESTO DİDAKTİK A.Ş. 'nin eğitim araç-gereçlerinden yararlanıyoruz. Tüm bilgisayarlar network sistemi ile birbirine bağlı ayrıca internet bağlantısı var. Bütün CD ve kayıtlar sistem içindedir. Herkes herkesin bilgisine ulaşabilir.', 1 kişi 'kuruluşumuz yeterli olmadığı noktalarda kendini yeniler.' 1 kişi ise 'günün şartlarını %75 oranında karşılamaktayız ancak eğitim ortamında bazen katılımcıların farklı istekleri olabiliyor.' şeklindeki görüşlerini özellikle vurgulamıştır.</p>	<p>a. Mesleki Eğitim Merkezi personelinin 1 kişi teknolojinin sürekli geliştiğini, eğitim merkezinin bu konuda en şanslı yerlerden biri olduğunu, eğitim kasetleri sinevizyon, VCD, tepegöz, video, vb. eğitim araçlarına sahip olduklarını laboratuvarlarda yeterli araç-gerecin dahi bulunduğunu, 1 kişi meslekler bazında farklılık gösterse de 2 veya 3 meslek haricinde diğerlerinin yeterli olduğunu ancak bazı dalların öğretmenin bile olmadığını, 1 kişi laboratuvar düzeyinde, malzemelerin yeterli olduğunu, 1 kişide uzak yerlerden gelen öğrenciler için yatılı pansiyona ihtiyaçları olduğunu üretime dönük laboratuvar niteliğinde atölyeler olması gerektiğini, her bölümün laboratuvarı olmadığı ifade edilmiştir.</p>

Tablo 4.20'de görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, eğitim merkezinin bina araç-gereç yeterliliği yönünden hiçbir zaman teknolojinin tam anlamıyla yakalanamayacağını ancak merkezin şu anki durumunun oldukça iyi olduğunu, özellikle eğitim merkezinin binası yapılırken KOSGEM'in Dünya Bankası destekli laboratuvarlarının gezildiğini, eğitim araç-gereçlerinin temininde FESTO DIDACTIC A.Ş.'den yaralandıklarını belirtmişlerdir. Mesleki Eğitim Merkezi yöneticileri ise eğitim merkezinin binası yapılırken herhangi özel bir

projeden yararlanılmadığını ve binanın yetersiz, eğitim araç-gereçleri ve laboratuvar yönünden yeterli olduklarını ifade etmişlerdir.

14. Milli Eğitim Şurası çıraklık eğitiminde görülen fiziki alt yapı noksanlıklarının uygun mesleki ve teknik okulların boş kapasitelerinden yararlanılarak giderilmesini, 16. Milli Eğitim Şurası'nda eğitim kurumları ve işletmelerin fiziki alt yapıları donanımları ve eğitim programlarının ihtiyaca göre düzenlenmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Ancak ülkemizde özellikle devlet binalarının hangi alanda ve ne tür etkinlikler için planlanmasının önemsenmediği görülmektedir. Özellikle mesleki okulların bunun yanı sıra mesleki eğitim merkezlerinin mesleki eğitime uygun laboratuvar, atölye ve malzeme ile seminer, konferans gibi etkinliklerinin düzenlenmesi için uygun salonlara ve uzak yerlerden gelen öğrenciler için pansiyonlara ihtiyaç duyulduğu açıktır. Yukarıdaki bulgular mesleki eğitim merkezlerinin ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda bireyler yetiştirebilmek için fiziki donanımın uygun olması gerektiğinin bir ifadesidir.

Aşağıda örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin yönetsel işleyişlerden 'Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarının', amaçları-çalışmaları-karşılaşılan ve aşılanaşılamayan sorunları olmak üzere dört alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

Tablo 4.21'de örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin 'Toplam Kalite Yönetiminin amaçlarına ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.21 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden 'Toplam Kalite Yönetiminin Amaçlarına' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Kurum kültürünü geliştirmek, b. İletişimi daha çok geliştirmek, c. İşleri herkesin takip etmesini sağlamak, İşleri yarım bırakmamak, d. İnsan ilişkilerini geliştirmek, e. Günlük, aylık işlemleri şablonlarla güncelleştirmek, f. Her birimin faaliyet alanını belirlemek, g. Yapılan işleri dokümanlaştırmak, h. Her ortamda her bölümün kaliteli</p>	<p>a. Öğretmen ve sınıf temsilcilerinden oluşan Toplam Kalite Yönetimi grubu ile ihtiyaç ve eksiklikleri belirlemek, b. Eğitim Merkezinin Bina donanımını geliştirmek, c. Esnaf Odaları, Belediye ve Üniversite temsilcileri ile ihtiyaçları tespit etmek, d. Öğretmen ve öğrencinin rahatı için yapılacakları tespit etmek.</p>

Tablo 4.21'in devamı,

<p>çalışmasını sağlamak, ı. Kaliteli çalışma için herkesin katılımını sağlamak, i. Yöneticiden en alt kademeye kadar herkesi kaliteye inandırmak, j. Ekip ruhunu geliştirmek, k. Bir sistem dahilinde, öneriler listesi ile sürekli iyileştirme yapmak, l. Hizmeti standardize etmek, m. Belli bir amaç tespit edilmediğini daha çok bu işi 1 kişinin organize ettiğini söyleyen kişi sayısı 3 kişidir.</p>	
---	--

Tablo 4.21'de görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, toplam kalite yönetimi çalışmalarını, kurumun hem teknik hem de sosyal yönden gelişiminde katkı sağlayacak faaliyetler bütünlüğü, idari işlemlerin standartlaştırılması olarak algılamaktadır. MEB. MEM yöneticileri ise, toplam kalite yönetimi çalışmalarının amacını bina ihtiyaçlarını giderme ve öğretmen-öğrencinin rahatını sağlama olarak algılamaktadır.

Yukarıdaki bulgular toplam kalite anlayışında ortak bir zemin geliştirmenin zorluğunu göstermektedir. Balcı'ya (2000:201) göre, Lankard (1992) toplam kalite yönetimi örgüt çalışanlarının tümünün tecrübe, uzmanlık ve adanmışlığına dayalı olan hizmet sunma süreçlerinin geliştirilmesi olarak ifade etmektedir. Bu amaçla toplam kalite yönetimi, yönetici ve eğitimcilerin eğitilmesi, kalite geliştirme kurulları ve ekiplerinin oluşturulması, vizyon ve amaçların belirginleştirilmesi, ihtiyaçların belirlenmesi ve kaynakların harekete geçirilmesi vb. süreçleri kapsamaktadır. (Şişman, 2001:77) Araştırmanın bu bulguları özel sektörlerin bir kuruluşu olan Elginkan Vakfı'nın toplam kalite anlayışını daha doğru bir aşamadan başlattığını göstermektedir. Bu durum kamu kesiminde toplam kalite anlayışının doğru anlatılmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Tablo 4.22'de örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarına ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.22 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden ‘Toplam Kalite Yönetimi Çalışmalarına’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘Sanayi eğitim merkezi arasındaki formlar değiştirildi.’</p> <p>b. ‘Gerekli olan bilgi açığı tespit edildi ve tamamlandı.2</p> <p>c. ‘Teknik donanım yenilendi.’</p> <p>d. ‘İşin nasıl yapıldığı ve yapılacağı ile ilgili kişilere eğitim verildi.’</p> <p>e. ‘ISO 9001 Belgesi almak için çalışmalar başladı.’</p> <p>f. ‘Personel bilgi formları hazırlandı.’</p> <p>g. ‘Bireylerin birçok tekniği kullanarak problem çözme konusunda eğitimleri sağlandı.’</p> <p>h. ‘Kalite el kitabından yararlanılarak, her birimin işi nasıl yapması gerektiği konusunda bilgiler verildi.’</p> <p>I. ‘ISO 9000 Eğitimlerine TKY’ den sorumlu 1 kişi katıldı.’</p> <p>i. ‘Her cihazın üstüne kullanma talimatı yazıldı.’</p> <p>j. ‘Bina donanımı için haftalık, aylık kontrol listeleri hazırlandı.’</p> <p>k. ‘Katılımcılar için anketler düzenlendi.’</p> <p>L. ‘Bilgisayarlar network ile birbirine bağlandı.’</p> <p>m. ‘TKY çalışmaları ile ilgili ayda bir kez toplantı yapıldı.’ olarak değerlendirilmiştir.</p>	<p>a. ‘Tepegöz, sinevizyon, eğitim kasetleri alındı.’</p> <p>b. ‘Sınıflara perde, masa örtüsü, yazı tahtası alındı.’</p> <p>c. ‘Sınıflara ve tuvaletlere pimapen pencere ve kapı yapıldı.’ olarak değerlendirilmiştir.</p>

Tablo 4.22’de görüldüğü gibi EV. MTEM yöneticileri, toplam kalite yönetimi çalışmalarında, ISO 9001 belgesi almak için; teknik donanımı yenilediklerini, personel bilgi formları hazırladıklarını, merkezdeki bilgisayarları network sistemi ile birbirine bağladıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca bu bölümden sorumlu olan bir kişi ISO 9000 seminerlerine katıldığını ve kalite el kitabından yararlandığını söylemiştir. MEB. MEM yöneticileri, eğitim merkezine tepegöz, sinevizyon ve eğitim kasetlerinin alındığını, sınıfların perde, masa örtüsü, yazı tahtası vb. ihtiyaçlarının karşılandığını ifade etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular özel bir sektör kuruluşu olan EV. MTEM’nin, Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarını daha profesyonel bir biçimde başlattıklarını ve bu çalışmaları yürüten kişinin yönetimce desteklenerek bu alandaki seminerlere katılmasının sağlandığını

göstermektedir. MEB. MEM'nde ise, çalışmaların bu yönde eksik kaldığı yönünde yorumlar yapılabilir.

Tablo 4.23'te örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yönetici/idari personelin Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarında karşılaşılan ve aşılabilir sorunlara ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.23 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetimsel İşleyişlerden Toplam Kalite Yönetiminin Çalışmalarında Karşılaşılan Sorunlara' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. 'Bazen arkadaşlarımızın eğitimde olması iletişim kopukluğu yaratması,</p> <p>b. Yapılacak çok iş ama az zamanın olması,</p> <p>c. Personel sayısının eksikliği.</p> <p>d. Telefon trafiği yoğunluğu nedeniyle işlerin aksaması,</p> <p>e. Personel arasında kültür farklılığı,</p> <p>f. Personelin konu ile ilgili bilgi eksikliği,</p> <p>g. Katılımcı yönetimin olmaması,</p> <p>h. 'Ben bilirim' anlayışı,</p> <p>ı. İş yoğunluğundan dolayı dokümanların zamanında doldurulamaması,</p> <p>i. Seminer salonlarının yetersizliği' şeklinde ifade edilmiştir.</p>	<p>a. 2 kişi amaçlarını gerçekleştirdiklerini, büyük projelerde finansman sorunu yaşadıklarını belirtmiştir.</p> <p>b. 1 Kişi hiç sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir.</p> <p>c. 2 Kişi yasal prosedürlerden kaynaklanan sorunlar yaşadıklarını söylemiştir.</p>

Tablo 4.23'te görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, örgütün tüm üyelerinin toplam kalite yönetimi anlayışında birleşebilmelerini sağlayabilmek için zorlandıklarını, MEB. MEM yöneticileri ise, finansman ve yasal düzenlemelerden kaynaklanan sorunlardan söz etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular özel bir kuruluş olan Vakfın çalışma yöntemlerinin ve yasal düzenlemelerin daha esnek olduğunu düşündürmekte bunun yanında tutumların değiştirilmesindeki zorlukların engel teşkil ettiğini göstermektedir.

Tablo 4.24'te örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yönetici/idari personelin Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarında karşılaşılan ve aşılabilir sorunlara ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.24 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden ‘Toplam Kalite Yönetiminin Çalışmalarında Karşılaşılan ve Aşılan Sorunlara’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. İş yoğunluğunu zamanı planlayarak aştık, b. Personeli görüşmelerle ikna yoluna gittik c. Bireysel ve iletişim araçları ile iletişimin geliştirilmesi,</p>	<p>a. 2 Kişi zaman içinde sorunların aşıldığını ifade etmiştir. b. 1 Kişi sorunların büyük çoğunluğunu aştıklarını ama finansman sorununun kantin yapılması gibi ihtiyaçların karşılanmasını engellediğini söylemiştir. c. 1 Kişi Toplam Kalite Yönetimi felsefesinin herkes tarafından paylaşılmadığını ifade etmiştir.</p>

Tablo 4.24’te görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, toplam kalite yönetimi çalışmalarında; iş yoğunluğundan dolayı aksamalar, merkeziyetçi yönetim, personel arasındaki bilgi ve kültür farklılıkları ve personel sayısının azlığı vb. zorluklardan söz etmişlerdir. Bu zorlukların bazılarının, zamanı planlama personel görüşmeleriyle ikna yöntemini ve iletişim araçlarını kullanma aracılığıyla aşıldığını, bilgi eksikliği, katılımcı yönetim, kalite anlayışının yerleşmesi, vakıf yönetiminin kararlılığı gibi zorlukların aşılmasında ise zamana ihtiyaç duyulduğunu söylemişlerdir.

MEB. MEM yöneticileri, toplam kalite yönetimi çalışmalarında; finansman ve bazı yasal prosedürlerden kaynaklanan sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu sorunlarının bazılarının zaman içinde aşıldığını ancak kalite anlayışının herkes tarafından paylaşılmadığı için birlikteliğin sağlanmasında zorlukların ortaya çıktığını söylemişlerdir. Yasal bazı sınırları aşamadıkları için öğrencilere kantin yapamadıklarını ve kütüphaneyi geliştiremediklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 4.25’te örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yönetici/idari personelin Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarında karşılaşılan ve aşılamayan sorunlara ilişkin algıları verilmektedir.



**Tablo 4.25 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin Yönetsel İşleyişlerden ‘Toplam Kalite Yönetiminin Çalışmalarında Karşılaşılan ve Aşılamayan Sorunlara’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Bilgi eksikliğini zaman içinde gidermek,  b. Katılımcı Yönetimi gerçekleştirememek,  c. ‘Henüz işin başında olduğumuz için sorunların büyük bölümü duruyor’,  d. İletişim etkinliğini arttıramamak,  e. Kalite anlayışı düşüncesinin yerleşmesinde zorlukların olması,  f. Seminer salonlarının yetersizliği,  g. Vakıf Yönetimi’nin bu konudaki kararlarının eksik olması,  h. Personel ihtiyacı,  ı. Hazırlanmış programların iptali.</p>	<p>a. Kütüphaneyi daha çok genişletmek,  b. Öğrenciler için kantin yapmak,  c. Yasal sınırları aşmamak,  d. Bina yetersizliği,  e. Personel ihtiyacı,  f. Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından yapılan haksız soruşturmalar,  g. Öğrenci velilerinin ilgisizliği.</p>

Tablo 4.25’de görüldüğü gibi, MEB. MTEM yöneticileri, kurumun sorunlarını; öğrenci velilerinin ekonomik ve sosyal yönden zayıf olmaları, merkezde bir rehber öğretmenin olmaması, binanın yetersiz gelmesi, personel ihtiyacı, yönetmelikler ile uygulamalar arasında çıkan boşluklar, İl Milli Eğitimin mesleki eğitimi tanımadan yaptığı uygulamalar, haksız soruşturmalar vb. yasal düzenlemelerdeki eksiklikler temelinde gelişen sorunlar şeklinde dile getirmiştir. EV. MEM yöneticileri ise; talebi karşılayamama, hazırlanmış programın iptali durumları, katılımcılar arasında homojenlik sağlayamama, personel ve ek bina ihtiyacı vb. şekilde ortaya çıkan sorunlardan söz etmişlerdir.

Toplam kalite anlayışının yerleşmesi için uzun bir zaman dilimine ihtiyaç olduğu ve bu yaklaşımın aşama aşama kurulacağı bilinmektedir. Yukarıdaki bulgular öncelikle Eğitim Merkezlerinin bu konuda hazırlıksız olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra toplam kalite anlayışının yasal olarak desteklenmemesi özellikle mesleki eğitimin il milli eğitim müdürlüklerince yeterince tanınmaması mesleki eğitimin gelişimini engellediği şeklinde yorumlanabilir.



## Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Üçüncü alt problem 'Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi yönetici ve öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim merkezine göre, il ve ülke düzeyindeki mesleki ve teknik eğitim çalışmalarına ilişkin algıları farklılık göstermekte midir?' biçimindeydi.

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yönetici/idari personel ve öğretmenlerinin 'İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları' Milli Eğitim Bakanlığı'nın Mesleki Eğitim çalışmaları, İl Mesleki Eğitim Kurulu'nun çalışmaları, mesleki eğitim kurumlarının işbirliği, ekonomideki sosyal tarafların (vakıflar, sendikalar, meslek odaları vb.) bu alandaki çalışmalarına ilişkin algı düzeyleri dört alt maddede verilmektedir.

Tablo 4.26'da örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yönetici/idari personelin 'İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları'ndan, Milli Eğitim Bakanlığı'nın Mesleki Eğitim çalışmaları' alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.26 EV. MTEM ve MEB MEM Yöneticilerinin İl ve Ülke Düzeyindeki 'Milli Eğitim Bakanlığının Mesleki Teknik Eğitim Çalışmalarına' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları 2 kişi tarafından 'yetersiz', 1 kişi tarafından 'yavaş', 1 kişi tarafından 'yapıcı ve başarılı değil', 2 kişi tarafından 'bilgim yok', 1 kişi tarafından 'iyi niyetli ama bir kısım insan bir şeyler yapmak isterken bir kısım insan art niyetli' ve 1 kişi tarafından 'Kız Teknik, Erkek Teknik, Turizm Genel Müdürlüklerinin Mesleki Eğitim Şuraları için gerçekçi raporlar hazırladığı ama daha sonra işin siyasete döküldüğü' şeklinde değerlendirilmiştir.</p>	<p>a. Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları 1 kişi tarafından yeni bir yapılanma ile iyileştirmeye değil geliştirmeye yönelik olması şeklinde, 1 kişi tarafından yeterli olmadığı yönünde, 1 kişi tarafından çıkarılan yönetmeliklerin ve yeniliklerin yeterli ama uygulamaların denetlenmediği için yetersiz olduğu örneğin birçok işletmenin belgesiz eleman çalıştırdığını, İş Güvenliği Kanunu'nun uygulanmadığını, Denetleme Kurumlarının eksikliğini dile getirmiştir. 1 Kişi ise Milli Eğitim Bakanlığı'nın mesleki teknik eğitimle ilgili projeler geliştirdiğini ama yeterli düzeyde olmadığını belirtmiştir.</p>

Tablo 4.26'nın devamı,

**Gözlem:** Görüşülen bireylerin 2'si 'yeterli deyip geçsek olmaz mı?' sözleri ile soruya ilişkin çekingenliklerini dile getirmişlerdir ancak kendilerine görüşmenin gizliliği hatırlatılarak rahatlamaları sağlanmıştır.

Tablo 4.26'da görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, Milli Eğitim Bakanlığı çalışmalarını yetersiz, yavaş ve başarısız olarak ifade etmiştir. MEB. MEM yöneticileri ise, Milli Eğitim Bakanlığı mesleki ve teknik eğitim çalışmalarını, sistemi geliştirmeye yönelik olmadığı, projelerin oluşturulmadığı ve yetersiz olduğu yönünde, 1 kişi yeni yönetmeliklerin iyi düşünülmüş olduğu ama iyi uygulanmadığı şeklinde değerlendirmiştir.

Yukarıdaki bulgular Milli Eğitim Bakanlığı'nun çalışmalarının yetersizliğini vurgulamıştır. Bu çalışmaların mesleki eğitim kurumları tarafından bilinmemesi ise mesleki eğitimde iletişim sorununu ortaya çıkardığı şeklinde yorumlanabilir. Nitekim işaret edilen bu nokta 15. Milli Eğitim Şurası'nda (1996), 'illerde mesleki ve teknik eğitim kurumları arasında işbirliğini ve uyumunu sağlamak amacıyla İl Mesleki Eğitim Koordinasyon Kurulu'nun kurulup etkin bir biçimde çalıştırılması' gündeme getirilmiştir.

Tablo 4.27'de örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yönetici/idari personelin 'İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları'ndan, İl Mesleki Eğitim Kurulu'nun Mesleki Eğitim çalışmaları alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.27 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin 'İl Mesleki Eğitim Kurulu'nun Mesleki ve Teknik Eğitim Çalışmalarına' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
a. Elginkan Vakfı Eğitim Merkezi'nden sadece bir kişi 'kurula katılanlardan bir iş yapıldığını duydum ama ekip çalışması, amaç ve hedef yok' sözleri ile kurula ilişkin algısını dile getirmiş, diğerleri ise bilgileri olmadığını ifade etmişlerdir.	a. Mesleki Eğitim Merkezi'nden 1 kişi 'İl Mesleki Eğitim Kurulu bazı meslek dallarının kapsama alınmasını, meslek liselerinde bazı dalların açılmasını sağladığını, snava katılanların başka bir İde snava girme isteklerini değerlendirip nakil işlemlerini gerçekleştirdiğini, mesleki eğitim veren binaların eksikliklerini

Tablo 4.27'in devamı

	<p>Bakanlığa bildirdiklerini belirtmiştir</p> <p><b>b.</b> 1 Kişi, Kurul'un kendisine iletilen istekleri, sorunları görüşüp sonuca bağladığını, çalışmaların olumlu yönde ve şu anda yeterli olduğunu ama devamlılığının sağlanması gerektiğini ,</p> <p><b>c.</b> 1 Kişi, Kurul'da görev aldığını, çalışmaların yeterli olmadığını, sınırlı sayıda kişinin toplantılara katıldığını, çoğu zaman gelmesi gereken kişilerin yerlerine temsilcilerin gönderildiğini, yıllık toplantı sayısının 5-6'yı geçmemesinden dolayı çalışmaların yetersiz kaldığını, fazla üye olunca eşgüdümün düştüğünü, alınan kararlar ile uygulamaları arasında formalite işlemler nedeniyle zaman kaybının olduğunu, üyeler arasında kültür farkı sebebiyle ortak bir zemin kurulamadığını bazı üyelerin mesleki eğitimi tanımadıklarını, mesleki eğitimin geliştirilmesi ile ilgili önerilerin çok az getirildiğini, gelen önerilere politik yaklaşıldığını,</p> <p><b>d.</b> 1 Kişi ise, nasıl çalışıldığı konusunda bilgisinin olmadığını daha çok müdürlerin toplantılara katıldığını belirtmiştir.</p>
--	--

Tablo 4.27'de görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, Kurul ile ilgili bilgilerinin olmadığını veya yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. MEB. MEM yöneticilerinden görüşülen 3 kişi ise, İl Mesleki Eğitim Kurulu'nun çalışmalarını yetersiz, önem verilmeden yapıldığı ve politik kutuplaşmaya dayalı olduğu yönünde değerlendirmiştir.

Yukarıdaki bulgular mesleki eğitimin gelişiminin önünü tıkayan en önemli nedenlerden biri olarak eşgüdüm yetersizliğini ve standart bir mesleki eğitim politikasının olmayışı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.28'de örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yönetici/idari personelin 'İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları'ndan, Mesleki Eğitim Kurumlarının İşbirliği alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.28 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin İl ve Ülke Düzeyindeki  
'Mesleki Eğitim Kurumlarının İşbirliğine' İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<p>a. Mesleki eğitim kurumlarının işbirliğine ilişkin olarak 2 kişi yeterli düzeyde olmadığını 'göstermelik bazı özel günlerde bir araya geldiklerini' ve 'okullardaki sosyal faaliyetler için yardımlaştıklarını' ifade etmiş, diğer 6 kişi işbirliğinin olmadığını belirtmiştir.</p>	<p>a. Mesleki eğitim kurumlarının işbirliğine ilişkin olarak 2 kişi uyum ve birlikteliğin olmadığını meslek okullarıyla ve Halk Eğitim Merkezleri arasında kurulmadığını 1 kişi, ortak sergiler ve tanıtımlar dışında işbirliğinin olmadığını, 1 kişi fabrikaların eğitim birimlerinin yeni kurulması nedeni ile ilişki kurulmadığını, meslek okullarının ise bazen toplanıp ildeki sorunları görüştüğünü, Yönetmelik gereği 10 ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi vermesi gereken eğitim merkezleri ile temasa geçilemediğini, bu alanda denetlemenin yetersiz kaldığını belirtmiştir.</p>

Tablo 4.28'de görüldüğü gibi, MEB. MEM yöneticilerinden 3 kişi, mesleki eğitim kurumları arasında işbirliği olmadığını, 1 kişi ise sadece sergi ve tanıtımlarda bir araya geldiğini ifade etmiştir. EV. MTEM yöneticileri ise, mesleki eğitim kurumları arasındaki işbirliğinin tamamen yetersiz olduğu yönünde değerlendirme yapmıştır.

Yukarıdaki bulgular mesleki eğitim kurumları arasında işbirliğinin farklı alanlarda geliştirilmesi ve artırılması gerektiği şeklinde yorumlanabilir. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı her türlü yaygın eğitim imkanının geliştirilmesi için kurumlar arası işbirliğinden söz etmektedir.

Tablo 4.29'da örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yönetici/ıdari personelin 'İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları'ndan, ekonomide sosyal tarafların bu alandaki çalışmaları alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.29 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin İl ve Ülke Düzeyindeki 'Ekonomideki Sosyal Tarafların Mesleki Eğitim Çalışmalarına' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Ekonomide sosyal tarafların bu alandaki çalışmaları 2 kişi tarafından 'bilgim yok', 1 kişi tarafından 'bilgim yok ama engelleri aşabildiklerini sanmıyorum', 1 kişi tarafından 'bilgim yok ama sendikalar çıkar ve para peşinde mesleki teknik eğitimle ilgili değiller' 1 kişi tarafından 'bu konuya eğinilmiyor, vakıflar öğrenci bursu veriyor sadece, Esnaf ve Sanatkarlar Odası ilde mesleki teknik eğitim merkezi kurmak istedi ama sonra Mesleki Eğitim merkezine devretti. Sendikalar ise siyasi çıkar ve politika peşindeler', 1 kişi tarafından 'çok fazla bir şey yok. En fazla Makine Mühendisleri Odası otoket kursu düzenledi. sendikalardan eğitim için hiç talep gelmedi. Vakıflardan ise MESS ile çok azda olsa işbirliği içindeyiz.' 1 kişi tarafından 'herkes kendi penceresinden bakıyor, bir araya gelmeyi kimse istemiyor. Fabrika veya kurum personellerine eğitim vermek istiyoruz ama ya gelmek istemiyorlar ya da ücret talep ediyorlar.' ve 1 kişi tarafından gözle görünür bir şey yapmıyorlar, finansman yetersizlikleri olabilir.' şeklinde değerlendirilmiştir.</p>	<p>a. Ekonomide sosyal tarafların bu alandaki çalışmaları 1 kişi tarafından meslek odalarının sadece kendi üyeleri ile ilgilendikleri, sendika ve vakıflardan destek ziyaretleri veya öneri ulaşmadığı koordinasyonun sağlanamadığı, 1 kişi tarafından sendikaların bu alanda çalışmadıkları, vakıfların taleplerinin olmadığı, meslek odalarının birkaç üyenin gayreti ile bazı kıpırdanmalar yaptığı ancak odalar arasında kopukluk, çekişmelerin ve kutuplaşmaların var olduğu birkaç kurs ve seminerin ötesine gidilemediği, birara İşletmeler Üstü Eğitim Merkezinin kurulduğu ancak amacına uygun çalışmadığı için Endüstri Meslek Lisesi'ne devredildiği, 1 kişi tarafından sendikaların politik davrandığı meslek odaları arasında işbirliği olmadığı tanıdıkları kişilerle ilgilendikleri vakıflardan ise bir tek Elginkan'ın ismini duyduğu, 1 kişi ise sendikalarla ilgili bilgisi olmadığını, sadece Elginkan Vakfı'nı bildiğini, meslek odalarının ise kendi üyeleri için yeterli çalıştıklarını ifade etmişlerdir.</p>

Tablo 4.29'da görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, meslek odalarından bazen Makine Mühendisleri ve Esnaf ve Sanatkarlar Odalarının birkaç etkinliğini duyduklarını, sendikaların çıkar peşinde olduklarını, vakıflardan ise sadece MESS ile bazı çalışmalar yapıldığını ifade etmişlerdir. MEB. MEM yöneticileri ise, ekonomideki sosyal taraflardan meslek odalarının çalışmalarını sadece kendi üyelerine yönelik olarak çalıştıkları, sendikaları çıkarıcı davrandıkları ve vakıflardan ise sadece Elginkan'ın çalışmalarını duydukları yönünde değerlendirmeler yapmışlardır.

Yukarıdaki bulgular özel sektör, okul, kurum, vakıf, sendikalar, meslek odaları vb. sosyal tarafların eşgüdüm halinde çalışmadığını göstermektedir. Oysa 4702 Sayılı Kanun'la

Ekonomideki sosyal taraflardan Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Fonu'na aktarılan mali destek ile yetinilmemesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. TİSK kendisine bağlı üye işveren sendikaları ve işyerlerinde işyeri oryantasyonu, işçi sağlığı, iş güvenliği, toplam kalite yönetimi, bilgisayar kullanımı, endüstri ilişkileri vb. alanlarda eğitim çalışmalarının yapıldığı yerli ve yabancı kuruluşlarla müşterek çalışıldığı belirtmektedir. Meslek eğitiminde işletmelerin ve meslek kuruluşlarının görev ve sorumluluklarının artırılması ve usta öğreticilik için MEB belgesinin gerekliliğinin zorunlu tutulması önerilmiştir. (Ulukan,1998).

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin 'İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları' Milli Eğitim Bakanlığı'nın Mesleki Eğitim çalışmaları, İl Mesleki Eğitim Kurulu'nun çalışmaları, mesleki eğitim kurumlarının işbirliği, ekonomideki sosyal tarafların (vakıflar, sendikalar, meslek odaları vb.) bu alandaki çalışmalarına ilişkin algı düzeyleri dört alt maddede verilmektedir.

Tablo 4.30'da örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin 'İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları'ndan, Milli Eğitim Bakanlığının mesleki eğitim çalışmaları alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.30 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin İl ve Ülke Düzeyindeki 'Milli Eğitim Bakanlığının Mesleki Eğitim Çalışmalarına' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. 'Yetersiz, hiçbir şey üretilmiyor.Kağıt üzerinde çalışmaları var, müfettişler bile rehberlik için değil açık yakalamak için geliyorlar'</p> <p>b. 'Bakanlığın yetişkin eğitimi sadece kamu çalışanlarının %10'nuna hitap ediyor.'</p> <p>c. 'Öğretmen olmama rağmen hiçbir bilgim yok'</p> <p>d. 'Bakanlığın çalışmaları yetersiz, çok değişiklikler yapılıyor ve her yıl değişik uygulamalar var ama bize hiçbir şey sorulmuyor.'</p>	<p>a. 'Bakanlık mesleki eğitimi bilgisayar kursu açmak gibi algılıyor. Mesleki konularda bilgilendirme yapmıyorlar.'</p> <p>b. 'Bakanlık işbirliği içinde çalışmıyor.'</p> <p>c. 'Bakanlık tepeden inme kararlar alıyor.'</p> <p>d. 'Bakanlık önerilerimizi topluyor ama değerlendirmiyor.'</p> <p>e. 'Bakanlık pek bir şey yapmıyor.'</p> <p>f. 'Bakanlık müfredatlarla ilgili bilgi akışı istiyor ama yeni müfredatlarla isteklerimizle, öğrencinin iş yaşamı ile örtüşmüyor.'</p>

Tablo 4.30'da görüldüğü gibi, Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Eğitim Merkezi öğretmenleri, Milli Eğitim Bakanlığı'nın mesleki ve teknik eğitim çalışmalarını yetersiz ve plansız olduğu yönünde fikir birliğindedirler. Bu bulgular Milli Eğitim



Bakanlığının yaygın mesleki eğitim alanındaki çalışmalarının etkili olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.31’de örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmaları’ndan, İl Mesleki Eğitim Kurulunun mesleki eğitim çalışmaları’ alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.31 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘İl Mesleki Eğitim Kurulunun Mesleki Eğitim Çalışmalarına’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘İl Mesleki Eğitim Kurulu’nda ahabab-çavuş ilişkisi egemen.’</p> <p>b. 3 Kişi böyle bir Kurul’dan haberi olmadığını ifade etmiştir.</p>	<p>a. ‘Yetersiz çalışmalar var, Kurul’un aldığı hiçbir karar bize ulaşmıyor, sözde sorunlar görüşülüyormuş.’</p> <p>b. ‘Yeni meslek dallarının kapsama alınması il ilgileniyorlar.’</p> <p>c. ‘Kurul 2 veya 3 ayda bir toplanıyor, alınan kararlar daha çok yeni branşlarla ilgili.’</p> <p>d. 3 Kişi böyle bir Kurul’dan haberi olmadığını söylemiştir.</p>

Tablo 4.31’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenleri, İl Mesleki Eğitim Kurulu’nun çalışmalarından ya habersiz olduklarını ya da yetersiz bulduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 4.32’de örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmalarından, mesleki eğitim kurumlarının işbirliği’ alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.32 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Eğitim Kurumlarının İşbirliğine’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘Tamamen bir haberler, bana çok ilginç geliyor çok yer var ama ilişkileri yok’.</p> <p>b. 3 Kişi mesleki eğitim kurumlarının işbirliğinin olmadığını ifade etmiştir.</p>	<p>a. 2 Kişi bilgisi olmadığını, 4 kişi işbirliğinin olmadığını belirtmiştir.</p>



Tablo 4.32’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenleri, mesleki eğitim kurumları arasında bir ilişki bulunmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 4.33’de örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘İl ve Ülke Düzeyindeki Mesleki Teknik Eğitim Çalışmalarından, ekonomideki sosyal tarafların mesleki eğitim çalışmaları’ alt maddesine ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.33 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Ekonomideki Sosyal Tarafların Mesleki Eğitim Çalışmalarına’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘Vakıf olarak sadece Elginkan’ı biliyorum, sendika ve meslek odalarını duymadım.’</p> <p>b. ‘Sendikalar temsil ettikleri işçilerin haklarını korumak için var, bu alanda bir işbirliği yok. Esnaf ve Sanatkar Odası’nın zaman zaman kurslar açtığını duyuyorum’.</p> <p>c. ‘Meslek odaları mesleki eğitimde etkili değil, sendikalarda amaçlarının dışındalar kendi üyelerini geliştirmiyorlar’.</p> <p>d. ‘Sendikalara arkalarında güç hissetmek isteyenler üye oluyor, meslek odaları kağıt üzerinde var ve Elginkan’ dan başka da vakıf duymadım’ şeklinde ifade edilmiştir.</p>	<p>a. ‘Meslek odaları kendi aralarında yönelik ekonomik işbirliği içindeler, eğitime kaygıları siyasetle örtüşüyor. Sendikalar belki öneriler geliştiriyorlar ama bu konunun içinde değiller. Vakıflardan ise bilgim yok’</p> <p>b. ‘Elginkan Vakfı daha çok yetişkin eğitimi yapıyor. Meslek odaları ve sendikalar mesleki eğitimle ilgilenmiyor.’</p> <p>c. ‘Meslek odaları çıraklar üzerinde bir çalışma yapmıyor ve bu konuda ise çıkar hükümete baskıları da yok. Sendikalar peşinde.’(2 kişi)</p> <p>d. ‘Giyim bölümü kendi meslek odası ile ilişki içinde, Kuaförler Odası’nın yoğun çalıştığını biliyorum, diğerleri hakkında bilgim yok.’</p> <p>e.) ‘Meslek odalarının işbirliği içinde olduklarını duydum diğerlerini bilmiyorum.’ şeklinde ifade edilmiştir.</p>

Tablo 4.33’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenleri, ekonomide sosyal taraflar olan sendika, vakıf ve meslek odalarının çalışmalarını siyasetle iç içe, çıkar odaklı ve işbirliksiz olduğu yönünde değerlendirmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular mesleki eğitimin geliştirilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı, İl Milli Eğitim Kurulları, Meslek Okulları, Mesleki Eğitim Merkezleri, Mesleki Odaları, Vakıflar,

Sendikalar vb. kuruluşlar arasında daha işlevsel bir işbirliği ve bölgesel projelerin geliştirilmesi gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

### **Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum**

Dördüncü alt problem, ‘Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi öğretmenlerinin, çalıştıkları eğitim merkezlerinin yönetsel işleyişlerine ilişkin algıları farklılık göstermekte midir?’ şeklinde idi. Dördüncü alt problemin; personel yönetimine ilişkin sorusu, görev ve yetki dağıtımında tarafsız seçim ve değerlendirme, yetkiden önce etki yollarını kullanabilme, personeli tanıma, personele hizmet içinde kendini gerçekleştirebilme olanakları sağlayabilme, yetki ve sorumlulukların dağıtılması ile iletişim alt maddelerinden oluşmaktadır.

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘çalıştıkları eğitim merkezinin yönetsel işlevlerinden personel yönetimi ile ilgili görüşme sorusunda görev ve yetki dağıtımında tarafsız seçim ve değerlendirme, yetkiden önce etki yollarını kullanabilme, personeli tanıma, personele hizmet içinde kendini gerçekleştirebilme olanakları sağlayabilmesine’ ilişkin algı düzeyleri verilmektedir.

Tablo 4.34’de örnekleme yer alan Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkez’inde görevli öğretmenlerin çalıştıkları eğitim merkezinin ‘personel yönetimlerine’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.34 EV. MTEM Öğretmenlerinin ‘Çalıştıkları Eğitim Merkezinin Yönetsel İşlevlerinden Personel Yönetimi Alt Maddesinde Görev ve Yetki Dağıtımında Tarafsız Seçim ve Değerlendirme, Yetkiden Önce Etki Yollarını Kullanabilme, Personeli Tanıma, Personele Hizmet İçinde Kendini Gerçekleştirebilme Olanakları Sağlayabilmesine’ İlişkin Alguları**

ALT MADDELER	YOK	AZ	ORTA	ÇOK	TAM	n
a. Görev ve yetkilerin dağıtılmasında tarafsız seçim ve değerlendirme yöntemlerini kullanabilme,	1	-	-	-	3	4
b. Kurum içindeki sorunların giderilmesinde yetkiden önce etki yollarını kullanabilme,	-	-	-	1	3	4
c. İş doyumu ve uyumsuzlukların giderilmesinde ekip ruhunu geliştirebilme,	-	-	-	3	1	4
d. Personeli özgeçmiş, yeterli ve yetersiz yönleriyle tanıyabilme,	-	-	-	3	1	4
e. Personele iş başında ve hizmet içinde kendini geliştirme olanakları sağlayabilme.	-	-	-	1	3	4
<b>Toplam:</b>	1	0	0	8	11	

Tablo 4.34’de görüldüğü gibi, Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi’nde görevli öğretmenlerin belirtilen alt maddelerde eğitim merkezinin personel yönetimini ağırlıklı olarak ‘TAM’ olarak değerlendirmişler ve memnuniyetlerini belirtmişlerdir.

Tablo 4.35’de örnekleme de yer alan Mesleki Eğitim Merkez’inde görevli öğretmenlerin çalıştıkları eğitim merkezinin ‘personel yönetimlerine’ ilişkin alguları verilmektedir.

**Tablo 4.35 MEB. MEM Öğretmenlerin ‘Çalıştıkları Eğitim Merkezinin Yönetsel İşlevlerinden Personel Yönetimi Alt Maddesinde Görev ve Yetki Dağıtımında Tarafsız Seçim ve Değerlendirme, Yetkiden Önce Etki Yollarını Kullanabilme, Personeli Tanıma, Personele Hizmet İçinde Kendini Gerçekleştirebilme Olanakları Sağlayabilmesine’ İlişkin Algıları**

ALT MADDELER	YOK	AZ	ORTA	ÇOK	TAM	n
a. Görev ve yetkilerin dağıtılmasında tarafsız seçim ve değerlendirme yöntemlerini kullanabilme,	-	1	3	3	-	7
b. Kurum içindeki sorunların giderilmesinde yetkiden önce etki yollarını kullanabilme,	1	1	-	3	2	7
c. İş doyumu ve uyumsuzlukların giderilmesinde ekip ruhunu geliştirebilme,	1	2	2	2	-	7
d. Personeli özgeçmiş, yeterli ve yetersiz yönleriyle tanıyabilme,	3	-	1	-	3	7
e. Personele iş başında ve hizmet içinde kendini geliştirme olanakları sağlayabilme.	2	-	4	-	1	7
<b>Toplam:</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	

Tablo 4.35’de görüldüğü gibi, MEB. MEM’nde görevli öğretmenlerin belirtilen alt maddelerde, eğitim merkezinin personel yönetimini ağırlıklı olarak ‘ORTA’ olarak değerlendirmişlerdir.

Yukarıdaki bulguları MEB. MEM’nde görevli yöneticilerin personel yönetiminde daha az etkili oldukları yönünde yorumlayabiliriz.

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘çalıştıkları eğitim merkezinin yönetsel işlevlerinden olan yetki ve sorumlulukların dağıtılmasına’ ilişkin algı düzeyleri verilmektedir.

Tablo 4.36’da örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘yönetsel işlevlerinden olan yetki ve sorumlulukların dağıtılmasına’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4. 36 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Yönetsel İşlevlerden Olan Yetki ve Sorumlulukların Dağıtılmasına’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘Kuruluş içinde yetki ve sorumlulukların dağıtılmasına ilişkin bir aksaklık görmedim.’</p> <p>b. ‘Kuruluş içinde yetki ve sorumlulukların dağıtılmasında yöneticinin ağırlıklı olarak rol oynadığını ve çalışanların seçme veya reddetme şansları yok.’</p> <p>c. ‘Kuruluş içinde yetki ve sorumlulukların dağıtılmasında çalışanların hem gönüllü hem de zorunlu olduklarını gördüm. Bire bir iletişim olduğu için sorun varsa nerede olduğu tespit ediliyor ve çözüme yönelik çalışılıyor.’</p> <p>d. ‘Kuruluş içinde yetki ve sorumlulukların dağıtılmasında çalışanların gönüllü olduklarını ve normal kapasitelerinin üzerinde çalıştıklarını, yöneticinin motivasyonunun, ikna kabiliyetinin ve kurumu sevdirmeye yaklaşımının önemli olduğunu düşünmekteyim’ şeklinde ifade etmişlerdir.</p>	<p>a. ‘Kurum içinde yetki ve sorumluluklar müdür tarafından dağıtılır, işini seven kişilerin başta olmadığını düşünüyorum.’</p> <p>b. ‘Hiçbir devlet dairesinde gönüllülüğün olmadığını düşünüyorum, burada esas olan kıdeme göre işlerin dağıtılmasıdır.’</p> <p>c. ‘Baştan sağma bir dağıtım yapıyor. İdare kendi inisiyatifi ile ‘siz şunu yapın’ şeklinde görevleri müdür dağıtıyor.’</p> <p>d. ‘Genel anlamda yetki ve sorumlulukların dağıtımında gönüllülüğün olduğunu düşünüyorum. Ekip çalışması yapabiliyoruz.’</p> <p>e. ‘Herkes sorumluluktan kaçıyor. Sene bile başında eğitsel kolların dağıtılmasında gönüllü çıkmıyor. Bu nedenle müdür görevleri bölüştürüyor.’</p> <p>f. ‘Duyduğum kadarıyla eşitlik ve gönüllülük var. Özellikle buna özen gösteriliyor’ şeklinde ifade etmişlerdir.</p>

Tablo 4.36’da görüldüğü gibi, EV. MTEM öğretmenleri, görevi kimin yapacağı belli olduğu için çoğunlukla o kişi tarafından üstlenildiğini ifade etmişlerdir. MEB. MEM öğretmenleri, kurumda yetki ve sorumlulukların paylaşılmasına ilişkin olarak; görevin durumuna göre çoğunlukla yönetici tarafından, bazen de gönüllü olarak paylaşım yapıldığını belirtmişlerdir. Burada dikkati çeken nokta; yetki ve sorumlulukların çoğunlukla yönetici tarafından dağıtıldığı MEB. MEM’nde işi sahipleneninde çıkmadığının belirtilmesi olmuştur. Özel çalışan EV. MTEM’nde ise, göreve başlarken belirlenmiş iş tanımları ve çalışanların konumları gereği işin sahipsiz kalmadığı özellikle vurgulanmıştır.

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘çalıştıkları eğitim merkezinin yönetsel işlevlerinden olan iletişim’ alt maddesine ilişkin algı düzeyleri verilmektedir.

Tablo 4.37’de örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘çalıştıkları eğitim merkezi ile olan iletişimlerine’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.37 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Çalıştıkları Eğitim Merkezi ile Olan İletişimlerine’ İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<p><b>a.</b> Görüşülen tüm bireyler herhangi bir sorun oluştuğunda yetkililerin hemen konuyu ele aldıklarını, bir ihtiyaç olduğu takdirde derhal karşılandığını zaten kurumu araç-gereç yönünden yeterli düzeyde bulduklarını ifade etmişlerdir.</p>	<p><b>a.</b> Görüşülen 4 kişi idarenin sorunları dinlediğini ve yardımcı olmaya çalışıldığını imkanların kullanıldığını belirtmiştir. 1 Kişi olaylara çözüm getirilmekte gecikildiğini, 1 kişi kimin hangi işi yaptığı tam belli olmadığı veya mesleği severek yapmadığı için sorunun uzadığını ifade etmiştir.</p>

Tablo 4.37’de görüldüğü gibi, EV. MTEM öğretmenleri, sorun ne olursa olsun rahat bir şekilde iletebildiklerini, derhal üzerine gidilerek bir çözümün en kısa zamanda bulunduğunu vurgulamışlardır. MEB.MEM öğretmenleri, herhangi bir sıkıntılarını yetkililere rahat bir şekilde iletebildiklerini ve onlarında ilgili bir biçimde dinlediklerini, olanaklar ölçüsünde yardımcı olmaya çalıştıklarını ancak finansman veya uğraşı gerektiren sorunlarda çözüm getirmekte geciktiklerini ifade etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular yaygın mesleki eğitimin finansman ihtiyacının önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Örnekleme yer alan her iki eğitim merkezinde görevli yönetici/İdari personelin iyi niyetli tutumların sonuca ulaşmasını bir yolu da mali sıkıntıların aşılmasına bağlı gibi gözükmektedir.

### **Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum**

Beşinci alt problem ‘Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim merkezine göre, öğretimsel işlere ilişkin algıları farklılık göstermekte midir?’ idi. Bu problemin alt maddeleri; derste kullanılan öğretim teknikleri, derste karşılaşılan zorluklar ve sorunlar, öğrenci iş yeri ziyaretleri ile ilgili algılar, öğrenci işyeri ziyaretlerinde dikkat edilen noktalar, öğrenci iş yeri ziyaretlerini kaydetme biçimindedir.

Tablo 4.38’de örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘çalıştıkları eğitim merkezlerine göre derste kullanılan öğretim tekniklerine’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.38 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Derste Kullanılan Öğretim Tekniklerine’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘Anlatım, soru-cevap, problem çözme. labratuvar olmadığı için gösterim yapamama (Torna-Tesviye Bölümü)</p> <p>b. Anlatım, soru-cevap, Atölye yok ama bol miktarda örnek var. (Doğalgaz ve tesisatı)</p> <p>c. Projeksiyon ve aktif öğrenme, yaparak-yaşayarak öğrenme, soru-cevap.( Yetişkin Eğitimi / Temel Bilgisayar)</p> <p>d. Anlatım, uygulama, CD ve programların kullanımı, soru-cevap. (Yetişkin Eğitimi / Bilgisayar)’olarak belirtmişlerdir.</p>	<p>a. ‘Anlatım, çizim, mesleki resim, zaman zaman; atölyelerde uygulama, televizyon, projeksiyon, İş güvenliği CD ve DVD. ( Mobilyacılık Bölümü)</p> <p>b. Gösterip yaptırma, anlatım, uygulama, örnekleme, tartışma, zaman zaman beyin fırtınası. (Giyim Bölümü)</p> <p>c. Anlatım, uygulama, deneme. (Motor Bölümü)</p> <p>d. Anlatım, soru-cevap, örnek verme, not aldırma, tepegöz. ( İşletme/Muhasebe)</p> <p>e. Planlı anlatım, soru-cevap, uygulama, ders materyallerini kullanma,</p> <p>f. En çok öğrenci merkezli basitten karmaşığa doğru anlatım, meslekteki uygulamalardan örnekleme, soru-cevap, bilinmeyenlerin kavranması için önce sohbet tarzında bir giriş ve günlük yaşamdan örnekler ve daha sonra matematik diline çevirme. (Matematik )’olarak belirtmişlerdir.</p>

Tablo 4.38’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenlerinin, derslerde kullandıkları öğretim tekniklerinin ilk olarak anlatım, zaman zaman da aktif öğrenme teknikleri olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki bulgular mesleki eğitimin gelişiminin artırılması, ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünün yetiştirilmesi için öğretim tekniklerinin kapsamının genişletilmesi özellikle öğrencilere aktif çalışma olanağı sağlayarak girişimci niteliklerinin pekiştirilmesi yönünde tekniklerin yeterli olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ancak bunun yanında Ulukan (1998) tarafından yapılan bir araştırmada, küçük ve büyük sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli işçi veya ustanın, mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriyi pratik çalışma koşulları ile birlikte edinmesi, örgün modele göre daha işlevsel olarak kabul edilmiştir.

Tablo 4.39’da örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘çalıştıkları eğitim merkezlerine göre derste karşılaşılan zorluklar ve sorunlara’ ilişkin algıları verilmektedir.



**Tablo 4.39 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Derste Karşılaşılan Zorluklar ve Sorunlara’ İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<p>a. Geliştirme ve uyum kurslarında başarısız olan tek şey eğitim seviyelerini ayarlayamamak,</p> <p>b. Geliştirme ve uyum kurslarında bazen tüm katılımcıların aynı yaşta olmaması,</p> <p>c. Geliştirme ve uyum kurslarında katılımcıların beklentilerinde farklılıkların olması,</p> <p>d. Geliştirme ve uyum kurslarında katılımcıların bazen ne istediklerini bilmemesi veya art niyetli davranarak diyalogtan kaçınmaları,</p> <p>e. Mesleki eğitimdeki bazı öğrencilerde kavrayış zorluğunun olması,</p> <p>f. Bazı derslerde laboratuvar düzeneğinin olmaması,</p> <p>g. İşyerlerindeki uygulamalar ile müfredat programı uyuşmaması,</p> <p>h. Öğrencilerin işyerlerinde alanları dışında çalıştıkları için gerekli pekiştirmenin yapılamaması.</p>	<p>a. Tek düzeli bilgi aktarımı yapmak,</p> <p>b. Deneme sınavlarının karneye yansıtılmaması nedeniyle kopuklukların yaşanması,</p> <p>c. Derslerin günde on saat olmasından dolayı öğrencinin motivasyonunun düşmesi,</p> <p>d. Öğrencilerin eğitim düzeyinin eşit ve dengeli olmaması,</p> <p>e. Teorik eğitim ile pratik eğitimin örtüşmemesi ve bazı konuların farklı dersler de yinelenmesi,</p> <p>f. Sınıfların sıra düzeninde olması,</p> <p>g. Derse hazırlık döneminde araç-gereçler farklı yerlerde olmasından dolayı zorluk çıkması,</p> <p>h. Öğrencilerin devamlılığının zor sağlanması,</p> <p>ı. Derslerde geçme-kalma zorunluluklarının olmaması,</p> <p>i. Öğrencilerin çoğunun içine kapanık olması ve derse katılımı artıramamak.</p>

Tablo 4.39’da görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenlerinin derlerde karşılaştıkları sorunlar; günde on saat ders yoğunluğunun öğrenci motivasyonunu düşürmesi, bazı derslerde laboratuvar düzeneğinin ve öğrenilenler ile uygulananlar arasında denkleğin olmaması, öğrencilerin eğitim seviyelerini ayarlayamamak şeklindedir. Ancak MEB. MEM’deki öğretmenler bunlara ek olarak eğitime devamlılığın zor sağlanması, geçme-kalma zorunluluğunun olmamasından şikayet ederlerken, EV. MTEM öğretmenleri ise, mesleki eğitimde sözü edilecek önemli bir sorunun olmadığını, geliştirme ve uyum kurslarında ise katılımcıların bazen ne istediklerini bilmemesi, katılımcılar arasında homojenliğin sağlanamaması sorunlarını dile getirmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda da dile getirilen rehberlik hizmetleri ile mesleki eğitime yönlendirme çalışmalarının yapılamamasına işaret etmektedir. Öğrencilerin ders içinde etkin duruma getirilememesi ise bir önceki bulgularda ortaya çıkan öğretim tekniklerinin çeşitlendirilememesi ile ilişkilendirilebilir. Mesleki eğitimde

karşılaşılan en büyük sorunlardan biri de eğitim programları ve sanayi ihtiyaçları arasında dengenin kurulamayışdır (16. Milli Eğitim Şurası, 1999:77).

MEB. MEM’nde devamsızlık ve geç kalma sorunlarının yaşanması yönetimden gelen bir boşluğu düşündürmektedir. EV. MTEM öğretmenlerinin, yetişkin eğitiminde dile getirdiği sorunlar ise eğitim merkezi ve katılımcı açısından yetişkin eğitiminin olgunlaşmadığını gösterdiği şekilde yorumlanabilir.

Tablo 4.40’da örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘çalıştıkları eğitim merkezlerine göre öğrenci iş yeri ziyaretlerine’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.40 EV MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Öğrenci İşyeri Ziyaretlerine’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Görüşülen mesleki eğitimden sorumlu öğretmenler öğrencileri işyerlerinde haftada bir veya en geç on beş günde bir ziyaret ettiklerini, soruna göre 15 ile 20 dakika kadar görüştiklerini belirtmişlerdir.</p> <p>b. Bazı işyerlerinde muhatapları bulamadıklarını,</p> <p>c. Bazı işletmelerde kapı girişi kontrolü olduğundan bir takım engellerin oluştuğu,</p> <p>d. İşyeri ziyaretlerinin herhangi bir yaptırımı olmadığı için özel bir ilgi görmediklerini,</p> <p>e. Kimi zaman ‘yine mi geldiniz!’ şeklinde karşılandıklarını,</p> <p>f. Bazı işyerlerine giremediklerini,</p> <p>g. İş verenlerin ziyaretleri kontrole gelinmiş gibi algıladıklarını ifade etmişlerdir.</p>	<p>a. Görüşülen meslek dersi öğretmenlerinin hepsinde her hafta veya 15 günde bir defa öğrencileri işyerinde ziyaret ettiklerini 15 -20 dakika görüştiklerini belirtmişlerdir</p> <p>b. 1 Kişi küçük sanayide işverenlerin ziyaretleri olumlu karşıladığı ama iş sorunlarının kendilerine de yansıtıldığını,</p> <p>c. 1 Kişi işverenlerin ziyaretleri gereksiz karşıladığını, çok azının ilgili olduğunu, sanayideki bir çok işverenin okulu zaman kaybı olarak gördüklerini, bunun sebebinin eğitim ile uygulamanın örtüşmemesinden kaynaklandığını,</p> <p>d. 1 kişi işverenlerin iş yerine kontrol gibi gelinmesinden hoşlanmadıklarını, genelde iyi karşılandığını ama kendilerine iş yoğunluğundan fazla zaman ayrılmadığını,</p> <p>e. 1 kişi ufak sorunların yaşandığını eğitim ve öğretime değer verilmediğini ama sanayide eğitim merkezinden çıkan ustaların işyerlerinde daha iyi karşılandıklarını belirtmişlerdir.</p>

Tablo 4.40’da görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenleri öğrencileri işyerinde her hafta veya on beş günde bir ziyaret ettiklerini ortalama 15-30 arasında görüşme

yaptıklarını ancak fabrika veya sanayi merkezindeki işverenlerin bu ziyaretleri genelde kontrole gelmiş gibi algıladıklarını, bazen büyük firmalarda kapı girişi kontrollerinde zorlukların çıktığını, hatta kimi zaman içeri giremediklerini, muhatab olacak kişileri göremediklerini ifade etmişlerdir. Küçük sanayide ise bir şekilde eğitim merkezinden mezun olmuş işverenlerin daha ilgili ve saygılı oldukları yavaşta olsa değişikliklerin görülmeye başlandığına dikkat çekmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular, çırakların işyerlerinde öncelikle öğrenci olarak değil çalışan olarak kabul edildiğine işaret etmektedir. Bu nedenle 4702 Sayılı Kanun'da öğretmenlerin işyeri ziyaretlerinde ve denetimlerinde meslek odalarının da bulunması gerektiğine dikkat çekmiştir. İşletmelerin veya işyerlerinin çıraklık sözleşmeleri gereği olarak öğrencinin mesleki eğitimini ön planda tutmadığı ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 4.41'de örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin 'çalıştıkları eğitim merkezlerine göre öğrenci işyeri ziyaretlerinde dikkat edilen noktalara' ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.41 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Öğrenci İşyeri Ziyaretlerinde Dikkat Edilen Noktalara' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. İşyerinin sağlık koşulları,  b. İşyerinde öğrencinin alanı ile ilgili çalıştırılıp çalıştırılmadığı,  c. İşverenin veya ustanın öğrenciye davranışları,  d. Öğrencinin işyerindeki sorunları' olarak belirtmişlerdir.</p>	<p>a. İşyeri olmaya elverişli olup olmadığı,  b. Öğrencinin işyerine devami,  c. Güvenli çalışma ortamının olup olmaması,  d. Çalışma şartları,  e. Öğrencinin neyi ne kadar öğrendiği,  f. Öğrencinin ücret ve izin durumları,  g. Öğrencinin davranış ve karakter değişimi  h. Usta - öğrenci ilişkisi' olarak belirtmişlerdir.</p>

Tablo 4.41'de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenleri, işyeri ziyaretlerinde; işyerinin çalışma koşullarına, usta-öğrenci ilişkilerine, öğrencinin alanı ile ilgili çalışıp çalışmadığına, ücret ve izin durumlarına dikkat ettiklerini belirtmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular öğretmenlerin işyeri ziyaretlerinde çırığın iş güvenliği, sosyal güvenliği, öğrendiklerini uygulayıp uygulamadığı vb. temel noktalara dikkat ettiklerini ancak çıraklık sözleşmesi gereği çalışma süreleri, fazla mesai ve ücreti konularının örnekleme yer alan eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerce dile getirilmediği dikkat çekmiştir. Aynı zamanda öğretmenler denetimlerinin sonucunda işyerlerine bir yaptırım uygulanmadığı için işyeri ziyaretlerinin işverenlerce önemsenmediğini belirtmişlerdir.

Tablo 4.42’te örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘çalıştıkları eğitim merkezlerine göre öğrenci iş yeri ziyaretlerini kaydetmelerine’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.42 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Öğrenci İşyeri Ziyaretlerini Kaydetmelerine’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
a. Mesleki eğitimde görev yapan görüşülen öğretmenler, işyeri ziyaretlerinde gözlemlerini ancak bir sorun varsa kaydettiklerini belirtmişlerdir.	a. Görüşülen öğretmenlerin hepsi önceden hazırlanmış forma gözlemlerini yazdıklarını, işyerinde bir sorun varsa daha ayrıntılı bir rapor tuttuklarını, 1 kişi formların yeterli olmadığını öğrencinin tüm etkinliklerini dile getiren ayrıntılı bir gözlem raporunun olmadığını belirtmiştir.

Tablo 4.42’de görüldüğü gibi, EV. MTEM öğretmenleri, işyerinde bir sorun olması durumunda rapor hazırladıklarını, bunun dışında başka bir form kullanmadıklarını, MEB. MEM öğretmenleri ise, öğrenci ziyaretleri ile ilgili gözlem formu kullandıklarını ancak bu formun öğrencinin tüm etkinliklerini kaydedebilecek yeterlilikte olmadığını, ifade etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular, öğretmenlerin işyeri ziyaretlerinin daha titiz olup olmamasının yönetimin bu noktadaki yaklaşımına bağlı olduğu fikrini düşündürmektedir.

## Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Altıncı alt problem ‘ Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi öğretmenlerinin çalıştıkları eğitim merkezleri ile sanayi ilişkilerini geliştirmeye yönelik katkıları ve önerileri nelerdir?’ idi.

Tablo 4.43’de örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘çalıştıkları eğitim merkezleri ile sanayi ilişkilerini geliştirmeye yönelik katkılarına’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.43 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin ‘Çalıştıkları Eğitim Merkezi ile Sanayi İlişkilerini Geliştirmeye Yönelik Katkılarına’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. Görüşülen öğretmenlerin hepside kuruluşun, sanayi ile özellikle kendi firmalarıyla sürekli işbirliği içinde bulunduğunu kendilerinin sadece eğitim ile destek olduklarını belirtmişlerdir.</p>	<p>a. Kültür dersleri öğretmenleri kurum ilişkilerini geliştirmeye pek katkılarının olmadığını belirtmişlerdir. b. 1 Kişi meslek dalı öğretmenlerinin katkısının olduğunu, öğrenci ziyaretleri ile sanayiye tanıdıklarını, bazı meslek grupları ile sanayide özel toplantılar yaptıklarını ve fuar açtıklarını, c. 1 Kişi ustalarla ilişkilerde ihtiyaç ve istekleri tespit ettiklerini ve kuruma ilettiklerini, d. 1 Kişi işverenleri öğrencileri okula göndermeleri için ikna ettiklerini ve bunun yeterli olduğunu, e. 1 Kişi yeterli olmadığını ancak kimi zaman mobilyacılıkla ilgili işbirliği yaptıklarını ifade etmiştir.</p>

Tablo 4.43’de görüldüğü gibi, EV. MTEM öğretmenleri, zaten kurumun kadrolu mühendisleri ve teknisyenleri ile işletmelerle sürekli ilişki içinde olduklarını bunun için pek fazla katkı sağlamadıklarını belirtmişlerdir. MEB. MEM öğretmenleri ise, okul-sanayi ilişkilerinin geliştirilmesinde işyeri ziyaretlerinde işverenlerin taleplerini kuruma ileterek bazen de sanayide özel toplantılar yaparak ve öğrencilerin okula gönderilmeleri konusunda işverenleri ikna ederek katkıda bulduklarını ifade etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular, özel bir kuruluş olarak Elginkan Vakfı'nın özellikle kendi üye sanayi kuruluşları ile yakın ilişkide olması nedeniyle ekonomik gelişmeleri ve talep değişikliklerini yöneticiler düzeyinde daha rahat izlediği düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Mesleki Eğitim Merkezi ise özellikle küçük işletmelerle organize küçük sanayi ile iletişim halinde bulunmaktadır. Bu noktada işyeri ziyaretleri sanayi ile ilişkilerin geliştirilmesinde bir araç olarak yorumlanabilir ancak yeterli olduğu fikri düşündürücüdür. Özellikle VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda meslek standartlarının belirlenmesi gerekliliği bir kez daha ön plana çıkmıştır. İl Mesleki Eğitim Kurulu'na bu alanda yardımcı olacak en önemli kişiler sanayi ile iç içe çalışan öğretmenler olduğu göz ardı edilmemelidir.

Tablo 4.44'da örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin 'çalıştıkları eğitim merkezleri ile sanayi ilişkilerini geliştirmeye yönelik önerilerine' ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.44 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Çalıştıkları Eğitim Merkezi ile Sanayi İlişkilerini Geliştirmeye Yönelik Önerilerine' İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. 'Eğitim merkezi sanayiden kontenjan almalı,</p> <p>b. Öğrencinin çalıştığı işyerindeki konumu sürekli izlenmeli,</p> <p>c. Eğitim merkezi ile sanayi arasında sürekli ve sağlıklı bir iletişim ortamı yaratılmalı,</p> <p>d. Eğitimciler sanayide, işletmelerde sürecin içine girmeli,</p> <p>e. Eğitimciler, öğrencilere ve işverenlere sürekli anketler uygulanmalı,</p> <p>f. Meslek odaları işyeri denetimlerine katılmalı,</p> <p>g. Görev ve sorumluluklar tek tek ve net olarak belirlenmelidir' şeklinde ifade etmişlerdir.</p>	<p>a. 'Öğretmen-veli-usta işbirliği kurulmalı,</p> <p>b. Meslek odaları ile işbirliği kurulmalı,</p> <p>c. İlköğretimde ilgi ve yetenekler keşfedilmeli,</p> <p>d. İlköğretim ile Mesleki Eğitim Grupları işbirliği içinde olmalı,</p> <p>e. İşyeri çalışma koşulları düzenli değilse okul öğrencisini alma yetkisine sahip olmalı,</p> <p>f. Mesleki eğitim merkezlerine rehber öğretmen atanmalı,</p> <p>g. Meslek seçimi aileye veya arkadaş grubunun eline bırakılmamalı,</p> <p>h. Mesleki eğitim sistemini bitirmiş ve ustalık belgesi almış olanlara devlet destek vermeli, 1 yıl vergi muafiyeti gibi.</p> <p>i. Yeni işyeri açmış ustalara işletme kredisi vermeli, iki yıl geri alımını yapmamalı,</p> <p>j. Seminer ve toplantılar düzenlenmeli,</p> <p>k. Sponsor aracılığıyla mesleki eğitim ile ilgili dergiler çıkarılmalı,</p>



Tablo 4.44'ün devamı,

	<p>k. Eğitim Merkezleri sanayi ile ilgili gazeteler çıkarmalı, l. Eğitim Merkezleri fabrika ve işyerlerinde kurulmalı, m. Okullar proje merkezleri haline getirilmeli, n. Çıraklık eğitimi sosyal yönden geliştirilmeli o. Fabrika ve firmalarda öğretmenler sürekli geliştirilmeli, p. Okul süresi iki güne çıkarılmalı, r. Mesleki eğitim merkezi özel sektöre tanıtılmalı,</p>
--	---

Tablo 4.44'te görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenleri, kurum ile sanayi ilişkilerinin geliştirilmesinde şu şekilde öneriler geliştirmişlerdir: her yıl sanayiden kontenjan alınmalı, işverenlere sürekli anketler uygulanmalı, eğitim merkezi ile sanayi arasında sürekli ve sağlıklı bir iletişim ortamı yaratılmalı, sanayi ile ilgili gazeteler çıkarılmalı, sanayi ve fabrikalarda öğretmenlerin yeni teknolojileri öğrenmelerini sağlayacak hizmet içi eğitimler düzenlenmeli.

Yukarıdaki öğretmenlerin önerileri ile ilgili bulgular, Tuna'nın (1973), ' nitelikli eğitimcilerin yetiştirilmesi için meslek öğretmenlerinin işyerlerinde sanayi tecrübesi artırılmalıdır' araştırma önerisi ile desteklenmektedir.

### **Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum**

Yedinci alt problem, 'Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi öğrencilerinin yönetici ve öğretmenlerle iletişimlerine, devam ettikleri eğitim merkezini tercih etme nedenlerine, çalıştıkları işyerinin belirlenmesine ve öğretmenlerinin kendilerini işyerinde denetlemelerine ilişkin algıları nelerdir?' idi.

Tablo 4.45'de örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerine devam eden öğrencilerin yöneticilerle ilişkilerinde 'katıldıkları eğitimi öğrenme şekline' ilişkin algıları verilmektedir.



**Tablo 4.45 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin 'Katıldıkları Eğitimi Öğrenme Şekline' İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<b>a.</b> Görüşülen deneklerden geliştirme-uyum kursuna katılanlar etkinliği bireysel iletişimle, mesleki eğitime katılan öğrenciler ise ilköğretimde yapılan tanıtımlarla öğrendiklerini belirtmişlerdir.	<b>a.</b> Görüşülen deneklerden üç kişi ilköğretimlerde kuruluşun yaptığı tanıtımla, iki kişi ailesi aracılığıyla bu eğitim merkezinden haberdar olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4.45’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğrencileri, kurumlarının etkinliklerini ilköğretim son sınıfta kurumun yöneticileri tarafından yapılan tanıtım programları ile veya aileleri aracılığıyla öğrendiklerini ifade etmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular Tablo 4.11 ve Tablo 4.12’deki bulguları doğrular niteliktedir. Mesleki eğitime kayıt yaptıran öğrencilerinin büyük bölümünün mesleki eğitim merkezlerini, ilköğretimlerdeki son sınıf öğrencilerine yapılan tanıtımlarla öğrendikleri ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 4.46’da örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerine devam eden öğrencilerin ‘yönetici ve öğretmenlerle iletişimlerine’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.46 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin 'Yönetici ve Öğretmenlerle İletişimlerine' İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<b>a.</b> Görüşülen bütün öğrenciler herhangi bir sorunu yetkililere rahatça iletebileceklerini, onlarında bu soruna sahip çıkıp en kısa zamanda çözeceklerine dair güvenlerini belirtmişlerdir. Bazı öğretmenlerle, müdürün daha çok sınırlı gözüktüğüne bir öğrenci değinmiştir.	<b>a.</b> Görüşülen bütün öğrenciler herhangi bir rahatsızlıklarını yetkililere iletebilecek kadar iyi bir diyaloglarının olduğunu belirtmişlerdir. Sorunlara dostça yaklaşıldığını ve çözüm arandığını söylemişlerdir.

Tablo 4.46’da görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğrencileri, herhangi bir sorunları olduğunda bunu yetkililere açıkça belirtebilecek kadar öğretmen ve yöneticilerle ilişkilerinin samimi ve güven temelinde olduğunu belirtmişlerdir.

Yukarıdaki bulgular örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde öğrenci ve eğitim merkezindeki öğretmen ve yöneticilerle iletişimin yeterli düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.47’de örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerine devam eden öğrencilerin ‘bu eğitim merkezini tercih etme nedenlerine’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.47 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Bu Eğitim Merkezini Tercih Etme Nedenlerine’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘Eğitimin ücretsiz olması, b. Yemek, ulaşım, kırtasiye masraflarının karşılanması, c. İşyerini kuruluşun kendisinin bulması, d. Ders dışı kişisel gelişim seminerlerinin verilmesi, e. Düzenli, sistemli ve temiz bir ortamın olması, f. Mezun olduktan sonra fabrikada kalma şansımızın olması, g. Çevreden eğitimin daha iyi olduğunu duyduk, h. Özel bir sektörde buradaki kadar disiplinli bir eğitim alacağımı düşünmediğim için’ olarak ifade etmişlerdir.</p>	<p>a. ‘ Kendi iş yerini açabilmek için belge alma zorunluluğu, b. Çalışılan fabrikanın isteği üzerine, c. Fazla incelememe ve önemsememe’ olarak ifade etmişlerdir.</p>

Tablo 4.47’de görüldüğü gibi, EV. MTEM öğrencileri, buradaki eğitimi, ulaşım, yemek giderlerinin vakfın kendisi tarafından karşılanması ve disiplinli, düzenli bir eğitimin verilmesi dolayısıyla tercih ettiklerini belirtmişler, MEB. MEM öğrencileri, bu kurumu tercih etmelerinin özel bir nedeni olmadığını söylemişlerdir.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle mesleki eğitimdeki öğrencilerin ekonomik durumu uygun olmayan ailelerden gelen çocuklar olduğu bulgusunu doğrulamakla birlikte verilen eğitimin niteliklerini de önemsediklerini ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 4.48’de örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerine devam eden öğrencilerin ‘çalıştıkları işyerini belirlenmesine’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.48 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Çalıştıkları İşyerini Belirlenmesine’ İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<b>a.</b> Görüşülen bütün öğrenciler işyerlerini Elginkan Vakfı Eğitim Merkezi'nin ayarladığını söylemişlerdir.	<b>a.</b> Görüşülen bütün öğrenciler işyerlerini aileleri aracılı ile bulduklarını söylemişlerdir.

Tablo 4.48'de görüldüğü gibi, MEB. MTEM öğrencileri şu anda çalıştıkları işyerlerini ailelerinin bulduğunu, EV. MEM öğrencileri ise kurumun önceden kontenjan olarak belirlediğini ifade etmiştir.

Yukarıdaki bulgular, öğrencilerin devam ettikleri eğitim merkezini tercih etme nedenleri arasında değerlendirilebilir.

Tablo 4.49'de örneklem kümesinde yer alan eğitim merkezlerine devam eden öğrencilerin ‘Öğretmenlerinin kendilerini işyerinde denetlemelerine’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.49 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Öğretmenlerinin Kendilerini İşyerinde Denetlemelerine’ İlişkin Algıları**

<b>EV. MTEM</b>	<b>MEB. MEM</b>
<b>a.</b> Öğrenciler, öğretmenlerinin işyerlerini haftada bir veya en geç 2 haftada bir ziyaret ettiklerini, 15 ile 45 dakika arası görüştüklerini belirtmişlerdir. <b>b.</b> ‘Okuldaki durumumuz ile işyerindeki durumumuzu karşılaştırıyorlar.’ <b>c.</b> ‘İş koşullarından rahatsızlıklarımızı soruyorlar.’ <b>d.</b> ‘Öğrenip öğrenmediğimizi görüyorlar.’ <b>e.</b> ‘İşverenler iyi karşılıyor.’ <b>f.</b> ‘Sağlık koşullarını denetliyorlar’ şeklinde belirtmişlerdir.	<b>a.</b> Öğrenciler öğretmenlerinin her hafta yada en geç 2 haftada bir veya iki kere ziyaret ettiklerini, sadece 1 öğrenci öğretmeninin 3 yıldan beri 1 kere geldiğini 1 öğrencide öğretmeninin ayda 1 kere geldiğini belirtmiştir. Görüşmelerin 10 ile 20 dakika arasında değiştiğini söylemişlerdir. <b>b.</b> ‘İşyerine devamımızı ve izin durumlarımızı inceliyorlar’. <b>c.</b> ‘Çalışmalarımızı değerlendiriyorlar.’ <b>d.</b> ‘Usta ile öğretmen arasındaki ilişkiler oldukça resmi’. <b>e.</b> ‘Okulda öğrendiklerimizi uyguluyor muyuz diye bakıyorlar.’

Tablo 4.49'un devamı,

	<p>f. 'Ustalar çıraklık eğitiminden memnun, zaten onlarda çıraklık eğitimi almış.'</p> <p>g. 'Ustam eğitime önem veriyor sürekli Elginkan'a gidiyor. Öğretmenimle ilişkileri iyi' şeklinde belirtmişlerdir.</p>
--	---

Tablo 4.49'da görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğrencileri, öğretmenlerinin genelde kendilerini işyerinde her hafta veya on beş günde bir ziyaret ettiklerini ve ortalama 15 ile 30 dakika arası görüştiklerini, öğretmenlerinin işyeri koşullarını, öğrendiklerini uygulayıp uygulamadıklarını, devam-ücret ve izin durumlarını incelediklerini ifade etmişlerdir.

### Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorum

Sekizinci alt problem, 'Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı Mesleki Eğitim Merkezi yönetici ve öğretmenlerinin mesleki ve teknik eğitimin sorunlarına ilişkin algıları ve çözüm önerileri nelerdir?' şeklinde idi.

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin 'mesleki ve teknik eğitimin sorunlarına' ilişkin algıları verilmektedir.

Tablo 4.50 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin 'Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunlarına' İlişkin Algıları

ELGİNKAN VAKFI EĞİTİM MERKEZİ	MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
<p>a. 'Bazen seminerlerde eğitimcilerin programı özel işleri dolayısıyla iptal etmesi,</p> <p>b. Bazen katılımcılarla veya bizden talebi olan kişilerin istekleri ile kurallarımız örtüşmüyor, Örneğin devamsızlık yapanlara belge verilmiyor ama katılımcı bu konuda şartları zorluyor.</p>	<p>a. 'Ekonomik ve sosyal yönden ailelerin çok sorunlu olması,</p> <p>b. Rehberlik öğretmenin olmaması,</p> <p>c. Teknoloji odası için yerin bulunamaması,</p> <p>d. Aynı konuda lehimize sonuçlanmış bir soruşturmanın 3-4 defa tekrarlanması,</p> <p>e. Denetçilerin mesleki eğitimle ilgili</p>

Tablo 4.32'in devamı

<p>c. Katılımcıların bütün eğitim isteklerini karşılayamamak, d. Bazen beklenenden az kişi gelince yemek yiyecek ve yatak vb. konularda fazla masraf yapılması, e. Özellikle seminerlere daha önceden kayıt yaptırmadan gelenler veya kayıt yaptırdığı halde gelmeyenlerin olması., bu durumda sıradaki kişilerin hizmetten geç faydalanması f. Bazen tecrübesizlikten dolayı sorunlar çıkması, g. Maaş yetersiz gelmesi, h. çok ciddi sorunların olmaması ama bazı özel günlerde katılımcılara otel bulma ve seçmede sorun olması, ı. Farklı kademelerden gelen insanlar arasında yaşam tarzı ve görüş farklılıklarından dolayı yaşanan sorunlar, i. Taleplerin hepsine cevap verememek, k. Gruplarda homojenlik ve seviye tespitine dönük çalışma yapılamadığından, bazen çok iyi olan ile yetersiz kişilerin, bazen de işçi, memur ile yöneticinin aynı grupta yer alması', olarak ifade etmişlerdir.</p>	<p>yeterli bilgi ve çalışma yapmadan denetim ve soruşturma yapmaları, f. Yönetmelikler hızlı değiştiğinde uygulamada boşlukların doğması ve sorunların oluşması, g. Öğrencilerin kantin vb. ihtiyaçlarının karşılanmasında finansman sorunlarının yaşanması, h. Alanında yetişmiş öğretmen eksikliği, ı. Personel ihtiyacı, i. Öğretmen idare arasındaki kopukluklar j. Kurum içinde çözülebilecek olayların kurum dışına taşınması, k. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün yönetmelikleri incelemeden her şikayette soruşturma açması, l. İlköğretimden terk doğu kökenli bir çok çocuğun mesleki eğitimin dışında kalması m. Ek bina ihtiyacı' olarak ifade etmişlerdir.</p>
--	--

Tablo 4.50'de görüldüğü gibi, EV. MTEM yöneticileri, talebi karşılayamama, hazırlanmış programın iptali durumları, katılımcılar arasında homojenlik sağlayamama, personel ve ek bina ihtiyacı vb. şekilde ortaya çıkan sorunlardan söz etmişlerdir. MEB. MEM yöneticileri ise kurumun sorunlarını; öğrenci velilerinin ekonomik ve sosyal yönden zayıf olmaları, merkezde bir rehber öğretmenin olmaması, binanın yetersiz gelmesi, personel ihtiyacı, yönetmelikler ile uygulamalar arasında çıkan boşluklar, İl Milli Eğitimin mesleki eğitimi tanımadan yaptığı uygulamalar, haksız soruşturmalar vb. yasal düzenlemelerdeki eksiklikler temelinde gelişen sorunlar şeklinde dile getirmiştir.

Tablo 4.51'de örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerin 'Mesleki ve Teknik Eğitimin Geliştirilmesine' ilişkin önerileri verilmektedir.

**Tablo 4.51 EV. MTEM ve MEB. MEM Yöneticilerinin ‘Mesleki ve Teknik Eğitimin Geliştirilmesine’ İlişkin Önerileri**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘Sistem baştan aşağı gözden geçirilmeli,  b. Toplumsal kurumların ihtiyaçlara cevap verip vermediği tespit edilmeli,  c. Tüm eğitimcilerin dünya görüşü gözden geçirilmeli,  d. Önce ihtiyaçlar sonra bu ihtiyaçların nasıl karşılanacağı tespit edilmeli,  e. Eğitimciler değişikliğe inandırılmalı,  f. İhtiyaç alanları olan işlerin iş tanımları ve yeterlilikleri tespit edilmeli,  g. Eğitim planlaması maliyet-fayda analizi ve istatistiksel bilgiler aracılığı ile yapılmalı,  h. İlköğretimden yönlendirmeler olmalı,  ı. Müfredat programları geliştirilmeli,  i. Ders programlarında değişiklikler ile kişisel gelişimle ilgili bilgiler verilmeli,  j. Mesleki teknik eğitime kaynak arttırma çalışmaları yapılmalı,  k. Öğrencilere rehberlik eğitimi, işyeri ziyaretleri ile kendilerini tanımaları, ilgi alanlarını tespit etmeleri sağlanmalı,  l. Mesleki teknik eğitim öğrencilerine fabrika veya sosyal merkezlerde belli bir işte sorumluluk verilmeli,  m. Mesleki teknik eğitimi tanıtıcı zorunlu programlar hazırlanmalı ve yayınlanmalı,  n. Tüm eğitim sistemi birlikte düşünülüp, önce anne baba eğitiminden başlanmalı,  o. Okul öncesi eğitim değiştirilmeli, 6-7 yaşına kadar, doğru iletişim, dinleme, konuşma yetileri kazandırılmalı,  p. Okul-anne-baba-öğrenci işbirliği sürekli olmalı,  r. Öğrencinin beceri veya becerisizlikleri karneye doğru yansıtılmalı,  s. Mesleki ve sosyal gelişimi sağlayan kamplar düzenlenmeli,  ş. Rehberlik Hizmetleri işyeri ziyaretlerini de yönlendirmeli’ şeklinde değerlendirmişlerdir.</p>	<p>a. ‘Mesleklerin analizi yapılmalı,  b. İhtiyaç duyulan elemanların yetiştirileceği bölümler açılmalı,  c. Mesleki eğitimin uygulama ile verilmeli,  d. Hizmet içi seminerlerin sürekli olmalı,  e. Eğitim süresinin en az 1,5 gün olmalı,  f. Mesleki eğitimi tanıyan, bilen kişileri milli eğitim müdürlüklerinde, meslek liseleri ve merkezlerde yönetici yapmalı,  g. İl bazında tüm mesleki eğitim çözüme kurumlarını koordine eden, sorunları kavuşturan, hedefler koyabilecek ve gerçekleştirecek, gereken tedbirleri uygulayacak, mesleki teknik eğitim görmüş, ekip çalışması yapabilecek bir birimlerin oluşturulmalı,  h. İl çapında projeler üretilmeli,  ı. Denetim mekanizmasının işlevsel hale getirilmeli,  i. İşletmelerde mesleki eğitim verilmeli,  j. Mesleki ve teknik eğitim geliştirme fonu yeniden oluşturulmalı, fon gelirlerinin mesleki eğitime dönüşü sağlanmalı ve Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı olmalı,  k. Mesleki eğitimde görev alan öğretmenlerin ekonomik durumları düzeltilmeli,  l. Taşradan gelen öğretmenlere yatılı okul sağlanmalı,  m. Meslek lisesi ve eğitim merkezi mezunlarına İş ve İşçi Bulma Kurumları, İşletmeler ve Valiliklerde öncelik tanınmalı’ şeklinde değerlendirmişlerdir.</p>

Tablo 4.51’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM yöneticilerinin, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine ilişkin getirdikleri ortak öneriler: Müfredatların teknik



öğretmenlerin bilgisi alınarak yeniden hazırlanması, nitelikli ara eleman ihtiyacı olan alanların tespit edilmesi, mesleki eğitimin tüm eğitim sistemi içinde yeniden ve ağırlıklı olarak ele alınması, ilköğretimde yönlendirme ve rehberliğin yapılması, mesleki eğitimin finansman kaynaklarının artırılması yönündedir. Bunun dışında Elginkan Vakfı Eğitim Merkezi idari personelleri; mesleki eğitimi tanıtıcı programların yapılması, eğitimci-okul-veli-öğrenci işbirliği, ilköğretim son sınıf öğrencilerine mesleki eğitimi geliştirici yaz kamplarının düzenlenmesi gibi mesleki eğitimi çekici kılacak öneriler geliştirirken, Mesleki Eğitim Merkezi idari personelinin ise; il mesleki eğitim projelerinin geliştirilmesi, yatılı meslek okullarının kurulması, il çapında ekip çalışması yapacak ve İl Mesleki Eğitim Kurulu'na bağlı olarak çalışacak birimlerin kurulması gibi mesleki eğitimin teknik uygulamaları, karar verme, planlama ve eşgüdüm gibi yönetim süreçlerini geliştirmeye yönelik önerileri getirdikleri görülmektedir.

Yukarıdaki bulgular, mesleki eğitimin geliştirilmesi yönünde hem rehberlik ağırlıklı tanıtıma ağırlık verilmesi hem de teknik yönden geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin 'mesleki ve teknik eğitimin sorunlarına' ilişkin alguları verilmektedir.

**Tablo 4. 52 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin 'Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunlarına' İlişkin Alguları**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. 'İş garantisi olmayan mesleklerde mesleki verilmesi,</p> <p>b. Mesleki eğitim kurumları arasında eşgüdümün olmaması,</p> <p>c. Teknik öğretmenler için hizmet içi eğitimin uzmanlarca verilmemesi,</p> <p>d. Müfredat programlarının, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlara uygun hazırlanmaması,</p> <p>e. Eğitmcilerin ekonomik sorunları,</p> <p>f. Mesleki eğitimden geçmemiş veya mesleki eğitimi tanımayanların denetim yapması,</p> <p>g. Usta eğitimcilerin formasyon eğitimi almaması,' şeklinde ifade etmişlerdir.</p>	<p>a. 'Mesleki eğitim süresinin az eğitim olması,</p> <p>b. Ülke koşullarına uygun mesleki eğitim sisteminin olmaması,</p> <p>c. Özel sektör kuruluşları ile işbirliğine gidilmemesi,</p> <p>d. Mesleki ve teknik eğitim yöneticilerinin siyasi çıkar gözetmeleri,</p> <p>e. Mesleki eğitimde ödeneklerin yetersiz olması,</p> <p>f. Teknolojinin takip edilememesi,</p> <p>g. Meslek Okullarında rehber öğretmenin olmaması' şeklinde ifade etmişlerdir.</p>



Tablo 4.52’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenleri, verilen mesleki eğitim sisteminin yenilenmesi ve özel sektörlerle işbirliği yapılarak ülke koşullarına uygun yeni müfredat programlarının geliştirilmesi gerekliliğini vurgulamışlardır. EV. MTEM öğretmenleri teknik öğretmenlerin hizmetiçi eğitiminin veriminin artırılması, denetimlerin mesleki eğitimi tanıyan kişilerce yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. MEB: MEM öğretmenleri ise mesleki eğitim süresinin artırılması, tarafsız bir mesleki eğitim politikasının geliştirilmesi, mesleki eğitime ayrılan kaynakların artırılması ve mesleki eğitimde rehber öğretmen eksikliğini dile getirmişlerdir.

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin ‘mesleki ve teknik eğitiminin geliştirilmesine yönelik önerileri verilmektedir.

**Tablo 4.53 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğretmenlerinin Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine Yönelik Önerileri**

EV. MTEM	MEB. MEM
<p>a. ‘Sanayinin ihtiyaç alanları her yıl tespit edilmeli,  b. Meslek odaları işyeri denetimlerine katılmalı,  c. Eğitimciler sanayide staj yapmalı,  d. Özel sektörle sürekli ve sağlıklı bir iletişim ortamı yaratılmalı,  e. Öğrencilere verilen eğitimin verimi sürekli değerlendirilmeye alınmalı’ şeklinde ifade etmişlerdir.</p>	<p>a. Meslek odaları ile işbirliği yapılmalı,  b. İlköğretimde yönlendirmeler doğru yapılmalı,  c. Eğitim merkezleri fabrikalara taşınmalı,  d. Mesleki eğitim süresi 2 güne çıkarılmalı,  e. Mesleki eğitimi bitirmiş ve usta belgesi almış gençlere devlet desteği sağlanmalı ve işyeri açmaları için 1 yıl vergi muafiyeti getirilmeli,  f. Öğrenciler mesleki eğitim sisteminde proje geliştirebilir şekilde eğitilmeli,  g. Mesleki eğitimde öğrencilerin sosyal gelişimlerine de katkı sağlayıcı etkinlikler yapılmalı’ şeklinde ifade etmişlerdir.</p>

Tablo 4.53’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğretmenleri, sanayi ve özel sektörle işbirliği yapılması, mesleki eğitim teknik ve sosyal yönden geliştirilmesinin mesleki eğitim sorunlarının aşılmasında önemli bir etken olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca EV. MTEM öğretmenlerinin eğitimcilerin sanayide staj yapma imkanına sahip olması ile mesleki eğitimin veriminin denetlenmesi önerileri dikkat çekici olarak değerlendirilebilir. MEB. MEM öğretmenlerinin ise eğitim merkezlerinin büyük ölçekli fabrikalara taşınması, meslek seçiminin ilköğretimdeki yönlendirmeye yapılması ve mesleki eğitimin teşvik

edilmesi için yeni mezunların işyeri açabilmeleri amacıyla, devlet desteğinin sağlanması önerileri dikkate değer olarak düşünülebilir.

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğrencilerin ‘mesleki ve teknik eğitiminin sorunlarına’ ilişkin algıları verilmektedir.

**Tablo 4.54 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin ‘Mesleki Eğitimin Sorunlarına’ İlişkin Algıları**

EV. MTEM	MEB. MEM
a. ‘Her kişiye bir bilgisayar düşmemesi, b. Mesleki eğitimle ilgili kitapların yetersizliği, c. Bazı konuların ağır gelmesi’ olarak ifade etmişlerdir.	a. ‘Temel eğitimlerinin yetersiz olması, b. Bazı derslerde branş öğretmenlerinin olmaması, c. Okuldaki bazı bilgilerin işyerinde işe yaramaması, d. Günde on saat dersin yorucu olması’ olarak ifade etmişlerdir.

Tablo 4.54’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğrencileri, eğitim merkezlerindeki teknoloji ve eğitici eksikliklerini ve mesleki eğitimde bazı konuları öğrenmede yetersiz kaldıklarını ortak olarak belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra MEB. MTEM öğrencileri mesleki eğitim ile işyerindeki eğitim arasında bazı noktalarda paralellik kurmakta zorlandıklarına ve günlük ders yükünün kendilerini yorduğuna dikkat çekmişlerdir.

Aşağıda örnekleme yer alan mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğrencilerin ‘mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine yönelik önerileri’ verilmektedir.

**Tablo 4.55 EV. MTEM ve MEB. MEM Öğrencilerinin Mesleki Eğitimin Geliştirilmesine Yönelik Önerileri**

EV. MTEM	MEB. MEM
a. ‘Seviye tespiti yapılarak özel gruplar açılabilir. b. Mesleki eğitim süresi 2 gün olabilir. c. Bilgisayar kursları akşam değil de, hafta sonu olabilir. d. Verilen derslerin kitapları hazırlanabilir. e. Uygulamasını aldığımız konuların resimli kitapları hazırlanabilir böylece unutmuyoruz.’ şeklinde dile getirmişlerdir.	a. ‘Okul iki yarım gün olmalı, b. Bölümlerle ilgili araç gereç çok olmalı, c. Beden eğitimi dersi olmalı, d. Öğrencilere daha çok güvenilmeli, e. Uygulama ve gösterim alanları çoğaltılmalı, f. Okula herkesin devamı sağlanmalı, g. Gereksiz konular çıkarılmalı.’ şeklinde dile getirmişlerdir.

Tablo 4.54’de görüldüğü gibi, EV. MTEM ve MEB. MEM öğrencileri, verilen eğitimin daha iyi olması için eğitim süresinin 2’ye çıkarılması gerektiğini ortak olarak belirtmişlerdir. Bunun yanısıra EV. MTEM öğrencileri mesleki eğitimde seviye gruplarının düzenlenmesini ve ders kitaplarının hazırlanmasının eğitimlerine katkı sağlayacağını düşünmektedir. MEB. MEM öğrencileri ise, eğitim merkezlerinin öğrencilerin sosyal ve sportif gelişimlerine ağırlık vermesine dikkat çekmektedir.



## BÖLÜM V

### SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sürecinden elde edilen bulgulara göre ulaşılan sonuçlar çerçevesinde araştırmanın amacına uygun olarak uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilere yer verilmektedir.

#### SONUÇLAR

1. Yaygın mesleki eğitim merkezlerinin amaçlarının, çağa ve ekonomik gelişmelere paralel olarak genişletilmesi, öğrencilerin kişisel ve mesleki yeterliliklerin arttırılması önem kazanmaktadır.

2. Yaygın mesleki eğitim merkezlerinin meslek öğretmeni veya usta öğretici kadrosunun tamamlanması gerekmektedir.

3. Yaygın mesleki eğitim merkezlerinde geliştirme ve uyum kurslarının açılmasında, yetki devrinin gerçekleştirilmesi deneklerin ortak görüşüdür.

4. Mesleki eğitim sürecinin, öğretmenlerin, öğretim tekniklerinin ve eğitim programının katılımcılar tarafından değerlendirilmemesi dikkat çeken önemli bir noktadır.

5. Mesleki eğitime kayıt olan öğrencilerle kayıt öncesi iletişimde tanıtım için basın, TV, ve internet ağlarının kullanılmasının yararı önemli gözükmektedir.

6. Hizmet içi eğitimlerinin hem mesleki yeterliliği hem de kişisel gelişimi artırıcı nitelikte düzenlenmesi gerekliliği karşımıza çıkmaktadır.

7. Yaygın mesleki eğitim merkezlerinin bina ve donanımın tamamlanmasında, özel projelere yer verilmesinin, işlerliği arttıracığı düşünülmektedir.

8. Toplam Kalite Yönetimi çalışmaları konusunda eğitim merkezlerinin daha çok bilgiye, finansmana ve yetkiye ihtiyacı olduğu görülmektedir.

9. Yaygın mesleki eğitim kurullarının ve ekonomideki sosyal tarafların işbirliği ve iletişim içinde olmadıkları, birlikte çalışmalar yapmadıkları ortaya çıkmaktadır.

10. Yaygın mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi için: Müfredatların yeniden ama teknik öğretmenlerin bilgisi alınarak hazırlanması, nitelikli ara eleman ihtiyacı olan alanların tespit edilmesi, mesleki eğitimin tüm eğitim sistemi içinde yeniden ve ağırlıklı olarak ele alınması, ilköğretimde yönlendirme ve rehberliğin yapılması, mesleki eğitimin finansman kaynaklarının artırılması, il mesleki eğitim projelerinin geliştirilmesi, yatılı meslek okullarının kurulması, il çapında ekip çalışması yapacak ve İl Mesleki Eğitim

Kurulu'na bağlı olarak çalışacak birimlerin kurulması gibi mesleki eğitimin teknik uygulamaları, karar verme, planlama ve eşgüdümler gibi yönetim süreçlerini geliştirmeye yönelik öneriler geliştirilmiştir.

11. ıracak öğrencilerin denetimleri meslek odaları ile yapılmalı ve cezai yaptırımlar geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

12. Yaygın mesleki eğitim merkezlerinin sanayi ile iletişiminin geliştirilmesi önem kazanmaktadır.

13. Yaygın mesleki eğitime devam eden öğrencilerin ortak işteği okuldaki eğitim süresinin iki güne çıkartılmasıdır.

## ÖNERİLER

Aşağıda araştırma bulgularına dayanarak geliştirilen öneriler, uygulayıcılara ve araştırmacılara sunulmaktadır.

### 1. Uygulayıcılara Öneriler

- a) ocukların mesleki eğitime yönlendirilmesi, ilköğretim sırasında yetenekleri ve ilgilerine göre yön verilen bir rehberlik hizmeti sonucunda olması gerekmektedir.
- b) Yaygın meslek eğitim öğrencisinin, ıracak öğrenci olduğu unutulmamalıdır. ıracak öğrenci; ıracaklık sözleşmesi uyarınca bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren ve öğrenci haklarından yararlanan kişidir.
- c) Mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarının standartlarının belirlenmesi, iş yerlerinin iyi denetlenmesi ve denetimlerin yaptırımlı olmasına ihtiyaç vardır.
- d) ıracakların yasal olarak belirlenen meslek dalında çalıştırılmaları güvence altına alınırken, işyeri denetimlerinin yetersiz veya denetimler yaptırımsız kalmaktadır. Görüşülen bireylerin bu konudaki haklı önerisi, meslek odalarının da denetime katılmaları gerekliliği doğru bir uygulama olacaktır. Bununla birlikte meslek dersi öğretmenlerinin denetimlerinin cezai yaptırımlarla desteklenmesinin de yasaların uygulamadaki gücünü arttıracakęı düşünülebilir.
- e) 1997 yılında ıracaklık Eğitimi Genel Müdürlüğü'nün kuruluşu ile gençlere meslek kazandırmak, ekonomiye nitelikli ara insan gücü yetiştirmek ve gençleri üniversiteye hazırlamak amaçlanmıştır. Bu araştırmada görüşülen öğrenci, öğretmen v

öğrencilerin hiçbiri yaygın mesleki eğitim sistemlerini yeterli bulmamıştır. Sistemin köklü değişikliklere ihtiyacı olduğu yönünde tarafların birleştiği, bu değişimin başlangıç noktasının da ailelerin ve toplumun mesleki eğitime bakışlarının değiştirilmesi gerekliliği netlik kazanmaktadır. Ayrıca son düzenlemeyle 4702 Sayılı Kanun'un mesleki eğitime bir çok yenilik getirdiği ancak uygulamaların denetlenmediği için güçlü olmadığı da ifade edilmiştir. Örneğin belgesiz eleman çalıştıranların, iş güvenliğine uymayanların denetlenmesi ve haklarında işlem yapılması ile ilgili kanunu bazı firmaların uygulamadığı, bazı kesimlerin korunduğu yönündeki ifadeler iş ahlakının kişisel yaklaşımlarla delindiğini göstermektedir. Mesleki ve teknik eğitimin denetiminin nitelikleştirilmesine ihtiyaç vardır.

- f) Mesleki Eğitim Kurulu ve İl Mesleki Eğitim Kurulu'nun toplantılarına Ticaret, Sanayi Odaları başkanları, İşveren ve İşçi Sendikaları Konfederasyonu başkanları, Serbest Muhasebeciler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları başkanları vb. ekonomideki sosyal tarafların katılmalarının sağlanması yanı sıra, bu toplantılardan istenilen verimlerin alınması için 'yerel kalkınma projelerinin koordine edilmelerinin sağlanmasına da ihtiyaç vardır.
- g) MEB'nin mesleki eğitimde de yeni bir sistemleşmeye ihtiyacı olduğu bir çok araştırmacı, DPT'nin hazırladığı Kalkınma Planları ( II.-IV.-V.-VII.-VIII. Kalkınma Planları) ve Milli Eğitim Şuraları ( VI.-XIV.-XV.ve özellikle XVI. Milli Eğitim Şuraları) tarafından dile getirilmiştir. Değişim için köklü adımları atabilecek güçlü, her kesimce benimsenecek mesleki eğitim politikalarının geliştirilmesine ihtiyaç vardır.
- h) MEB Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü'nün bir kısım görevleri merkezlerden yerel yönetimlere kaydırılmalıdır. Merkezîyetçi yönetim anlayışı yerine odak merkezli yönetim anlayışı benimsenerek, sorumlulukların paylaşılması sağlanmalı, mesleki eğitimin tabanından gelecek projeler ve fikirler değerlendirilmelidir. Bir başka deyişle, MEB Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü'nün görevleri: (1) Bölgeler arası koordinatörlük, (2) Finansman sağlama, (3) Mesleki gelişme ve teknolojik ilerlemelerle ilgili dergileri yayınlamak, (4) Ülke çapındaki bilimsel ve teknolojik gelişmelerle ilgili kurs, seminer, festival, fuar, panel vb. etkinlikleri bölgelere duyurmak ve talep halinde konu ile ilgili VCD, CD, DVD'leri merkezlere iletmek veya bölgeler arası internet bağı ile kuruluşlar arası bağlantıların kurulmasını sağlamak, (5) Mesleki eğitim uygulamalarının yasaya ve yönetmeliklere uygunluğunu denetlemek olarak biçimlendirilmesi gerekli görülmektedir.

- i) Bir çok kamu kurumunda görülen görev karmaşası, bürokratik karmaşayı da beraberinde getirdiği görülmektedir. Örneğin çeşitli sektör ve branşlardaki eleman ihtiyacını ve meslek standartlarının belirlemek görevi, hem Mesleki Eğitim Kurulu'nun hem İl Mesleki Eğitim Kurulu hem de DİE' nün görevidir. Bu konuda: (1) Mesleki Eğitim Bölgeleri oluşturmak, (2) Her bölgenin kendi bünyesindeki illerde hangi işkollarının ve iş merkezlerinin olduğunu tespit etmesini sağlamak, (3) İl Mesleki Eğitim Kurullarında ihtiyaç olan alanlarda ne kadar, nasıl ve nerelerde, çırak / usta / kalfalara eğitim verileceğini belirlemek, (4) Mesleki Eğitim Merkezlerinde öğrencilere genel kültür ve temel laboratuvar veya atölye derslerini vermek, (5) Öğrencilerin Mesleki Eğitim Merkezlerine 2 tam gün gelmelerini sağlamak, (6) Öğrencilerin merkeze geldikleri bir günü sosyal-sportif-kültürel etkinliklere ayırarak bireysel gelişimlerini sağlamak veya panel, seminer vb. etkinliklere katılmalarını planlamak, (7) Teknik öğretmenlere denetimlerinde tam yetki vermek ve gerektiğinde geliri Mesleki Eğitim Merkezlerinde toplanmak üzere cezai yaptırım uygulamalarını sağlamak, (8) Teknik öğretmenlerin denetimlerine, meslek odalarından üyelerin de katılmasını sağlamak, (9) Teknik öğretmenlerin gelişimlerinin sağlanması için istedikleri fabrikalarda staj yapmalarına olanak tanınması için yasal düzenlemeler yapmak, (10) Teknik öğretmenlerin bölge içinde düzenlenen seminer, kurs vb. etkinliklere katılmalarını düzenlemek, (11) Özel sektörün mesleki eğitimle ilgili her türlü etkinliklerini MEB Mesleki Eğitim Genel Müdürlüğü aracılığıyla denetlemek ve vergi indirimine tabi tutmak gibi uygulamalar sağlanabilmelidir.
- j) Müfredat programlarının gelişen teknolojiye göre zamanında yenilenmesi gerekli görülmektedir.
- k) Halk Eğitim Merkezleri'nin mesleki eğitimdeki yeri yeniden düşünülmesi önem arz etmektedir. Bu merkezlerin, Elginkan Vakfı Eğitim Merkezi'nin kişisel gelişim profilinde açmış olduğu iletişim teknikleri, ilkyardım, NLP, müşteri memnuniyeti, ikna teknikleri vb. seminerler gibi etkinlikler ile el sanatlarının yaşatılması için kurslar açmalarının daha uygun ve verimli olacağı söylenebilir. Böylece mesleki eğitimin üç ayağı olan üniversite – toplum – ekonomi okul ve merkezlerin planlı bir işbölümü ile eşgüdümlü çalışma sayesinde ülke gelişimine daha büyük katkılar sağlayacaktır.



## 2. Araştırmacılara Öneriler

- a) Mesleki eğitimnin geliştirilmesi için özel ve kamu kuruluşlarında çalışanların daha geniş katılımını sağlayacak bir anket çalışması düzenlenebilir.
- b) Mesleki eğitim merkezlerindeki çıraklık eğitimi modelinin ihtiyaca yönelik olup olmadığı bir araştırma konusu olabilir.
- c) Yaygın mesleki eğitim veren kamu kuruluşlarının mesleki eğitimdeki yeri ve önemi konusunda araştırmalar yapılabilir.
- d) Bu araştırma il ve ülke düzeyindeki mesleki ve teknik eğitim çalışmalarının işbirliği ve işbölümüne dayalı olmadığını ortaya çıkarmaktadır. Bunun nedenleri araştırılabilir.
- e) Mesleki eğitim merkezlerinde görevli öğretmenlerin teknolojik gelişmeleri takip etmesi ve kendini yenilemesi mesleki eğitimin niteliğini de arttıracaktır. Bu araştırmada meslek dersi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim çalışmalarını yetersiz buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Sanayi içinde ve büyük firmalarda öğretmenlerin kendilerini yenileyebilecekleri projelerin geliştirildiği araştırmalar yapılabilir.
- f) Yaygın mesleki ve teknik eğitim merkezlerinde yetişkinlerin gerek mesleki alandaki gerekse sosyal ve kültürel alandaki eğitimlerinin sağlanması için ne tür düzenlemelerin yapılmasının araştırılmasına ihtiyaç vardır.
- g) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılması düşünölen yeniden yapılanma çalışmaları çerçevesinde mesleki eğitim merkezlerinde nasıl bir toplam kalite anlayışının yerleşmesi için ne tür çalışmaların yapılması gerektiği düşünölebilir.
- h) Ekonomide sosyal tarafların mesleki eğitimdeki yeri ve rolü araştırılabilir.
- i) Özel sektörün mesleki eğitimden beklentilerinin araştırılabilmesi gerekli görölmektedir.
- j) Çırak öğrencilerin işyerlerinde çıraklık sözleşmesine uygun olarak çalıştırılıp çalıştırılmadığı ile ilgili bir araştırma yapılabilir.

## KAYNAKLAR

AÇIKGÖZ, Kemal (2000), **Etkili Yönetici Davranışları**, İzmir: Kanyılmaz Matbaası 1. Baskı

AÇIKGÖZ ÜN, Kamile (1994), **Etkili Öğrenme ve Öğretme**, İzmir: Kanyılmaz Matbaası 3. Baskı

AÇIKGÖZ ÜN, Kamile (2002), **Aktif Öğrenme**, İzmir: Eğitim Dünyası Yayını 1. Baskı

AĞAOĞLU, Esmahan; ÇUBUKÇU, Zühal; GÜLTEKİN Mehmet, (2002), **Okul Yöneticisinin Yeterlilikleri**, Ankara: Ankara Üniversitesi Merkez Kütüphanesi.

AKSÜT Mehmet (1997), **Eğitim Yöneticisinin Yeterlilikleri**, Ankara: Ankara Üniversitesi Merkez Kütüphanesi.

AKKUTAY, Ülker (1991), **Türkiye’de Çıraklık Eğitimi**, Ankara

ARSLAN, Ali (1996), **Çıraklık Eğitimi**, Ankara.

AYDOĞAN, İsmail (1998), **Özel Okullarda Yönetim Süreçlerinin İşleyişi (Kayseri)**, Ankara: Ankara Üniversitesi Merkez Kütüphanesi.

A.Ü. İVETA KONFERANSI (1998), **Mesleki Eğitimde Uluslar Arası Kalite Konuları**, Ankara: Ankara Ün. Yayını.

BAŞARAN, İbrahim Ethem (1998) **Yönetimde İnsan ilişkileri**, Aydın Web. Yayınları

BAŞBAKANLIK (2000), **Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdama Yönelimleri**, TİSK Ankara Genel Merkezi

BAYRAKTAR, Mehmet (1995), **Bilim Tarihi**, Ankara: Koza Eğitim ve Yayıncılık

BALCI, Ali (2000), **Sosyal Bilimlerde Araştırma**, Pegem Yayıncılık 5. Baskı

BALCI, Ali (1980), **Lise Yöneticisinin Rollerini**, Ankara: Akara Üniversitesi Merkez Kütüphanesi.

BİLGİN, Nuri (2000), **İçerik Analizi**, Ege Üni. Edebiyat Fak. Yayını:109

BURSALIOĞLU, Ziya (1975), **Eğitim Yöneticisinin Yeterlilikleri**, Ankara Ün. Yayın No: 51

CANMAN, Doğan (1995), **Çağdaş Personel Yönetimi**, Ankara Ün.Yayın No: 260

DPT (1989), **VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı**, Ankara: DPT Yayın No: 2174

DPT (1995), **VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı**, Ankara: DPT Yayını

DPT (2000), **VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı**, Ankara: DPT Yayını

- ELMA, Cevat; DEMİR, Kamile (2000), **Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar**, Anı Yayınevi
- ESİAD-Avrupa Birliği Bilgi Bürosu (1996), **Avrupa Birliği Sosyal ve Bölgesel İhtiyaçları Nasıl Karşılıyor**, AT Yayınları İzmir Şubesi
- FİŞEK, Kurthan (1975), **Yönetim**, Ankara Ün. Yayın No: 387
- GENÇ, Turan (1991), **Yönetim Süreçleri ve Çağdaş Yönetici**, Ankara Üniversitesi Merkez Kütüphanesi.
- HESAPÇIOĞLU, Muhsin (1994), **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi**, Beta Basım Yayın No:491
- KABADAYI, Reşide (2001), **Kalkınma Eğitim planlaması ve Türkiye**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Ders Notları.
- KABADAYI, Reşide (2001), **Nüfus ve Eğitim Planlamasının Demografik Yönleri**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Ders Notları.
- KABADAYI, Reşide (1992), **Teknolojik Değişme, İstihdam, Yeni İnsan Yeterlilikleri ve Eğitim**, Verimlilik Dergisi/3
- LANGFORD, P. David; CLEARY, A. Barbara (1999), **Eğitimde Kalite Yönetimi**, Kalder Yayın No:29
- MEB (1996), **On Beşinci Milli Eğitim Şurası**, Ankara, MEB Yayın: 157
- MEB (1999), **On Altıncı Milli Eğitim Şurası**, , Ankara, MEB Yayın: 219
- MEB (1999), **Çıraklık Eğitimi ve Uygulaması**, MEB Yayın No: 251
- MESS (1999), **Milenyum Eşiğinde Mesleki Eğitim**
- MAYRING (2000), **Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş**, Çeviri. Adnan Gümüş, Sezai Durgun, Baki Yayın No:18
- ÖZDEMİR Servet (2000), **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, Ankara; Pegem Yayınevi
- ÖZDEN, Yüksel (2002), **Eğitimde Yeni Değerler**, Ankara, Pegem Yayınevi
- SHAW, E. Marvin, 'Individuals and Groups', **The Psychology Of Small Group Behavior**, Chapter 3.[51-81].
- ŞAHİN, Sami (1999), **Eğitim Yöneticiliği**, Ankara, Kardeş Kitap Yayınevi
- ŞİMŞEK,Hasan; YILDIRIM Ali (2000), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Seçkin Yayını 2. Baskı
- TUNA, Orhan (1973), **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim**, Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Merkez Kütüphanesi.

**TÜRNÜKLÜ, Abbas (2000), 'Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme', Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Güz Dönemi, [31-41]**

**TOBB (1998), Avrupa Birliği'nde Mesleki Teknik Eğitime Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye İçin Bir Uyum Analizi, TOBB Yayın No:342**

**ULUKAN, Emire (1978), Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemleri, TES-AR Yayın No:28**

**YENAL, Oktay (1999), Ulusların Zenginliği, Türkiye İş Bankası Yayın No: 443**

### **İNTERNET KAYNAKÇASI**

**MEB (2001), '4702 Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'**  
<http://www.meb.gov.tr/mebdata/mevzuat/html/3.html>>, (son ulaşım: 20 Kasım 2003).

**MEB (1986), '3308 Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği'**  
<http://www.meb.gov.tr/mebdata4/mevzuat/html/3.htm>>, (son ulaşım:20 Kasım 2003).

T.C.  
MANİSA VALİLİĞİ  
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

: B.08.4.MEM.4.45.00.04/500 16436  
: Yüksek Lisans Tez Çalışması


22 NİSAN 2003

MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE  
MANİSA

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrenimini yapmakta olan İlimiz Merkez Ticaret Meslek Lisesi Felsefe Öğretmeni Ferah GÜÇLÜ'nün Yüksek Lisans Tezi ile ilgili adı geçen üniversitenin 14.04.2003 tarih ve sayılı yazılarında; söz konusu kişinin hazırlamakta olduğu "Hizmet İçi Eğitim Veren Biri Özel Kamu Kuruluşu Olan İki Kurumun Karşılaştırılması" konulu tez çalışması için veri toplamak amacıyla, İlimiz Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi idarecileri, öğretmenleri ve öğrencileri ile ekte sunulan görüşme formları aracılığıyla araştırma yapılması teklif edilmektedir.

DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi ve İlimiz Merkez Ticaret Meslek Lisesi Felsefe Öğretmeni Ferah GÜÇLÜ'nün söz konusu yüksek lisans tezi için, İlimiz Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi idarecileri, öğretmenleri ve öğrencileri ile sunulan görüşme formları aracılığıyla uygulama ve araştırma yapması uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

  
Şerafettin YEL  
Müdür Yardımcısı

O L U R  
18/04/2003

  
Hasan ÖZDEMİR  
Milli Eğitim Müdürü

T.C.  
MANİSA VALİLİĞİ  
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

: B.08.4.MEM.4.45.00.04/500 16456  
: Yüksek Lisans Tez Çalışması

22 NISAN 2003

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM MERKEZİ MÜDÜRLÜĞÜ'NE  
MANİSA

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans  
isi Ferah GÜÇLÜ'nün Okulunuzda yapacağı uygulama ve araştırma ile ilgili Müdürlüğümüzden alınan  
2003 tarih ve 16436 sayılı Onay ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

  
Şerafettin YEL  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

\_\_\_\_\_  
Onay



## GÖRÜŞME FORMU

### ARAŞTIRMA SORUSU

'Yaygın Mesleki Eğitim Merkezlerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri Nelerdir?' adlı bu çalışmada mesleki eğitim veren ve geliştirme – uyum kursları açan Mesleki Eğitim Merkezi ve Elginkan Vakfı'nın amaçları, işleyişi, finansmanı, programları, programlarının hazırlanışı ve uygulanması, Toplam Kalite Yönetimi çalışmaları, sanayi ve eğitim merkezi işbirliği, karşılaşılan sorunlar, bu sorunlara yaklaşım biçimleri ve çözüm önerileri araştırılmaktadır.

**KURUM:**

**TARİH VE SAAT:**

**BİTİŞ:**

**GÖRÜŞMECİNİN KONUMU:**

**GİRİŞ**

Merhaba, benim adım Ferah Güçlü. Felsefe öğretmeniyim ve Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans sınıf öğrencisiyim. Kamu kurumunda ve bir özel kuruluştaki mesleki eğitimin verimliliği üzerine bir araştırma yapıyorum. Sizinle kurumunuzda / kuruluşunuzda uygulanan mesleki eğitim çalışmaları ile ilgili konuşmak istiyorum. Bu görüşmedeki amacım; bir kamu kurumunda ve bir özel kuruluştaki mesleki eğitimin boyutları ve nasıl verildiği ile ilgili bilgi toplamaktır. Bu amaçla idareciler, öğretmenler ve öğrencilerle görüşmeler yapıyorum. Mesleki eğitimin geliştirilmesi için, bu eğitime taraf olan herkesin görüşlerini almanın doğru olacağı kanısındayım. Bu çalışmada ortaya çıkacak sonuçların, bundan sonra yapılacak olan mesleki eğitimin niteliğinin artırılması çalışmalarına katkı sağlayacağını ümit ediyorum. Bu nedenle sizin görüşlerinizin ve içten cevaplarınızın önemini belirtmek isterim.

- ❖ Bana görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacının dışında herhangi bir kişinin görmesi mümkün değildir. Ayrıca araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğümüz bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağız.
- ❖ Başlamadan önce, bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?
- ❖ Bu görüşmenin en fazla bir saat süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz başlamak istiyorum.



## KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1.) Yaşınız:

- ( ) 1. 25 ve daha az  
( ) 2. 26-30  
( ) 3. 31-35  
( ) 4. 36-40  
( ) 5. 41-45  
( ) 6. 46-50  
( ) 7. 51-55  
( ) 8. 56-60  
( ) 9. 61 ve daha yukarı

2.) Cinsiyetiniz:

- ( ) 1. Erkek  
( ) 2. Bayan

3.) Bitirdiğiniz son eğitim kurumunu:

- ( ) 1. Doktora ve üstü  
( ) 2. Yüksek lisans  
( ) 3. Üniversite  
( ) 4. Yüksekokul  
( ) 5. Açık öğretim  
( ) 6. Diğer

4.) Mezun olduğunuz fakülte:

- ( ) 1. Edebiyat fakültesi  
( ) 2. Fen fakültesi  
( ) 3. Eğitim bilimleri  
( ) 4. Mesleki eğitim fakülteleri  
( ) 5. İktisadi ve idari bilimler fakültesi  
( ) 6. Güzel sanatlar akademisi  
( ) 7. Beden eğitimi ve spor akademisi  
( ) 8. Açıköğretim fakültesi  
( ) 9. Diğer

5.) Branşınız:

- ( ) 1. Türkçe ve edebiyat  
( ) 2. Sosyal bilimler  
( ) 3. Fen bilimleri  
( ) 4. Matematik  
( ) 5. Meslek dersleri  
( ) 6. İktisadi ve idari bilimler fakültesi  
( ) 7. Güzel sanatlar  
( ) 8. Beden eğitimi  
( ) 9. Yabancı dil  
( ) 10. Tarım  
( ) 11. Açıköğretim  
( ) 12. Diğer

6.) Çalıştığınız yer:

- ( ) 2. Mesleki Eğitim Merkezi  
( ) 3. Elginkan Vakfı

7.) Çalıştığınız yerdeki konumunuz:

- ( ) 1. Yönetici  
( ) 2. Yönetici yardımcısı  
( ) 3. İdari personel  
( ) 4. Öğretmen

8.) Meslekteki kıdeminiz

- ( ) 1. 3 yıl ve daha az  
( ) 2. 4-6 yıl  
( ) 3. 7-9 yıl  
( ) 4. 10-12 yıl  
( ) 5. 13-15 yıl  
( ) 6. 16-18 yıl  
( ) 7. 19-21 yıl  
( ) 8. 22-24 yıl  
( ) 9. 25 yıl ve yukarı

9.) Yöneticilik kıdeminiz

- ( ) 1. 3 yıl ve daha az  
( ) 2. 4-6 yıl  
( ) 3. 7-9 yıl  
( ) 4. 10-12 yıl  
( ) 5. 13-15 yıl  
( ) 6. 16-  
( ) 7. 19-21 yıl  
( ) 8. 22 yıl ve yukarı

10.) Bugüne kadar kaç farklı yerde (il-ilçe) yöneticilik/öğretmenlik yaptınız:

- ( ) 1. 2 ve daha az  
( ) 2. 3-5  
( ) 3. 6-8  
( ) 4. 9 ve yukarı

11.) Bugüne kadar mesleki branşınızla ilgili katıldığınız hizmetiçi eğitim programı veya özel seminerlerin sayısını işaretleyiniz.

- ( ) 1. 2 ve daha az  
( ) 2. 3-5  
( ) 3. 6-8  
( ) 4. 9 ve yukarı

12.) Bugüne kadar eğitim yönetimi veya bireysel (kişisel) gelişim ve uyum ile ilgili katıldığınız hizmetiçi eğitim programı veya özel seminerlerin sayısını işaretleyiniz.

- ( ) 1. 2 ve daha az  
( ) 2. 3-5  
( ) 3. 6-8  
( ) 4. 9 ve yukarı

13.) Bu kursların isimlerini yazınız.

## YÖNETİCİLERE UYGULANACAK YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

1.) Kurumdaki görevinizi açıklar mısınız?

2.) Sizce mesleki eğitimin temel amacı nedir?(Kurum/kuruluşunuzun amaçları hakkında bilgi verir misiniz?) (MTE' i Algılama)

- Birey açısından,
- Kurum açısından,
- Ülke açısından.

3.) Size göre mesleki eğitimin temel amacı ne olmalıdır? (MTE' den Beklentiler)

- Bireyin ekonomideki yeri açısından,
- Kurumunuzun amaçları açısından,
- Ülke ekonomisi açısından.

4.) Sizce kurumunuzda mesleki eğitimde görev yapan öğretmen ve idari personelin gelişimi için yeterince hizmet içi program veya seminer ve kurslar var mı?(Kapalı uçlu soru- Derecelendirme sorusu) (Hizmet içi Eğitimi Algılama)

YOK      AZ      ORTA      ÇOK      TAM

5.) Sizce hizmetiçi eğitimin yetersizliği mesleki eğitimin gelişimi yönünden ne gibi sonuçlar doğurmaktadır?(Varsayıma dayalı soru) (Hizmet içi Eğitimden Beklentiler)

- Neden?
- Nasıl?

6.) Kurumunuzda, çevrenizde veya Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde düzenlenen eğitim yönetimi ve denetimi veya mesleki eğitimin geliştirilmesi ile ilgili seminerlerden hangilerine katıldınız?

- Ne zaman?
- Nerede?
- Ne kadar süreyle?
- Ne konuda?
- Yararlı buldunuz mu?

**Cevap:Evvet**  
Ne yönden?

**Cevap:Hayır**  
Neden?

7.) Mesleki ve teknik eğitimin gelişimi yönünden il ve ülke bazındaki çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?(Açık uçlu soru) (MTE Değerlendirme)

- İl Mesleki eğitim Danışma Kurulu açısından,
- Mesleki eğitim kurumlarının işbirliği açısından,
- Bakanlık çalışmaları açısından,
- Ekonomideki sosyal tarafların (sendika, vakıf, odalar vb.) bu alandaki çalışmaları açısından.

8.) Bir yönetici olarak hiç unutamadığınız bir anınızı anlatır mısınız?(Dolaylı soru)

- Kim(ler)?
- Nerede?
- Ne zaman?

**9.) Kurumunuzu mesleki eğitimin niteliğine uygun olarak bina, araç-gereç ve öğretim teknikleri bakımından nasıl değerlendiriyorsunuz?(Açık uçlu soru) (Bina Araç-Gereç Yeterlilikleri)**

- Katılımcının ilgisini çekebilme açısından,
- Sunulan bilgi ve becerilerin organizasyonu açısından,
- Bina araç-gereç yeterlilikleri açısından.

**10.) Konumunuz gereği mesleki eğitim alanında yeterli derecede ve sorumluluklarınıza uygun yetkilerle donatıldığınızı düşünüyor musunuz? (Yetki ve Sorumluluk Paylaşımı)**

- Öğretmen (Semineri Sunan Kişi) seçimi açısından,
- Öğrenci açısından (katılımcı),
- Öğretim programı açısından,
- Sorumlu olduğunuz alanla ilgili çalışmaların düzenlenmesinde,
- Kurum etkinliklerinin düzenlenmesi açısından.

**11.) Kurumunuzda mevcut olan sorunlar nelerdir?Konumunuzu aşan sorunlar var mı?Bunlar nelerdir? (Sorunlar)**

12.) Mesleki eğitimi planlayan, düzenleyen kişi siz olsaydınız nasıl bir yol izlerdiniz?(Varsayma dayalı soru) (Öneriler)

- Öncelikle ele alacağınız konular,
- Değiştirmek istediğiniz işleyişler,
- Kurumunuzun mesleki eğitimdeki yeri ve önemi.

13.) Kurumunuzda yer alan mesleki eğitim ve geliştirme-uyum kurslarının hangi alanda açılması gerektiğine nasıl karar veriyorsunuz? (Karar Verme)

- Birey açısından,
- Kurumun yeterlilikleri açısından,
- Sanayideki ihtiyaç analizi açısından,
- Maliyet fayda analizi açısından.

14.) Mesleki eğitim ve geliştirme-uyum kurslarının programlarını nasıl hazırlıyorsunuz? (Planlama)

- Bireysel özelliklere göre (Yaş, eğitim düzeyi vb.),
- Eğitim merkezi ve işyeri işbirliği,
- Uzman kişi ve öğretmenlerle işbirliği,
- Kurumun bina, araç-gereç yönünden yeterliliği.

15.) Mesleki eğitime kayıt olan öğrencilerinize nasıl ulaşıyorsunuz? (Haberleşme-İletişim)

- İlköğretilere giderek tanıtım yoluyla (nasıl bir tanıtım yapıyorsunuz?),
- İlköğretimlerden başarılı öğrencileri seçerek,
- Sanayideki çıraklara ulaşarak.

16.) Kurumunuzun/kuruluşunuzun gelişmesi için yaptığımız Toplam Kalite Yönetimi çalışmalarından söz edebilir misiniz? (Toplam Kalite Yönetimi Çalışmaları)

- Amaçlarınızı nasıl tespit ettiniz?
- Amaçlarınıza ulaşmada nasıl bir yöntem izlediniz?
- Bu yolda karşılaştığımız zorluklar nelerdir?
- Bu zorlukların hangilerini aştınız?Nasıl?
- Bu zorlukların hangilerini aşamadınız?Neden?

17.) Mesleki eğitim ve geliştirme-uyum kurslarımızın yeterliliklerini(verimliliğini) değerlendiriyor musunuz? (Verilen Eğitimi Değerlendirme)

- Cevap:Evet** **Cevap:Hayır**
- Kursun programını değerlendirmede, Neden?
  - Kursu veren eğiticini değerlendirmedi,
  - Kurstaki başarıyı değerlendirmedi,

- Kursta kullanılan öğretim tekniklerini değerlendirmede, izlediğiniz yol nedir?
- Kursa devamlılığı nasıl takip ediyorsunuz?

18.) Kurumun etkinliklerinin( açılan kursların) duyurulmasında hangi yöntemleri izliyorsunuz?

Basın İletişim	İnternet	Yerel TV	Duyuru Panoları	Bireysel
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19.)Sizce bu konuda başka ne yapılabilir? (Öneriler)

20.) Kurumun/kuruluşun giderlerinin karşılanmasında yeterli kaynak bulabiliyor musunuz? (Finansman)

Cevap:Evet

Cevap:Hayır

- Ödenekler yeterli mi?

Cevap:Evet

Cevap:Hayır-

Neden?

- Tüm ihtiyaçlarınızı karşılayabiliyor musunuz?

- Kurumun yeterli gelirleri var mı?

Cevap:Evet-Neler?

Cevap:Hayır-Bu  
Konuda neler yapılabilir?  
( Öneriler )



21.)Kurumdaki personelin yönetiminde kurum içindeki yetki ve sorumlulukların gönüllü paylaşılmasını gerekli görüyor musunuz? ( alışmalarda Gönüllülük İlkesi)

**Cevap:Evet**

- Bu konuda nasıl bir yöntem izliyorsunuz?

**Cevap:Hayır**

- Bunun nedenlerini açıklar mısınız?



## ÖĞRETMENLERE UYGULANACAK GÖRÜŞME FORMU

1.) Kişisel bilgiler,

2.) Sizce mesleki eğitimin temel amacı nedir ve ne olmalıdır?

- Birey açısından,
- Kurum açısından,
- Ekonomi açısından,
- Ülke açısından.

MTE Algılama

MTE'den beklentiler

3.) Kurumunuzda yetki ve sorumlulukların gönüllü olarak paylaşılmasında idarenin izlediği yöntemi nasıl değerlendiriyorsunuz?

**Cevap:Olumsuz**

**Cevap:Olumlu**

- Nasıl bir yöntem izlenmektedir?
- Sizce bu konuda ne yapılabilir?

4.) Derslerinizde karşılaştığınız zorluklar veya sorunlar var mı?

**Cevap:Evvet**

**Cevap:Hayır**

\* Bu sorunlardan bahsedebilir misiniz?  
Öğretmen açısından,  
-Öğrenci açısından,  
Sınıf açısından,  
-Kurumun yeterliliği açısından.

\* Her zaman aynı etkililikte  
derslerinizi  
işleyebiliyor musunuz?

**Cevap:Evvet**

**Cevap:Hayır**  
\* Zaman zaman karşılaştığınız zorluklardan söz eder misiniz?

5.) Herhangi bir zorluk veya sıkıntınızı yetkililere iletebiliyor musunuz?

**Cevap:Evet**

**Cevap:Hayır**

\* Yetkililer bu konuyu nasıl karşılıyor?

\* Neden?

\* Sizce bu konuda ne ne yapılabilir?

6.) Öğrencilerinizi istediğiniz zaman iş yerlerinde ziyaret edebiliyor musunuz?

**Cevap:Evet**

**Cevap:Hayır**

• Ne sıklıkla?

\* Neden?

• İşverenler bunu nasıl karşılamaktadır?

\* İşyeri ziyaretlerinizde nelere dikkat ediyorsunuz?

• Öğrencinin çalışma disiplini açısından

• Bilgisini kullanması açısından,

• Karakter gelişimi açısından.

• Gözlemlerinizi kaydediyor musunuz?

7.) Çalıştığınız kurumdaki idarenin personel yönetimi hakkındaki etkinliklerini algı düzeyinize göre belirtiniz.

YOK AZ ORTA ÇOK TAM

- a.) Görev ve yetkilerin dağıtılmasında Tarafsız seçim ve değerlendirme Yöntemlerini kullanabilme,
- b.) Kurum içindeki sorunların giderilmesinde yetkiden önce etki yollarını kullanabilme,
- c.) İş doyumu ve uyumsuzlukların giderilmesinde ekip ruhunu geliştirebilme,
- d.) Personeli özgeçmiş, yeterli ve yetersiz yönleriyle tanıyabilme,
- e.) Personele iş başında ve hizmet içinde kendini geliştirme olanakları sağlayabilme.

8.) Derslerde kullandığımız öğretim tekniklerinden söz eder misiniz? ( Derste kullanılan öğretim teknikleri)

- Aktif Öğrenme
- Geleneksel Yöntemler

9.) Kurumunuzun sanayi ile ilişkilerinin geliştirilmesine bir katkı sağlayabiliyor musunuz? ( Kurum – Sanayi ilişkilerini geliştirme)

Cevap: Evet  
\* Nasıl?

Cevap: Hayır  
\* Neden?

**10.) Mesleki ve teknik eğitimin gelişimi yönünden il ve ülke düzeyindeki çalışmaları nasıl değerlendiriyorsunuz?**

- İl Mesleki Eğitim Kurulu
- Mesleki Eğitim Kurumlarının işbirliği
- Milli Eğitim bakanlığının çalışmaları
- Ekonomideki sosyal tarafların (sendika, vakıf, meslek odaları vb.) çalışmaları

**11.) Mesleki eğitim ve sanayi işbirliği sizce nasıl geliştirilebilir? (Öneriler)**

- Branşınız açısından
- MTE ve sanayi ilişkileri açısından
- Kurumunuz ve sanayi ilişkileri açısından

## ÖĞRENCİLERE UYGULANACAK YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

### 1.) Kişisel bilgiler;

- Yaş:
- Cinsiyet:
- Öğrenim Durumu:

### 2.) Katılacağınız etkinliğin açılacağını nasıl öğrendiniz? (Haberleşme)

- a.) Duyuru panosu,
- b.) Bireysel iletişim,
- c.) Yerel basın,
- d.) Yerel TV,
- e.) İnternet.

### 3.) Kurumda katıldığımız bu eğitime gönüllü olarak mı başvuru yaptınız? (Gönüllü Katılım)

**Cevap:Evet**

**Cevap:Hayır**

- Neden?

### 4.) Sizce verilen eğitimin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? (MTE'den beklentiler)

**Cevap:Evet**

\* Verilen eğitimin olumlu bulduğunuz yanlarından söz eder misiniz?

**Cevap:Hayır**

\* Verilen eğitimin olumsuz yanlarından söz eder misiniz?

\* Verilen eğitimde olumsuz bulduğunuz yanlar var mı?

\* Verilen eğitimde olumlu bulduğunuz yanlar var mı?

### 5.) Katıldığımız etkinlikte (kursta) karşılaştığımız zorluklar ve sorunlar var mı?

**Cevap:Evet**

\* Bunlar nelerdir?

**Cevap:Hayır**

\* Verilen tüm eğitim etkinliklerinden memnun musunuz?

**Cevap:Hayır**

**Cevap:Evet**

\* Hangi yönlerinden rahat-rahatsızlık duymaktasınız?

\* Bu konudaki rahatsızlıklarını yetkililere bildirdiniz mi?

**Cevap:Evet**

\* Hangi yöntemle bildirdiniz?

**Cevap:Hayır**

\* Neden?

\* Nasıl karşılandı?

6.) Sizce bu etkinliğin daha verimli olabilmesi için neler yapılabilir? (Öneriler)

- Öğretmen,
- Öğretim yöntemi,
- Öğretim programı.

7.) Kurumda her kademede bulunan yetkililerle açık ve rahat bir iletişim kurabiliyor musunuz? (İletişim)

**Cevap:Evet**

\* Neden?

**Cevap:Hayır**

\* Neden?

8.) Öğretmenleriniz sizleri iş yerinizde ziyaret ediyor mu? (İşyeri Ziyaretleri)

**Cevap:Evet**

\* Ne kadar sıklıkla?

**Cevap:Hayır**

\*Bu durumu nasıl değerlendiriyorsunuz?

- İşyerinizdeki konumunuz açısından,
- İşveren ile ilişkiniz açısından,
- Eğitiminiz açısından.

9.) Şu anda çalıştığınız işyerine nasıl girdiniz?(İşyerini belirleme)

10.) Buradaki eğitimden neler bekliyorsunuz? (MTE'den beklentiler)



RASI MÜŞTERİ  
TİC.A.Ş.

YETKİLİ SERVİS  
EĞİTİM ANKET  
DEĞERLENDİRME FORMU

Doküman No:EMR23FR006/05

Tarih :

İmci ,

Unan anket formuna verdiğiniz cevaplar ışığında yapılmış olan eğitimle ilgili çok değerli olmuş ve kendimizi değerlendirmiş olacağız. Soruları cevaplarken soruda belirtilen konu memnuniyetinizi veya yeterlilik seviyesini düşünerek , sizce uygun olan haneyi ( X ) işareti retleyin. Olumsuz , yetersiz olduğunu düşündüğünüz konular hakkında Anket formunun arka apacağınız açıklamalar düzeltici faaliyetlerde bulunmamıza yardımcı olacaktır.Lütfen arı cevaplayınız.

İRİ : MALTEPE  MANİSA  ANKARA  DİĞER

ADI :

RIHI :

EREN :

İN DEĞERLENDİRİLMESİ :

İMİN ETKİNLİĞİ

	Çok Kötü	Kötü	Orta	lyi	Çok lyi
	1	2	3	4	5
im içeriği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
im süresi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
üman Yeterliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
imde kullanılan ekipman yeterliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
imin kişisel gelişiminize katkısı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
imin mevcut işinize olan katkısı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ilan uygulama çalışmaları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İMCİNİN ETKİNLİĞİ

	Çok Kötü	Kötü	Orta	lyi	Çok lyi
	1	2	3	4	5
i ve tecrübesini kolaylıkla aktarabilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
um tekniği ve becerisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ilimi sağlaması ve ilgiyi yüksek tutması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eyi dengeli ve verimli kullanması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

İM ORTAMI

	Çok Kötü	Kötü	Orta	lyi	Çok lyi
	1	2	3	4	5
ilimci sayısına uygun büyüklükte olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tim ortamının havalandırma , aydınlatma sıcaklık durumu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e yemeği ve aradaki ikramlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aklama yeri ( Otelde kalıyor iseniz. )	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



ANKAN VAKFI AN ELGİNKAN TEKNİK EĞİTİM MERKEZİ	ANKET FORMU	YÜRÜRLÜK TARİHİ	03.03.2003
		DOKÜMAN KODU-	FR.KG.19.00
		SAYFA NO:	1

TIĞINIZ İŞLETME :  
IER (KURS) İSMİ :  
ACI ADI SOYADI :  
Z SOYADINIZ :

SEMİNER (KURS) HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİNİZ, ELEŞTİRİLERİNİZ VE ÖNERİLERİNİZ:

EĞİTİM UZMANI HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİNİZ, ELEŞTİRİLERİNİZ VE ÖNERİLERİNİZ:

EKİ GÜNLERDE HANGİ KONULARDA EĞİTİM ALMANIZIN YARARLI OLACAĞINI DÜŞÜNÜYORSUNUZ?