

T.C
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon Bilim Dalı

146157

Yüksek Lisans Tezi

TOPLAM KALİTE YÖNETİMİNİN MESLEKİ EĞİTİM
KURUMLARINA UYGULANMASI : KÜTAHYA
ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSE VE
ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ ÖRNEĞİ

Danışman

DOÇ. DR. B. ZAFER ERDOĞAN

Hazırlayan

Tolga TUNA
146157

0091014175

Kütahya - 2004

Kabul ve Onay

Tolga TUNA'nın hazırladığı "Toplam Kalite Yönetiminin Mesleki Eğitim Kurumlarına Uygulanması: Kütahya Atatürk Anadolu Teknik Lise Ve Endüstri Meslek Lisesi Örneği" başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğin ilgili maddelerine göre değerlendirilip kabul edilmiştir.

11/06/2004

Tez Jürisi

Doç. Dr. B. Zafer ERDOĞAN (Danışman)

Yrd. Doç. Dr. Kazım DEVELİOĞLU

Yrd. Doç. Dr. Derya ERGUN

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Müdürü

Prof. Dr. Ahmet KARAASLAN
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Toplam Kalite Yönetiminin Mesleki Eğitim Kurumlarına Uygulanması: Kütahya Atatürk Anadolu Teknik Lise Ve Endüstri Meslek Lisesi Örneği” adlı çalışmamın ,tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılardan yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

07.05/2004

Tolga TUNA



ÖZGEÇMİŞ

1973 yılında Kütahya'da doğdu. İlkokul öğrenimini 30 Ağustos İlkokulu'nda, ortaokul öğrenimini Kılıçarslan Ortaokulu'nda ve lise öğrenimini de Kütahya Endüstri Meslek Lisesi'nde tamamladı. 1990 yılında Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Bölümünü kazandı ve 1994 yılında başarıyla mezun oldu. Aynı yıl Edirne İli Uzunköprü İlçesi'nde Uzunköprü Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi'nde Elektrik Öğretmeni olarak göreve başladı.1999 yılında atölye şefliğine yükseldi.

2000 yılında Kütahya Atatürk Anadolu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi'ne tayin oldu.Aynı yıl D.P.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim-Organizasyon'da yüksek lisansa başladı. Halen Kütahya Atatürk Anadolu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi'nde müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

.../.../ 2004

Tolga TUNA

ÖZET

Eğitimin bir sorun yumağı haline geldiği ülkemizde mesleki ve teknik eğitim konusundada önemli sorunlar yaşanmaktadır. Mesleki ve teknik öğretim okullarının çeşitlenerek sayılarının artması bu okulları, ellerindeki kaynakları daha verimli kullanmaya ve yeni müfredat programları geliştirmeye zorlamaktadır.

Bu araştırmada toplam kalite yönetimi kültürünün bir parçası olan sürekli iyileştirme çalışmalarının mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki öğrencilerin başarılarını artırıcı etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

İlk dört bölümde literatür taraması yapılarak toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri, kalite çemberlerinde kullanılan araç ve teknikler, mesleki ve teknik eğitim ile ülkemizde mevcut durumu anlatılmıştır.

Beşinci bölümde ise Atatürk Anadolu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi'nde kalite çemberleri kurularak, bir dönem boyunca uygulanan sürekli iyileştirme çalışmalarının sonuçları ortaya konmuş ve değerlendirilmesi yapılmıştır.

Bu çalışmalarda öğretmen ve öğrencilerle beyin fırtınası tekniğinin kullanıldığı toplantılar yapılarak öğrenci başarısını etkileyen faktörler araştırılmıştır. Elde edilen veriler pareto analizi, histogram ve balık kılıçığı teknikleri kullanılarak incelenmiş, temelde dört faktörün etkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bunlar program, ödev, sınıf ortamı ve öğretmen olarak sıralanmıştır. Bu dört faktör alt maddelere ayrılmış ve her biri üzerinde sürekli iyileştirme çalışmaları yapılmıştır.

Yapılan çalışmalar sonucunda örneklem olarak seçilen sınıfta ders başarısının artarak yıl sonu itibariyle tüm derslerde başarı oranının %100 olduğu görülmüştür. Ayrıca öğrencilerde motivasyonunun arttığı, benim okulum bilincinin oluştuğu ve sorumluluk alma, azim, kararlılık, sabırlı olma gibi kişisel özelliklerinde geliştiği gözlenmiştir.

Okul genelinde yapılacak benzeri toplam kalite çalışmaları ile genel başarı arttırılabilecek ve daha kaliteli,daha çağdaş bir eğitim ortamı oluşturulabilecektir. Önemli olan toplam kalite yönetiminin gerekliliğine ve başarılı olabileceğine inanmış, gönüllü insanlardan oluşan, kendini yenileyebilen, dinamik bir okul organizasyonu oluşturabilmektir.

ABSTRACT

Our country suffers a lot in vocational training as well as the other types of education. The current increase in the variety and the number of these vocational and technical schools have forced us to use better the resources allocated for them, and to come up with new and modern curriculum.

Within this study, the major task was to analyse the motivational affects of "continuous modernisation-reformation", a major aspect of total quality culture, on the students of vocational training and technical schools.

In first four chapters, we give the definitions of the relevant concepts such as total quality management and quality circles; explain the tools and the techniques that are used in total quality circles, and describe the current situation of the vocational training and technical education in our country.

In the fifth chapter shows the results and the evaluation of a total quality circles' applications in Atatürk Anadolu Teknik Lisesi and Endüstri Meslek Lisesi.

In these studies by making where the brain storm tecnique is used with the students and teachers, the factors that effect the students' success have been examined. The taken datums that are taken, are examined by using pareto analysis, histogram and fishbone techniques and is understood that four factors are significant. These are schedule, homework, class environment and teacher. These four factors are divided into items and some improvement studies have been done on each items.

At the end of these studies in the chosen class, the lesson success have been increased and it's obtained that at the end of the year all the lessons' success ratio was %100. It has been examined that the students' motivaion has increased, "This is my school" conscious has occured, personal qualites such as determination, resolution, patience have been grown up.

With the total quality activities that have been used in all classes, general success is expected to be increased and better quality and more modern education conditions will be formed. The main important matter that dynamic school organisation that is formed by the voluntered people who believe the necessity of total quality and the belief about it's success.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
TABLolar.....	XIII
ŞEKİLLER.....	XIV
GRAFİKLER.....	XV
KISALTMALAR.....	XVI
TEZ HAKKINDA.....	XVII

BİRİNCİ BÖLÜM

KALİTE KAVRAMI VE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

1.1. Kalite İle İlgili Tanımlar.....	2
1.1.1. Kalitenin Tanımı.....	2
1.1.2. Kalite Yönetimi Kavramı.....	3
1.1.3. Kalite Politikası.....	3
1.1.4. Kalite Sistemi.....	3
1.1.5. Kalite Güvencesi.....	4
1.2. Toplam Kalite Yönetiminin Tanımı, Tarihesi ve Özellikleri.....	4
1.2.1. Toplam Kalite Yönetiminin Tanımı.....	4
1.2.2. Toplam Kalite Yönetiminin Ortaya Çıkma Gerekçesi.....	4
1.2.3. Toplam Kalite Yönetiminin Tarihsel Gelişimi.....	5
1.2.4. Toplam Kalite Yönetiminin Gelişimine Katkısı Olan Yaklaşımlar.....	7
1.2.4.1. Crosby.....	7
1.2.4.2. J.M.Juran.....	8
1.2.4.3. W. E. Deming.....	9
1.2.4.4. Feigenbaum.....	9
1.2.4.5. Ishikawa.....	10
1.2.4.6. Taguchi.....	11
1.2.5. Toplam Kalite Yönetiminde Süreç Aşamaları.....	11
1.2.6. Toplam Kalite Yönetimi Kültürünün Temel Özellikleri.....	11
1.2.7. Toplam Kalite Yönetimini Etkileyen Temel Faktörler.....	12
1.2.7.1. Para.....	12
1.2.7.2. Pazar.....	12
1.2.7.3. Bilgi.....	13
1.2.7.4. İnsan.....	13
1.2.7.5. Yönetim.....	13
1.2.7.6. Malzeme.....	13
1.2.8. Organizasyonda Toplam Kalite Yönetiminin Başarısını Engelleyen Faktörler.....	14
1.3. Kalite Geliştirme Araç ve Teknikleri.....	14
1.3.1. Kalite Geliştirme Araçları.....	14

1.3.2. Yönetim Araçları.....	15
1.3.3. Kalite Geliştirme Teknikleri.....	16
1.4. Kalite Kontrol Çemberleri.....	16
1.4.1. Kalite Kontrol Çemberinin Tanımı.....	17
1.4.2. Kalite Kontrol Çemberlerinin Amaçları ve Uygulanma Nedenleri.....	18
1.4.3. Kalite Kontrol Çemberlerinin Sağladığı Yararlar.....	19
1.4.3.1. Organizasyona Sağladığı Yararlar.....	19
1.4.3.2. Çalışanlara Sağladığı Yararlar.....	20
1.4.4. Kalite Kontrol Çemberlerinin İlkeleri.....	20
1.4.4.1. Gönüllülük.....	20
1.4.4.2. Süreklilik.....	21
1.4.4.3. Tam Katılım.....	21
1.4.4.4. Çember Üyelerini Geliştirme.....	21
1.4.4.5. Üst Yönetimin Desteği.....	21
1.4.4.6. Ödüllendirme.....	21
1.4.5. Kalite Kontrol Çemberlerinin Oluşturulma Süreci.....	21
1.4.6. Kalite Kontrol Çemberlerinin Örgütlenmesi.....	22
1.4.6.1. Ön Örgütlenme Aşaması.....	22
1.4.6.2. Kalite Konseyi.....	23
1.4.6.3. Kalite Yöneticisi.....	24
1.4.6.4. Yürütme Komitesi.....	24
1.4.6.5. Çember Lideri.....	25
1.4.6.6. Üyeler.....	25
1.4.7. Kalite Kontrol Çemberlerinin Çalışma Süreci.....	26
1.4.7.1. Sorunların Tespiti.....	27
1.4.7.2. Sorunların Analizi.....	27
1.4.7.3. Çözüm Bulma.....	27
1.4.7.4. Çözümün Denenmesi.....	28
1.4.7.5. Yönetime Sunuş.....	28
1.4.7.6. Yönetimin Öneriyi Gözden Geçirmesi.....	28

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM

2.1. Türk Milli Eğitim Sistemi ve Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim.....	30
2.1.1. Türk Milli Eğitim Sistemi.....	30
2.1.1.1. Örgün Eğitim.....	30
2.1.1.2. Yaygın Eğitim.....	30
2.1.1.3. Eğitim Sistemimizin Belirgin Özellikleri.....	30
2.1.2. Mesleki ve Teknik Eğitim İle İlgili Kavramlar.....	31
2.1.2.1. Eğitim.....	31
2.1.2.2. Öğretim.....	31
2.1.2.3. Ortaöğretim.....	31
2.1.2.4. Okul.....	32
2.1.2.5. Mesleki ve Teknik Eğitim.....	32

2.1.2.6. Çıraklık Eğitimi.....	32
2.1.3. Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişimi.....	32
2.1.3.1. Cumhuriyetten Önce Mesleki ve Teknik Eğitim.....	32
2.1.3.2. Cumhuriyetten Sonra Mesleki ve Teknik Eğitim.....	34
2.1.3.2.1. 15. ve 16. Milli Eğitim Şurası Kararları Doğrultusunda Yapılan Çalışmalar.....	38
2.1.3.2.2. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planında Mesleki ve Teknik Eğitim.....	40
2.1.3.2.3. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planında Mesleki ve Teknik Eğitim.....	41
2.1.4. Mesleki ve Teknik Eğitimin Temel İlkeleri.....	44
2.1.5. Ülkemizdeki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarına Ait İstatistik Veriler.....	45
2.1.5.1. Cumhuriyetin İlanından Günümüze Sayısal Gelişmeler.....	45
2.1.5.2. 2001-2002 Öğretim Yılında Eğitim Kademelerine Göre Sayısal Durum.....	46
2.1.5.3. Eğitim Programları.....	47
Kurumlarındaki Gelişmeler.....	48
2.1.6. Ülkemizde Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları.....	50
2.1.6.1. Örgün Mesleki ve Teknik Öğretim Kurumları.....	51
2.1.6.1.1. Erkek Teknik Öğretim.....	51
2.1.6.1.1.1. Endüstri Meslek Liseleri.....	53
2.1.6.1.1.2. Anadolu Meslek Liseleri.....	53
2.1.6.1.1.3. Teknik Liseler.....	53
2.1.6.1.1.4. Anadolu Teknik Liseleri.....	54
2.1.6.1.1.5. Çok Programlı Liseler.....	55
2.1.6.1.2. Kız Teknik Öğretim.....	56
2.1.6.1.3. Ticaret ve Turizm Öğretimi.....	56
2.1.6.1.4. Din Öğretimi.....	57
2.1.6.2. Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumları.....	57
2.2. Gelişmiş Ülkelerde Mesleki ve Teknik Eğitim.....	59
2.2.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Mesleki ve Teknik Eğitim.....	59
2.2.2. Almanya'da Mesleki ve Teknik Eğitim.....	59
2.2.3. Fransa'da Mesleki ve Teknik Eğitim.....	60
2.2.4. İngiltere'de Mesleki ve Teknik Eğitim.....	61
2.2.5. Hollanda'da Mesleki ve Teknik Eğitim.....	61
2.2.6. İtalya'da Mesleki ve Teknik Eğitim.....	62
2.2.7. Japonya'da Mesleki ve Teknik Eğitim.....	62
2.3. Türkiye'de ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki ve Teknik Eğitim Projeleri... 63	
2.3.1. Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Projeleri.....	63
2.3.1.1. Milli Eğitimi Geliştirme Projesi(MEGP).....	63
2.3.1.2. Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi(METGE).....	63
2.3.1.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarının Modernizasyonu Projesi. 64	
2.3.1.4. Ortaöğretim Projesi.....	64
2.3.1.5. Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilme Projesi.....	65
2.3.2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki ve Teknik Eğitim Projeleri.....	65
2.3.2.1. COMETT Projesi.....	65

2.3.2.2. EURO TECNET Projesi.....	65
2.3.2.3. PETRA Projesi.....	66
2.3.2.4. IRIS Projesi.....	66
2.3.2.5. LEONARDO DA VİNCİ Projesi.....	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

3.1. Toplam Kalite Yönetiminde Okulun İşlevi.....	68
3.2. TKY Çerçevesinde Bilgi Toplumuna Geçiş	69
3.3. Klasik Eğitim İle TKY Eğitiminin Karşılaştırılması.....	70
3.4. Eğitimde TKY'nin Amacı.....	71
3.5. Mesleki ve Teknik Eğitimde TKY'nin Sağlayacağı Faydalar.....	72
3.6. Mesleki ve Teknik Eğitimde TKY İle İlgili Kavramlar.....	73
3.6.1. Mesleki ve Teknik Eğitimde TKY Organizasyonu.....	73
3.6.2. Müşteri Odaklılık.....	74
3.6.2.1. Müşteri Kavramı.....	74
3.6.2.2. Eğitim-Öğretim Programları.....	75
3.6.2.3. Aile.....	76
3.6.3. Sürekli Gelişme.....	76
3.6.3.1. Öğrencilerin Sürekli Gelişmesi.....	77
3.6.3.2. Öğretmenlerin Sürekli Gelişmesi.....	78
3.6.3.3. Yöneticilerin Sürekli Gelişmesi.....	78
3.6.3.4. Fiziki Ortam(Atölye ve Laboratuvar).....	80
3.6.4. Liderlik.....	80
3.6.5. Sıfır Hata Kavramı.....	83
3.6.6. Okul Kültürü.....	83
3.6.7. Takım Çalışması.....	84
3.6.8. Katılımcılık ve Aile Desteği.....	86
3.6.9. Eğitimde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve Yöntemi.....	86
3.6.10. Hizmetiçi Eğitim.....	87
3.6.10.1. Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim.....	88
3.6.10.2. Yöneticilerin Hizmetiçi Eğitim.....	89
3.6.10.3. Ailenin Eğitimi.....	89
3.6.11. Eğitimde Kalite Göstergeleri.....	90
3.6.12. Hedeflerle Yönetim.....	92
3.6.13. Tam Zamanında Eğitim.....	92
3.7. TKY Işığında Eğitimde Yeni Yaklaşımlar.....	93
3.7.1. Yeni Öğrenci Anlayışı.....	94
3.7.2. Yeni Öğretmen Anlayışı.....	95
3.7.3. Yeni Sınıf Anlayışı.....	98
3.7.4. Yeni Ölçme-Değerlendirme Yöntemleri.....	99
3.7.5. Yeni Yönetim.....	101
3.7.6. Yeni Öğrenme Yaklaşımı.....	101

3.8. Mesleki ve Teknik Eğitim ve ISO 9000 Serisi Kalite Güvence Sistemleri Arasındaki İlişki.....	103
3.9. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda TKY Uygulamasının Yasal Dayanakları.....	105
3.10. Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarına TKY Uygulanırken Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar.....	106
3.10.1. Eğitimde Hedef ve İhtiyaçların Belirlenmesi.....	107
3.10.2. Eğitim Kurumunun Seçimi.....	108
3.10.3. Eğitime Katılanların Değerlendirilmesi.....	108
3.10.4. Eğitimin Kapsadığı Zaman Açısından Değerlendirilmesi.....	109
3.10.5. Uzman Personelin Özellikleri.....	109
3.10.6. Eğitim Malzemelerinin Seçilmesi.....	109
3.11. Eğitim Kurumlarında TKY Uygulama Modelleri.....	110
3.11.1. Okul Gelişim Modeli Planlı Okul Gelişimi.....	110
3.11.1.1. Okul Gelişim Sürecinde Yer Alan Varsayımlar.....	110
3.11.1.2. Okul Gelişim Süreci Basamakları.....	111
3.11.2. Milli Eğitimi Geliştirme Projesi Müfredat Laboratuar Okulları ve MLO Modeli.....	112
3.11.2.1. MLO Okullarının İlkeleri.....	114
3.11.2.2. MLO Modelinin Getirdiği Yeni Yaklaşımlar.....	115

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE TKY AÇISINDAN MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN MEVCUT DURUMUNUN İNCELENMESİ

4.1. Girdi Yönünden İncelenmesi.....	118
4.1.1. Öğrenci Kalitesi.....	118
4.1.2. Öğretmen Kalitesi.....	121
4.1.3. Yönetici Kalitesi.....	122
4.1.4. Mali Kaynaklar.....	123
4.1.5. Fiziki Ortam ve Teknik Donanım.....	124
4.2. Süreç Analizi.....	132
4.2.1. Eğitim Öğretim Süreci.....	125
4.2.2. Yönetim Süreci.....	128
4.2.3. Öğrenci ve Diğer Çalışanların Başarı Değerleme Süreci.....	130
4.3. Çıktı Analizi.....	131
4.3.1. Mezun Öğrencilerin Yeterlilikleri ve Tatmini.....	132
4.3.2. Çalışan Tatmini.....	133
4.3.3. Toplum, Sanayi ve Devlet Tatmini.....	134

BEŞİNCİ BÖLÜM
KÜTAHYA ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSE VE ENDÜSTRİ MESLEK
LİSESİ'NDE TKY ÇALIŞMALARI

5.1. Kütahya İlinde Ortaöğretim İstatistikleri.....	136
5.2. Kütahya Atatürk Anadolu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi İle İlgili Bilgiler.....	137
5.2.1. Vizyonu.....	137
5.2.2. Tarihçesi.....	137
5.2.3. Çalışanların Sayısı Ve Öğrenci Mevcudu.....	137
5.3. Araştırmanın Amacı ve Araştırmada Kullanılan Yöntem.....	138
5.3.1. Araştırmanın Amacı.....	138
5.3.2. Araştırmada Kullanılan Yöntem.....	138
5.3.2.1. Evren ve Örneklem.....	138
5.3.2.2. Veri Toplama Teknikleri.....	139
5.3.2.3. Çözümleme Yöntemleri.....	139
5.4. Araştırmanın Varsayımları.....	139
5.5. Araştırmanın Hipotezi.....	139
5.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	139
5.7. Araştırmanın Bulguları.....	140
5.7.1. 25 Şubat 2003 Öğretmenler Toplantısı (1).....	140
5.7.2. 27 Şubat 2003 Öğrenciler Toplantısı (1).....	141
5.7.3. 03 Mart 2003 Öğretmenler Toplantısı (2).....	141
5.7.4. 06 Mart 2003 Öğrenciler Toplantısı (2).....	141
5.7.5. 12 Mart 2003 Öğrenciler Toplantısı (3).....	141
5.7.6. 17 Mart 2003 Öğretmenler Toplantısı (3).....	144
5.7.7. 20 Mart 2003 Öğrenciler Toplantısı (4).....	149
5.7.8. 26 Mart 2003 Öğrenciler Toplantısı (5).....	154
5.7.9. 03 Nisan 2003 Öğretmenler Toplantısı (4).....	157
5.7.10. 15 Nisan 2003 Öğrenciler Toplantısı (6).....	162
5.7.11. 25 Nisan 2003 Öğretmenler Toplantısı (5).....	163
5.7.12. 01 Mayıs 2003 Öğrenciler Toplantısı (7).....	164
5.7.13. 07 Mayıs 2003 Öğrenciler Toplantısı (8).....	165
5.7.14. 14 Mayıs 2003 Öğrenciler Toplantısı (9).....	166
5.7.15. 23 Mayıs 2003 Öğretmenler Toplantısı (6).....	167
5.7.16. 09 Haziran 2003 Öğrenciler Toplantısı (10).....	167
5.8. Genel Değerlendirme.....	168
SONUÇ.....	171
EKLER.....	173
KAYNAKÇA.....	190
DİZİN.....	196

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 2.1: Cumhuriyetten Günümüze Eğitim.....	46
Tablo 2.2: 2001 - 2002 Öğretim Yılında Eğitim Kademelerine Göre Sayısal Durum.....	46
Tablo 2.3: 2001 - 2002 Öğretim Yılında Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Okul, Öğrenci ve Öğretmen Sayıları.....	47
Tablo 2.4: Son Beş Yılda Uygulamaya Konulan Programlar.....	47
Tablo 2.5: 2000 - 2003 Yılları Okul - Öğrenci - Öğretmen Sayılarındaki Değişimler.....	48
Tablo 2.6: 2002 - 2003 Eğitim Öğretim Yılı Faaliyete Geçen Genel Liseler Ve Mesleki ve Teknik Liseler Sayısal Verileri Toplamı.....	48
Tablo 2.7: 2002 - 2003 Eğitim Öğretim Yılı Faaliyete Geçen Mesleki ve Teknik Liseler Sayısal Verileri.....	49
Tablo 2.8: 2001 - 2002 Öğretim Yılında Erkek Teknik Öğretimde Okul, Öğrenci ve Öğretmen Sayıları.....	52
Tablo 2.9: 2002 - 2003 Eğitim Öğretim Yılı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne Bağlı Yeni Yapılan Okullar.....	52
Tablo 3. 1: Sanayi ve Bilgi Toplumunun Eğitime Bakışları.....	69
Tablo 3.2: Klasik ve Toplam Kalite Eğitimi Arasındaki Fark.....	70
Tablo 3.3: ISO 9002 ve Eğitim ilişkisi.....	104
Tablo 3.4: Belirlenmiş hedefler ve Ulaşma Yolları.....	107
Tablo 4.1: MEB Bütçesinin Devlet Bütçesine Oranı.....	124
Tablo 4.2: Eğitim Öğretim Süreci	127
Tablo 5.1: Öğretmenlerle İlgili Belirlenen Sorunların Çözüm Önerileri.....	154
Tablo 5.2: Sürekli İyileştirme Çalışmalarında Değerlendirme (Öğretmen).....	162
Tablo 5.3: Program İle İlgili Sorunların Çözümleri.....	164
Tablo 5.4: Sürekli İyileştirme Çalışmalarında Değerlendirme (Program).....	165
Tablo 5.5: Ortam İle İlgili Sorunları Çözümleri.....	165
Tablo 5.6: Sürekli İyileştirme Çalışmalarında Değerlendirme (Ortam).....	166

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 2.1: Türk Eğitim Sisteminin Şematik Görünümü.....	50
Şekil 3.1: Geleneksel Yönetim İle Toplam Kalite Yönetimi Arasındaki Fark.....	74
Şekil 3.2: Eğitim Kurumundaki Etkileşim.....	82
Şekil 3.3: Okulu Etkileyen Faktörler.....	82
Şekil 5.1: Balık Kılçığı Diyagramı.....	144
Şekil 5.2: Öğretmenler İçin Balık Kılçığı.....	145



GRAFİKLER LİSTESİ

	Sayfa
Grafik 5.1. Planlı Çalışma.....	146
Grafik 5.2: Derse Katılım.....	147
Grafik 5.3: Ödev	148
Grafik 5.4: Sınıf Disiplini.....	149
Grafik 5.5: Okulda Karşılaşılan Sorunlar	150
Grafik 5.6: Planlı Çalışma	151
Grafik 5.7: Derse Katılım	152
Grafik 5.8: Ödev	153
Grafik 5.9: Sınıf Disiplini	154
Grafik 5.10: Öğrencilerin Öğretmenlerden Beklentileri	156
Grafik 5.11: İletişim.....	159
Grafik 5.12: Metot.....	161
Grafik 5.13: Dönemin Değerlendirilmesi	168

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ATL	: Anadolu Teknik Lisesi
EARGED	: Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi
EML	: Endüstri Meslek Lisesi
KALDER	: Kalite Derneği
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KKÇ	: Kalite Kontrol Çemberleri
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEGP	: Milli Eğitimi Geliştirme Projesi
METGE	: Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi
MLO	: Müfredat Laboratuar Okulları
MÖ	: Milattan Önce
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi
MS	: Milattan Sonra
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TK	: Toplam Kalite
TKÇ	: Toplam Kalite Çemberleri
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
TS	: Türk Standartları
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği



TEZ HAKKINDA

Problem

Toplam kalite yönetiminin teknik ve mesleki okullara uygulanmasında sürekli iyileştirme çalışmalarının öğrencilerin başarılarını arttırmadaki etkisi ne düzeyde olur?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma toplam kalite yönetimi uygulayan sınıf ile diğer sınıflar arasındaki farkı bulmak için aşağıda ki soru yada sorunlara cevap vermeyi amaçlamaktadır.

- Öğrencilerin öğretmenlerden beklentileri nelerdir?
- Öğretmelerin öğrencilerden beklentileri nelerdir?
- Öğrencilerin başarılarını artırmada etki eden faktörler nelerdir?
- Sürekli iyileştirme çalışmalarındaki öğrencilerin rolü nedir?
- Sürekli iyileştirme çalışmalarındaki öğretmenlerin rolü nedir?
- Sürekli iyileştirme çalışmalarındaki ortamın rolü nedir?

Araştırmanın Önemi

Toplam kalite yönetiminin eğitimde sağlayacağı yararlar aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Kurum-İçi bölümler ve çalışanlar arasında iletişim ve bilgi akışı daha düzenli hale gelir. Öğretmenlerin iletişim becerileri gelişir. Toplam kalite yönetimi uygulamalarından öncelikte beklenen, çalışanların davranışlarındaki değişimdir.
- Öğretmenlerin güncel bilgilerle donanması sağlanır. Oluşturulan takım çalışmalarında yeni bilgiler ortaya konur bu durum personelin gelişmesini sağlar. Aynı zamanda güncel, uygulanabilir bilgilerle donatılmış öğrenciler yetiştirilir.
- Öğretmenlerin alan bilgi ve becerileri artar bu da öğretme isteğinin yükselmesine ve sınıftaki başarının yükselmesine neden olur.
- Toplam kalite yönetimi uygulamalarıyla öğretmenler sürekli kendilerini geliştireceklerinden; özel yetenekleri, yaratıcılık yetenekleri gelişir.
- Okuldaki tüm çalışanların kendilerine güveni artar. Sorumluluklarını yerine getirmek, azimli, kararlı, sabırlı olmak gibi kişisel özellikleri gelişir.

- Toplam kalitenin yönetiminin uygulanması ile iş ortamı iyileşir ve çalışanlar; birbirine güvenen, görüşlerine önem verilen, ortaya çıkan sonuçlardan haberdar olan, çalışmalarından gurur duyan ve birarada çalışmaktan hoşlanan bireyler haline gelir.
- Sorunlar giderek azalır ve katılımcıların analiz ve sorun çözme yetenekleri gelişir.
- Öğrencilerde araştırmaya, daha fazla öğrenmeye ekip çalışması yapmaya ilişkin becerilerin ve isteklerin geliştiği görülür.
- Sürekli tekrarlanan, çözümlenemeyen sorunlar çözülür.
- Sürekli çalışanların, öğrencilerin ihtiyaçları araştırılarak toplantılarda bunları karşılamaya yönelik kararlar alınır.
- Okullarda rutin olarak yapılan dönem başı ve dönem sonu toplantıları yerine daha sık kontrolü ve değerlendirmeyi sağlayan toplantılar yapılarak sürekli iyileşme sağlanır.

Mesleki ve teknik eğitime yukarıda saydığımız katkılarda bulunacağından dolayı araştırma önem kazanmaktadır.

Araştırmada Hipotez

Toplam Kalite Yönetimi tekniklerinden biri olan sürekli iyileştirme uygulamalarının düzenli olarak yapıldığı sınıflarda öğrenci başarısı artar.

Araştırmada Varsayım

Araştırmanın varsayımlarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

- Öğrencilerin toplantılarda belirttikleri sorunlar gerçeği yansıtmaktadır.
- Öğretmenlerin toplantılarda belirttikleri sorunlar gerçeği yansıtmaktadır.
- Kalite çemberlerine öğrenciler gönüllü katılacaktır.
- Öğrencilerle düzenli toplantılar yapılacaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma Kütahya Atatürk Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Elektrik Bölümü ATL 12/A sınıfı ile sınırlıdır.
- Uygulama fizik ve ileri kumanda dersi olarak iki ders ile sınırlıdır.
- Araştırma 2002-2003 öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Öğretmen ve öğrencilerin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma öğrencilerin toplam kalite uygulamalarından önceki başarıları ile uygulamadan sonraki başarıların farkı ortaya koyacağından kontrolsüz ön test-son test modeli uygulanmıştır. Bu çalışmada öğrencilerin başarılarını artırmanın bir yolu olan sürekli iyileştirme çalışmalarını gerçekleştirebilmek için kalite çemberleri kurularak öğretmen ve öğrencilerle toplantılar şeklinde uygulaması yapılmıştır.

Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Atatürk Anadolu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmen ve öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemi ise Atatürk Anadolu Teknik Lisesi Elektrik Bölümü ATL 12/A sınıfı öğrencileri ve bu sınıfa derse giren öğretmenler oluşturmaktadır.

Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada elde edilen veriler, açık uçlu hazırlanan soruların yazılı olarak öğretmen ve öğrenci tarafından cevaplandırılmasıyla elde edilmiştir. Öğrencilere ilişkin başarı notları okulun kayıtlarından çıkartılmıştır.

Çözümleme Yöntemleri

Okuldan öğrencilerin ilgili derslerine ilişkin başarılarını gösteren not listeleri alınmış ve genel başarıları belirlenmiştir.

Toplam kalite uygulamaları sırasında öğrencilere sorular yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler sınıflandırılarak önem derecesine göre sıraya konmuştur. Beyin fırtınası, balık kılıcı, pareto analizi ve histogram tekniklerinden yararlanılmıştır. Toplantının sonunda genel bir değerlendirme tablosu ve grafiği oluşturularak sonuçların toplu halde görülmesi sağlanmıştır.

Öğretmenler ile yapılan toplantılarda da aynı yöntem izlenmiştir.



TEZ METNİ



BİRİNCİ BÖLÜM
KALİTE KAVRAMI VE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

1.1. Kalite İle İlgili Tanımlar

Günümüzün doğrudan rekabete dayalı ekonomik sistemi ticaret ürün ve hizmet kalitesini sürekli olarak geliştirme gereğini gündeme getirmektedir. Bir organizasyonun varlığını ve sürekliliğini belirleyen en önemli unsur, rakip organizasyonlara göre rekabet üstünlüğüdür. Bu rekabet ortamında pazarda kalabilmek, maliyeti düşürüp kârı arttırmak, tüketici isteklerini ve beklentilerini zamanında karşılamak için kaliteli üretim yapmak gerekir.¹

Bu bağlamda kaliteden esas olarak beklenen ekonomik rasyonellik sağlanmasıdır. Bu ise ancak pazar geliştirmek, tasarım geliştirmek, üretimi arttırmak ve böylece rekabet gücünü yükseltmekle mümkündür.²

1.1.1. Kalitenin Tanımı

Kalite, bir ürün yada hizmetin belirlenen veya olabilecek ihtiyaçları karşılama kabiliyetine dayanan özelliklerin toplamıdır.³

Kalitenin gurularından biri olarak adlandırabileceğimiz Ishikawa'nın kalite anlayışı ise aşağıda verilmiştir.

"Kalite, en ekonomik, en kullanışlı ve tüketiciyi daima tatmin eden kaliteli ürünü geliştirmek, tasarımını yapmak, üretmek ve satış sonrası hizmetlerini vermektir".

TS-ISO 9005'e göre kalite, bir ürün yada hizmetin belirlenen veya doğabilecek ihtiyaçları karşılama kabiliyetine dayanan özelliklerin toplamıdır.

Kalite, ürün yada hizmeti en ekonomik biçimde üreten ve tüketici isteklerine cevap veren bir üretim sistemidir.⁴

Kalite, bir ürün veya hizmetin belirli bir gerekliliği karşılayabilme yeteneklerini ortaya koyan özelliklerin tümüdür.

Günümüzde kalite, "özelliklere uygunluk" yada "standartlara uygunluk" tan çok, "ürün yada hizmetin kullanıma uygunluğu" olarak kabul edilmektedir. Kısaca kalite, müşteri isteklerinin karşılanmasıdır. ISO 9002 standartlarına göre kalite, "bir

¹ Rıdvan Bozkurt –Nilüfer Anıl, "Kalite Politikası Oluşturma Süreci", **Verimlilik Dergisi**, MPM Yayınları, Ankara, 1995, s.24.

² İbrahim Kavrakoğlu, **Toplam Kalite Yönetimi**, Kalder Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 1994, s.72.

³ Enver Başarır, **Standardizasyon ve Kalite**, TSE Yayınları, Ankara, 2001, s.67.

⁴ Ömer Peker, "Toplam Kalite Yönetimi", **Amme İdare Dergisi**, Mart 1993, Sayı: 1, ss.200 - 201.

ürün yada hizmete, ifade edilmiş yada edilmemiş ihtiyaçları karşılama yeteneği veren özelliklerin tümü" olarak tanımlanmaktadır.

1.1.2. Kalite Yönetimi Kavramı

Yönetimi en basit şekliyle başkaları aracılığıyla iş görmek olarak tanımlamak mümkündür. Yönetim, çağdaş kurumların performansının ve yaşamının bağlı olduğu belirgin bir organdır. Kalite yönetimi genel yönetim fonksiyonu içinde kalite politikasını tespit edip uygulayan bölümdür. Kalite yönetimi, üretimin her aşamasından, yani tasarımdan imalata, atölye seviyesinden malzeme tedarikine, satıştan satış sonrası hizmetlere kadar her aşamada zincirleme bir etkileşimi öngörmektedir. Genel hatları ile kalite yönetimi; israfı önlemeyi, kaliteyi arttırmayı, işlem zamanını kısaltmayı, maliyetleri düşürmeyi, moral ve verimliliğini arttırmayı, sürekli iyileştirme ve gelişmeyi sağlar.⁵

1.1.3. Kalite Politikası

Kalite politikası bir organizasyonda üst yönetimce belirlenen kalite amaç ve hedefleridir. Organizasyonlarda ürün veya hizmet kalitesi konusundaki çalışmalarını yönlendiren ilkelerin tümü kalite politikalarını oluşturur. Kalite politikasında sürekli gelişim, müşteri doyumu, kalite güvencesi gibi esaslar yer alır. Politikalar belirlenmeden hiçbir hedef oluşturulamaz. Bu politikalar, üst yönetim tarafından belirlenmelidir. Politikalar ve hedefler yazıya dökülmeli ve yaygın dağıtımı yapılmalıdır.⁶

1.1.4. Kalite Sistemi

Kalite yönetiminin uygulanması için organizasyon yapısı, sorumluluklar, işlemler, süreçler ve kaynaklar, kalite sistemini oluşturur. Kalite yönetimi için organizasyon içinde belirli bir örgütsel yapılanmanın sağlanması gereklidir. Kalite sistemini, bu yapının kapsamındaki değişik kaynaklara ait ilişkilerin, sorumlulukların çalışma yöntemlerinin, işlemlerin, çalışma talimatlarının, iş akış şemalarının görev tanımlarının dokümanlarla tanımlanması olarak da tarif etmek mümkündür.

⁵ Ayşe Nur Köküöz, **Kalite Bilim Teknik Dergisi**, Sayı: 334, Ankara 1995, s.65.

⁶ Kaoru Ishikawa, **Toplam Kalite Kontrol**, Çev:Semih Ordaş-Nedret Yayla, Kalder Yayınları, İstanbul, 1995, s.62.

1.1.5. Kalite Güvencesi

Kalite güvencesi, kalite kontrolünün özünü oluşturan bir kavram olup, bir üründe kalitenin müşterinin güvenle satın alabileceği ve uzunca süre güven ve tatmin ile kullanabileceği şekilde sağlanması demektir. Bu güvenin oluşması, uzun süre gerektirir. Kalite güvencesi, müşteri ile üretici arasında yapılan sözleşmedir. Gerçek kalite güvencesini sağlamak için araştırma, tasarım, planlama, imalat, satış ve hizmet bölümlerinin hepsini içine alan politikalar oluşturulmalıdır.⁷

1.2. Toplam Kalite Yönetiminin Tanımı, Tarihçesi ve Özellikleri

1.2.1. Toplam Kalite Yönetiminin Tanımı

TKY en ekonomik, en kullanışlı ve tüketiciyi daima tatmin eden kaliteli ürün geliştirmek, tasarımını yapmak, üretmek ve satış sonrası hizmetleri vermektir.⁸

Bireylerin ihtiyaçlarının karşılandığı, kendilerini gerçekleştirdikleri, iletişimin rahatlıkla kurulduğu yeni yönetim anlayışına toplam kalite yönetimi denmektedir.⁹

Başka bir ifade ile TKY, bir organizasyon içinde kaliteyi odak alan, organizasyonun bütün çalışanlarının katılımına dayanan, müşteri memnuniyeti yoluyla uzun vadeli başarıyı amaçlayan ve organizasyonun bütün çalışanları ile topluma yarar sağlayan yönetim yaklaşımıdır.¹⁰

1.2.2. Toplam Kalite Yönetiminin Ortaya Çıkma Gerekçesi

Tarih boyunca tüm gelişmelerin temelini teknoloji oluşturmuştur. 1900' lü yıllardan sonra teknolojik gelişmeler hız kazanmış, her yenilik diğerlerine açılan bir kapı olmuştur. Teknolojideki bu gelişmeler, ekonomik, sosyal ve siyasal yaşamda birçok değişikliklere neden olmuştur. Bu olaylarda, insanların yaşam biçimlerini etkilediğinden, insanların ihtiyaçları artarak çeşitlenmiştir. Örneğin, gelişen teknoloji sayesinde insanlar dünyanın çok uzak bir köşesindeki ürünü yada hizmeti taşıyabilmekte ve satın alabilmektedir. Bu durum ve artan iletişim, "küreselleşmeye" neden olmuştur. Küreselleşme ise rekabetin artmasına yol açmıştır. Bugüne kadar

⁷ Jale Gür, *Kalite Maratonu*, ASİAD-KOSGEB, Ankara, 1996, s.7.

⁸ Peker, a.g.e., s.201.

⁹ Zuhâl Cafıoğlu, *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi*, Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı Yayın No:3, İstanbul, 1996, s.15.

¹⁰ MEB., *Toplam Kalite Yönetimi- Cilt 1*, MEB Yayınları, Konya, 2001, s.25.

gümrük duvarlarıyla korunan ve ulusal sınırlar içinde faaliyette bulunan organizasyonlar küreselleşme ile rekabete açık olmak zorunda kalmışlar, değişen ihtiyaçlara cevap verebilmek ve ayakta kalabilmek için yeni durumlara uyum sağlamaya, kendi alanlarındaki diğer kurum yada organizasyonların önünde olabilmek için kendilerini geliştirmeye ve kalitelerini artırarak bunlara uygun davranmaya başlamışlardır.

Ayakta kalabilmek, kendi alanındaki diğer kurum ve organizasyonlarla rekabet edebilmek için yapılan bu planlar ve çalışmalar, "toplam kalite yönetimi" yaklaşımının temelini oluşturmuştur. Toplam kalite yönetimi yaklaşımı, 20. yüzyılda yönetim sistemlerinde ulaşılan son noktadır. Bu yaklaşım, tüm gerekleri yerine getirilerek uygulandığında, uygulanan kurum yada organizasyona; etkinlik, verimlilik ve rakiplerinden önde olma yararlarını getirecektir. Bu özelliklere ulaşmış kurum yada organizasyonlar toplumun, ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel gelişimine olumlu yönde katkıda bulunacaklardır.

1.2.3. Toplam Kalite Yönetiminin Tarihsel Gelişimi

Toplam Kalite MÖ 19.-15. yüzyılları arasında taş blokların kalitesi ile ilgilenen muayenecilerle birlikte ticaretin gelişmesiyle başlamıştır. Üretimde kaliteyi sağlamak için MS 18.yüzyılda loncalar kurulmuştur. 1847 yılında Endüstri Devrimi ile birlikte hatalı ürünlerin değiştirilebilirliği kabul edilmiştir.¹¹

Taylor, 19. yüzyılda, Bilimsel Yönetim adlı sistemi tanıtmıştır. Bu yönetimin uygulanması, işlerin küçük parçalar halinde uzmanlık alanlarına bölünmesiyle denetimde kolaylık sağlanması ve planlamayla uygulamanın birbirlerinden ayrılması anlamına geliyordu. Bu yöntemle zamanında üretimde önemli artış sağlanmıştır.¹²

Japonlar ilk kalite denetim eğitimini, 1950'lerde, Amerikalı Juran ve Deming'den almışlardır. Böylece Japonlar kalitenin nasıl oluşturulacağını, kalite denetiminin muayeneden farklı olduğunu ve özel denetim yöntemlerini öğrenmişlerdir. Japon hükümeti kaliteyi anlatabilmek için 1956-1960 yılları arasında radyo aracılığı ile programlar sunmuştur. Bu yayınlarda kusurlu üretimin önlenmesi, kalite tasarımı, maliyetin düşürülmesi ve ölçünleme (standardizasyon) konuları işlenmiştir. Bu konularla

¹¹ MESS, Eğitim Seminerleri, İstanbul, 1986, s.13.

¹² Cafıoğlu, a.g.e., s.5.

ilgili ders kitapları basılarak dağıtılmıştır.¹³ Japonya'da 1960 yılının Kasım ayı "Milli Kalite" ayı ilan edilerek "Q" işaretli bayraklar asılmıştır.

Japonya'da Toplam Kalite Çemberleri (TKÇ) akımı 1962'de ustabaşlar için "Kalite Kontrol" dergisinin yayınlanması ile başlamıştır. Uzak doğu ülkelerinin hemen hepsi TKÇ' yi kullanmaktadır.

Kalite kontrol teriminin ilk defa kullanılması 20. yüzyılın başlarına rastlamaktadır."Kontrol tabloları" ve "kontrol sistemleri"ni ilk defa oluşturarak, 25 İstatistiksel kalitenin ölçülerini belirleyen kişi olarak Shewart görülmektedir. Kalite konusundaki öncülerden biri de Amerikalı Deming'dir. Deming, kalite ile ilgili çalışmaların çoğunu Japonya'da yapmıştır. 1976 yılında Toyota organizasyonunda Just İn Time (Tam Zamanında) yöntemi kullanılmıştır. TKY' de Robust Design'nın (bir defada doğru yapabilme) etkileri 1980'lerde görülmeye başlanmıştır.¹⁴

Robust Design yöntemi, Taguchi tarafından ortaya atılan bir yöntem olup maliyeti azaltmayı ve kaliteyi iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Bu yöntem, süreci düzenleme, zamanı kısaltma, bir defada doğruyu yapabilme, güvenilirliği sağlayabilme, sağlam yapılanmayı oluşturabilme ve savunulabilir olma özelliklerinden oluşmaktadır.

Amerika'da üretim organizasyonları kalite yönetimini 1946' da uygulamaya başlamıştır. ABD'de ilk TKÇ 1974 yılında uygulanmaya başlanmıştır. 1977 yılında beş organizasyonda TKÇ ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Merkezi ABD'de olan Uluslararası Kalite Çemberleri organizasyonu kurulmuştur. Kanada TKÇ uygulamasına ABD'den daha geç başlamıştır. Bu nedenle Amerikalı uzmanlardan yararlanmıştır.¹⁵

1960 yılından sonra bu yönetim şekli geniş bir uygulama alanı bularak diğer ülkelere de yayılmıştır. Dünya' da TKÇ' yi uygulayan ülkeler uygulama zamanına göre üç grupta toplanmaktadır.Bunlar:

- Uzak Doğu Ülkeleri,
- Amerika Kıtası,
- Avrupa Kıtası.

¹³ MESS, a.g.e., s.77.

¹⁴ Ali Balcı, **Örgütsel Gelişme**, PEGEM Yayınları, Ankara, 1995, s.156.

¹⁵ İsmail Efil, **Yönetimde Kalite Çemberleri ve Uygulama Örnekleri**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, No: 11, Bursa, 1996, s.13.

Avrupa'da kalite yönetimi ile ilgili ilk düzenlemeler 1957'de yapılmıştır. 1960-1970 tarihleri arasında ilk defa TKÇ uygulanmıştır. Fransa'da "Fransız Toplam Kalite ve Kalite Çemberleri Birliği", İtalya'da "İtalya Kalite Çemberleri Birliği" kurulmuştur. Türkiye'de kalite ile ilgili çalışmalar 1980'lerde başlamıştır. Türkiye'de kalite ile ilgili çalışmalarını sürdüren devlet kurumları Milli Prodüktivite Merkezi (MPM) ve Türk Standartları Enstitüsü (TSE), özel kurumlar ise BEKO, Arçelik, NETAŞ ve BİRSA vb.dir. Bunların yanı sıra Kalite Derneği (Kal-Der)'de kalite kavramını günlük yaşama sokmaya çalışmakta ve bununla ilgili çalışmalarını halka tanıtılmaktadır.

1.2.4. Toplam Kalite Yönetimine Katkısı Olan Yaklaşımlar

1.2.4.1. Crosby

Crosby (1984), yönetici ve çalışanlarca, müşterinin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için kalite uygulamasının süreçte niçin gerekli olduğunu açıklamıştır. Crosby sıfır hatalı üretime önem vermiştir.

Philip Crosby, TKY' de hataların %20'sinin çalışanlardan, geri kalan % 80'inin ise yönetimden kaynaklanabileceği görüşünü savunmuştur. Crosby 'e göre organizasyonlarda ilk eğitilecek kişiler üst yöneticiler ve müdürlerdir.¹⁶

Crosby' ye göre kaliteli hizmet yada üretim verebilmek için dört etkenin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bunlar:¹⁷

- Kalite müşterinin ihtiyaçlarına uygundur,
- Kalite sorunu diye bir şey yoktur,
- Kalitenin ölçünü sıfır hatadır,
- Kalitenin göstergesi maliyettir, şeklinde sıralanmaktadır.

Crosby'e göre, yüksek kalite her zaman maliyeti azaltmakta ve karı yükseltmektedir. Kalitenin maliyeti amaca ulaşmada bir araç olarak kullanılabilir. Crosby'e göre çalışanlara belirli oranlarda sorumluluklar verilmelidir. Üst yönetim kalite yönetiminde önemli yere sahiptir.¹⁸

¹⁶ Türk Standartları Enstitüsü, **ISO 9000 TSE Kalite Broşürü**, Ankara, 1996, s.8.

¹⁷ Nurettin Peşkiroğlu, "Hizmet Sektöründe Kalite, Kalite Güvencesi ve Sağlık Hizmetlerine Uygulanması", **Verimlilik Dergisi**, Özel Sayı, MPM, 1993, s.4.

¹⁸ Peşkiroğlu, a.g.e., s.5.

1.2.4.2.J.M. Juran

Juran yönetim sorunlarının çalışan hatalarından kaynaklandığını belirtmiştir. Her düzeyde karşılıklı iletişim kurmayı amaçlayan çalışanların iletişim yetilerini iyileştirmek için, kalite çemberlerinin kullanılması ve kalite konusunda yöneticilerin eğitimine önem verilmesi üzerinde durmaktadır.

Joseph Juran'a göre organizasyonların temel hedefi kalite maliyetlerini azaltmaktır. Kalite kullanıma uygunluktur. Juran, kaliteyi tasarım kalitesi, uygunluk, bulunabilirlik ve alan hizmetinin kalitesi olarak ele almaktadır.

Juran' ın kalite görüşü TKY' ye istatistiksel bir yaklaşım getirmektedir. Bu yaklaşım kalite süreçlerini içermektedir. Bunlar, kalite planlaması, kalite kontrol ve kalite geliştirmedir. Bu süreçler mali süreçlere koşutluk göstermektedir. Kalite planlaması, mali planlamaya ve bütçe yapmaya; kalite kontrol, mali kontrole; kalite geliştirme ise maliyetin azaltılmasına koşuttur.¹⁹

Juran'ın, kalite gelişimi ile ilgili görüşleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Kalite konusunda bilinçlenmek için gerekli ortamın hazırlanması,
- Kalite gelişimi için hedeflerin belirlenmesi,
- Süreç gelişimi için doğrusal yapının hazırlanması,
- Kalite için uygun eğitimin verilmesi,
- Sorunların çözümünde proje yaklaşımının benimsenmesi,
- Başarının tanınması ve kuvvetlendirilmesi,
- Sonuçların tartışılması,
- Değişim ile ilgili kayıtların tutulması ve
- Organizasyondaki her süreç için yıllık gelişim çevrimlerinin oluşturulmasıdır.

¹⁹ TSE, a.g.e., s.5.

1.2.4.3.W.E.Deming

Deming kalite yönetimi konusundaki çalışmalarını 14 ilke altında toplamıştır:²⁰

- Hizmet yada ürünlerin geliştirilmesi için amaçlarda sürekliliğin sağlanması,
- Gelişim için yeni kalite felsefelerinin benimsenmesi,
- Her ürün ve hizmette gelişimi sağlamak için yeni kalite felsefelerinin kabul edilmesi,
- Maddi ödüllendirme yerine diğer güdüleme araçlarının da kullanımının sağlanması,
- Sistemin sürekli gelişimine önem verilmesi,
- Organizasyon içerisinde sürekli eğitime yer verilmesi,
- Organizasyon içerisinde liderliğin tahsis edilmesi,
- Başarıya yada kaliteye ulaşmamak gibi korkuların yenilebilmesi,
- Birimler arasındaki engellerin ortadan kaldırılması,
- Slogan ve öğütlere yer verilmemesi,
- İş için konan kotaların kaldırılması,
- Çalışanların basanlarından dolayı gurur duymalarını engelleyen unsurların ortadan kaldırılması,
- Yeni ve zengin bir eğitim programının hazırlanması,
- Değişimin sürekliliği için önlemlerin alınmasıdır.

1.2.4.4.Feigenbaum

Feigenbaum, kalite konusundaki çalışmalarını maliyetlere göre değerlendirmiştir. Feigenbaum' a göre maliyetler üç ana gruba ayrılmaktadır. Bunlar değer maliyetleri, önleme maliyetleri ve hata maliyetleridir . Feigenbaum, yönetimin,

²⁰ Cafoğlu, a.g.e., s.7.

kaliteyi artırmak için süreci desteklemesini, kalite ve maliyetleri bütünleyici amaçlara yöneltmesini istemektedir.

Feigenbaum'a göre kaliteyi artırmak için kullanılması gereken ilkeler şunlardır.²¹

- Çalışan-müşteri ve yönetici arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi,
- İstatistiksel verilerin toplanması,
- Bilgi edinmek için istatistiksel tekniklerin kullanılması,
- Kalite konusundaki dalgalanmaların önlenmesi için istatistiksel süreç kontrolünün yapılması ve ölçümlerin uygulanması,
- Kalite konusunda ideal yapının oluşturulması,
- Kalitede gelişimi sağlamak için işlerin düzenlenmesi

1.2.4.5. Ishikawa

Kaoru Ishikawa, Japonya'da kalite kontrol çemberleri ve kalite kontrol etkinliklerinin geliştirilmesinde önemli rol oynamıştır.

Ishikawa kalite öğelerini dört başlık altında ele almaktadır.²²

- Müşterilerin ihtiyaçlarının karşılanması,
- Müşterinin merkeze alınması,
- Bilgi, süreç, hizmet, çalışan ve amaç kalitesinin geniş boyutta düşünülmesi,
- Tam kalite, tam fiyat, tam miktar olarak ifade edilmesi.

Ishikawa, Japonya'da Toplam Kalite Kontrolü hareketini karakterize eden özellikleri şöyle sıralamaktadır:

- Kalite etkinliklerine tüm çalışanların katılımının sağlanması,
- Kalite alanında mesleki ve teknik eğitime ve üretime önem verilmesi,
- Kalite çember etkinliklerinin gerçekleştirilmesi,

²¹ Cafoğlu. a.g.e., s.8.

²² Cafoğlu. a.g.e., s.9.

- Deming ödülünün denetlenmesi; başka denetlemelerin ve benzer özellikte kalite denetlemelerinin gerçekleştirilmesi,

- Kalite ile ilgili istatistiksel yöntemlerin kullanılması,

- Kalite çalışmalarının ulusal düzeyde tanıtılması.

1.2.4.6. Taugchi

Genichi Taugchi, Japon telefon sisteminin yeniden yapılanmasında görev almış bir istatistikçidir. Taugchi' ye göre bir ürünün kalitesini, ürünün kurumdan sevk edildiği zamandan itibaren topluma verdiği kayıplar belirlemektedir. Taugchi' ye göre kayıp tüketici tatminsizliği, garanti maliyetleri, şöhret kaybı ve pazar kaybıdır.

1.2.5. Toplam Kalite Yönetiminde Süreç Aşamaları

Kalite süreç içerisinde oluşur. Hatalar süreç içerisinde önlenir. TKY'nin de kendine özgü altı aşamadan oluşan bir süreci bulunmaktadır.²³

- Temel sürecin belirlenmesi,
- Sürecin çözümlenmesi,
- Sorunun çözümlenmesi,
- Karşıt çözümleri ele alma ve araştırma,
- Uygulama,
- Değerlendirme.

1.2.6. Toplam Kalite Yönetimi Kültürünün Temel Özellikleri

Bir organizasyonda kültür değişikliğini gerçekleştirmek için iki temel kritik adımın atılması gerekir. Birincisi halihazırda kurum içinde mevcut olan değerlerin davranışların ve yönetim sistemlerin değerlendirilmesi ve bunların arzu edilen yende ayarlamasının yapılmasıdır,İkincisi ise yeni davranışların değerlerin ve yönetim sistemlerinin belirlenmesi ve kararlılıkla uygulanmasıdır.²⁴

TKY kültürünün temel ve ortak özellikleri olarak şunlardan bahsetmek mümkündür:

²³ Cafoğlu, a.g.e., ss.108 -109.

²⁴ Selçuk Esendal, "Rekabetin Sırrı Kalite ve Kültür Bütünleşmesi", **Standart Dergisi**, Sayı:414, Haziran 1996, s.99.

- Liderlik
- Organizasyon Kültürü
- Takım(ekip) Çalışması
- Katılımcılık
- Müşteri Odaklılık
- Sürekli Gelişme(iyileştirme)
- Sürekli Eğitim
- Sıfır Hata

1.2.7. Toplam Kalite Yönetimini Etkileyen Temel Faktörler

Kaliteyi etkileyen çeşitli etmenler vardır. Genel anlamda bütün iç ve dış durumlar kaliteyi etkileyebilir. Burada bazı önemli etmenler 6 başlık altında toplanmıştır.

1.2.7.1.Para

Organizasyonların kar marjları, ürün ve hizmetlerin çeşitlenmesi rekabetin hızlanması ve ekonomileri sağlam temele dayanmayan ülkelerdeki çeşitli ekonomik krizler nedeniyle düşmüştür.

Yaşanan hızlı gelişmeler organizasyonlarda yeni teknolojilere yatırım yapma gereğini doğurmuş, bu da sabit masrafları arttırarak karın azalmasına neden olmuştur.Bu yüzden paranın yönetimi TKY'nin temel işlevlerinden biri haline gelmiştir.²⁵

1.2.7.2.Pazar

Gelişen rekabet ortamında müşteri memnuniyeti ön plana çıkmıştır.TKY' de serbest piyasa faaliyetlerinden doğan güçlü bir rekabet aracıdır.Kaliteli ürün ne kadar ucuza mal edilirse o kadar çok kazanılır. Burada belirleyici olan ürün yada hizmetin verildiği piyasanın istekleridir.

²⁵ Kavrakoğlu, a.g.e., s.9.

1.2.7.3.Bilgi

Sanayi devrimi ile fiziksel gücün yerini makineler almış, para önemli bir güç haline gelmiştir. Ancak günümüzde durum değişmiştir. Önemli olan sadece paraya sahip olmak değil bu kaynakların en iyi nasıl değerlendirileceği ve en iyi nasıl geliştirilebileceğidir. Bu da bilgiyi ön plana çıkartmıştır.

Organizasyonlarda yönetimin temeli bilgidir ve organizasyonlar bilgi akış sistemlerini iyi korumalıdır yoksa yaşama şanslarını yitirirler.

1.2.7.4.İnsan

Organizasyonlarda bilgi önem kazanınca bu bilgiyi kullanacak olan insan ve bu insanların özellikleri de önem kazanmıştır.Organizasyonlara can veren, para, malzeme gibi tüm girdileri çalıştıran insandır.Tüm bu gelişmeler doğrultusunda ister yönetici olsun, isterse yönetilen, insan kaynağının profili değişmiştir. Başka bir deyişle TKY prensip ve temellerini benimsemiş insanlara ihtiyaç duymaktadır.

1.2.7.5.Yönetim

Yönetim hem TKY'yi etkileyen hem de ondan etkilenen bir süreçtir.Yönetim faaliyeti insana yönelik olduğundan, insan kaynağının değişen profili ile özellikleri de değişmiştir. Örneğin eğitimsiz ve yetişmemiş kişiler için otoriter yönetim tarzı uygun olurken, çağdaş ve eğitilmiş insanlar için ise demokratik yönetim tarzı uygun olmaktadır. Çağdaş bir yönetim tarzı olan TKY'de demokratik yönetim tarzını gerektirir.

1.2.7.6.Malzeme

Kaliteyi etkileyen en temel etkenlerden biride malzemedir. Malzeme istenilen kalite karakteristiklerine uygun olmalı, bunun için de doğru ölçümler yapılmalıdır. TKY'nin başarılı olabilmesi için de malzeme ve üretim aşamalarını sürekli kontrol altında tutmak gerekir. ²⁶

²⁶ Kavrakoğlu, a.g.e., ss.46-51.

1.2.8. Organizasyonda Toplam Kalite Yönetiminin Başarısını Engelleyen Faktörler

Organizasyondaki başarıyı engelleyen en büyük engel yenileşmeye yada gelişmeye karşı koyan sistemlerin yaratacağı korku ortamıdır. Bu korku ortamının yanı sıra, organizasyonda lider yöneticiden yoksunluk, araştırmazlık, bilgisizlik, dogmatizme önem verme, organizasyondaki uyuşukluk, umursamazlık, bilgiçlik, organizasyonel yapı ve kurallar, kırtasiyecilik vb. gelişmeye engel olarak sayılabilir.²⁷

Organizasyon içerisinde başarıyı engelleyen nedenler yönetimden de kaynaklanabilir. Bunlar üst yönetimden, orta kademe yöneticilerinden kaynaklandığı gibi çalışanlardan de kaynaklanabilir.

- Üst yönetimden kaynaklanan engeller.
- Orta kademe yöneticilerden kaynaklanan engeller.
- Çalışanlardan kaynaklanan engeller.

1.3. Kalite Geliştirme Araç ve Teknikleri

Bu araçları, ürün ve kalite geliştirme sürecinde katkı sağladıkları aşamalara ve konulara bağlı olarak sınıflandırmak mümkündür. Kalite ve ürün geliştirme sürecinde kullanılabilecek araçların sayısı oldukça fazladır. Ancak bunlardan bazıları gerek uygulamada, gerekse yönetim aşamalarında ürün ve kalite geliştirme çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla yoğun olarak kullanılırlar.

1.3.1. Kalite Geliştirme Araçları

Günümüzün modern ürün geliştirme ve kalite yönetimi çalışmalarının operatif ve stratejik düzenlemelerinde kalite ve yönetim araçları yoğun bir şekilde kullanılır. Bu araçlar belirli hedefe yönelmiş sorun çözümlerini sağlamaya yönelik araç ve yöntemlerdir.

Kalite araçları olarak isimlendirilen araçlar özellikle uygulama sürecinde sorunların belirlenmesinde ve çözülmesine yönelik bilgi ve veri üretimini kolaylaştırmak ve sistematik bir şekilde bu bilgi ve verileri değerlendirmek amacıyla

²⁷ Peker, a.g.e., ss.194 – 195.

yönelik olarak tasarlanmışlardır. Söz konusu araçlar özellikle sayısal ve görsel özellikleri

ile olayların kolay anlaşılmasına ve yorumlanmasına imkanı verilerdir.²⁸Bu araçları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- Akış Diyagramları,
- Neden Sonuç Diyagramı,
- Veri Toplama,
- Histogramlar,
- Pareto Diyagramları,
- Dağılım Diyagramları,
- Kontrol Kartları,
- Beyin Fırtınası.

1.3.2. Yönetim Araçları

Yönetim araçları kavramı karmaşık araçlar sistemini kullanır. Bu araçlar karmaşık sorunların detaylı anlaşılabilirliğini sağlamak için tasarlanmışlardır. Yöneticilerin ve çalışanların araştırma ve sorun çözme sürecinde yaratıcılıklarını ve yeteneklerini konu üzerine yoğunlaştırmak için kullanırlar.

7Y olarak tanımlanan 7 yönetim aracı özellikle ürün-kalite geliştirme ve tasarım evresinde yani sayısal verilerin söz konusu olmadığı bir ortamda kullanılırlar. 7Y'nin uygulanması için bilgi ve basit destekleyiciler olan kağıt, tahta, renkli kalem vb. büro malzemesi dışında malzemeye ihtiyaç yoktur.Ancak 7Y'nin başarı ile uygulanabilmesi iyi motive olmuş çalışanlara ve uygulanan yöntemi iyi bilen bir yöneticiye (lider) ihtiyaç duyar.

Yedi yönetim aracının her biri birlikte tek başına çok etkilidir. Ancak özellikle birlikte kullanıldıklarında kalite ve ürün geliştirme açısından eksiksiz bir yapı

²⁸ Orhan Elmacı, **Toplam Kalite Yönetimi**, Kütahya, 2001, s.128.

oluşturarak başarının en büyük yardımcısı olarak hizmet verirler. Bu teknikler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:²⁹

- Afinite Diyagramı,
- İlişkiler diyagramı,
- Ağaç Diyagramı,
- Proses Karar Diyagramı,
- Matris Diyagramı,
- Matris Veri Analizi,
- Ok Diyagramları.

1.3.3. Kalite Geliştirme Teknikleri

Kalite teknikleri başlığı altında ele alınan ve müşteri memnuniyetim, dolayısıyla da organizasyon başarısını garanti altına almaya yönelik olarak kullanılan tüm teknikler, önleyici niteliğe sahiptirler ve hata veya başarısızlık söz konusu olmadan doğru sonuçlara ulaşmaya büyük katkı sağlarlar.

"Kalite ürünle birlikte tasarlanmalıdır ve sürekli geliştirilmelidir" anlayışıyla yola çıkıldığında, ürün ve kalite geliştirme çalışmaları sadece ürünle ilgili teknik çizimler ile sınırlı görülmemelidir. Ürün fikri oluşumundan başlayıp, ürün müşteriye ulaşıncaya kadar geçen tüm evreler, sistematik ve planlı bir yaklaşımla bütünleşik olarak ele alınmalı ve kalite tekniklerinden yararlanılarak olası sorunları en alt düzeye çekme öngörüsü ile hareket edilmelidir. Bu teknikler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:³⁰

- Kalite fonksiyonlarını geliştirme teknikleri,
- Hata ağacı analizi,
- Olası hata türü ve etkisi analizi,
- Deneylerin tasarımı,
- İstatistiksel proses kontrol.

²⁹ Elmacı, a.g.e., ss.131 – 132.

³⁰ Elmacı, a.g.e., s.134.

1.4. Kalite Kontrol Çemberleri

TKY'nin başarıyla uygulanmasında önemli rolü olan kalite kontrol çemberleri organizasyon içindeki bölümlere ilişkin sorunların çözümünde katkıda bulunurlar. Gönüllü yönetici ve çalışanlardan oluşan küçük gruplardır.

1.4.1. Kalite Kontrol Çemberinin Tanımı

Gelişen teknoloji karşısında organizasyonlar, kendi verimliliklerini artırmak için insan kaynaklarına yönelmişlerdir. Bu gün insan kaynaklarının nasıl en iyi şekilde kullanılır sorusuna cevap aranmaktadır. Bunu ilk önce fark edip ve yönde çalışmalarını başlatan Japonya Avrupa'nın hakim olduğu pazarlarda hakimiyetini kurmuştur.

Ishikawa'nın öncü olduğu çok önemli bir gelişme "Kalite Kontrol Çemberleri"dir. Ishikawa bireylerin kendi başlarına kaliteyi geliştiremediklerini görmüş ve bunu aşmak için çalışmalar yapmıştır. Sonunda, başarılı bir kalite geliştirme çalışmasının ancak bir grup vasıtası ile yapılacağı kanısına varmış ve 1961 yılında ilk deneyleri başlatmıştır. Çalışmalar büyük başarı gösterince, 1962 yılında yapılan Ulusal Kalite Kongresinde bir tebliğ vererek KKÇ'nin çalışmaları hakkında bilgiler vermiştir. Tipik çalışmalar bir P-D-C-A çevrimi şeklinde yürütülmüştür. İdealde aynı departman içindeki kişilerden ve gönüllülerden oluşan bu gruplarda 5-10 kişi bulunmaktadır. Japon organizasyonlarında KKÇ vasıtası ile her yıl binlerce irili ufaklı gelişme sağlanmakta ve Batıya kıyasla büyük bir proses üstünlüğü getirilmektedir. Bu gruplara kalite çemberleri, geliştirme grupları ve sorun çözme grupları gibi değişik isimler verilmektedir.³¹

Kalite çemberlerini, herhangi bir iş yerinde, o işle doğrudan ilişkisi olan bir iş ekibinin, tamamen gönüllülük ilkesine dayalı olarak, haftada ortalama bir kez toplanmak ve kalite, verimlilik, eşgüdüm gibi alanlarda karşılaşılan sorunları belirlemek, tartışmak ve çözümler getirmek amacı ile oluşturdukları kümeler olarak tanımlayabiliriz.³²

Kalite kontrol çemberleri, bir lider tarafından yönlendirilen düzenli ve sürekli aralıklarla toplanan, gönüllü bir çalışan grubudur. Liderin teşvik ve desteğini

³¹ İbrahim Kavrakoğlu, **Kalite Güvencesi ISO 9000 ve Toplam Kalite**, Kal-Der Rekabetçi, No:2, Yönetim Dizisi, İstanbul, 1993, ss.12 - 16.

³² Ülkü Dicle, "Kalite Çevrimleri (QCC): Sorun Çözmede Grup Yaklaşımı", **Kalite Kontrol Grupları Semineri**, MPM Yayın No: 320, Ankara, 1995, s.151.

gören bu grup işde karşılaşılan problemleri incelemek, açıklığa kavuşturmak, çözümler önermek ve ortaya koymak gibi bazı fonksiyonları yerine getirir.³³

1.4.2. Kalite Kontrol Çemberlerinin Amaçları ve Uygulanma Nedenleri

Verimliliğin artırılması amacıyla insan kaynaklarından yararlanmak için son yıllarda ortaya çıkan gelişmeler içinde en fazla kabul gören KKÇ'lerdir. Bir organizasyonda kalite ile ilgili problemlerin çözümüne en üst düzeyde Çalışanın katılması, kalitenin oluşturulmasıyla ilgili sorumlulukların organizasyonun bütün üyeleri tarafından paylaşılması kalite kontrol çemberlerinin esasını oluşturur. Kalite kontrol çemberlerinin uygulamasının en temel özelliği, firma ile çalışanların amaçlarının uyumlaştırarak toplam kalite yönetimini en etkin biçimde gerçekleştirmektir.³⁴ Kalite kontrol çemberlerinin amacı en geniş anlamda kalitenin iyileştirilmesidir.

Kalite kontrol çemberlerinin amaçlarını şöyle sıralayabiliriz:³⁵

- Organizasyonun gelişmesine katkıda bulunmak,
- Hataları azaltmak, kaliteyi yükseltmek,
- İş yerini yaşanmağa değer, anlamlı bir ortam haline getirmek,
- Maliyetleri düşürmek,
- Çalışanların problemleri kavrama ve çözme kapasitesini geliştirmek,
- Problemleri daha doğmadan engelleme alışkanlığını kazandırmak,
- Çalışanların konularında eğitimlerini sağlamak,
- Daha uyumlu yönetici-çalışan ilişkisinin gelişmesine ortam hazırlamak,
- Organizasyon de çalışanlar arasında iletişim kanallarını geliştirmek,
- Her düzeydeki çalışanın beyni, elleri ve gönül gücü ile işe katılımını sağlamak,
- Grup çalışmalarını teşvik etmek, bireyselliği önlemek,

³³ Efil, a.g.e., s.4.

³⁴ Efil, a.g.e., s.174.

³⁵ Canan Çetin, **Endüstri Organizasyonlarında Kalite Kontrol Çemberleri**, İstanbul Sanayi Odası Araştırma Dairesi, Yayın No: 1987/2, İstanbul, 1987, s.154.

- Çalışanların motivasyonunu ve katılımını geliştirmek.

1.4.3. Kalite Kontrol Çemberlerinin Sağladığı Yararlar

Kalite kontrol çemberlerini uygulayan organizasyonlarda kişilerarası ilişkilerde olumlu değişikliklerin olduğu da izlenmektedir. Buna yol açan başlıca etken çember üyeliğinin organizasyonun tüm sorunlarını öğrenilmesine ve benimsenmesine yol açmasıdır. Bunun yanında, yöneticiler, organizasyonda çalışanların ne düşündüklerini, çalışanlarda yönetimin ne tür sorunlarla karşı karşıya olduğunu görebilmekte ve bu da karşılıklı anlayış havasının yaygınlaşmasını sağlamaktadır.³⁶

Kalite çemberlerinin yararlarını, organizasyona ve çember üyesi olarak çalışana yararları olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür.³⁷

1.4.3.1. Organizasyona Sağladığı Yararlar

Toplam Kalite Yönetiminde sistemin iyileştirme çalışmaları için oluşturulan kalite kontrol çemberleri, uygulandığı organizasyondaki herkesin yönetime katılmasını sağlamaktadır. Çalışanlarında görüşleri alınarak üretimin her aşamasında kalite kontrol yapılarak maliyetin azaltılması sayesinde yüksek verim elde edilmiştir. Kalite kontrol çemberlerinin organizasyona sağladığı faydalar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:³⁸

- Çalışanlar arası ve departmanlar arası işbirliğinde artışı,
- Çalışanlarda organizasyonun sorunlarına karşı ilgi artışı,
- Ürün kalitesindeki ve işlerdeki etkinlikte gelişme,
- Devamsızlıklarda azalma,
- İşveren-işçi ve yönetim-sendika arasında daha iyi ilişkiler,
- Uzun süredir ihmal edilen veya hiç fark edilmemiş sorunların çözümü,
- Teknik kalitede ve önerilen sorunların kabulünde artış,
- Ürün maliyetinde düşme,
- Finanssal tasarruf sağlama,

³⁶ Dicle, a.g.e., s.155.

³⁷ Zeynep Düren, **Organizasyonlarda Kalite Çemberleri**, Evrim Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1990, s.46.

³⁸ Düren, a.g.e., ss.46 – 47.

- Kazalarda azalma.

1.4.3.2.Çalışanlara Sağladığı Yararlar

Kalite kontrol çemberlerindeki çalışanlar üslendikleri yetkilerle motive olmuşlar ve özgüven kazanmışlardır.İşbirliği esasına göre hareket edilmesi sayesinde çember üyeleri mesleki yeteneklerini arttırma fırsatı bulmuşlardır. Klasik yönetim anlayışının aksine yönetime katkıda bulunan çalışanlar kendilerini ve dolayısıyla da çalıştıkları kurumu başarıya ulaştırmıştır. Kalite kontrol çemberlerinin çalışanlara sağladığı faydalar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Bilgi, hayal gücü, karar verme ve değerlendirme yeteneklerinin geliştirilmesi,
- Liderlik ile ilgili yeteneklerin geliştirilmesi ve değerlendirilmesi,
- Çalışanlara çalıştıkları departmanlardaki faaliyetlerde etkin rol alabilme olanağı yaratılması,
- İşlerde daha çok çeşitlilik ve zenginleştirmenin sağlanması,
- Çok çeşitli konularda fayda sağlayan eğitim,
- Grup içinde iş birliği yapma ve aidiyet duygusunun geliştirilmesi.

1.4.4. Kalite Kontrol Çemberlerinin İlkeleri

KKÇ'lerin yukarıda belirtilen amaçlara uygun bir şekilde yürütülebilmesi aşağıdaki ilkelere uyulması ile mümkündür:³⁹

1.4.4.1.Gönüllülük

Kalite çemberlerine katılan çalışanların gönüllü kişilerden oluşması esastır. Başka bir deyişle, kalite çemberleri yalnızca gönüllü kişilerin katılımıyla oluşturulmalı, katılım konusunda üst yönetim tarafından bir baskı yapılmamalı, yalnızca üst yönetim bu konudaki kararlılığını, isteğini ve desteğini organizasyon çalışanlarına göstermelidir. Üyelerin çembere katılımlarında gönüllülük esası söz konusu iken, çember liderlerinin çemberlere katılımında gönüllülük esası aranmayabilir.

³⁹ Ali Cesur ve diğerleri. **Toplam Kalite Yönetimi**, Cilt:1, MEB Yayınevi, Konya, 2001, ss.36 - 37.

1.4.4.2.Süreklilik

Çember üyeleri incelenen sorun ne olursa olsun aynı kalmalı, başka bir ifadeyle sorunları ele alan çember üyeleri çember var olduğu sürece birlikte çalışmalı ve çözümler üretmelidirler. Süreklilik kavramı çember üyelerinin belli bir ölçüde yenilenmesine mutlak anlamda karşı değildir. Ancak bu yenilenme, çemberin büyük bölümünü kapsayacak ölçüde yada grubun çok sık yenilenmesi anlamında olmamalıdır.

1.4.4.3.Tam Katılım

Bu ilke, çember faaliyetlerinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için çemberlerin düzenli olarak toplanmaları ve tüm çember üyelerinin -önemli ve geçerli mazeretler dışında- bu toplantılara katılmasını zorunlu kılmaktadır.

1.4.4.4.Çember Üyelerini Geliştirme

Çemberlerin etkisini işleyebilmesi için, çember üyelerinin sorun belirleme, analiz teknikleri, öneri geliştirme, grup uyumu, sunuş teknikleri gibi konularda sürekli olarak eğitime tabi tutulmaları gerekir.

1.4.4.5.Üst Yönetimin Desteği

Organizasyon yöneticileri, sağlayacakları maddî (sınansal destek, araç ve teknik donanım) ve maddî olmayan (prestij, iş güvenliği, psikolojik tatmin) imkanlarla çalışanları sürekli desteklemelidirler.Bunların eksikliği, yapılan çalışmaların da sekteye uğramasına neden olur.

1.4.4.6.Ödüllendirme

Çember üyelerinin sorun çözme, öneri geliştirme ve Çemberlere süreklilik kazandırma konularındaki katkılarının yönetim tarafından takdir edilmesi, ödüllendirilmesi gerekir. Böylelikle dinlendiğinin ve dikkate alındığının farkına varan çember üyelerinin çalışmalarına dinamizm kazandırılmış olunur.⁴⁰

1.4.5. Kalite Kontrol Çemberlerinin Oluşturulma Süreci

Bir kalite kontrol çemberinin oluşturulması çeşitli aşamadan oluşur. Bu aşamalar ne kadar kontrollü ve sağlıklı gerçekleştirilirse organizasyondaki sorunların çözümü o oranda kolay olur.Bu aşamalar kısaca aşağıdaki gibi sıralanabilir:

⁴⁰ Ali Cesur ve diğerleri. a.g.e., ss.36 - 37.

- Sorunun ortaya konulması,
- Konu ile ilgili sorumlulukların belirlenmesi,
- Soruna ilişkin çözüm yöntemlerinin belirlenmesi,
- Çember üyelerinin belirlenmesi,
- Çember üyelerinin eğitiminin belirlenmesi,
- Çember liderinin belirlenmesi,
- Kalite Kontrol Çemberlerinin Örgütlenmesi.

1.4.6. Kalite Kontrol Çemberlerinin Örgütlenmesi

Kalite Kontrol Çemberlerinin Örgütlenmesi süreci; organizasyonlarda belirli aşamalarda yapılması uygun olacak köklü bir değişimdir. Bu sürecin başlangıcından itibaren iyi planlanması ve belirlenen modele uygun olarak yürütülmesi başarı ve benimsenme şansını yükseltecektir. Her işletmenin kendine özgü sahip olması, örgütlenmenin de kendine özgü koşullarla başarılması gerekmektedir. Bu nedenle oluşturulan modeller genel yol gösterici içeriklidir, Ancak, Kalite Kontrol Çemberlerinin organizasyonda kalıcı bir şekilde örgütlenebilmesi; her düzeyde yönetici ve çalışanın katılımı ve benimsenmesi ile başarılabilir.⁴¹

1.4.6.1.Ön Örgütlenme Aşaması

TKY'ye geçmek isteyen organizasyonlarda TK'ye geçiş ile birlikte, KKÇ'nin örgütlenmesi hemen hemen eş zamanlı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle hem Kalite yöneticisi hem de yürütme komitesi; çemberleri kalite konseyi arasındaki ara kademeleri oluşturmazlar. Aşağıda sıradaki gibi TKY yada KKÇ'de amaç; çemberlerin aracısız olarak doğrudan doğruya kalite konseyi ile iletişime girerek gerekli sunumları yapabilmeleridir.

- Kalite konseyi,
- Kalite yöneticisi,
- Yürütme Konseyi,

⁴¹ Çetin, a.g.e., s.85.

Üst yönetimin kaliteye verdiği önemin bir göstergesi de diğer görevlerinden arındırdığı kalite konusunda bilgili, deneyimli, iletişime ve liderlik yetenekleri yüksek bir yöneticiyi kalite yöneticisi olarak atmasıdır.

- Kalite yöneticisi seçildikten sonra yürütme komitesinin orta düzey yöneticileri faaliyetlerine karşı direnç gösterme eğiliminde olan orta düzey yöneticilere başlangıçtan itibaren faaliyetleri içinde bulundurulması, bilgilendirilmesi ve sorumluluk verilmesinin değişime direnci azaltacağı göz önüne alınmalıdır.

- Kalite konseyinin oluşturulması, yürütme komitesi tarafından gerekli uygulama ve yönetmeliklerin planlanması ve yazılması.

- Üst yönetim tarafından kilit kararları verme konusunda yürütme komitesinin yetkilendirilmesi.

- Kalite çalışmalarının planlanması, uygulanması ve yürütme komitesi tarafından kalite politikasının kalıcılığı konusunda çalışanların bulunması.

1.4.6.2.Kalite Konseyi

Birçok engellerden baştan kaçınılması için, üst yönetimin programlara desteğini başlangıçta sağlamak önemlidir. Bu; pilot programın daha sonra kolayca genişletilmesine yardımcı olacaktır. Kalite konseyinin görev ve sorumlulukları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:⁴²

- TKY sürecini planlar, rehberlik eder, geliştirir ve gerekli iletişimi sağlar,
- Organizasyonda KKÇ'lerin faaliyetlerini yönetir ve yönlendirir,
- Organizasyondaki ödül, teşvik ve tamına sistemini KKÇ'lerin faaliyetlerini desteklemek ve güçlendirmek için kullanılır,
- KKÇ'lerde gelen teklif projeleri onaylar, yetki ve sorumlulukları belirler,
- KKÇ'ler faaliyetleri sonucunda ulaşılan iyileştirme ve kalite sonuçlarını belirler ve bunu uygun iletişim kanalları ile her yönde yayar,
- Kalite planlama sürecine liderlik yapar,

⁴² Elmacı, a.g.e., s.111.

- KKÇ'lerin başarılarını kutlamak ve teşvik etmek için kutlamalar düzenler ve bunlara katılır,
- KKÇ'lerin yönetimini desteklemek için gerekli maddi kaynağını saptar,
- Sürekli öğrenme ortamı sağlanması için gereklidir.

1.4.6.3.Kalite Yöneticisi

Kalite yöneticisinin liderlik ve iletişim yeteneklerine sahip, çalışanlarının güveninin kazanmış üst düzey pozisyonunda olması, KKÇ örgütlenmesinin benimsenmesine yardımcı olur ve kalıcılığı konusunda kaygıların giderilmesini sağlar. Bir kalite yöneticisinin başlıca görev ve sorumlulukları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:⁴³

- Organizasyonda KKÇ faaliyetlerinin gelişimi ve sürekliliği için gereken faaliyetlerini düzenleştirir ve katılarak geliştirir,
- Sorunların çözümünde KKÇ faaliyetleri için gerekli eğitimi sağlar,
- KKÇ faaliyetlerinin gelişimi için bilgi birikimini ve bilginin yayılmasını sağlar,
- KKÇ faaliyetlerini gelişimini sağlamak için gerekli araştırmaları yapar, analiz eder geri bildirim verir,
- Bilgi ve belgelerin kayıtlarını tutar.

1.4.6.4.Yürütme Komitesi

Yürütme kurulu veya başka bir deyişle "Yürütme Komitesi" kalite çemberleri organizasyonunun en önemli ve merkezi organıdır. Kalite çemberlerinin kurulmasına ve geliştirilmesine ilişkin kararlar dahil her türlü karar alma, politika saptama ve tutum belirleme yetkisi yürütme kuruluna aittir. Yürütme kurullarının içeriği, organizasyonların ölçek ve yapılarına göre bazı ufak farklılıklar gösterebilmektedir.⁴⁴

Yürütme komitesi kurarak orta kademe yöneticilerin KKÇ'lerin faaliyetlerinin planlanması ve kurulması sorumluluğunu yüklenmesi de dirence azaltan ve orta düzey yöneticilerin desteğini arttıran bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

⁴³ Elmacı, a.g.e., s.112.

⁴⁴ Düren, a.g.e., s.51.

Çünkü; yürütme komitesi uzun süreli kalite kontrol çemberleri çalışmalarının aktif üyeleri olarak büyük önem taşır. Bu nedenlerden dolayı, genellikle yürütme komitesi üyeleri, organizasyonun ana departmanlarının temsilcileridir. Komitenin bir başkanı bulunmalı ve kararlar her kişiye bir oy ilkesiyle demokratik bir süreç sonucu oluşturulmalıdır.

Genel müdürler bu komitede kesinlikle oy sahibi olmamalıdır. Kalite yöneticisi de bu kurulun bir üyesidir. Üye sayısı minimum beş, maksimum on beş olmalıdır.⁴⁵

1.4.6.5.Çember Lideri

Liderler genellikle kolay ilişki kurabilen, yönlendirme yeteneği olan kıdemli ustabaşılardan seçilir. Liderlerin görevleri, çok çeşitlidir ve daha çemberlerin oluşturulması aşamasında başlar. Lider, atölyesinde veya servisinde çemberlere katılımı sağlamak ve gönüllü bulmak için bir kampanya ile başlar, yeterli sayıda gönüllü bulunca çemberini kurar.

Kalite kontrol çemberlerinin çalışmasından ve dolayısıyla faaliyetlerinden sorumlu olan liderin, rehber ile birlikte çalışması ve onunla aynı veya benzer bir eğitimden geçmiş olması tercih nedenidir, eğer grubunun isteği o yönde ise lider, denetçi olabilir. Aksi takdirde, denetçi; kalite kontrol çemberleri üyelerinden birisi veya grubun dıştan yardımında bulunabilecek bir kişi olabilir.⁴⁶

1.4.6.6.Üyeler

Yürütme kurulu tarafından çemberler için pilot bölge ilan edilen tüm servis ve atölyelerde çalışanlar, gönüllü olarak çember üyesi olabilirler. Çok fazla sayıda gönüllü olduğu takdirde ise, bir seçim yapılarak, bir kısım gönüllüler ilk etapta çemberlere, diğerleri de daha sonra kurulacak çemberler için beklemeye alınmaktadır.

Çalışanların çember üyesi olabilmeleri için aranan özellikler yoktur. Gönüllü üyeler, liderleri tarafından grup çalışması yöntemleri ve kalite çemberleri teknikleri konularında eğitime tabi tutulurlar.⁴⁷

⁴⁵ Besim Akın ve diğerleri, **Toplam Kalite Yönetimi ve ISO 9000 Kalite Güvence Sistemi Uygulamadan Örnekler**, Beta Yayınevi, İstanbul, 1998, s.62.

⁴⁶ Besim Akın ve diğerleri, **a.g.e.**, s.67.

⁴⁷ Düren, **a.g.e.**, s.57.

Kalite kontrol çemberleri üyeleri toplumun her kesiminden gelebilir. Üyelik üzerinden hiçbir kısıtlama yoktur. İlk çemberlerin özellikle bir iş alanında oluşturulmuş olmasına rağmen, güncel sorunları çözmek üzere kişileri gruptamanın farklı yolları vardır.

Genelde kalite kontrol çemberleri üyeleri aşağıdaki görevleri yerine getirirler:⁴⁸

- Bütün toplantılara devam ederler,
- İstatistik teknikleri öğrenirler,
- Zamanında toplantılara devam ederler,
- Davranış tüzüğüne uyarlar,
- KKÇ ilkeleri çerçevesinde hareket ederler,
- KKÇ programını tanır,
- İşlerinden hoşlanırlar,
- Çember için yeni üye bulurlar,
- Sorun çözmeye katılırlar.

1.4.7. Kalite Kontrol Çemberlerinin Çalışma Süreci

Geleneksel yönetim biçimi sorunlara derhal ve etkin bir çözüm yolu bulma eğilimindedirler. Oysa analiz edilemeyen bir soruna etkin bir çözüm getirme olanağı pek yoktur. KKÇ'ler sorunları bu şekilde ele almaya alternatif bir biçim olarak geliştirmiştir. Bu nedenle KKÇ'ler sorunlara hemen ve kesin çözümler üretmelerini istemek yerine ve analize dayanan çözümler üretmelerini teşvik etmek gerekmektedir.

KKÇ'ler toplanırken ve sorunlara çözüm üretirken bazı temel istatistik yöntemleri kullanırlar. Bunlar genellikle şunlardır:⁴⁹

- Neden-sonuç diyagramı,
- Pareto analizi,
- Histogram,

⁴⁸ Çetin, a.g.e., s.58.

⁴⁹ Elmacı, a.g.e., s.107.

- Balık kılıçığı,
- Çetele tablosu,
- Verilerin gruplandırılması,
- Dağılıma diyagramı

1.4.7.1.Sorunların Tespiti

İlk toplantıda lider çember faaliyetlerini tanımlayan gerekli organizasyon dosyasını sağlar. Bu dosya üyelerinin bir sorun üzerinde çalışırken ihtiyaç duyacakları malzemeleri içerir. Daha sonra grup, çemberleri için bir isim, bir lider ve bir sekreter seçer. Sekreter yazım işleri vb. görevleri yerine getirir.

Sorun, mevcut gerçeklik ile istenilen durum arasındaki sapma olarak tanımlandığında organizasyonda varolan sorunları tespit edebilmek için öncelikle gerekli verilere sahip olunması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Eldeki verilere dayanarak hangi sorunu çözmek istediğine çember üyeleri karar verme hakkına sahip olmalıdır. Çözmek istedikleri soruna karar veren çember üyelerinin yapması gereken işlem, sorunu tanımlamaktır.

1.4.7.2.Sorunların Analizi

Sorun seçilir seçilmez çember üyeleri, iki önemli istatistik tekniği olan beyin fırtınası ve neden sonuç diyagramları ile sorunu analiz etmeye başlayabilirler. Genellikle dört-beş belli başlı nedenin sağ tarafta gösterildiği ve sonucun altta belirtildiği neden sonuç diyagramı geliştirilir. Fikir üretme teknikleri, tüm üyelerin katılmasını yardımcı olacaktır. Böylece çeşitli nedenler bir kağıda liste halinde geçer. Lider, genellikle üyelere nedenlerle ilgili fikirlerini sorar ve verilen nedenleri kağıda liste halinde sıralar. En önemli neden bulunur bulunmaz çember bir çözüm geliştirmeye başlayabilir.

1.4.7.3.Çözüm Bulma

Neden ispatlanır ispatlanmaz çember üyeleri biraraya gelip, beyin güçlerini çalıştırıp çözümler sunmaya başlamalıdır. Bir üye demirbaşta bir değişiklik düşünebilir, bir başkası malzemedeki bir değişiklik önerilebilir aynı şekilde diğer çember üyeleri nedeni ortadan kaldırabilmek için değişik öneriler öne sürebilir. Bundan başka,

çözümü etkileyecek diğer gerekli değişiklikler aynı anda meydana geldiği takdirde bu çözümlerden biri genellikle sorunu kökünden halledecektir.

1.4.7.4.Çözümün Denenmesi

Çember sorunu saptayarak bir yöntem benimser benimsemez, yürürlüğe koymak için bir plan yapar. Çözümü küçük çapta denemek için onay, rehber yolu ile elde edilmelidir. Bu deneme, çözümü doğrulamaya yarayacaktır, yanlış çözümün tam anlamıyla vurgulanması yerine küçük çapta yapılan bir pilot çalışma, zaman, para ve çember enerjisi sağlar.⁵⁰

1.4.7.5.Yönetime Sunuş

Çember deneme sonucunda olumlu sonuç almış isek, bu çözümü yönetime sunar. Yönetim için bir sunuş, çember için tanınmanın önemli bir biçimidir, çember üyelerinin çabaları, çember üyelerinin motivasyonlarını devam ettirmek için yönetim tarafından tanınmalıdır. Proje başarılı olsun yada olmasın, rehberin her proje için bu tür sonuç düzenlemesi çok önemlidir.

1.4.7.6.Yönetimin Öneriyi Gözden Geçirmesi

Çember üyeleri, yönetime çözümlerini sunar. Ancak, bundan sonra önerileri incelemek, yönetimin görevidir. Bu arada organizasyondaki mühendisler, kalite kontrol, sanayi ve üretim mühendisliklerinden gelen kişiler, çalışmanın etkisinin değerlendirilmesini ve projeyi tamamlamada gerekli yardımı sağlamalıdır. Büyük miktarda finansal yardım yada ilave çalışan gücü, projeyi tamamlamada gerekmiyorsa işin çoğu o zamana kadar bitmiş olur. Yönetim bu yönleri olduğu kadar, bazı durumlarda zaman faktörünü incelemek zorundadır.

⁵⁰ Elmacı, a.g.e., s.109.



İKİNCİ BÖLÜM
DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİM

2.1. Türk Milli Eğitim Sistemi ve Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim

2.1.1. Türk Milli Eğitim Sistemi

Milli eğitim sistemimizin temeli 1730 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiş, sistem örgün eğitim ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölümden meydana gelmiştir.

2.1.1.1. Örgün Eğitim

Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarının tümünü kapsar Okul öncesi eğitim, isteğe bağlı olup ilköğretim çağına gelmemiş çocukların eğitimini kapsar.

İlköğretim, 8 yıl zorunlu olup ve 6-14 yaşlarındaki çocukların eğitim ve öğretimini kapsar.

Ortaöğretim, 8 yıllık ilköğretimin ardından en az 3 yıllık genel, mesleki ve teknik öğretim veren kurumların tümünü kapsar.

Yükseköğretim, ortaöğretimden sonra en az 2 yıllık yükseköğretim veren ve öğrencileri ön lisans, lisans, ve yüksek lisans düzeyinde yetiştiren eğitim kurumlarının tümünü kapsar.

2.1.1.2. Yaygın Eğitim

Örgün eğitim sistemine hiç katılmamış halen bir örgün eğitim kurumuna devam eden yada örgü eğitim sisteminden çıkmış olan kişilere verilen genellikle kısa süreli bir eğitim türüdür.⁵¹

Yaygın eğitim, yaygın eğitim kurumları ve yaygın eğitim kursları aracılığı ile 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde yapılmaktadır.

2.1.1.3. Türk Milli Eğitim Sisteminin Belirgin Özellikleri

Türk Milli Eğitim Sistemi, öğretim programları ve eğitim araçları açısından bilim ve teknolojiadaki çağdaş gelişmelerin çok gerisinde kalmaktadır. Kalıplaşmış

⁵¹ TÜSİAD, Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılanması, Yayın No: TÜSİAD-T/99-2/252, İstanbul, 1999, s.63.

geleneksel öğretim programları ile yetersiz eğitim araçları yıllardan beri önemli değişikliklere uğramadan kullanılmaya devam etmektedir.⁵²

Milli Eğitim Sistemi akademik veya eğitimci bürokratlarca hiçbir ileri ülkede görülmeyen derecede merkezi bir yapı ve kuramsal monotonluk içinde yönetilen bir sistemdir. Bu sistemin ikinci belirgin özelliği ise, kalite düzeyi hiç göze alınmaksızın ne pahasına olursa olsun kurumlar ve kişiler arasında eşitlik sağlanması yönündeki eğilimdir.⁵³

2.1.2. Mesleki ve Teknik Eğitim İle İlgili Kavramlar

2.1.2.1.Eğitim

Eğitim, insanın kendisi yada başka biri üzerinde, bilinçli olarak istenen davranış değişiklikleri yapmak üzere etkide bulunması sürecidir.⁵⁴

Eğitim, etkileşim halinde olan kuvvetlerin ürünüdür. Ekonomik ve sosyo-kültürel yönlerden kalkınmış olan bir toplumda birey-çevre etkileşimin meydana getirdiği ürün daha kalitelidir.⁵⁵

Çağımızda artık bilinmektedir ki eğitmek bir modele göre yetişkinler üretmek değildir. Her insanda kendi olmasını engelleyen unsuru açığa çıkarmaktır. Ona kendi tekil dehasına göre varolma olanağı tanımaktır.

2.1.2.2.Öğretim

Öğretim, dar anlamda bir eğitim kurumunda ders verme işi iken geniş anlamda örgün yada yaygın eğitim durumlardaki öğrenmeleri kolaylaştırma amacı ile sağlanan kılavuzluk, materyal ve etkinliklerdir.⁵⁶

2.1.2.3.Ortaöğretim

Ortaöğretim, ilköğretime dayalı, en az üç yıllık öğrenim veren genel liseler ile meslekî ve teknik liselerin tümünü kapsar.

⁵² TÜSIAD, *Türkiye’de Eğitim*, İstanbul, 1990, s.73.

⁵³ Kemal Gürüz, *Küresel İnsan Gücünü Yetiştirmek İçin Türk Yükseköğretiminde Gereken Yapısal Değişiklikler*, *Boğaziçi Üniversitesi V. Bilim Konferansı*, İstanbul, 1993, s.30.

⁵⁴ Remzi Öncül, *Eğitim ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul, 2000, s.391.

⁵⁵ Fatma Varış, *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara Üniversitesi Yayını, Ankara, 1978, s.47.

⁵⁶ Öncül, a.g.e., s.63.

İlköğretimini tamamlayan ve ortaöğretime girmeye hak kazanmış plan her öğrenci, ortaöğretime devam etmek ve ortaöğretim imkânlarından ilgi, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde yararlanma hakkına sahiptir.

Ortaöğretim;⁵⁷

- Genel ortaöğretim.
- Meslekî ve teknik ortaöğretim,

olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

2.1.2.4.Okul

Okul, okulöncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim, yaygın eğitim, hizmet içi eğitim ve özel eğitim sistemlerinin eğitim öğretim yapılan yerlerinin ortak adıdır.⁵⁸

Okul bilgiyi üreten , sunan ve yayan bir organizasyondur ⁵⁹

2.1.2.5.Mesleki ve Teknik Eğitim

Bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitimidir.⁶⁰

2.1.2.6.Çıraklık Eğitimi

Yetkili otoritelerce kabul edilmiş çıraklık standartlarına göre düzenlenmiş çırak yada kanuni vasisi ile işveren yetkili temsilcisi tarafından imzalanmış bir çıraklık sözleşmesi esaslarına göre, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını çırakta, ilke olarak iş içerisinde geliştirme sürecidir.⁶¹

2.1.3. Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişimi

2.1.3.1.Cumhuriyetten Önce Mesleki ve Teknik Eğitim

Diğer toplumlarda olduğu gibi Türk toplumunda da meslek eğitim, çırak-kalfa-usta sistemi içerisinde yürütülmüştür. Önceleri babadan oğla devredilen ve baba

⁵⁷ Ercan Türk, *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Yapısal Değişmeler-Türk Eğitim Sistemi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1999, s.116.

⁵⁸ İbrahim Ethem BAŞARAN, *Türkiye Eğitim Sistemi*, Gül Yayınevi Başaran, Ankara, 1994, s.71.

⁵⁹ Vehbi Çelik, *Eğitimsel Liderlik*, PEGEM Yayını, Ankara, 1999, s.141.

⁶⁰ Hıfzı Doğan, *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1996, s.6.

⁶¹ Doğan, a.g.e., s.4.

mesleğini sürdürme biçiminden başlatılan sanat öğretimi, Anadolu'nun Türkleşmeye başlamasından sonra çıkan sosyo-ekonomik durumların gereği olarak esnaf ve sanatkarların dayanışması sonucunda 12.yy sonu ve 13.yy. başlarında kumlan Ahilik teşkilatı ile sürdürülmüştür. Türk milli kültür ve karakterine çok uygun olan bu teşkilat, Anadolu'ya yerleşen Türklerin yerli halk tarafından icra edilen sanat ve ticaret karşısında tutunabilmelerini, sanatlarını sürdürebilmelerine esnaf ve sanatkarlar arasında birlik ve beraberliği sağlama açısından çok etkili olmuştur.

Türk toplumlarının gereksinmelerini karşılamak için örgütlenmeleri, ahi toplumsal birimlerini ortaya çıkarttı.⁶² Ahi organizasyonları mesleki ve teknik eğitimi gerekliliği ve zorunluluğu yamak-çırak-kalfa-usta mesleki hiyerarşisi, mesleki ve teknik eğitimin süresi, üst kademe yükseliş konularında mükemmel kurallar getirmiş, bu kuralları baba-oğul ilişkisi gibi yakın bağlarla kuvvetlendirerek, sanatı sağlam ahlaki ve mesleki temellere oturmuştur.

Mesleki ve teknik alanda halkın gelişmesi için Osmanlı, On sekizinci yüzyılın son çeyreğine kadar hemen hemen hiçbir girişimde bulunmamıştı. Rusya ile yapılan savaşta büyük yenilgi Osmanlı'yı hiç değilse askeri alanda kimi meslek ve tekniklerde insan gücü yetiştirmeye zorlamıştır. Bu yenilgi olmasa, Batı'nın teknik gelişimine Osmanlı'nın kapılarını kapaması daha uzun yıllar alabilirdi. Ama bu yenilginin gücü, askeri alandaki mesleki ve teknik öğretimden yüzyıl sonra başlayan sivil mesleki ve teknik öğretimi daha erkene almaya yetmemiştir.

Daha sonra 1773'de Abdülhamit tarafından Mühendishane-i Bahr-i Hümayun ve 1795'de Mühendishane-i Beni Hümayun adlan ile askeri teknik okullar açılmış, ayrıca teknik eleman yetiştirmek amacıyla Fransa'ya 150 öğrenci gönderilmiştir.

Avrupa'da sanayi alanında gelişmeler ve bir sanayi toplumunun doğuşu, ülkemizi de etkilemiş, mesleki ve teknik eğitimi alanında özellikle askeri kesimde kurulan okullarla eğitim ve yenilik çalışmaları sürdürürken, Sadık Rıfat Paşa'nın (1807-1857) ekonomik kalkınmanın gerçekleşmesi için sanatkar yetiştirmek üzere okul açılmasını önermesi üzerine bu görüşlerden yararlanmak isteyen Mithat Paşa, 1861'de ilk defa ıslahhane adıyla, Niş'te bir sanat okulu açarak, bu günkü mesleki ve teknik

⁶² Başaran, a.g.e., s.91.

eğitimin temelini atmıştır. Daha sonra 1868'de İstanbul Sultanahmet Sanat Okulu'nun açılışı yapılmıştır.⁶³

Osmanlı imparatorluğunda ilk çırak okulları, 1914'de İstanbul'da açılmış ve 1918 yılında çırak okulu sayısı 8'e ulaşmıştır. Çıraklık okulları açılış amacı okuma çağında olup, gündüzleri sanat ve ticaret erbabı yanında çalışmak zorunda olan çocuklara ilk öğrenim vermektir. Bu okullar, çalışma yerlerine yakın semtlerde açılıp gece okulları olarak faaliyet gösterecekti. Ancak bu dönemde Osmanlı imparatorluğunun savaş içinde olması sözü edilen okulların gelişimlerini engellemiştir.

Bursa Tophane Sanat Okulu da 19. Yüzyılın ikinci yarısında açılmış ilk sanat okullarından biridir. Zamanla, İzmir, Konya, Diyarbakır, Kastamonu, vb. illerde yeni okullar açılmıştır

1916 yılında Maarif nezaretince hazırlanan yeni (idadi) ortaokul programına göre ilk il merkezleri dışında bulunan okullarda kısmen meslek öğrenimi başlamış, yeni programa göre üç sınıflı olan taşra orta okullarının birinci sınıfları hazırlayıcı ve diğer sınıfları da ticaret, tarım, sanat ve genel bilgi şubeleri haline getirilmiştir. Ancak bu uygulamada öğretmen ve araç-gereç yokluğu nedeniyle olumlu sonuç alınamamıştır.

2.1.3.2. Cumhuriyetten Sonra Mesleki ve Teknik Eğitim

Diğer toplumlarda olduğu gibi Türk toplumunda da 19. yy.' a kadar meslek eğitimi çıraklık sistemi ile yürütülmüştür. Bu gelişmeler kısaca şu şekilde açıklanabilir.⁶⁴

İmparatorluk dönemindeki mesleki ve teknik eğitimi geliştirilmesi ve endüstrinin ıslahı çalışmalarına Cumhuriyet yönetimi zamanında da devam edilmiştir.

Cumhuriyetin organizasyonu ile birlikte zamanın hükümetleri mesleki ve teknik eğitimin durumu ile ilgilenmeye başlamışlardır. Birinci Dünya ve İstiklal Savaşları'nda teknik bilgi ve beceriye sahip insan eksikliğinin meydana çıkardığı sorunlar, ekonomik ve sosyal gelişme için fertlerde yeni yeterliklerin geliştirilmesi

⁶³ MEB. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme (1848-1995), MEB. Yayınevi, Ankara, 1995, s.44.

⁶⁴ Hıfzı Doğan, Mesleki ve Teknik Eğitim- Cumhuriyet Döneminde Eğitim, Gazi Büro Kitabevi, İstanbul, 1983, s.358.

zorunluluğu ve genel olarak becerili işçi seviyesinde meydana gelen boşluğu doldurma ihtiyaca, liderlerin dikkatini mesleki ve teknik öğretim üzerine çekmiştir.⁶⁵

Cumhuriyetin ilk yıllarında yeni devlet başta teşkilatlanma, zirai üretim, sanayileşme ve eğitim gibi konularda pek çok zorluklarla karşı karşıya kalmıştır.

Ziraatın ıslahı ve sanayileşme konularında üretim kaydedildikçe ve ara teknik elemanlara da yavaş yavaş ihtiyaç duyulmuştur.

1923-1924 öğretim yılında Edirne, İstanbul, Adana, Ankara, Bursa, Sivas, Kastamonu, Konya ve Bolu sanat okullarını dışında kalanlar kapanma tehlikesiyle karşılaşmışlardır.

Atatürk mesleki ve teknik eğitimin kurulması ve yaygınlaştırılması için özel ilgi göstermiş ve gerekli tedbirleri almaları için ilgilileri uyarmıştır. O güne kadar çok az yöneticinin ve eğitimcinin dikkatini çeken meslek okullarının önemini vurgulamak için Atatürk bu okullara özel ziyaretler yapmıştır.⁶⁶

Mesleki ve teknik eğitimde temel ilkelere dönük eğitim yapmak ve çevre koşullarına duyarlı olmaktır. Atatürk, 1 Kasım 1925'te TBMM. açılış konuşmasında "Öğretimde hayatın pratik gereklerini karşılayan ve çevrenin özel durumlarını göz önünde bulunduran bir yöntem üstündeyiz" demek suretiyle mesleki ve teknik eğitim yönünü belirlemiştir.

İş, eğitim amacının gerçekleşmesinde etkili bir araç olarak gören İsmail Hakkı Baltacıoğlu ve İsmail Hakkı Tonguç gibi eğitimcilerimiz eğitimin düzenlenmesinde etkili olmuşlardır. İsmail Hakkı Tonguç, Köy Enstitüleri denemesinde bu düşüncelerini uygulamaya koymuştur.

Cumhuriyet döneminde mesleki ve teknik eğitime köklü ve çağdaş bir başlangıç yapılması için dünyada isim yapmış belli başlı eğitimciler davet edilmiştir. Davet edilen uzmanlardan belli başlı John Dewey(1924), Kühne(1925) ve Ömer Buyse(1926), Jung ve bir Amerikan heyeti (1930)'dir. Uzmanlar raporlarında genel olarak mesleki ve teknik eğitimle insangücü ihtiyacına paralel olarak meslek eğitimine önem verilmesini, program geliştirilmesini, bölgesel ihtiyaçların gözönüne alınmasını,

⁶⁵ Cevat Alkan, Hıfzı Doğan, İlhan Sezgin, **Mesleki ve Teknik Eğitim Esasları**, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1991, s.95.

⁶⁶ MEB. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Genel Müdürlüğü, **a.g.e.**, s.42.

Milli Eğitim Bakanlığı'nda gerekli idari düzenlemenin yapılmasını ve ihtiyaç duyulan finansmanın ne şekilde karşılanacağı konusunda görüşler ifade etmişlerdir.

Bu çalışmalar ışığında 1927 yılında mesleki ve teknik eğitimle ilgili işlerin Yüksek Öğretim Dairesi tarafından yürütülmesi kararlaştırılmıştır.⁶⁷

1927 yılına kadar vilayet ve belediyelerin yönetiminde kalan meslek ve teknik okulları 1052 sayılı ve 29.5.1927 tarihli kanunla masrafları yine vilayetlerce karşılanmak üzere, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanmıştır.

Genişleyen mesleki ve teknik eğitim faaliyetleri neticesinde 1933 yılında genel müdürlük, teşkilatlanmıştır.

Ekonomik gelişmenin gerçekleştirilmesinde ihtiyaç duyulan özellikle teknik çalışanların yetiştirilmesi 1934 yılında kurulan "Bakanlıklar Arası Kurul'da" ele alınmıştır. Kurul çalışmaları neticesinde teknik eleman ihtiyacının, çırak okulları, akşam sanat okulları, gezici ve geçici kurslar, orta meslek okulları, teknik okullar ve mühendis okulları vasıtasıyla karşılanması öngörülmüştür.

1941 yılında Mesleki Teknik; Öğretim Genel Müdürlüğü müsteşarlık haline getirilmiştir. Bütün bu faaliyetlerde Rüştü Uzel'in büyük katkıları olmuştur.

Bakanlıklar arası bir komisyon ülke kalkınması için hazırlanan projelerin uygulanabilmesi için yapılan planlamada daha önceki uzman raporlarını, resmi ve özel sektör ihtiyaçlarını inceleyerek hangi bölgelerde ne gibi mesleki ve teknik programların açılması gerektiğini saptamış ve bu konuda 1936 tarihinde bir rapor hazırlamıştır. Raporda çeşitli alanlarda ihtiyaç duyulan teknik insangücü yetiştirmek üzere:

- Çıraklık Okulları,
- Akşam Sanat Okulları,
- Gezici ve Geçici kurslar,
- Orta Meslek Okulları,
- Tekniker Okulları,
- Mühendis Okulları gibi kurumların açılması önerilmiştir.

⁶⁷ Alkan, a.g.e., ss. 97– 98.

Planlamaya doğru atılan ilk adım niteliğinde olan bu çalışmadan alınan sonuçlar, 1941 yılında bir raporda toplanarak Mesleki ve Teknik öğretim Genel Müdürlüğü'nce bir program geliştirilmiştir. Programın gerçekleştirilebilmesi için 1942 yılında 4304 sayılı yasa ile her yıl 8 milyon TL. 'nı geçmemek üzere Milli Eğitim Bakanlığı emrine on yıl için 81 milyon TL. ödenek verildi. Bu ödeneğin % 80'i bina, tesis ve öğretim araçlarına harcanarak yurdun çeşitli bölgelerinde yeni meslek okulları açıldı.⁶⁸

1960 yılında onayla mesleki ve teknik öğretim etüt ve programlama dairesi başkanlığı, 1966 da mesleki ve teknik öğretim idari mali işler dairesi başkanlığı kurulmuştur.

Bu zamanlarda mesleki ve teknik eğitimin araştırma, geliştirme ve planlama üniteleri ile eğitim araç ve gereçlerini hazırlama ve yayma gibi hizmetleri kuvvetlendirmeye çalıştığı görülmektedir.

1963 yılından itibaren geçilen birinci plan dönemi sonunda Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkezi ve örgün eğitime yatkın olması sebebiyle mesleki ve teknik eğitim alanındaki eğitim örgünleşmiştir. Bu dönemde tekniker okulları kapatılmış, teknisyen eğitimi bundan zarar görmüştür.⁶⁹

20 Haziran 1977 tarihli 2089 Sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanını çıkarılmış ve 1978 de Çıraklık Eğitimi Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1978'den sonra okul sanayi ortaklaşa eğitimi projesi (OSANOR) uygulamaya başlanmıştır.

2089 sayılı kanunla, çıraklık eğitimine kabul edilecek kişilerde aranan durumlar, çıraklık sözleşmesinin kapsamı, imtihan esasları, çıraklık eğitim süreleri, çırakın ve işyeri sahibinin görev ve sorumlulukları ile çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimiyle ilgili diğer unsurlar düzenlenmiştir.

Denetim yetersizliği, yönetici, öğretmen ve organizasyon sahiplerinin çıraklık eğitiminde sınırlı tecrübeye sahip olması teşkilatlanma güçlükleri vb. sebeplerle kanunu 9 yıllık uygulaması beklenen sonucu verememiştir. 1977 yılında yürürlüğe

⁶⁸ Alkan, a.g.e., s.63.

⁶⁹ TİSK, Verimlilik Eğitim Semineri, İstanbul, 29-30 Nisan 1991.

giren 2089 sayılı "Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık" yasasının, mevzuattaki boşluklar ve uygulamasında görülen aksaklıklar nedeniyle, yeniden düzenlenmesi gerekmiştir.

5.6.1986 tarihli ve 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu yaygın ve örgün mesleki ve teknik eğitimi bir sistem bütünlüğü içerisinde geliştirmeye çalışmıştır. Mesleki ve teknik eğitim sisteminin, ülkemizin ihtiyacı olan becerili ve teknik insan gücünü yetiştirme temel görevini tam olarak yerine getirebilmesiyle ilgili bütün unsurlar, kalkınma planını hedef ve ilkeleri ile hükümet programı çerçevesi yeniden düzenlenmiştir.⁷⁰

2.1.3.2.1. 15. ve 16. Milli Eğitim Şurası Kararları Doğrultusunda Yapılan Çalışmalar

13-17 Mayıs 1996 tarihinde "İlköğretimde Yönlendirme, Ortaöğretimde Yeniden Yapılanma, Yükseköğretime Geçiş" ağırlıklı konularda yapılan 15. Millî Eğitim Şûrası ile 22-26 Şubat 1999 tarihinde "Mesleki ve Teknik Öğretim" konusunda yapılan 16. Millî Eğitim Şûrasında, eğitim sisteminin sorunlarına çözüm getirecek kararlar alınmıştır. Bu kararlar doğrultusunda MEB tarafından aşağıdaki konularda çalışmalar sürdürülmektedir:⁷¹

- Eğitimin niteliğinin yükseltilmesi; öğretim programlarının öğretim yönetim ve tekniklerinin geliştirilmesi.
- İlköğretimin yaygınlaştırılması.
- Sürekli eğitime önem kazandırılması.
- Bireylerin yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda eğitim almalarının desteklenmesi.
- Ölçme ve değerlendirme araçlarının geliştirilmesi.
- Ortaöğretim sisteminin mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı olarak yeniden yapılandırılması.
- Okul rehberlik ve yönlendirme hizmetlerinin plânlanması.

⁷⁰ Alkan, a.g.e., ss.157 – 158.

⁷¹ MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2002 Yılı Başında Millî Eğitim, MEB Yayınevi, Ankara, 2001, s.250.

- Özel eğitime muhtaç bireylere verilecek eğitim hizmetlerinin plânlanması.
- Yükseköğretime geçişin yeniden düzenlenmesi.
- Eğitim-istihdam ilişkisinin kurulmasına dair hizmetlerinin plânlanması.
- Bireylerin teknolojiyi tanıyan, uygulayan ve geliştirilen insanlar olarak yetiştirilmesi.
- Mesleki ve teknik eğitimin ihtiyaç duyacağı finansmanın sağlanması.
- Mesleki ve teknik eğitimin ihtiyaç duyacağı yönetici ve öğretmenlerin yetiştirilmesi.

Yukarıda belirtilen kararlar kapsamında MEB tarafından yürütülen çalışmalarda; ortaöğretimin amaç ve görevlerinin yeniden gözden geçirilmiş, akademik eğitimle meslekî teknik eğitim arasında öğrenci dağılımı açısından denge kurulması plânlanmış, örgün meslekî eğitimle yaygın meslekî eğitimin bütünleştirilmesi ile genel ortaöğretim kurumlarının yanı sıra meslekî teknik ortaöğretim kurumlarının da sistem içerisinde ağırlıklı olarak yer almasının yasal çerçevesi 4702 sayılı Yasa ile oluşturulmuştur.

- Bu çerçevede;Ortaöğretim, mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı olarak yeniden yapılandırılacaktır.
- Bu programlar arasında yatay ve dikey geçişlere imkân veren esnek bir yapı oluşturulacaktır.
- Örgün ve yaygın meslek teknik eğitim programlarının bir arada uygulanacağı, sertifika, belge ve diploma veren mesleki ve teknik eğitim merkezleri kurulacaktır.
- Örgün eğitim, yaygın eğitim ve çıraklık eğitimi arasında yatay, dikey geçişler ve denklik sağlanacaktır.
- MEB tarafından hazırlanacak telafi eğitim programlarına katılan ve başarılı olan kalfa, usta ve genel lise mezunlarına meslek lisesi diploması verilecektir.

2.1.3.2.2. VII. Beş Yıllık Kalkınma Planında Mesleki ve Teknik Eğitim

VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) yılları için hazırlanmış ve 30.10.1984 tarihli 3067 Sayılı Kanun gereğince, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nun 18.07.1995 tarihli 142. birleşiminde 374 Sayılı Kararla onaylanmıştır.

Okullaşma oranları 1994-1995 öğretim yılında 4-6 yaş grubundaki okul öncesi eğitimde % 5,1, ilkokullarda % 100, ortaokullarda % 65,6, genel ve mesleki ve teknik liseleri kapsayan ortaöğretimde % 53, yüksek öğretimde % 12,5'i, örgün öğretimde olmak üzere % 26,7 seviyesine ulaşmıştır.

Kamu ve özel sektör kurum ve organizasyonlarının mesleki ve teknik eğitim alanına yeterince yönelemeyişleri önemli bir sorun alanı oluşturmaktadır. Bu durum kamunun eğitim maliyetini arttırmakta ve eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Küçük ve orta ölçekli organizasyonların imkanlarının yetersiz olması da bu organizasyonların eğitime kaynak tahsisini sınırlandırmaktadır.

Mesleki ve teknik örgün ve yaygın eğitimin ekonominin insan gücü ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi çalışmalarında amaçlanan düzeye ulaşamamıştır. Özellikle yaygın eğitimde yetersiz kalmıştır.

Mesleki ve teknik eğitimde, örgün eğitim ile yaygın eğitim arasında uygun bir işbölümü yapılmasının önemi devam etmektedir.

İş hayatında talebi sınırlı olan ve kısa süreli programlarla kazandırılacak mesleklere ilişkin eğitim programlarının yaygın eğitim programı kapsamına alınması ihtiyacı önemini korumaktadır.

Başta sağlık meslek liseleri olmak üzere mesleki ve teknik okullarda ve bu okulların öğrenci sayılarında hızlı bir artış görülmektedir. Altyapının yetersiz olduğu yerlerde açılan bu tür okullarda nitelikli eğitim yapılamamaktadır. Yeni meslek türleri ile ilgili çalışmalarda yeterli gelişme sağlanamamıştır.

Ortaöğretimden üniversiteye yönelme sürecini yeniden düzenleyebilmek, üniversite önündeki aşırı yığılmayı önlemek ve ülkemizin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirebilmek amacıyla, yükseköğretim öncesinde ve ortaöğretim kademesinde yoğun şekilde faaliyet gösteren özel dershanelerin mesleki ve teknik

eğitime yöneltmeleri ve uygun olanların ortaöğretim ve yükseköğretim kurumu oluşturmaları desteklenecektir.⁷²

Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitimin dünya standartlarına yükseltilmesine, meslek standartları ve sertifikasyon sistemi üzerinde yapılan çalışmaların tamamlanmasına, okul ve iş hayatı ilişkilerinin geliştirilmesine, temel bilgi ve beceriler ile yeni teknolojilerin okulda verilmesine ve uygulamanın işyerlerinde yapılmasına ve hizmet içi eğitime önem verilecektir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumları ve programları ile işe yerleştirme hizmeti veren birimler ve işgücü piyasası arasında etkin bir koordinasyon ve işbirliği kurulması sağlanacaktır.

Mesleki ve teknik eğitimde modüller sisteme geçilecek, müfredat programları modüller sisteme uygun hale getirilecek, örgün veya yaygın eğitim alan ve aynı mesleki becerilere sahip olan kişilere eşdeğer meslek sertifikası verilerek denklikleri sağlanacaktır.

Devlet gözetiminde özel kesimin eğitim hizmeti sunma faaliyetleri teşvik edilecektir. Kamu ve özel kesimde, yaygın mesleki eğitimi teknik ve finansman yönünden desteklenmesine önem verilecektir.

Meslek eğitimini geliştirmek; kamu ve özel kesim kurum ve organizasyonlarının mesleki ve teknik eğitime katılımını sağlamak; ıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu kaynaklarını etkin kullanmak ve Fon yönetiminde tarafların katılımını sağlamak; Mesleki ve Teknik Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Merkezi'ni işler hale getirmek ve okul-organizasyon işbirliğini etkin hale getirmek amacıyla 3308 sayılı ıraklık ve Meslek Eğitim Kanunu'nda gerekli değişiklikler yapılacaktır.

2.1.3.2.3. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planında Mesleki ve Teknik Eğitim

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, zel İhtisas Komisyonları konulu 999/7 Sayılı Genelge'nin kabul edilmesi ile 2001-2005 yılları arasını kapsayacak şekilde yapılmıştır.

⁷² MEB., TBMM 1997 Yılı Bütçe Raporu 7.nci Beş yıllık Kalkınma Planı, Ankara, 1997.

Türkiye'nin genç bir nüfus yapısına sahip olması, eğitim alanındaki hedeflerin, özellikle okul öncesi eğitim ile meslek ve teknik eğitiminde yeni aşamalar kat edilmesinin ve yaşam boyu öğrenimin önemini daha da artırmaktadır.

Planlı dönemde sanayileşmede alınan önemli mesafeler Türkiye'nin ekonomide ve toplumsal göstergelerde hedeflediği düzeye ulaştığı anlamına gelmemektedir. Piyasa ekonomisinde kurumlaşma, teknoloji üretimi ve sahipliği, toplumun çalışma ve yaşayışının kullanılan teknolojinin gerekleri ile uyumlu hale gelmesi, verimliliğe dayalı değerlendirme düzenleri, tarım istihdamının sanayi ve hizmet sektörlerine kaydırılması, kentleşme ve kırsal mekan altyapılarının geliştirilmesi, sanayi ve sanayi sonrası kültür boyutu, katılımcı demokrasi ve karar sistemlerinde etkinliğin artırılması süreçlerinin hızlandırılmasına olan ihtiyaç devam etmektedir.

Gelişmiş ekonomilerin bir bölümünde başlayan, bilişim yada enformasyon çağı olarak da tanımlanan teknoloji ve hızın etkin olduğu sanayi ötesi döneme geçiş süreci ilerlemektedir. Türkiye, kendi sanayi toplumunun oluşumunu tamamlama ve sanayi sonrası toplum düzenine geçiş hazırlıklarını başlatma göreviyle karşı karşıyadır. Hızlı ilerleme ve aşamalı dönüşüm programlarına olan ihtiyaçların ve imkanların çeşitli yönleriyle ele alınması gerekecektir.

Okullaşma oranları, 1999-2000 öğretim yılında okulöncesi eğitimde yüzde 9,8'e, ilköğretimde yüzde 97,6'ya, yüzde 22,8'i mesleki ve teknik eğitim ve yüzde 36,6'sı genel lise eğitiminde olmak üzere ortaöğretimde yüzde 59,4'e, yükseköğretimde ise yüzde 18,7'si örgün öğretimde olmak üzere toplam yüzde 27,8'e ulaşmıştır. 1995-1996 öğretim yılı itibarıyla yüzde 23,4 olan mesleki ve teknik eğitimde okullaşma oranı, 1999-2000 öğretim yılında yüzde 22,8 olarak gerçekleşmiştir.⁷³

Ortaöğretimde etkili bir yönlendirme sisteminin bulunmaması ve özellikle mesleki ve teknik eğitim ve sanayi arasındaki işbirliğinin yeterince geliştirilememesi sebebiyle yükseköğretim kurumları önündeki yığılmalar devam etmiştir.

Kaynak yetersizliği, mevcut kaynakların etkin kullanılamaması ve sanayi ile işbirliğinin yeterince geliştirilememesi gibi nedenlerle mesleki ve teknik eğitimde Plan hedeflerinin gerisinde kalınmış, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu özellik ve türde mesleki ve eğitim programları geliştirilmesinde yetersiz kalınmıştır.

⁷³ Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii>, (21.07.2003)

Mesleki ve teknik eğitim kurumları ile çıraklık eğitim merkezlerinde başlatılan Tam Gün Tam Yıl Eğitim Projesi uygulaması çerçevesinde 1996-1999 döneminde toplam 118.128 öğrenciye eğitim imkanı sağlanmıştır.⁷⁴

Eğitim sistemi dışında kalan çocukların tamamının çıraklık eğitimi kapsamına alınması sağlanamamıştır. Örgün ve yaygın eğitimin dışında kalan çocukların sosyal ve ekonomik yönden uygun olmayan durumlarda çalışması, bunların ruh ve beden sağlıklarını olumsuz yönde etkilediği gibi insan kaynaklarının da verimsiz kullanımına neden olmaktadır.

Milli eğitim, herkes için hayat boyu öğrenme yaklaşımıyla bilgiye ulaşma yol ve yöntemlerini öğreten, etkin bir rehberlik hizmetini içeren, yatay ve dikey geçişlere imkan veren, piyasa meslek standartlarına uygun, üretime dönük eğitime ağırlık veren, yetki devrini esas alan, fırsat eşitliğini gözetten bir sistem bütünlüğü içerisinde yeniden düzenlenecektir.

Eğitim kurumlarının başarı değerlendirmesi için toplam kalite yönetimini de dikkate alan performans ölçümüne dayalı bir model geliştirilecektir. Ortaöğretim, okul türü yerine program türünü esas alan bir yapıya kavuşturulacak, meslek eğitimine geniş tabanlı bir temel eğitim programı ile başlanacaktır.

Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitime ağırlık verilecek, ortaöğretimde mesleki ve teknik eğitimin payı artırılacak, mesleki ve teknik eğitim programlarının meslek standartlarına dayalı olarak yapılması sağlanacak ve çalışma hayatı ile fonksiyonel işbirliği geliştirilecektir.

Meslek yüksek okulları ile mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları arasında program bütünlüğünü esas alan iş bölümü ve işbirliği kurulacak; nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde önemli yeri olan meslek yüksekokullarında öğrencilerin uygulamalı eğitim almaları sağlanacaktır.⁷⁵

Çıraklık, mesleki ve teknik eğitimin iş hayatının beklentilerine cevap verebilmesi, mesleki ve teknik eğitimle sanayi arasındaki ilişkinin artırılabilmesi ve uygulamada aksayan hususların giderilmesi amacıyla, 3308 sayılı kanunda gerekli değişiklikler yapılacaktır.

⁷⁴ Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, a.g.e., s.25.

⁷⁵ Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, a.g.e., s.28

2.1.4. Mesleki ve Teknik Eğitimin Temel İlkeleri

Ülkemizde ihtiyacı olan becerikli ve teknik insan gücünün özellik ve nicelik yönünden karşılayacak bir mesleki ve teknik sisteminin geliştirilmesinde bir dizi temel ilkenin göz önünde bulundurulması gerekir. Bu ilkeler üzerinde ilgililerce yaygın bir görüş birliği sağlanmalıdır. Sistemin temel ilkelere uygunluğu, verimli çalıştığının; uygunsuzluğu verimle çalışmadığının göstergesi olarak kabul edilebilir.⁷⁶

Örgün ve yaygın eğitimin düzenlenmesinde ve geliştirilmesinde bu iki sistem bir bütünlük içinde düşünülmelidir.⁷⁷

Bir sistem bütünlüğü:

İş Hayatına Hazırlık;

Mesleki ve teknik eğitim, iş hayatının insangücü ihtiyacına nitelik ve nicelik yönünden cevap verecek şekilde planlanmalıdır. Eğitim programları ferdin ve iş hayatının ihtiyaçlarına göre geliştirilmelidir. Mesleki ve teknik eğitim, eğitim sisteminin bütünüyle ve iş hayatıyla uyumlu, hizmetin özelliklerini uygun bir şekilde teşkilatlanmalıdır.

- Temel eğitim esnasındaki başlangıçla birlikte meydana gelen bir oryantasyon,

- Temel mesleki eğitim (eğitim ortamı gerçek iş ortamına uygun olmalıdır),
- İhtisaslaşma.

Halen çalışmakta olanların eğitimi ise;⁷⁸

- Bilgi tazeleyici eğitim,
- İş değiştirme eğitimi,
- Meslekte yükselme eğitimi, olarak geniş bir politikanın bir parçası şeklinde düzenlenmelidir.

Mesleki ve teknik eğitim politikasının planlanmasında;

⁷⁶ İlhan Sezgin, *Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ve Yeni Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemi*, Adalet Matbaacılık Ticaret Limitet Şirketi, Ankara, 1986, s.7.

⁷⁷ MEB., *Çıraklık ve Mesleki ve Teknik Eğitim Konsey Raporu*, Ankara, 5 Mayıs 1990, ss.91– 95.

⁷⁸ Sezgin, a.g.e., s.8.

- Sorumlulukların tayini, yönetim ve denetim hizmetleri özel olarak yetiştirilmiş çalışan tarafından yapılmalıdır.
- Giderlerin ilgili kurum ve organizasyonlarca paylaşılmasını; Sistemin iş hayatındaki ve teknolojideki değişmelere iyimi için istikrarlı bir kaynak sağlanmalıdır.
- Öğretmen eğitimi, eğitim-öğretim hizmetleri, hizmetin özelliklerine uygun şekilde yetiştirilmiş öğretmenler tarafından yürütülmelidir. Atelye ve meslek derkları öğretmenleri bilim ve teknolojideki gelişmelere uyum sağlamak için sürekli ve kapsamlı bir hizmet içi eğitimden geçirilmelidir ve meslek dersleri öğretmenleri, alanlarında iş tecrübesine sahip olmalıdırlar.
- Mesleki rehberlik öğrencilere düzenli mesleki rehberlik hizmetleri sağlanmalıdır.
- Araştırma gibi hususlar, birlikte ele alınmalıdır. Mesleki ve teknik eğitim, araştırmalara dayalı olarak sürekli geliştirilmelidir. İş hayatı, mesleki ve teknik eğitimin ülke ve mahalli seviyedeki planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesini katılmalıdır. Eğitim araç ve malzemeleri, ulaşılmak istenen amaçlara göre tespit edilmelidir. Sistemin etkinliği, yetiştirdiği insan gücünün işteki başarısı esas alınarak değerlendirilmelidir.⁷⁹

2.1.5. Ülkemizdeki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarına Ait İstatistik Veriler

Ülkemizdeki mesleki ve teknik eğitim kurumları sayısal olarak artmış olmakla beraber halen yeterli düzeyde değildir. Teknolojide gelişmiş ülkelerde, genel ortaöğretimin %65'ini mesleki ve teknik eğitim oluşturmakta iken ülkemizde bu oran yaklaşık olarak %35'dir. İstenen teknolojik ve sanayi kalkınmayı gerçekleştirebilmek için bu oranı ülkemizde d % 35'lerden yukarıya çıkarma zorunluluğu vardır.

2.1.5.1.Cumhuriyetin İlanından Günümüze Sayısal Gelişmeler

Cumhuriyetin organizasyonundan bu yana geçen kısa süre içinde eğitim sisteminin her tür ve kademesinde okul, öğrenci ve öğretmen sayısında büyük artışlar olmuş, eğitim imkanlarının yurt geneline dağılımında önemli gelişmeler olmuştur.

⁷⁹ Sezgin, a.g.e., s.8.

Cumhuriyetten günümüze eğitimin değişik tür ve kademesinde; 1923 yılında 5.1 bin okul varken okul sayısının 9 kat artarak 2001 yılında 48.9 bine, 1923 yılında 361.5 bin öğrenci öğrenim görmekte iken öğrenci sayısının 44 kat artarak 2001 yılında 16.0 milyona, 1923 yılında 12.2 bin öğretmen görev yapmakta iken öğretmen sayısının 46 kat artarak 2001 yılında 578.8 bine, sayısının 49.9 bine, ulaşması sağlanmıştır.⁸⁰

Tablo 2.1: Cumhuriyetten Günümüze Eğitim

Eğitim Kademesi	Okul Sayısı			Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
	1923 1924	2001 2002	Artış (Kat)	1923 1924	2001 2002	Artış (Kat)	1923 1924	2001 2002	Artış (Kat)
Ortaöğretim	43	6.065	140	3.799	2.312.271	608	83	138.785	165
Genel Ortaöğretim	23	2.637	114	1.241	1.490.376	1.199	513	72.609	141
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	20	3.428	170	2.558	821.895	320	325	66.176	203

Kaynak: MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2002 Yılı Başında Milli Eğitim, MEB Yayınevi, Ankara, 2001, s.27.

2.1.5.2.2001-2002 Öğretim Yılında Eğitim Kademelerine Göre Sayısal Durum

2001-2002 öğretim yılında; Ortaöğretimde dersliklerin yüzde 59'u genel ortaöğretimde, yüzde 41'1 meslekî-tekniK ortaöğretimdedir.

Tablo 2.2: 2001 - 2002 Öğretim Yılında Eğitim Kademelerine Göre Sayısal Durum

Eğitim Kademesi	Kurum Sayısı	Öğrenci Sayıları			Öğretmen Sayısı
		Toplam	Erkek	Kız	
ORTAÖĞRETİM	6.065	2.312.271	1.333.341	978.930	138.785
Resmi	5.578	2.239.135	1.292.992	946.143	130.556
Özel	487	73.136	40.349	32.787	8.229
Mesleki ve teknik Ortaöğretim	3.428	821.895	521.490	300.405	66.176

Kaynak: MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2002 Yılı Başında Milli Eğitim, MEB Yayınevi, Ankara, 2001, s.124.

⁸⁰ MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, a.g.e., ss.26 – 27.

Tablo 2.3: 2001 - 2002 Öğretim Yılında Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Okul, Öğrenci ve Öğretmen Sayıları

Okul Türü	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı
		Toplam	Erkek	Kız	
Erkek Teknik Öğretim	1.317	348.164	312.379	35.785	28.999
Kız Teknik Öğretim	708	136.288	26.301	109.987	13.512
Ticaret ve Turizm Öğretim	809	263.538	142.685	120.853	14.987
Din Öğretimi	558	71.583	38.719	32.864	8.482

Kaynak: MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2002 Yılı Başında Milli Eğitim, MEB Yayınevi, Ankara, 2001, s.138.

2.1.5.3.Eğitim Programları

MEB tarafından çağdaş bilim ve tekniğin verileri dikkate alınarak, ulusal ihtiyaç ve değerler çerçevesinde öğrencilerin farklı ilgi, istek ve yetenekleri de gözeticilerle, çeşitli tür ve derecedeki öğretim kurumlarına uygun olarak yapılan "program geliştirme" çalışmaları sonucunda; son beş yılda toplam 184 öğretim programı hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur.⁸¹

Tablo 2.4: Son Beş Yılda Uygulamaya Konulan Programlar

Yılı	İlköğretim	Genel Ortaöğretim	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	Meslek Kursları ve Özel Okullar	Toplam
1997	8	17	3	8	36
1998	5	5	11	19	40
1999	6	7	2	13	28
2000	5	17	15	16	53
2001	-	-	25	2	27
TOPLAM	24	46	56	58	184

Kaynak: MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2002 Yılı Başında Milli Eğitim, MEB Yayınevi, Ankara, 2001, s. 228.

⁸¹ MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s.227.

1997 yılında ülke genelinde sekiz yıllık kesintisiz zorunlu ilköğretime geçilmesiyle birlikte eğitim sistemi yeniden yapılandırılmış, ihtiyaç duyulan alanlarda; ilköğretim, genel ortaöğretim, mesleki ve teknik ortaöğretim, meslek kursları ve özel okul-kurumların öğretim programları yeniden geliştirilerek, uygulamaya konulmuştur.

2.1.5.4.2003 Yılında Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumlarındaki Gelişmeler

Tablo 2.5: 2000 - 2003 Yılları Okul - Öğrenci - Öğretmen Sayılarındaki Değişimler

Eğitim Kademesi	Okul Sayısı			Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2000 2001	2001 2002	2002 2003	2000 2001	2001 2002	2002 2003
Okul Öncesi	114	127	126	3,830	3,739	4,266	245	204	250
İlköğretim	143	133	129	123,282	119,583	113,204	4,236	4,330	4,702
Genel Lise	39	38	38	21,054	24,124	24,398	1,391	1,347	1,505
Meslek Teknik Lise	41	40	42	17,878	17,034	17,714	1,082	1,174	1,183
Orta Öğretim Top.	80	78	80	38,932	41,158	42,112	2,473	2,521	2,688
Örgün Eğitim	337	338	335	166,044	164,480	159,582	6,954	7,055	7,640
Yaygın Eğitim	169	178	180	0	0	0	1,959	1,340	2,161
Genel Toplam	506	516	515	166,044	164,480	159,582	8,913	8,395	9,801

Kaynak: "MEB 2003 Yılı Sayısal Verileri", <http://www.konak-meb.gov.tr/sayisal/sg01.asp>, (12.05.2003)

Tablo 2.6: 2002 - 2003 Eğitim Öğretim Yılı Faaliyete Geçen Genel Liseler ve

Mesleki ve Teknik Liseler Sayısal Verileri Toplamı

Okul Türleri	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı
Resmi Genel Liseler Toplamı	22	20,818	1,102
Özel Genel Liseler Toplamı	16	3,508	403
Resmi Mesleki ve Teknik Liseler Toplamı	40	17,685	1,179
Özel Mesleki ve Teknik Liseler Toplamı	2	29	4
Genel Liseler Toplamı	38	24,398	1,505
Özel Liseler Toplamı	42	17,714	1,183
Liseler Toplamı	80	42,112	2,688

Kaynak: "MEB 2003 Yılı Sayısal Verileri", <http://www.konak-meb.gov.tr/sayisal/sg01.asp>, (13.05.2003)

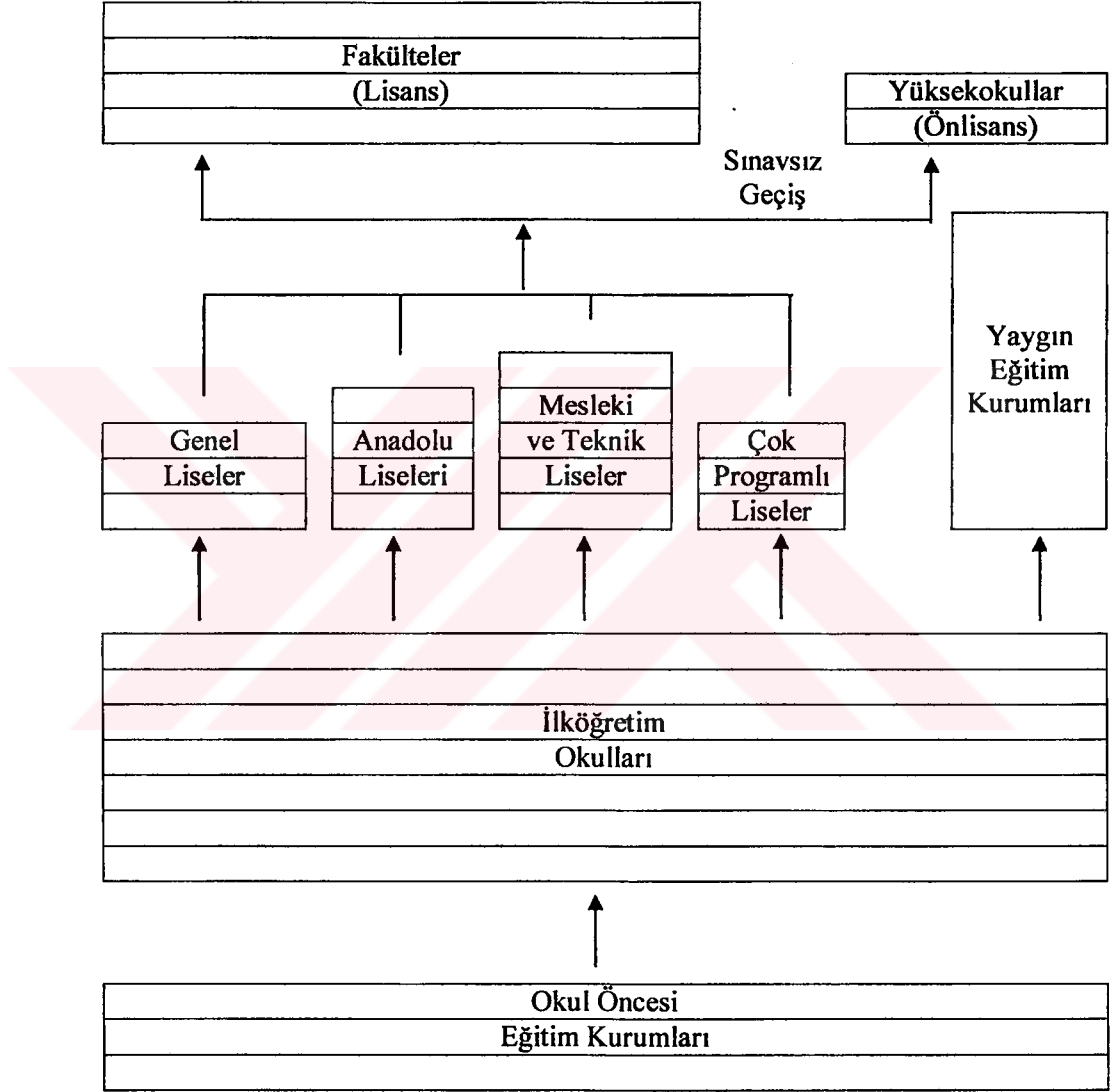
Tablo 2.7: 2002 - 2003 Eğitim Öğretim Yılı Faaliyete Geçen Mesleki ve Teknik**Liseler Sayısal Verileri**

Okul Türleri	Okul Sayısı	Müdür Sayısı	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı
Endüstri Meslek Liseleri	6	6	7,109	627
Erkek Teknik Liseler	5	0	796	0
Erkek Anadolu Teknik Liseleri	5	0	760	7
Erkek Anadolu Meslek Liseleri	2	0	227	4
Kız Meslek Liseleri	4	3	1,395	166
Kız Anadolu Meslek Liseleri	3	0	1,356	63
Ticaret Meslek Liseleri	5	5	3,805	207
Anadolu Ticaret Meslek Liseleri	3	0	692	24
Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liseleri	1	1	518	32
Anadolu Sekreterlik Meslek Liseleri	1	0	113	0
Anadolu Dış Ticaret Meslek Liseleri	1	0	177	0
Anadolu Mahalli İdareler Meslek Liseleri	1	0	42	0
İmam - Hatip Liseleri	2	0	469	37
Anadolu İmam - Hatip Liseleri	1	0	226	12
Özel Endüstri Meslek Liseleri	1	1	16	2
Özel Anadolu Endüstri Meslek Liseleri	1	0	13	2
Resmi Mesleki ve Teknik Liseler Toplamı	40	15	17,685	1,179
Özel Mesleki ve Teknik Liseler Toplamı	2	1	29	4
Resmi ve Özel Mesleki ve Teknik Liseler Toplamı	42	16	17,714	1,183

Kaynak: "MEB 2003 Yılı Sayısal Verileri", <http://www.konak-meb.gov.tr/sayisal/sg01.asp>, (13.05.2003)

2.1.6. Ülkemizdeki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları

Ülkemizdeki mesleki ve teknik öğretim kurumları örgün mesleki ve teknik öğretim kurumları ile yaygın mesleki ve teknik öğretim kurumları olarak ikiye ayrılır.⁸²



Şekil 2.1: Türk Eğitim Sisteminin Şematik Görünümü

Kaynak: TÜSİAD, Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılanması, Yayın No: TÜSİAD-T/99-2/252, İstanbul, 1999, s.62.

⁸² TÜSİAD, a.g.e., s.62.

2.1.6.1.Örgün Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumları

Mesleki ve teknik eğitim veren kurumların çoğu, ortaöğretim sistemi içinde yer almaktadır. Sekiz yıllık zorunlu ilköğretimi tamamladıktan sonra ortaöğretime başlayan gençler ya genel liselere yada mesleki ve teknik eğitim veren okullara gitmektedirler. Genel liselerdeki öğretim süresi 3 yıldır. Meslek liselerindeki eğitim de 3 yıl sürmektedir. Teknik liseler ise 4 yıl eğitim vermektedir. Ayrıca, yabancı dil ağırlıklı eğitim yapmak amacıyla kurulan ve isminde "Anadolu" sözcüğünü taşıyan liseler, normal öğretim sürelerine ek olarak bir yıl hazırlık eğitimi yapmaktadır.⁸³

Ortaöğretimdeki mesleki ve teknik liseleri kendi içinde dört ana kümeye ayırmak mümkündür. Bunlar ;

- Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
- Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
- Ticaret-Turizm Öğretim Genel Müdürlüğü
- Din Öğretim Genel Müdürlüğü

2.1.6.1.1. Erkek Teknik Öğretim

Erkek Teknik Öğretim, mesleki ve teknik eğitim alt sistemi içinde en büyük paya sahip genel müdürlüktür.

Erkek teknik öğretim okulları; ülkemiz endüstrisinin ihtiyaç duyduğu iş alanlarına orta kademe teknik insan gücü yetiştiren ve yükseköğretime öğrenci hazırlayan ortaöğretim kurumlarıdır. Erkek teknik öğretim okulları; anadolu teknik liseleri, teknik liseler, anadolu meslek liseleri, endüstri meslek liseleri ve çok programlı liselerden oluşmaktadır.⁸⁴

2001-2002 öğretim yılında; 1.3 bin okulda 348.1 bin öğrenci öğrenim görmekte, 29.0 bin öğretmen görev yapmaktadır.

⁸³ TÜSIAD, a.g.e., s.63

⁸⁴ MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s.141.

Tablo 2.8: 2001 - 2002 Öğretim Yılında Erkek Teknik Öğretimde Okul, Öğrenci ve Öğretmen Sayıları

Okul Türü	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı
		Toplam	Erkek	Kız	
Endüstri Meslek Lisesi	432	249.312	233.627	15.685	23.525
Çok Programlı Lise	230	50.176	36.584	13.592	4.199
Teknik Lise	282	20.124	18.110	2.014:	94
Anadolu Meslek Lisesi	198	4.269	3.772	497	99
Anadolu Teknik Lisesi	175	24.283	20.286	3.997	1.082
TOPLAM	1.317	348.164	312.379	35.785	28.999

Kaynak: MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2002 Yılı Başında Milli Eğitim, MEB Yayınevi, Ankara, 2001, s.143.

Tablo 2.9: 2002 - 2003 Eğitim Öğretim Yılı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne Bağlı Yeni Yapılan Okullar

Okul Türü	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı
Endüstri Meslek Liseleri	6	7,109	627
Teknik Liseler	5	796	0
Anadolu Teknik Liseleri	5	760	7
Anadolu Meslek Liseleri	2	227	4
Toplam	18	8,892	638

Kaynak: "MEB 2003 Yılı Sayısal Verileri", <http://www.konak-meb.gov.tr/sayisal/sg01.asp>, (03.03.2003)

2.1.6.1.1.1.Endüstri Meslek Liseleri

Endüstri meslek liseleri; ilköğretim üzerine öğretim süresi 3 yıl olan ve öğrencilere ortaöğretim seviyesinde asgari genel kültür ve uygar bir dünya görüşü sağlanması yanında çeşitli meslek alanlarında endüstrinin ihtiyaç duyduğu mesleki formasyon verilmek suretiyle öğrencileri iş alanlarına ve yükseköğretime hazırlayan programların uygulandığı endüstriye teknik öğretim kurumlarıdır.⁸⁵

Endüstri meslek liseleri öğrencileri; dokuzuncu sınıfın eğitim ve öğretim çalışmalarını tamamını okulda; onuncu ve onbirinci sınıflarda ise (öncelikle onbirinci sınıf öğrencileri olmak üzere meslek derslerini ise, haftanın üç gününde, alanları ile ilgili organizasyonların makine, araç-gereç ve mesleğinde uzmanlaşmış çalışan imkanlarından faydalanarak işyerlerinde yapmaktadır. Mezunları, sanayide nitelikli işçi yada usta olarak çalışan bu liselerde uygulanan eğitim programları oldukça çeşitlidir.⁸⁶

2.1.6.1.1.2.Anadolu Meslek Liseleri

İlköğretim üzerine birinci yılı hazırlık yılı olmak üzere, öğretim süresi 4 yıl olan öğrencilere; meslek alanlarının gerektirdiği seviyede yabancı dil ve mesleki formasyon veren, öğrencileri; hayata, iş alanlarına ve yükseköğretime hazırlayan, bir kısım derslerin yabancı dille okutulduğu programlar uygulanan okullardır. Anadolu meslek liseleri ilk kez 1982-1983 öğretim yılında eğitim ve öğretime açılmıştır.⁸⁷

Bu okullarda uygulanan eğitim programlarının yaklaşık %60'ının endüstri meslek liselerindeki programlardan oluştuğu dikkati çekmektedir. Özellikle bilgisayar, elektrik-elektronik, inşaat, kimya, makine ve telekomünikasyon programları aynıdır.⁸⁸

2.1.6.1.1.3.Teknik Liseler

İlköğretim üzerine öğretim veren teknik liselerin, IX'nci sınıfı; endüstri meslek liseleri ve çok programlı liseler ile ortak olup, öğretim süresi toplam 4 yıldır. Bu nedenle teknik liseyi bitirenler, genel lisenin fen kolu mezunlarıyla aynı haklara sahip olmaktadır. Endüstri meslek lisesi ve çok programlı liseler ile ortak olan IX'uncu

⁸⁵ MEB.Erkek Teknik öğretim Genel Müdürlüğü, 2001-2002 Öğretim Yılında Endüstriyel ve Teknik Öğretim Okul ve Kurumları, Ankara, 2001, s.49.

⁸⁶ TUSIAD, a.g.e., s.71.

⁸⁷ MEB.Erkek Teknik öğretim Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.45.

⁸⁸ TUSIAD, a.g.e., s.72.

sınıfta belirli derslerden, ilgili mevzuatında belirtilen başarıyı gösteren öğrenciler, X' uncu sınıftan itibaren teknik liseye devam edebilmektedir.⁸⁹

Ayrıca, bu okula devam eden öğrenciler, IX., X. ve XI' ncı sınıfın derslerinden başarılı oldukları takdirde, XII' inci sınıfı okumadan endüstri meslek lisesi diploması alabilmektedir Bunun dışında, mezunlar teknisyen diploması almakta ve iş yaşamına yada yükseköğretime devam etmektedirler.. Teknik liseler ilk kez 1969-1970 öğretim yılında faaliyete geçirilmiştir.

Bu okullar, sanayinin ihtiyaç duyduğu ara kademe işgücünü yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Teknik liselerden yetişecek olan kişiler teknisyen olacağı için, eğitimi yapılan alandaki ara kademe elemanların ihtiyaç duyacağı yeterliklere öncelik verilmektedir.⁹⁰

2.1.6.1.1.4. Anadolu Teknik Liseleri

İlköğretim üzerine; birinci yılı hazırlık sınıfı olmak üzere; öğretim süresi toplam 5 yıl olan, öğrencilere genel bilgi dersleri ile birlikte endüstriyel teknik alanlarda mesleki formasyon verilmesini ve en az bir yabancı öğretilmesini amaçlayan, öğrencileri hem hayata hem de yüksek öğretime hazırlayan bir kısım derslerin öğretimini yabancı dille yapan okullardır. Anadolu teknik liseleri ilk kez 1983-1984 Öğretim Yılında eğitim ve öğretim açılmıştır.

Ayrıca bu okullarda devam eden öğrenciler; IX., X. ve XI. sınıfın derslerinde başarılı oldukları takdirde, XII Sınıfı okumadan Anadolu Meslek Lisesi diploma alabilmektedir.⁹¹

Uygulanan eğitim programlarının türleri açısından bir karşılaştırma yapıldığında, bu programlar Anadolu Meslek Liselerindeki programların aynısıdır. Yalnızca tekstil alanındaki programlar boya-apre, dokuma, iplik, konfeksiyon ve örgü teknolojisi olarak ayrı bölümler biçiminde ele alınmıştır .

Başka bir deyişle, anadolu teknik liselerindeki programların türü anadolu meslek liseleri, içeriği ise teknik liselerin programlarıyla benzerlik göstermektedir.⁹²

⁸⁹ MEB.Erkek Teknik öğretim Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.47.

⁹⁰ TÜSİAD, a.g.e., s.72.

⁹¹ MEB.Erkek Teknik öğretim Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.43.

⁹² TÜSİAD, a.g.e., s.73.

2.1.6.1.1.5.Çok Programlı Liseler

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 29' uncu maddesindeki; "Nüfusu az ve dağınık olan, Milli Eğitim bakanlığı'nca gerekli görülen yerlerde, ortaöğretimin; genel, mesleki ve teknik öğretim programlarını bir yönetim altında uygulayan Çok Programlı Liseler kurulabilir" hükmüne göre, küçük yerleşim birimlerindeki okulların bina ve tesislerinden, eğitim araçlarından, öğretmen ve diğer çalışanlarından azami derecede faydalanmak gayesi ile.

- Ortaöğretim Genel Müdürlüğü,
- Erkek Teknik Öğretim genel Müdürlüğü,
- Kız Teknik Öğretim genel Müdürlüğü,
- Ticaret ve Turizm Öğretimi genel Müdürlüğü.

Programlarının bir yönetim altında uygulandığı, Çok Programlı Liseler açılmaktadır.

Çok Programlı Liseler; ilköğretim üzerine öğrenim süresi 3 yıl olan ve öğrencilere; ortaöğretim seviyesinde asgari genel kültür kazandırılması ve uygar bir dünya görüşü sağlanması yanında, çeşitli meslek alanlarında endüstrinin ve hizmet sektörlerinin ihtiyaç duyduğu mesleki formasyon verilmek suretiyle öğrencileri iş alanlarına ve yükseköğretime hazırlayan programların uygulandığı mesleki ve teknik okullardır.⁹³

Çok programlı bir lisenin nereye bağlı olduğu çok önemli değildir çünkü uygulanan programlar, yalnızca okulun bağlı olduğu genel müdürlüğün programları olmak zorunda değildir Okulun yönetimi ve programları uygulamadaki değişkenlerden etkilenmektedir. Bu nedenle, erkek teknik öğretim bünyesindeki çok programlı bir lise ile kız teknik öğretime bağlı benzer bir lisenin programları aynı olabilmektedir.

2001-2002 öğretim yılında; 591 çok programlı lisede 138.8 bin öğrenci öğrenim görmekte 10.2 bin öğretmen görev yapmaktadır.⁹⁴

⁹³ MEB.Erkek Teknik öğretim Genel Müdürlüğü, a.g.e., s.51.

⁹⁴ TÜSİAD, a.g.e., s.73.

2.1.6.1.2. Kız Teknik Öğretim

Kız teknik öğretim okulları; ülkemiz endüstrisinin ihtiyaç duyduğu iş alanlarına orta kademe teknik işgücü yetiştiren ve yükseköğretime öğrenci hazırlayan ortaöğretim kurumlarıdır. 2001-2002 öğretim yılında; 708 okulda 136.3 bin öğrenci öğrenim görmekte, 13.5 bin öğretmen görev yapmaktadır.⁹⁵

Kız Teknik öğretim Genel Müdürlüğü ortaöğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitim kurumlarının yaklaşık beşte birine sahiptir.Bünyesinde aşağıdaki okulları bulundurmaktadır.:

- Kız Meslek Lisesi,
- Kız Teknik Lisesi,
- Anadolu Kız Meslek Lisesi,
- Anadolu Kız Teknik Lisesi,
- Çok Programlı Lise.

2.1.6.1.3. Ticaret ve Turizm Öğretimi

Ülkemizin ticaret, turizm, muhasebe, bilgisayar, maliye, pazarlama, bankacılık, kooperatifçilik, sekreterlik, emlak komisyonculuğu, borsa hizmetleri, sigortacılık, mahallî idareler ve iletişim gibi alanlarda; kamu ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştiren ortaöğretim kurumlarıdır.

Ortaöğretim düzeyindeki mesleki ve teknik liseler içinde okul ve öğrenci sayıları itibariyle, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü ikinci sırada gelmektedir. Bünyesinde şu okullar bulunur:

- Ticaret Meslek Lisesi,
- Çok Programlı Lise,
- Anadolu Mahalli İdareler Meslek Lisesi,
- Anadolu Ticaret Meslek Lisesi,
- Anadolu Dış Ticaret Meslek Lisesi,

⁹⁵ MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s.141.

- Anadolu Sekreterlik Meslek Lisesi,
- Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi,
- Anadolu İletişim Meslek Lisesi,
- Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi.

2001-2002 öğretim yılında; 809 okulda 263.5 bin öğrenci öğrenim görmekte, 14.9 bin öğretmen görev yapmaktadır.

Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü'ne bağlı okullar, genelde ekonomi ile ilgili alanlarda etkinlik göstermektedirler. Bazı programlar ortak olmakla birlikte, bunların niteliği okul türlerine göre değişmektedir. Bu alandaki okullar, tür olarak çok çeşitlenmiş görünmektedir.

2.1.6.1.4. Din Öğretimi

Din öğretimi; imamlık-hatiplik ve Kur'an kursu öğreticiliği gibi dini hizmetlerin yerine getirilmesi ile görevli elemanları yetiştirmek üzere hem mesleğe hem de yükseköğretime hazırlayan programların uygulandığı ortaöğretim kurumlarıdır. Din öğretimi okulları; imam-hatip liseleri, Anadolu imam-hatip liseleri, çok programlı liselerden oluşmaktadır. 2001-2002 öğretim yılında; 558 okulda 71.5 bin öğrenci öğrenim görmekte, 8.4 bin öğretmen görev yapmaktadır. Bünyesinde şu okullar bulunur.

- Anadolu İmam-Hatip Lisesi
- İmam Hatip Lisesi

Din Öğretimi Genel Müdürlüğü'ne bağlı okulların, mesleki ve teknik eğitim veren öteki genel müdürlüklere bağlı okullara göre, fonksiyon ve program açısından çok farklı oldukları gözlenmektedir.⁹⁶

2.1.6.2. Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumları

Mesleki ve teknik eğitim, yalnızca örgün eğitim kurumlarında yürütülemez. Örgün okul sisteminin dışında kalan yurttaşlara da mesleki eğitim hizmetlerinin sunulması gerekir. Bu fonksiyonu, yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumları üstlenmektedir. Yaygın mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanan kişiler, örgün eğitimdekilere oranla, daha değişik özelliklere sahip bir kitle oluşturur. Çoğunlukla, çalışma yaşamına giren ve

⁹⁶ MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s.141.

ortaöğretime devam edemeyen gençler ile- bir meslek öğrenmek isteyen yetişkinler bunların başında gelmektedir. Ayrıca, örgün eğitim kurumlarında öğrenci olduğu halde, özel ilgileri nedeniyle belli alanlarda kendini geliştirmek isteyen kişiler de yaygın mesleki ve teknik eğitim imkanlarından yararlanabilmektedirler.⁹⁷

Türkiye'deki yaygın mesleki eğitim çalışmaları, genellikle Çıraklık Eğitim Merkezleri, Akşam Sanat Okulları, Halk Eğitim Merkezleri, Pratik Sanat Okulları ve Olgunlaşma Enstitüleri tarafından verilmektedir.

MEB'e bağlı 16 yaygın eğitim kurumunda değişik tür ve özellikte, her yaş grubundaki insanlara hizmet verilmektedir. Yaygın Eğitim Kurumları:⁹⁸

- Halk Eğitimi Merkezleri,
- Çıraklık Eğitimi Merkezleri,
- Pratik Kız Sanat Okulları,
- Olgunlaşma Enstitüleri,
- Meslekî Eğitim Merkezleri,
- Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezleri,
- Meslekî Eğitim Merkezleri,
- Eğitim ve Uygulama Okulları,
- Özel Dershaneler,
- Özel Kurslar,
- Endüstri Pratik Sanat Okulları,
- Bilim ve Sanat Merkezleri,
- Açık İlköğretim,
- Açık Lise,
- Mesleki ve Teknik Açıköğretim Okulu.

olarak sıralanabilir.

⁹⁷ TÜSİAD, a.g.e., s.81.

⁹⁸ MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, **Milli Eğitimle İlgili Bilgiler:1997-1998 Öğretim Yılı**, Ankara, 1998, s.81.

2.2. Gelişmiş Ülkelerde Mesleki ve Teknik Eğitim

2.2.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Mesleki ve Teknik Eğitim

Avrupa ülkelerindeki durumdan farklı olarak, bu ülkede mesleki ve teknik eğitim, çoğunlukla iki yıllık önlisans okullarında verilmektedir. Bu okullara gidebilmek için 12 yıllık zorunlu eğitimi tamamlamak gerekir. Ortaöğretim, akademik ağırlıklı olup, bu aşamada mesleki ve teknik eğitime fazla yer verilmez. Genelde, erken yaşlardaki mesleki eğitimin bireyin toplumsallaşması açısından sakıncalı olacağı kabul edilmektedir. Ancak liselere kaydını yaptıran öğrenciler seçimlik dersler yada özel olarak düzenlenmiş programlar yoluyla mesleki eğitim merkezlerinden yararlanabilirler.⁹⁹

Meslek edinmek isteyenler, bu amaçla kurulan meslek okulları yada sanayideki çıraklık uygulamasına katılırlar. Bu imkanlardan yararlanabilmek için en az 16 yaşında olmak gerekir. Çıraklığa başlayanlar, aynı zamanda meslek okullarına giderek teknik bilgilerini genişletmek zorundadırlar. Çıraklık eğitiminde okul ve sanayi arasında işbirliği yaygın olduğundan, eğitim daha gerçekçi uygulamalara dayanmaktadır. Bu ülkedeki mesleki ve teknik eğitim sisteminin belki de en önemli özelliği esneklik ve her düzeydeki program arasında geçişlerin sağlanmış olmasıdır

2.2.2. Almanya'da Mesleki ve Teknik Eğitim

Endüstriyel eğitimdeki başarısıyla tanınan Almanya'daki durum, eyaletlere göre değişmekle birlikte, genel olarak mesleki eğitime başlamak için dokuz yıllık zorunlu eğitimi tamamlamak gerekmektedir. Belli bir konuda mesleki eğitim almak isteyen öğrenciler için iki temel seçenek vardır. Öğrenciler ya tam zamanlı meslek okullarına giderler yada organizasyonlardaki çıraklık sistemine katılırlar

Almanya'da tam zamanlı meslek okulları çok yaygın değildir ve meslek eğitimi alanların yüzde doksana yakın bir bölümü organizasyonlardaki çıraklık sistemiyle yetişirler. Tam zamanlı meslek okullarının öğretim süresi 1- 4 yıl arasında değişir ve bu okullarda yalnızca meslek dersleri verilir. Aslında meslek okullarındaki eğitim, çıraklık öncesi bir hazırlık niteliğindedir çünkü bu okulların mezunları için çıraklık süresi, okulda geçen sürenin yarısı kadar kısalmaktadır. Normal koşullarda

⁹⁹ İrfan Erdoğan, *Çağdaş Eğitim Sistemleri*, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1997, s.95.

çıraklık süresi 2 yıl ile 3,5 yıl arasında değişmektedir. Bu süre içinde 18 yaşından küçük olanlar haftada en az her gün okula giderek eğitimlerini güçlendirmektedirler

Son dönemlerde dar alanlardaki çıraklık eğitiminden kaçınılmakta ve bazı meslekler birleştirilerek geniş tabanlı mesleklere dönüştürülmektedir. Okul programları da buna uygun biçimde değiştirildiği için öğrenciler başlangıçta geniş bir alan seçmekte, sonra belli mesleklerde yoğunlaşmaktadırlar. Ayrıca, geçmişte çok ayrıntılı olarak tanımlanan meslek standartlarının sayısı ciddi biçimde azaltılarak işgücüne esneklik ve uyum yeteneği kazandırmaya çalışılmaktadır.

2.2.3. Fransa'da Mesleki ve Teknik Eğitim

Örgün eğitimin önemli bir bölümü, 15 yaşına kadar süren genel eğitimden oluşmakta ve bu aşamada öğrenciler kendilerini tanıma olanağı bulmaktadırlar.¹⁰⁰ (Erdoğan, 1997). Genel eğitimi tamamladıktan sonra mesleki ve teknik eğitime katılmak isteyen öğrencilerin karşısında ise üç seçenek yer almaktadır. Bunlar; mesleki yetiştirme, teknik eğitim ve endüstriyel çıraklıktır.

Mesleki yetiştirme, çoğunlukla teknik kolejlerde verilmektedir. Bu okullardaki öğretim süresi, temel eğitimi bitirenler için 2 yıldır. Temel eğitimi bitirmeden gelenler için ise hazırlık sınıfı vardır. Teknik kolejlerdeki eğitim, çoğunlukla iş üzerinde ve üretim koşullarında yapılmaktadır. Çağ nüfusunun yaklaşık yüzde yirmisi bu okullarda öğrenim görmektedir.

Teknik programların süresi alanlara göre değişmekle birlikte, genelde 3 yıldır. Bu programları bitiren öğrenciler hem çalışma yaşamına hem de yükseköğretime gidebilmektedirler. İş yaşamına katılarak "teknisyen" unvanını almak isteyen kişilerin sanayide belli bir süre deneyim kazanmaları gerekmektedir. Bakanlıkça yapılan sınavlardan sonra alınan teknisyenlik diplomasıyla birlikte iki yıllık endüstri deneyimi, adayların kendi alanlarında üniversiteye girmesini sağlamaktadır.

Endüstriyel çıraklık da temel eğitimden sonra başlamakta ve çıraklığa girmek isteyen adaylar, seçecekleri meslekle ilgili olarak mesleki rehberlik bürolarından bir belge almaktadırlar. Çıraklık süresi genelde 3 yıldır. Yaşı 18'den küçük olanlar çı-

¹⁰⁰ Erdoğan, a.g.e., s.96.

raklık eğitim merkezlerine giderek haftada 4 saat yada yılda 360 saat tutarında ders almaktadırlar.

2.2.4. İngiltere’de Mesleki ve Teknik Eğitim

Ortaöğretim kurumlarının dörtte üçünü çok amaçlı okulların oluşturduğu İngiltere'deki mesleki ve teknik eğitim, büyük ölçüde iş yaşamı içinde yürütülmektedir.

Tam zamanlı meslek okulları vardır ama pek yaygın değildir. Teknik eğitim, genelde tam zamanlı programlarla gerçekleştirilmektedir. Teknisyen adayları, bir yandan iş yaşamında çalışırken bir yandan da akşam okullarına giderek eğitimlerini tamamlamaya çalışmaktadırlar. Teknisyenlik belgesini alanlar, kendi alanlarında ek eğitime katılarak mühendis olma hakkını da elde etmektedirler.

Becerili işçi yetiştirme sorunu, çıraklık eğitimi yoluyla çözümlenmektedir. Çıraklık süresi 16 yaşında başlamakta ve ortalama olarak 4 yıl sürmektedir. Çıraklık eğitimine katılanlar 18 yaşına kadar haftada bir gün okula gitmekte ve okuldaki eğitim çalışma saatleri içinde yapılmaktadır.¹⁰¹

2.2.5. Hollanda’da Mesleki ve Teknik Eğitim

Eğitimde sürekli yenilik girişimleri yaşayan bu ülkede öğrenciler ilkokuldan sonra bir okul türü seçmek zorundadırlar. Alt ortaöğretim olarak nitelenen bu okullar, genel yada mesleki özellikte olabilmektedir. Ancak, erken yaştaki okul seçme işlemi toplumsal eşitsizlikleri pekiştirmekte ve daha saygın olarak görülen genel okullarda yığılmaya neden olmaktadır. Ayrıca, alt ortaöğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimin kendine özgü bazı sorunları bulunmaktadır. Örneğin, başka hiçbir yere gidemeyen öğrenciler mesleki ve teknik eğitim veren okullara gelmekte ve bitirdiklerinde ise yarar becerilere sahip olmadıkları gözlenmektedir. Dahası, erken yaşlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılmakta ve bu okullara daha çok erkek öğrenciler yönlendirilmektedir. Tüm bu nedenlerle, son yıllarda ortak bir temel eğitim üzerinde durulmaktadır.

Üst ortaöğretimdeki nitelikli eleman yetiştirmeye dönük uygulamaları, teknik ve mesleki programlar olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Teknik

¹⁰¹ MESS, “Eğitim, Öğretim ve İstihdam Edilebilirlik Toplantısı”, *İşveren Gazetesi*, Temmuz 1998, S.704, s.6.

programlar 2 yada 3 yıl süreli olup, teknisyen yetiştirmeye dönüktür. Bu sürelelere ek olarak, öğrenciler, öğretim elemanlarının gözetimi altında bir yıl süreyle işyerlerinde uygulamalı çalışma yapmaktadırlar. Teknik okulları bitirenler, alanlarındaki yükseköğretim kurumlarına gitme hakkını da elde etmektedirler. Mesleki ve teknik programlar ise meslek okulu ve sanayide çıraklık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aslında okulda yapılan eğitim, çıraklığa hazırlık niteliği taşımaktadır. Adayların çoğu, 3 yıllık meslek okullarını tamamladıktan sonra çıraklığa katılabilmektedirler.¹⁰²

2.2.6. İtalya’da Mesleki ve Teknik Eğitim

Okul türlerini mesleki yeterlik düzeylerine göre çeşitlendiren İtalya’da sekiz yıllık zorunlu eğitimi tamamladıktan sonra meslek öğrenmek isteyen öğrenciler teknik, mesleki yada çıraklık eğitimi programlarına katılmaktadırlar. Teknik programların süresi 5 yıldır. Bu programları tamamlayan öğrenciler, yeterlik sınavlarına girmekte ve sınavı başardıktan sonra teknisyenlik diploması almaktadırlar. Teknik programları bitiren öğrenciler, aynı zamanda yükseköğretim kurumlarına da gidebilmektedirler.

Meslek eğitimine dönük programlar 3 yıl sürelidir ve genelde meslek enstitüleri aracılığıyla yürütülmektedir. Kuramsal ve uygulamalı olarak gerçekleştirilen bu programların amacı, alt düzeydeki nitelikli meslek elemanlarını yetiştirmektir. Becerili işçiler, sanayideki çıraklık uygulaması sistemiyle yetiştirilmektedir.

Çıraklık süresi ortalama 3 yıldır ve tüm adaylar eğitim merkezlerindeki yarı zamanlı kurslara katılmak zorundadırlar.

Mesleki ve teknik ortaöğretimdeki öğrencilerin oranı, 14-19 yaşları arasındaki öğrencilerin üçte ikisine yakındır. Yalnızca teknik enstitülerdeki öğrencilerin oranı-belirtilen yaş grubunun yarısı kadardır. Bu okullarda uygulanan öğretim programlarının %60’ı genel kültür ve %40’ı meslek derslerinden oluşmaktadır. Özellikle elektronik ve bilgisayar gibi yeni alanların ortaya çıkması, teknik programlara olan ilgiyi artırmıştır.

2.2.7. Japonya’da Mesleki ve Teknik Eğitim

Batılı gelişmiş ülkelere oranla farklı bir eğitim sistemine sahip olan Japonya’da dokuz yıl süren zorunlu eğitimi tamamlayan öğrenciler, ortaöğretim

¹⁰² TÜSIAD, a.g.e., s.50.

aşamasına geldiklerinde genel liseler ve teknik liselere giderler. Bu okulları bitirenler 2 yıllık yüksekokullar yada meslek kurslarına giderek daha ileri düzeyde mesleki eğitim alırlar.¹⁰³

Öğretim süresi 5 yıl olan teknik okulların ilk üç yılı genel liseye denktir. Bu okulların kabul koşulları okuldan okula değişmekte ve giriş sınavları, okulların kendi yönetimlerinde yapılmaktadır İki yıllık yüksekokullardaki öğrencilerin çok büyük bir bölümü kadınlardan oluşmaktadır. Genel olarak, bu okulların evlenmeyi kolaylaştırdığı ileri sürülmektedir.¹⁰⁴

2.3. Türkiye’de ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki ve Teknik Eğitim Projeleri

2.3.1. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim Projeleri

2.3.1.1.Milli Eğitimi Geliştirme Projesi(MEGP)

Dünya Bankası ile ortak yürütülen bu projenin üç önemli amacı vardır.¹⁰⁵

- İlk ve ortaöğretimde kaliteyi arttırarak öğrenci başarısını OECD ülkeleri ortalamasına yaklaştırmak.
- Öğretmen eğitiminde kaliteyi ve geçerliliği arttırarak OECD ülkelerindeki benzer standartlara ulaştırmak.
- MEB'nın yönetim ve işletmecilik beceri ve uygulamalarını geliştirerek kaynak kullanımında daha ekonomik ve etkili olmayı sağlamak.

2.3.1.2.Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi(METGE)

Ülkemizde teknolojik gelişime uygun olarak, değişik bölgelerin eğitim ihtiyaçlarına yönelik eğitim modelleri geliştirmek ve kaliteyi yükseltmek amacıyla, proje 12.4.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.Bu proje ile;

- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları ile bölgesel düzeydeki kurumların bütünleşmesi, okula ilişkin kararların alınmasında bölgesel ve yerel düzeydeki kurumların katkısını sağlanması amacıyla yetkinin belirli oranda yerel düzeye aktarılması,

¹⁰³ TÜSİAD, a.g.e., s.52.

¹⁰⁴ Erdoğan, a.g.e., s.88.

¹⁰⁵ MEB., TBMM 1997 Yılı Bütçe Raporu, ss.166 – 167.

- Ülke içinde ve dışında üretilen mal ve hizmetlerin uluslararası piyasada rekabet edebilmesi için, öğretim sisteminin geliştirilmesi ve meslek standartlarında AB standartlarına ulaşılması,

- Eğitim öğretim süreçlerine ve öğretim yöntemlerine, bilgisayar ile çağdaş teknolojilerin aktararak, uygulamaya konulması sağlanmıştır.

2.3.1.3.Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarının Modernizasyonu Projesi

Mesleki ve teknik öğretim kurumlarında ;

- Öğrencilerin modern eğitim teknolojileri ile öğrenim görmelerini sağlayarak eğitimde kaliteyi ve başarıyı yükseltmek,

- Mesleki ve teknik eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin alan bilgilerini güncelleştirmek, bu kurumlardaki bilgisayar destekli eğitimi yaygınlaştırmak,

- Mesleki ve teknik eğitim sürecindeki yabancı dil öğretiminin seviyesini yükseltmek,

- Öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlarda, uygulama yapacakları ortamları arttırmak, modernize etmek ve yetişmiş kalifiye eleman kazandırmak.

amacıyla AB'den temin edilecek ödenekle finanse edilecek olan bilgisayar, otomatik kumanda, soğutma ve iklimlendirme, uçak bakım teknisyenliği ve elektroniği bölümlerinin teknik şartnameleri hazırlanmış ve proje AB'ye sunulmuştur.¹⁰⁶

2.3.1.4.Ortaöğretim Projesi

Yeniden yapılanmanın toplam tahmini maliyeti ikili öğretim yapılması durumunda 3.5 katrilyon, normal öğretim yapılması durumunda ise maliyet 6 katrilyon olacaktır. Projenin amacı;

- Eğitim kalitesini yükseltmek ve öğrenci sayısını arttırmak,
- Okul ve çevre iş birliği güçlendirmek,
- Okul yöneticileri, öğretmenler ve diğer çalışanları hizmetiçi eğitime almak,

¹⁰⁶ MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s.101.

- Mesleki ve teknik öğretimde öğretim programları, modüler anlayışla yatay veya dikey geçişlere imkan sağlayacak şekilde düzenlemek,
- Mesleki yönlendirme, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri yeniden düzenlemek,
- Meslek standartları ve belgelendirme esaslarına göre ölçme değerlendirme sistemi geliştirmek.

2.3.1.5. Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

Avrupa Birliği Akdeniz Programlarından (MEDA) sağlanan hibe ile yürütülecek olan Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi'nin finansman anlaşması 19.01.2000 tarihinde Avrupa Komisyonu'nca, 04.07.2001 tarihinde de MEB tarafından imzalanmıştır. Projenin süresi 5 yıldır. Proje 2001 yılı sonunda başlamıştır.

Özel sektörün talepleri ve katılımı doğrultusunda, Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitim ve öğretimin etkinliklerini ve kalitesine artırarak Türk girişimcileri arasında rekabeti artırmak ve onları Avrupa Birliği ile ortak pazara hazırlamak amaçlanmıştır.¹⁰⁷

2.3.2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleki ve Teknik Eğitim Projeleri

2.3.2.1. COMETT Projesi

Yeni teknolojilere yönelik mesleki ve teknik eğitim alanında üniversite-organizasyon işbirliği programıdır. Yeni teknolojilerle bağlantılı yüksek düzeyde eğitimi gerçekleştirmek üzere üniversite ve sanayi arasında işbirliğinin sağlanmasını amaçlayan bir programdır.

2.3.2.2. EURO TECNET Projesi

Yeni teknolojilere ilişkin meslekî eğitim projeleri ağıdır. Temel yada sürekli eğitim gören gençler ve organizasyon çalışanlarının katıldığı bu programda, yeni teknolojilerle bağlantılı olarak mesleki ve teknik eğitim alanındaki yeniliklerin AB içinde yayılmasının sağlanması amaçlanmaktadır.

¹⁰⁷ MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, a.g.e., s.107.

2.3.2.3.PETRA Projesi

Gençlere yönelik temel meslekî eğitim projesidir. Tam gün zorunlu eğitim dönemi sonrasında gençlere meslekî eğitim veren bu programın amacı, mesleki ve teknik eğitimde Avrupa'nın birlikteliğinin geliştirilmesi, ulusal, bölgesel ve yerel düzeydeki bağlantıların güçlendirilmesidir.

2.3.2.4.IRIS Projesi

Kadınlara yönelik meslekî programdır. Bu program meslekî eğitim alanında yeni projeler ağı çerçevesinde kadınların mesleki ve teknik eğitime girişlerinin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını amaçlamaktadır.

2.3.2.5. LEONARDO DA VİNCİ Projesi

Projenin amacı aşağıdaki gibi sıralanabilir: ¹⁰⁸

- Mesleki ve teknik eğitimle ilgili farklı organizasyonları içeren uluslar arası ortaklıkların projelerini destekleyerek, üye ülkelerin bu alandaki politika ve yenilikçi eylemlerini geliştirmeye yardımcı olunması,
- Bütün düzeylerdeki meslek öncesi eğitimle bireylerin, özellikle gençlerin, beceri ve yeterliklerinin iyileştirilmesi, özellikle teknolojik ve organizasyonel değişimi takviye etmek için sürekli meslek eğitimini ve yaşam boyu beceri kazanımını sağlayacak imkanların artırılması,
- Yeni istihdam imkanları, rekabet ve girişimcilik dikkate alınarak, mesleki ve teknik eğitimin, toplumların yenileşme, sürecine katkısının artırılmasıdır.

¹⁰⁸ DPT., Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı-Ortaöğretim Özel İhtisas Komisyon Raporu, Ankara, 2001, s.8.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMDE TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

3.1. Toplam Kalite Yönetiminde Okulun İşlevi

Bilgi ve teknoloji toplumu olma yarışının beraberinde getirdiği rekabet ortamı ile kalite ve insanın ön plana çıkması sonucunda, mesleki ve teknik eğitim, ülkemizin geleceği açısından stratejik bir önem kazanmıştır. Bunun yanı sıra ülkemizin genç nüfusunun fazlalığı, kırdan kente göçün fazlalığı üniversite önündeki lise mezunlarının fazlalığı, iş sektörlerindeki nitelikli eleman ihtiyacı mesleki ve teknik eğitim ile sağlanmalıdır.

Okul-işyeri işbirliğinin geliştirilmesi ile, 2000'li yıllarda ülkemizin güvencesi ve teminatı olacağına inandığımız genç nüfusumuzun iyi yetiştirilmesi sağlanmalıdır.

Okullarımızda, öğrencilerin öğrenme profillerini keşfedip, bunların geliştirilmesi için uygun ortamları yaratmalıyız. Kısaca okul öğrenciye "öğrenmeyi" öğretmelidir.

Okul öğrencilere gözlem, araştırma yapma, ilişkilendirme yapma, sonuç çıkarma, bilgiye ulaşma, bilgiyi kullanma becerisini kazandırmalıdır. İlgi ve yeteneklerini keşfedip, doğru alanlara yönlendirmelidir.

Mesleki ve teknik eğitim alanındaki eğitim ve öğretim hizmeti veren bütün okulların bu sorulara net cevaplar araması gerekmektedir.¹⁰⁹

- Mesleki ve teknik eğitimin misyonu nedir?
- Ne iş yapıyoruz ?
- Bizim öğrencilerimiz ihtiyaçlarını hazırlamak için bizim ihtiyaçlarımız nelerdir?
- Mesleki ve teknik eğitimin önemli başarı faktörleri nelerdir?
- Mesleki ve teknik eğitimin önemli fonksiyonları nelerdir?
- Bizim öğrencilerimiz bizden neler bekliyor?
- Mesleki ve teknik eğitimde başarıyı nasıl sağlarız?

¹⁰⁹ Yüksel ÖZDEN, *Eğitimde Dönüşüm Yeni Değer ve Oluşumlar*, PEGEM Yayını, Ankara, 1998, s.80.

- Mesleki ve teknik eğitimde iş bölümlenmesinin belirlenmesi nasıl olmalıdır?

- Mesleki ve teknik eğitimde başarılı olduğumuzu nasıl anlayacağız?

Bu soruların sorulmasıyla ve bunlara cevap aranmaya başlanmasıyla Mesleki ve teknik eğitimde anlamlı değişmelerin olması kaçınılmazdır. Tabii ki bu değişikliklerin hazırlanıp uygulanabilmesinde en büyük destekçi üst yönetimin olaya sıcak bakması ve çalışanın motive edilmesidir.

3.2. TKY Çerçevesinde Bilgi Toplumuna Geçiş

Sanayi toplumu eğitim modeli ile bilgi toplumu eğitim modelini aşağıdaki biçimde karşılaştırabiliriz.

Tablo 3. I: Sanayi ve Bilgi Toplumunun Eğitime Bakışları

Sanayi Toplumunun Eğitim Modeli	Bilgi Toplumunun Eğitim Modeli
Bilginin Yayıncısı Olarak Öğretmen	Öğrenme Etkinliklerinin Düzenleyicisi Olarak Öğretmen
Sınıfta Tek Karar Verici Olarak Öğretmen	Kararlar Diğer Öğretmenlerle Birlikte Verilmektedir
Normal Dağılıma Göre Öğretmen Değerlendirme	Tam Öğrenmeye Yönelik Değerlendirme
Kontrol Edici Olarak Öğretmen	Düzenleyici, Lider. Öğrencinin İhtiyaçlarına Eğilen ve İş Yapan Kişi Olarak Öğretmen
Öğretmen Merkezli	Öğrenci Üzerine Odaklanmış
Tek Kitap Üzerine Program Temelli	Yetişkin Hayatın Sorumlulukları Üzerine Odaklanmış ve Tanımlanmış Yeterlikler
Kontrol Edici Olarak Yöneticiler	Düzenleyici, Lider. Öğrencinin İhtiyaçlarına Eğilen ve İş Yapan Kişi Olarak Yönetici

Kaynak: National Quality Academy, **Quality Training for Instructors Workshop**, Macbet Conference, Indianapolis, Indiana, June, 1994.

Türkiye'de eğitim sistemine ilişkin olarak yaşanan sorunun çözümü, eğitim amacına ilişkin köklü değer değişikliklerinde yatmaktadır. Ders programları, bilimsel bilginin nerede ise kutsal bir metin olduğu tezi üzerine hazırlanmıştır. Dersler ve içerikleri okul döneminde alınan bilgilerin bir ömür boyu eskimeyeceği veya geçersiz hale gelmediği geçmiş dönemlere göre düzenlenmiştir. Eğitim sisteminden önceleri tarım,

daha sonraları sanayi ağırlıklı bir toplum için elemanlar yetiştirilmesi istenmiştir. Bugün ise bilgi toplumu için gerekli donanım ve kapasitede elemanlar yetiştirilmesi beklenmektedir.¹¹⁰

Sanayi toplumu eğitim modelinden bilgi toplumu eğitim modeline geçilmesi, toplam kalite uygulamasını da kolaylaştıracaktır.

3.3. Klasik Eğitim İle TKY Eğitiminin Karşılaştırılması

Toplam kalite yönetimi eğitimde toplam kalite adı verilen felsefe ve bunun uygulanması eğitimcileri kendilerini yargılayıcıdan çok denetleyici, aktarıcıdan çok yönlendirici ve kılavuz, sınıf duvarları içinde soyutlanmış çalışanlardan çok; aileler, öğrenciler, yöneticiler, öğretmenler, işyerleri ve bütün toplumla birlikte çalışanlar olarak görmelerine yardım etmektedir.

Klasik eğitim ile toplam kalite eğitimi karşılaştırıldığında tamamen farklı iki eğitim anlayışı olduklarını görebiliriz

Tablo 3.2: Klasik ve Toplam Kalite Eğitimi Arasındaki Fark

Kriterler	Klasik Eğitim	Toplam Kalite Eğitimi
Öğretmen ve öğrenci arasındaki ilişki.	Öğrenciye konuşur, izleyici, bilgi verici, eleştirici, kontrol edici.	Onunla konuşur, bilgi paylaşır, rehber, yardımcı, güçlendirici.
Dağıtım.	Ders öğretmen merkezli, testler, çok çalışma.	Öğrenme, öğrenci merkezli, sürekli gelişme için gen besleme ile çalışma.
Amaç.	Ders başarısı, not. kısa dönem, yarışma, okul.	Yeterlik, güvenilirlik ve öğrenmeden sonra devam eden uzun dönem işbirliği, toplum.
Planlama.	Birim dersler, kademeler, proses uygunluk. dersler, testler, konular.	Topluma katkıya yönelik süreklilik, sonuç/katkı, ayarlama, sinerji, büyüme.
Değerlendirme.	Kızma, suçlama, geçti, kaldı, uygunluk.	Rehberlik, yardım, öğrenme, gelişme, başarı.
Motivasyon .	Dış.	İç.
Olumsuzluklar.	Kaçınma.	Dikkatlice araştırma.

Kaynak: Zuhul CAFOĞLU, Eğitimde TKY. s. 148 den Kaufman ROGER And Zahn DOUGLAS Quality Management Plus The Continous Improvement Of Education . 1993, s. 166.

¹¹⁰ Özden, a.g.e., s.80.

3.4. Eğitimde TKY'nin Amacı

Yapılan araştırmalar, kaliteyi etkileyen en önemli faktörün insan faktörü olduğunu ortaya koymaktadır, insanı, eğitim sisteminin en stratejik alt sistemi olan okul organizasyonları yetiştirmektedir. Okul organizasyonlarının çıktısı olan insanın istenen düzeyde yetişmemesi sadece bireyin kendisini ve yetiştiği okulu değil aynı zamanda diğer organizasyonları de etkileyecektir. Çünkü eğitimin çıktısı olan insan, her organizasyonun ihtiyaç duyduğu insan gücü girdisini oluşturacaktır. Bundan dolayı toplumun, kalite konusunda en duyarlı olması gereken organizasyon eğitim organizasyonlarıdır.¹¹¹

Acaba toplam kalite okullarının amacı nasıl olmalıdır? Bu sorunun cevabını şu başlıklar arasında bulabilmek mümkün olacaktır;¹¹²

- Hayat boyu öğrenciler yetiştirmek,
- Öğrenmeden hoşlanan öğrenciler yetiştirmek,
- Toplum için üretici üyeler yetiştirmek,
- İstihdam edilebilir kişiler yetiştirmek,
- Diğerleri ile işbirliği yapmaya istekli insanları teşvik etmek ve desteklemek,
- Sürekli gelişmeci düşünceye sahip öğrenciler yetiştirmek,
- Toplumdaki herkes için yükselen karlar sağlamak.

Özetle mesleki ve teknik eğitimde TKY'nin amacı, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde sürekliliğin sağlanmasına yardımcı olmaktır. Bu amacı doğrultusunda, eğitimde esnekliği hedefleyerek, israfı önlemeye, kaliteyi artırmayı, eğitimin yeterli ve uygun sürelerde en düşük maliyetle yapılmasını, moral ve verimliliği artırmayı sağlar.

Yukarıda toplam kalite okulun amaçlarında da ifade edildiği gibi toplum üyelerinin ihtiyaçlarına yönelik olarak hizmet veren eğitim kurumlarının yeniliğe açık,

¹¹¹ Vehbi Çelik, "Eğitim Organizasyonlarında Örgütsel Kültür ve Kalite", 4.Ulusal Kalite Kongresi, İstanbul, 8-9 Kasım 1995, s. 347.

¹¹² Cafıoğlu, a.g.e., ss.120 - 121.

istikrarlı ve topluma yönelik olarak eğitimlerini şekillendirmesi değişen dünya düzeni ve yaklaşan bilgi çağı ortamı için artık zorunlu hale gelmiştir.

3.5. Mesleki ve Teknik Eğitimde TKY'nin Sağlayacağı Faydalar

Eğitimde toplam kalite yönetiminin sağlayacağı faydaları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Verimlilik artar,
- Müşteri doyumu yükselir,
- Hizmet kalitesi yükselir,
- Motivasyon ortamı sağlanır,
- Maliyet azalır, israf önlenir,
- Bilgi akışı sağlanır,
- Sürekli gelişme sağlanır,
- Çift yönle bir iletişim modelinin sunduğu demokratik ve ılıman bir organizasyon iklimi içinde yeni bir kimlik oluşturulur,
- Bakımlı binalar ve çevrenin oluşması sağlanır,
- Başarılı öğretim üyelerinin temini sağlanır,
- Başarı oranı artar,
- Ailelerden, sanayiden ve toplumdan çok daha yoğun destek sağlanır,
- Kaynakların etkin kullanımı ve artırılması sağlanır,
- Öğrenciler ve diğer tüm çalışanların güçlenmesi sağlanır,
- Öğrencilerin öğrenmeyi öğrenmesi sağlanır ve hayat boyu öğrenciler yetiştirir,
- Her türlü eğitim teknolojisinin işe koşulması sağlanır,
- Toplum için üretici üyeler yetiştirir,
- İstihdam edilebilir ve işbirliğine yatkın kişiler yetiştirir,

- Eğiticilerin, öğrencilerin ve idarecilerin daha fazla miktarda güncel profesyonel bilgi donanımına sahip olmaları sağlanır,
- Öğrenmede öğrenci sorumluluğunu artırır,
- Sınıf disiplininin iyileştirilmesini sağlar,
- Öğretmen öğrenci ilişkilerinin iyileşmesini sağlar,
- Öğretmenlerin stresinin azaltır,
- Öğrenmeyi hızlandırır,
- Hareketsizlik yerine hareketliliği ve hızlı karar vermeyi sağlar,
- Öğrencilerin kendilerine olan özgüvenlerini artırır,
- Tüm ilgili birimler arası iletişimi güçlendirir.

3.6. Mesleki ve Teknik Eğitimde TKY İle İlgili Kavramlar

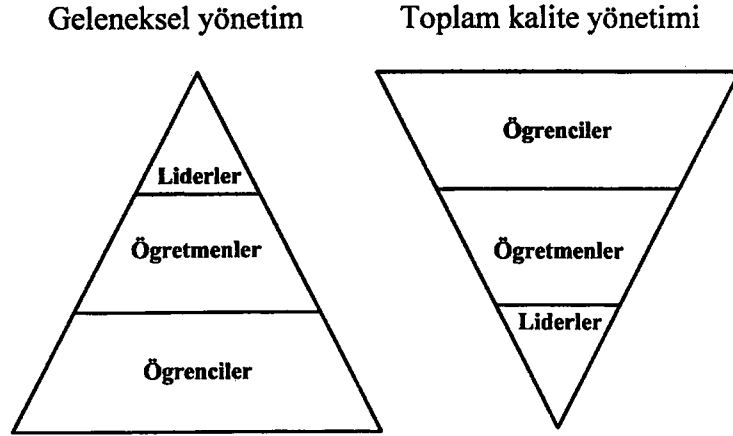
3.6.1. Mesleki ve Teknik Eğitimde TKY Organizasyonu

Geleneksel yapıda eğitim yönetiminde otorite ve statü kalıpları baskın iken, toplam kalite yönetiminde öğretmenler temel yerlerini muhafaza ederken okul yöneticileri ve öğrenciler yer değiştirmektedir.¹¹³

Toplam kalite organizasyonlarında akım aşağıdan yukarıya doğru işlemektedir. Yani geleneksel hiyerarşik yapı ters çevrilmiştir, fakat bu lider veya yöneticilerin rollerinde azalma meydana getirmemekte bilakis bu onların rollerini daha fonksiyonel hale getirmektedir.

Aşağıdan yukarıya iletişimin olduğu organizasyonlar problem çözmeye ve katılmaya zemin hazırlayan önemli bir yaklaşımdır. Eğitim organizasyonlarında da kişilerin kendi yönetimlerinde kararları kendilerinin alması, eğitim ve öğretimde akıcılığı sağlayacağı için öğretmen ve öğrencide motivasyon yükselecektir. Bunun için zamanı doğru seçmek ve gönüllülük temeline dayanmak gerekmektedir. Her bir çalışanlardaki inanç ve istek, başarının harcını oluşturacaktır.

¹¹³ Cafoğlu, a.g.e., s.19.



Şekil 3.1: Geleneksel Yönetim İle Toplam Kalite Yönetimi Arasındaki Fark

Kaynak : Zuhal CAFOĞLU, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı Yayın No:3, İstanbul, 1996, s.96.

3.6.2. Müşteri Odaklılık

Toplam kalite yönetiminin temel misyonu müşterilerin istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Eğitimde müşteriye tanımak için önce şu sorulara cevap aranmalıdır: Eğitimin özel amacı nedir? Müşterileri kimdir? Eğer bu sorulara açık ve net cevaplar verilir ise, eğitim, hedeflerini belirleyebilecek ve fonksiyonel hale gelebilecektir. Eskiden öğrenci yalnızca bilgi aktarılabilen kişi, bilgi toplayıcısı olarak görülmekteydi. Artık yeni yönetim anlayışında öğrenci pasif rolden aktif role geçmektedir. Toplam kalite yönetimi felsefesi ile müşteri tatmini ön plana çıkınca eğitim organizasyonlarında bulunan ve bulunmayan herkesin ihtiyaç ve görev boyutu yeni anlamlar kazanmıştır.¹¹⁴

3.6.2.1. Müşteri Kavramı

Eğitim kurumlarının müşterileri iç ve dış olmak üzere iki düzeyde incelenebilir.

İç Müşteri; öğrenciler, öğretmenler, yöneticiler ve diğer çalışan.

Dış Müşteri; aileler, iş dünyası, çevre.

¹¹⁴ Cafoğlu, a.g.e., s.20.

Okuldaki eğitim ve öğretim, öğrencilerin yetenek ve becerilerinin geliştirilebilmesine uygun olmalıdır. Öğrencinin ilgi, yetenek ve becerilerini göz önüne almadan, hazırlanan eğitim-öğretim programlarının başarılı olması beklenemez.

Bütün öğrencilere kendi kendine öğrenme tekniği kazandırılmalıdır. Öğrenciye bu teknik verildikten sonra artık öğretmen rehber, yönlendirici ve koordinatör olarak daha faydalı ve her seviyeye hitap edebilecek enerjiyi kendinde bulacaktır. Öğrencilerdeki potansiyel enerjide bu ortak çalışmalarla ortaya çıkarılacaktır. Bunların hepsi öğrencilere güven ve sorumluluk duygularının kazandırılması ile gerçekleşebilecektir.

3.6.2.2.Eğitim-Öğretim Programları

Öğretim programlarının öğrencileri ilgi ve yetenekleri ölçüsünde ve doğrultusunda yetiştirecek, onlara ezbere bilgiler aktarmak yerine öğrenmeyi öğretecek, tasarım yapmayı geliştirecek, temel kavramları anlama yorumlama ve uygulayabilme imkanları verecek problem çözme yetenek ve davranışları ile bilimsel düşünme alışkanlığı kazandıracak araştırma yapmayı ekip halinde çalışmayı, konuşma tartışma ve yazışma yoluyla iletişim kurmayı teşvik edecek biçimde yenileştirilmesi gerekmektedir.

Mesleki ve teknik okullarda, öğretim programları gelişen teknolojiye uygun olarak yenilenmeli ve organizasyonlardaki üretim tekniklerini kapsamalıdır. Kullanılmayan üretim tekniklerine programlardan çıkarıp yenileri eklenmelidir.¹¹⁵

Öğretim programları öğrencilere, çevre, topluma uygun, yaşanan gerçeklerle tutarlı yeterli ve geliştirilebilir olmalıdır.

Programlarda hayat boyu öğrenmeyi mümkün kılacak, bireyin istihdamı için herhangi bir meslekte dar anlamda teknik bilgi ve becerileri kolaylıkla üzerine kuracağı sağlam bir temeli sağlayan içerik geliştirilmelidir. Eğitimli insanın tanımı önemli ölçüde değişmiştir. Geleneksel tanımıyla, belli bir bilgi stoğuna erişmiş insan yerini, bilgi elde etme yöntemlerini bilen yani öğrenmeyi öğrenen insanlar alacaktır.

¹¹⁵ Cafoğlu, a.g.e., s.141.

3.6.2.3.Aile

Aile, eğitimin temel taşlarından biridir. Ailenin içinde olmadığı eğitim sisteminin başarı şansı yoktur. Öğrenci, öğretmen, yönetim ve veli eğitim sistemimizin önemli unsurlarıdır.¹¹⁶

Öğrencilerin aileleri de okulda kaliteyi etkileyen en önemli bir öge durumundadır Bu yüzden ailenin istekleri göz önüne alınmalı, ailenin okula katkısı sağlanmalı, eğitimde aileye gereken önem verilmelidir.

Okul ve ailenin işbirliği, eğitimle ilgili görüş ve tutum farklılıklarının en az düzeye inmesi ve ortak bir payda da buluşmalarına yardım eder.¹¹⁷

3.6.3 Sürekli Gelişme

Eğitimde iyileştirme ve değişimi hayata geçirebilme sonsuz bir süreç olarak algılanmalıdır. Çevremizdeki değişim sürekli olduğuna göre, organizasyonun iyileştirilmesi de sürekli olmalıdır.

Bir eğitim kurumuna "sürekli iyileştirme" kavramını yerleştirebilmek için olumlu anlamda değişimin sağlanabileceği uygun koşullarını hazırlamak gerekir.

Böyle bir ortamın sağlanabilmesi için;¹¹⁸

- Bireylere ve fikirlere saygı,
- Gerçeklere dayanan bir yönetim,
- Hizmet verilen kişi ve organizasyonların tatmini,
- Sürekli gelişime ve iyileştirmeye karşı olumlu tavır ve inanç gerekmektedir.

Bu ortamın sağlanması kalite yönünden mükemmeliyet için planlama, günlük iş ve faaliyetlerde kaliteye ulaşma ve takım halinde çalışmayı mümkün kılar. Ancak böyle bir ortamda eğitim veren organizasyonlar olarak mesleki ve teknik okullar "öğrenen organizasyonlar" haline gelebilirler.

¹¹⁶ Cem Kozlu, **Türk Mucizesi için Vizyon Arayışları ve Asya Mucizesi**, Türkiye İş Bankası Yayını, İstanbul, 1995, s.222.

¹¹⁷ İzzettin Alıcıguzel, **Çağdaş Okulda Eğitim ve Öğretim**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999, s.371.

¹¹⁸ Özlem Öğütveren, **Sürekli İyileştirme Çerçevesinde, Bir Öğretim Stratejisi**, Başkent Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Örneği, Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997, s.117.

Bir eğitim organizasyonunun başarısı çalışanlarına bağlıdır. Çalışanların kalitesi kullandığı teknikler yardımcı çalışanın becerisi de başarıyı etkileyen faktörlerdendir.

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında TKY'ni başarılı olarak uygulayabilmek ve dolayısı ile sürekli gelişmeyi sağlayabilmek için yönetici kendisi de dahil olmak üzere, okuldaki bütün çalışanlara hizmetiçi eğitim imkanının sağlanması, müşteri ihtiyaçlarının belirlenmesi, ortaya çıkacak problemleri gidermede hızla gelişen ve değişen Dünya'ya uyum sağlamada önemli bir süreçtir.

3.6.3.1. Öğrencilerin Sürekli Gelişmesi

Öğrenciler, eğitim sisteminin "çıkıtları" gibi düşünülebilir. Sistemin en temel ögesi olan öğrencilere niteliğin ölçütü olan istendik davranışlar kazandırılacaktır.

Bireyler yaşamları boyunca karşılaştıkları çeşitli durumlarla etkileşim içinde bulunurlar, bu etkileşim sonucu öğrenme yoluyla kişide kalıcı davranış değişimleri meydana gelir.

Eğitim kurumlarında ise, belli hedeflere ulaşmak için maksatlı ve planlı olarak yapılan faaliyetler sonucunda öğrenme meydana gelmektedir. Öğrenme yalnız bilgi ve beceriler gibi bilişsel tepkileri değil, duyuşsal ve motor tepkileri de kapsar öğrenci, eğitim kurumunda planlanan öğrenme ve öğretme durum ve etkinlikleri için olan hedef davranışları öğrenir.¹¹⁹

Artık oturan, dinleyen, yazan öğrencilerin yerine, neleri öğrenmek istediğini bilen, bilgiyi arayan, yaratıcı düşünce ortaya koyabilen, kendini tanımlayabilen öğrenciler yetiştirmeliyiz.

Hızla değişen, rekabetçi çevre içinde eğitim çok önemli fakat yeterli olmamaktadır. Öğrencilere ileriki hayatlarında kendileri ile bütünleşecek olan bazı değer ve özelliklerin kazandırılması gerekmektedir. Bunlar, risk alma, cesaret, motivasyon, kendine güvenme iletişim becerileri başlıkları altında toplanabilir.¹²⁰

¹¹⁹ Ethem Özgüven, **Yüksek Öğretimde Niteliği Geliştirme**, SKİ. Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997, ss.51– 52.

¹²⁰ Cafağlu, a.g.e., s.96.

3.6.3.2.Öğretmenlerin Sürekli Gelişmesi

Eğitimde, kaliteyi yükseltmek açısından öğretmenlere de görev düşmektedir. Mesleki ve teknik okullarda, eğitim kalitesini arttırmak üzere öğretmenlere düşen görevler ve sahip olmaları gereken vasıflar; teorik bilgilerin uygulama ile desteklenmesi, güncel konuların yakından takip edilmesi ve derslerde kullanılması, alanına hakim olması ve bunu öğrenciye aktarabilmesi. ödev ve araştırma konuları vererek öğrenciyi araştırmaya teşvik etmesi, modern eğitim tekniklerini bilmesi ve bunları uygulaması, işini sevmesi, ve istekli olması, öğrenci ile iyi bir diyalog kurması, derse devamı ve katılımı zorunlu değil gönüllü olarak sağlayabilmesi için öğrenciyi motive etmesi, yeterli ders dokümanı verebilmesi, öğretmenler arasında bilgi alış verişinin olması, öğretmenin fazla ders yükü altına girmemesi gerekir.¹²¹

Eğitim sisteminin başarısı, büyük ölçüde sistemi işletecek öğretmenlerin özelliklerine bağlı bulunmaktadır. Öğretme-öğrenme etkinliklerinde en önemli rol ve görev öğretmene düşüğünden sınıfta oluşan öğretme-öğrenme etkinliklerinin verimli yada verimsiz, nitelikli yada niteliksiz olmasında da asıl sorumluluk ona düşmektedir. Bu nedenle öğretmen, öğretimin niteliğini yükseltici, verimi artırıcı uygulamalarda bulunmaya özen göstermelidir.¹²²

Değişen ve gelişen dünyayı yakından takip eden öğretmen yetiştirmek için hizmet içi eğitimlerine önem verilmelidir. Bu nedenle öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerini bilim ve teknolojiyi yakından takip eden üniversitelerde almalarına imkan sağlanmalıdır.

3.6.3.3.Yöneticilerin Sürekli Gelişmesi

Öğrenmeyi öğrenme modelinin aktif olarak işletilmesi büyük ölçüde organizasyon iklimine bağlıdır. Kişilerin okul ortamında yaratıcı gücünü kullanabilmesi, iletişim engellerinin kaldırıldığı, kişilerin birbirlerine sevgi ve hoşgörü ile yaklaştığı, karşılıklı güven duygusunun tam olarak hakim olduğu ılıman bir

¹²¹ İnci Varınlı, Erciyes Üniv. İİBF'de Hizmet Kalitesi Arttırmaya Yönelik Çalışmalar, SKİ. Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997, s.159.

¹²² Şadiye Külahçı, Öğretmen Yetiştirmede Kalitenin Arttırılması Açısından Mikro Öğretim Uygulaması, SKİ. Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997, s.169.

organizasyon iklimi ile mümkündür. Bu amaçla, öğrenen organizasyonlara ulaşmak nihai amaç olarak hedeflenmiştir

Yöneticilerin sürekli kendilerini geliştirmesi ve modern yönetim yaklaşımları konularındaki gelişme değişmelerden haberdar olmaları gerekmektedir.

Toplam kalite anlayışında mesleki ve teknik eğitim kurumlarında yönetimin sorumluluğu diğer alanlara göre daha fazla gözükmektedir. Diğerlerine göre daha pahalı, bilgi üretimiyle, teknolojik yapıyla paralel gitmesi gereken bir eğitim kurumu olduğu için, yöneticinin hem çalışan yönetiminde hem de kaynak yönetiminde çok başarılı olması gerekir. Okulun işveren ile belirlenmiş plan ve program çerçevesinde sıkı bir iletişim içine olması, öğrenciler ve okulun geleceğini belirleme de önemli rol oynamaktadır.

Okul yöneticisinin liderlik özelliğine sahip, emrederek değil, rehber olarak yönlendirerek, çalışana sorumluluk vererek yani destekçi organizasyonel kültürü yaratarak sürdürmesi gerekir. Organizasyonel kültür mutlaka gerçek ve geçerli hedeflere yöneltilmelidir.

Yöneticiler:¹²³

- Öğretmenlere ve diğer çalışanlara dikkatlerini okul ve öğrenci ihtiyaçları üzerine odaklamaları için yardım etmelidirler.

- Uzun dönemli planların uygulanması ve geliştirilmesi için okulda çalışanlara yeterli zaman, sorumluluk ve yetki verilmelidir.

- Okulda çalışan herkesin saygıya layık olduklarının hissedilip ve hissettirilmesi gerektiğine inanmalıdır.

Okul yönetimin başarılı olabilmesi için:

- Takım çalışmalarına önem vermesi ve özellikle oluşturulan takımlarda iş adamı ve sanayicilerin ortak çalışmasına zemin hazırlaması problemlerin teşhisi ve çözümü için önemlidir.

¹²³ Bill Oshorne, **What Education Leaders Need To Know Generally And Quality And Standarts**, Oklahama, 27 March 1993.

- Karar katılmanın herkes için her basamakta uygulanması en doğru kararların alınmasında ve kişilerin yönetime sahip çıkıp akıcılığın sağlanmasında gereklidir.
- Kaynakların ve kaynakların nasıl kullanılacağı konusunda planlı ve programlı bir biçimde yaklaşılmalıdır.
- İdeal vizyon ile geçerli sonuçlar arasındaki fark mutlaka değerlendirilmelidir.
- Problem çözme aşamalarının sürekli dinamik tutulması gereklidir.
- Yönetimsel liderliğin mutlaka uygulanması unutulmamalıdır.

Yöneticilerin TKY'de başarılı olabilmeleri için kendilerini sürekli yenilemeleri ve ayrıca klasik yönetim anlayışından vazgeçmeleri gerekir.

3.6.3.4.Fiziki Ortam (Atölye ve Laboratuvar)

Öğrencilere, teknolojik gelişmelere paralel olarak, düzenlenmiş atelye ve laboratuvar ortamları hazırlamalıyız. Öğrencilere buralarda "yeteneklerini her zaman ortaya çıkarabilecekleri" ve "her öğrencinin öğrenebileceği" varsayımı temel alınarak ve değişen ihtiyaçları göz önünde bulundurularak sağlıklı eğitim ortamlarının hazırlanması gerekir.¹²⁴

Atelye ve laboratuvar ortamlarında öğrencilerin yetenekleri doğrultusunda öğrenme ortamlarının hazırlanması, atelye ve laboratuvarları dinamik tutacaktır.

Katılımcı, demokratik ortam, takım çalışması, iş birliği, değer verme, verimlilik, uyum, sevecenlik, anlayış, sezgi, öz saygı dikkatini yoğunlaştırma, atelye ve laboratuvar ortamında beklenen özelliklerdir.

3.6.4.Liderlik

Eğitim liderlerinin, değişen teknolojik yapı içerisinde okulların yüklendiği görevi yerine getirebilmesi için ortaya çıkmış ve çıkma ihtimali olan bütün değişimleri göz önünde bulundurarak, sürekli gelişmeyi, okul yapısını etkileyecek olan öğrenci potansiyelini ve bütün çalışanları yakından tanıyarak sağlamalıdır.

¹²⁴ Ali Balcı, *Etkili Okul*, Erek Matbaası, Ankara, 1993, s.12.

Sürekli hatalarla uğraşmak ve onları düzeltme çalışmalarında bulunmak yerine toplam kalite organizasyon liderleri hatayı baştan itibaren önleme yoluna giderek zaman kavramının çalışma ortamlarında ne kadar önemli olduğunun farkına varıp, zamandan tasarruf yolunu seçmelidirler.

Eğitim liderleri okulların öğrenciler için ne kadar önem taşıdığına farkında olarak, öğretmen, diğer çalışan ve öğrencilerin yönetim ile bütünleşmelerine yardımcı olmalıdırlar. Organizasyonun bütün üyeleri ile birlikte oluşturulan ve çalışanların kendisini rahat ve huzurlu hissettiği açık çalışma grupları hem birey, hem de takım ihtiyaçlarının belirlenmesinde önemli rol oynayıp kişilerin kendilerini takımlarına ve organizasyonlarına adanmalarına vesile olacaktır. Bu takımlarda üyeler organizasyon amaçları için en ideal biçimde yönlendirilirken, bu arada yönetim süreci aksamadan sürdürülecek ve öğrenciye sunulan hizmetlerdeki kalite de sürekli artacaktır.¹²⁵

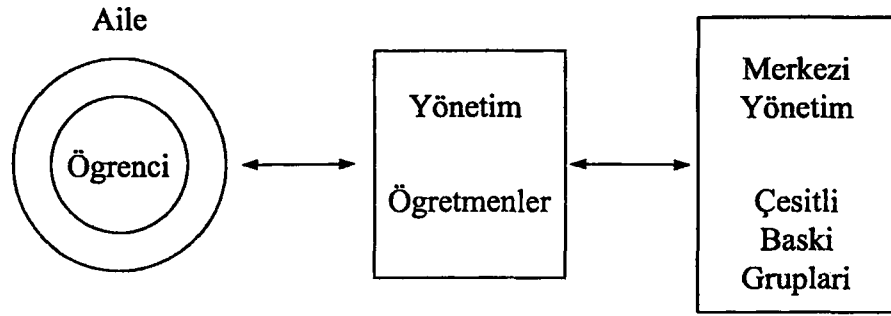
Eğitim yüzyüze iletişimin her alanda çok fazla ve çok önemli olduğu bir sektördür. Eğitim liderinin idarecileriyle, öğretmenleriyle ve diğer tüm çalışanlarıyla iletişimi çok olumlu olmak zorundadır. Bu olumlu tutum öğrencilere ve öğrenci ailelerine de yansımacaktır. Eğitim lideri tüm çalışanları birer takım arkadaşı gibi görerek sürekli yönlendirici ve geliştirici bir tutum içerisinde olmalıdır. Özellikle öğretmenlerin çalışmalara katılması ve yararlı görüşlerinin desteklenmesine çok önem verilmelidir. Çünkü sınıf içindeki ortamı öğrencilerle birlikte paylaşan öğretmenlerdir.

Eğitim liderinin en önemli görevlerinden biride korkuyu organizasyon dışına sürebilmektir. Çünkü TKY'de liderlik, yardım etme, yol gösterme ve destek olma demektir. Tehdit etme sınıflandırma veya cezalandırma değildir.

Eğitim organizasyonları içinde ve dışarıda oluşan formal ve informal güçlerin etkisi altındadır. Eğitim liderlerinin bu güçleri dengeli bir biçimde karşılaması ve eğitim organizasyonlarının menfaati doğrultusunda yönlendirmesi gerekmektedir.¹²⁶

¹²⁵ Cafoğlu, a.g.e., s.117.

¹²⁶ Hayal Köksal, *Kalite Okullarına Geçişte Toplam Kalite Yönetimi*, İstanbul, 2000, s.54.

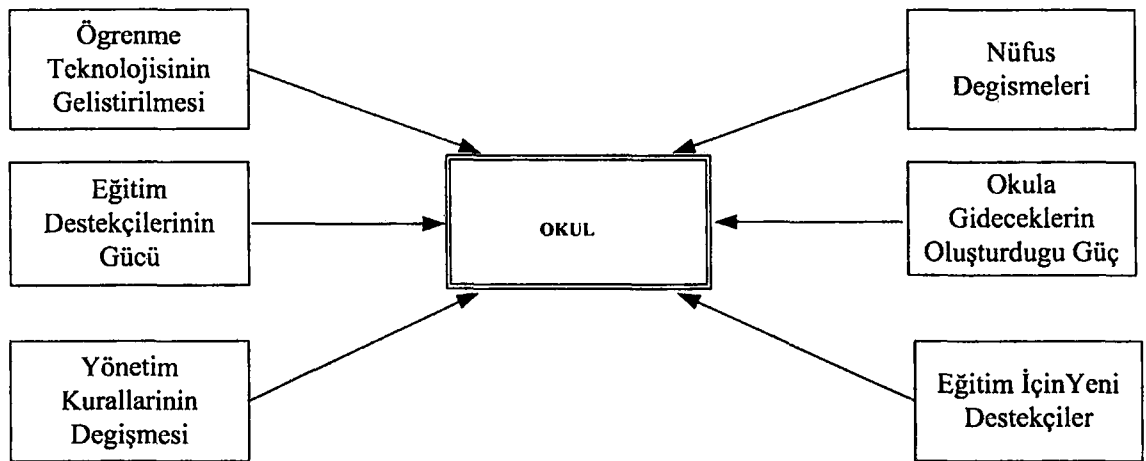


Şekil 3.2: Eğitim Kurumundaki Etkileşim

Kaynak: Zuhal CAFOĞLU, *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi*: Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı Yayın No:3, İstanbul, 1996, s.119.

Okulların yarışmacı stratejilerinde ortaya çıkan değişmeler ve buna paralel olarak müşteri istek ve beklentilerindeki değişmeler okulları etkilemektedir. Yeni teknolojilerin eğitim sektöründe kullanılmaya başlaması da okulları etkileyen önemli faktörler arasındadır.

Değişen toplumsal ve ekonomik yapı yeni bir müşteri kitlesini eğitim kurumlarının karşısına çıkarmaktadır. Eğitim liderlerinin organizasyonun diğer üyeleri ile birlikte bu yapıyı iyi tahlil edip, tanınması ve sürekli takibi gerekir. Kaliteli çıktı için okul bilgi sisteminin mutlaka kurulması gerekir. Öğretmenlerin öğrencileri ve okul hakkında sürekli bilgi sahibi olmaları ve bu bilgilerin verilecek önemli kararlar için ışık tutması bunun aciliyetini gündeme getirmektedir.



Şekil 3.3: Okulu Etkileyen Faktörler

Kaynak: Zuhal CAFOĞLU, *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi*, Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı Yayın No:3, İstanbul, 1996, s.119.

Okul yöneticileri, okuldaki işlerin düzenlenmesi ve çalışanların geliştirilebilmesi için TKY'nin prensip ve uygulama esasları konusunda iyi eğitim almış olmalı ve kendi aralarında, öğretmenlerle, öğrencilerle, hizmetlilerle, veli ve ailelerle iş adamlarıyla ve diğer toplum bireyleriyle ekip çalışması yapabilecek yetenek ve kapasiteye sahip olmalıdır.¹²⁷

3.6.5. Sıfır Hata Kavramı

Sıfır Hata, hatayı yaptıktan sonra ortadan kaldırma düşüncesi yerine hatayı ortaya çıkaran sebepleri ortadan kaldırmaktır.

Günümüzde kalite sağlamanın esası kalitesizliğin önlenmesi olup, hatalar oluştuktan sonra bunların tespit edilmesi ve giderilmesi yerine hata oluşumunu önleyici şekilde üretim sürecinde kaliteyi etkileyen tüm faaliyetler üzerinde kontrol hakimiyetinin geliştirmesi ilkesine dayanır. Böylece kaliteden herkesin sorumlu olduğu anlayışı benimsenmeye başlamıştır.¹²⁸

Dersin tekrarlanması, tam öğrenme yada sıfır hatalı üretim yönünden firelerdir. Dersi tekrarlama, eksikliği giderme belki yeniden işleme gibi görünse de eğitim maliyetini yükselten en önemli nedenlerden birisidir. Halbuki TKY ile sıfır hatalı öğretim hedef ve süreci, kaliteyi ve etkinliği arttırırken, eğitim maliyetlerini düşürür.

3.6.6. Okul Kültürü

Birey yaşadığı toplumun kültüründen soyutlanamaz. Okulun girdisi olan öğrenci de kuşkusuz toplumun kültüründen etkilenir. Ancak öğrenci okul ortamına geldiğinde farklı bir kültürle karşılaşır. Her organizasyonun kendine özgü bir kültürü olduğu gibi, okulun da kendine özgü bir kültürü vardır. Ayrıca okul başlı başına kültür üreten bir organizasyondur. Aslında eğitim organizasyonlarının evrensel amaçlarından birisi varolan kültürel mirası nesilden nesile aktarmaktır. Okul insan kaynaklarını geliştirmeye ve biçim vermeye çalışır. Bir okulun organizasyon kültüründe kalite önemli bir değer olarak görülürse, bu okulun yönetici ve öğrencisi eğitiminde kaliteyi yaşam biçiminin bir parçası haline getirilecektir.

¹²⁷ Köksal, a.g.e., s.49.

¹²⁸ Peşkirioğlu, a.g.e., s.143.

Eğitim organizasyonlarının sahip olduğu kültür ne denli gcl ise yetiştirdikleri insan gücünün kalitesi de o denli yüksek olacaktır.¹²⁹

Eğitim sektöründe çalışan herkesin aynı inanç etrafında toplanabilmesi, organizasyonda herkesin katıldığı ortak bir kültürün yaratılması ile mümkün olabilecektir. İnsanlar organizasyon içinde kabul edilebilir davranış standartlarını öğrenirler. Karşılarındaki insanlara nasıl davranacakları, organizasyonun değerlerinin neler olduğunu ve mesleğin icrasında bilinmesi gereken kuralları öğrenirler. Bu organizasyonlardaki paylaşılmış beraberlik onlara farklı bir kimlik kazandırmaktadır.

Toplam kalite yönetimi sürekli gelişim felsefesiyle eş anlamlı bir yapıya sahiptir. Yani toplam kalitenin anlamı sürekli değerim anlamına gelmektedir. Sürekli değerimi gerçekleştirebilmek için de önce değerimi kültürün bir fonksiyonu olarak almak ve yorumlamak gerekir.¹³⁰

Eğitim organizasyonlarında toplam kalite yönetiminin başarılı olabilmesi için herkesi gerçek ve geçerli hedeflere yönlendiren organizasyon kültürünün belirlenmesi gerekir. Bunun yapılabilmesi çalışanlar arasında yoğun bir iletişim ağı kurulması ve bu sayede çalışanların hepsinin organizasyon içindeki çalışmalardan haberdar edilmesi ve ortak değerlerin yeşereceği takım ruhunu geliştirme çalışmaları ile mümkün olabilecektir.

Organizasyon kültürü istendik yönde her zaman değerşebilir. Fakat bu değerşimde her zaman en önemli rol oynayan organizasyon liderleri olmaktadır.

Kültür değerşiminin ifadesi, kültür değerşimi gerçekleştirmekten kolaydır. Gerçekten bir organizasyonda kültürel değerşimi başlatma o kadar kolay olmamaktadır. Kültürel değerşimler hem çok zor olmakta ve hem de uzun zaman almaktadır.

Ama şu da bir gerçek ki her organizasyonun kendisine ait bir kültürünün olması ve buna göre şekillenmesi gerekir.

3.6.7. Takım alışması

İnsanları gelecek için hazırlayan eğitim kurumlarının takım çalışmalarına doğru yönlendirilmesi zamanın ve çalışma durumlarının bir ihtiyaçı olarak ortaya

¹²⁹ Vehbi elik, "Eğitim Yönetiminde rgtsel Kültür ve nemi", *Verimlilik Dergisi*, MPM, 1993, ss. 16 – 17.

¹³⁰ Cafğlu, a.g.e., s.38.

çıkılmaktadır. Eğitim organizasyonlarında takım çalışması verimliliği en üst düzeye çıkarabilmeye gerekli ihtiyaç olarak görülmelidir.

Eğitim organizasyonlarında hali hazırda yapılan takım çalışmalarına, yıllık ders programlarının hazırlanması sırasında ve bazı sınav uygulamalarında rastlayabilmek mümkündür. Fakat bunun daha verimli olarak işlemesi ve eğitim organizasyonlarının bütün basamaklarında, sürekli olarak işlenip gelişmesinin daimi hale getirilmesi gerekir.

Takım çalışmasının bütün çalışanı içine alacak şekilde başlatılması öğretim, yardımcı ve yönetici ile çalışan arasındaki duvarları ortadan kaldırıp daha iyi bir çalışma ortamının kurulmasını sağlayacaktır. Problem çözme ve karar verme sistemlerinin organizasyondaki bütün seviyelerde takım çalışması ile birlikte uygulanması eğitim kurumlarının başarısı için önemli adımları oluşturacaktır.

Bir eğitim kurumunda bir takım, yüklendiği fonksiyona göre öğretmenlerden oluşurken, bir diğeri yardımcı çalışanlardan, bir diğeri de değişik görev grubuna sahip kişilerden oluşabilir. Bir sınıf içerisinde de takımlar öğrencilerden oluşurken, bütün takımların yönlendiriciliğini, yol göstericiliğini ve rehberliğini öğretmenler yapacaktır.

Eğitim kurumlarında oluşturulacak olan takımların, mutlaka lider özelliğini bünyesinde bulunduran bir kişinin önderliğinde kurulması diğer takımlarla iletişimde ve zamandan tasarruf da önemli rol oynayacaktır. Lider tutum ve davranışları ile çevresindekileri etkileyecek ve onların TKY'yi benimsemelerini sağlayabilecektir.¹³¹

Eğitim kurumlarında oluşturulan takımların her şeyden önce vizyon yapılarının oluşturularak bir çerçevesinin çizilmesi gerekir. Takımların ne için kurulduğu ve kuruluş amacı, vizyondan sonra net olarak verilmesi gereken konulardandır.

Bu arada takımların değer ve prensiplerinin, takımların sağlıklı işlerliği açısından mutlaka konulması gerekir. Bu takımlarda disiplini sağlayıp başarı için zemin hazırlayan faktörlerdendir. Bunlardan sonra artık görev belirlemesine geçilerek görevlerin birbirleri ile çakışmamasına dikkat edilmelidir.

¹³¹ Cafoğlu, a.g.e., s.64.

3.6.8. Katılımcılık ve Aile Desteği

Eğitim kalitesini kontrol etme sorumluluğu sadece müfettişe verilemez, öğretmen, yönetici, öğrenci, veli ve toplum olarak herkesin eğitiminin kalitesinden sorumlu olması TKY'nin temel bir felsefesidir.¹³²

Eğitimin kalitesinden sorumlu olacak olan öğrenci, öğretmen, yönetici, veli ve toplumun kararlara da katılmaları gerekecektir.

Karar, kararı uygulayacak kişilerce alındığı zaman başarılı olacaktır. Kararların yalnızca yöneticiler tarafından alınması uygulamada ve yönetime olan güvende bazı problemlere yol açabilmektedir.

Çalışanlar uygulanacak olan kararlara katıldıklarında hem yapacakları işi tam olarak kabullenmiş olurlar hemde sorumluluk almada ve işlerini en iyi şekilde yapma konusunda daha istekli olurlar.

Öğretmenlerin güçlendirilmesi, onlara kararlara nasıl katılabileceklerinin açıklanması ve onların okul içerisinde desteklenmesi okulların başarısı için önemli ortamları hazırlayacaktır.¹³³

Toplam kalite okullarında ailelerin desteği mutlaka sağlanmalıdır. Ailelerin planlı bir biçimde bilgilendirilmeleri, seminerler, toplantılar, bireysel görüşmeler, çeşitli rehberlik hizmetleri ve benzeri faaliyetler hem öğrencilerini daha iyi tanımalarını sağlayacak hem de katılımlarını ve iletişimi artıracaktır. Bu ortak çalışmalar ile öğrencilerin aileleri, okulları ve çalışma ortamları ile ilgili sorunları azaltılarak, öğrenci başarısındaki artış hızlandırılabilir.

3.6.9. Eğitimde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi ve Yöntemi

Bir eğitim organizasyonunun başarısı çalışanlarının başarısına direkt olarak bağlıdır. Kaliteli çalışanlar, iyi çalışma programları ve doğru teknikler ile başarıyı artıracaktır.

¹³² Cafoğlu, a.g.e., ss.65 – 82.

¹³³ Vehbi Çelik, "Örgütsel Değişme ve Geleceğin Okulu". *Yeni Türkiye Dergisi*, Özel Eğitim Sayısı, Ocak- Şubat 1996, s.3.

Bir okulun organizasyon kültüründe insanın değerine önem veriliyorsa, insan kaynağının en değerli kaynak olduğuna inanılıyorsa, bu kültürde insan kaynaklarının yönetimi yaklaşımı başarıyla uygulanabilir.¹³⁴

Eğitim organizasyonlarındaki kaliteyi ortaya çıkarabilmek için organizasyon içerisinde herkesin bilgisi, isteği ve enerjisine ihtiyaç olduğunu bilmektedir. Kalite doğru olarak seçilmiş çalışan ile bunların ortak idealleri, inançları çerçevesinde oluşan bir takım çalışması ile başarılabilir.

Takım içinde kişilerin kendilerine güvenleri duymaları çok önemlidir. İnsanların gelişme ihtiyaçları ve mesleki tanımlarının iyi yapılması gerekir. Öğretmenler ne kadar çok okul içi ve okul çevresi ile işbirliğine yöneltilir ve desteklenir ise kendine güven duygusu o kadar pekişecektir. Öğretmenleri yalnız çalışmaktan ziyade takımlar halinde çalışmaya sevk etmeli ve takım içindeki ilişkiler kuvvetlendirilmelidir.

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin başarılarının tanımlanıp ve değerlendirilmesinde öğretmenlerin özelliklerinin bilinip bu özelliklerin geliştirilmeye çalışılması okulların yeni metod ve model bulmaları için önemli fırsatlar oluşturabilir.

Çalışanların yetki, sorumluluk ve ilişkilerini en iyi şekilde belirleyip tanımlamaları liderlerin en önemli görevlerindenidir. Değişen iç ve dış yapılara duyarlı olarak yapılabilecek olumlu atılımlar ve yenilikler sürekli gelişim ortamının sağlanmasında gerekli adımlardır. Tüm bu faaliyetlerde insanların önemi ve gerçek performansları unutulmamalı adama göre iş değil işe göre adam anlayışı benimsenmelidir.

3.6.10. Hizmetiçi Eğitim

Eğitim kurumlarında toplam kalite yönetimini başarılı olarak uygulayabilmek ve dolayısıyla sürekli gelişmeyi sağlayabilmek için yönetici kendisi de dahil olmak üzere okuldaki bütün çalışanlara hizmetiçi eğitim imkanının sağlanması, müşteri ihtiyaçlarının belirlenmesi ortaya çıkacak problemleri gidermede ve hızla gelişen ve değişen Dünya'ya uyum sağlamada önemli bir süreçtir. Hizmetiçi eğitim sürecini üç ana başlıkta inceleyebiliriz.

¹³⁴ Çelik, Örgütsel Değişme ve Geleceğin Okulu, s.26

3.6.10.1.Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitimi

Modern eğitimde, genel olarak öğretmenlerden; öğretim uzmanlığı, idari roller, liderlik, danışmanlık ve model olma rolleri beklenmektedir.¹³⁵

2000'li yılların eşiğinde ortaya çıkan eğitim öğretim anlayışına ilişkin öğretmenlerin eğitiminde, hizmet içi eğitimlerinde de ;

- Konu uzmanlığı; Öğretmen temel kavramları, metodolojiyi ve bunları öğrenciye aktarma yollarını bilmelidir.
- Güdüyeyici; Öğretmen, öğrencilerin nasıl öğrendiğini, geliştiğini bilmelidir. Bu gelişimi temel alarak, öğrenciye çeşitli öğrenme ortamları ve fırsatları sağlanmalıdır, bu fırsatların hazırlanmasında, öğrencinin, zihinsel, sosyal ve kişisel gelişimi göz önünde bulundurulmalıdır.
- Öğrenenlerin farklılığı; öğretmen öğrencilerin öğrenme kapasite ve yaklaşımlarının farklı olduğunu bilmelidir.
- Öğretimin planlaması; öğretmen dersine, öğreteceği konuya, öğrencilerin, toplumun ve Milli eğitimin genel amaç ve ihtiyaçlarına göre planlayabilmelidir.
- Öğrenme stratejileri; öğrencilerin kritik düşünme, problem çözme ve performansına göre öğretmen değişik öğrenme stratejileri kullanmalıdır.
- Öğrenme çevresi; öğretmen öğrenmeyi olumlu yönde etkileyecek, sosyal etkileşimlere imkan sağlayacak bir öğrenme ortamı oluşturmalıdır.
- İletişim; öğretmen öğrenme ortamını olumlu olarak etkileyecek, yazılı ve sözlü iletişim tekniklerini etkili olarak kullanabilmelidir.
- Değerlendirme; öğretmen öğrencilerin, zihinsel, sosyal ve fiziksel gelişimini değerlendirecek, formal ve informal değerlendirme yöntemlerini kullanmasını bilmelidir.

Yukarıda belirtilen roller, yeni öğretmen olacak adaylara eğitim fakültelerinde, mevcut öğretmenlere ise hizmet içi eğitimlerinde verilmelidir.

¹³⁵ Orhan Elmacı, “Muhasebe Eğitiminde Vizyon Arayışları:Eğitimcinin Dinamik Eğitiminde Kalite”, Anadolu Üniversitesi İİBF, XVI.Muhasebe Eğitimi Sempozyumu, 1-5 Ekim 1997, ss.70 - 93.

3.6.10.2.Yöneticilerin Hizmetiçi Eğitimi

Eğitim sistemini, geleneksel sınıma yanılma yönetiminin (klasik yönetim anlayışı) organizasyon ve toplum için ekonomik açıdan pahalı, karar ve politika saptama yönünden sakıncalı sonuçlarından, kurtarmak, eğitim yöneticilerinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim yöneticiliği programlarından geçirilmesini zorunlu kılmaktadır.¹³⁶

2000'li yılların eşiğinde ortaya çıkan yönetim anlayışına ilişkin yeni değerleri, mevcut yöneticilerin eğitiminde aşağıdaki yeni değerler kazandırılmalıdır.¹³⁷

- Yönetimin görevi, insanları ortak performansı, basara bilir duruma getirmek, onların güçlü yanlarını etkili kılmak, zayıflıklarını da önemli olmaktan çıkarmak,

- Yöneticilerin karşı karşıya oldukları temel güçlüklerden biri kendi geleneklerinin, tarihlerinin ve kültürlerinin yönetimin yapı taşları olarak kullanılabilecek yönlerini bulmak,

- Kurumunun misyonunu ortak bir görüşü sağlayacak kadar açık ve büyük hale getirmek,

- Yöneticilerin ilk işi, hedefler amaçlar ve değerler üzerinde düşünmek, onları ortaya koymak ve örnek olmak,

- Performans yönetimin ayrılmaz parçası kılmak ve sürekli ölçmek.

olmalıdır. Ticari bir organizasyon için sonuç, memnun bir müşteridir, bir okulun elde ettiği sonuçta bir şeyler öğrenmiş ve öğrendiklerini işinde uygulayan bir mezundur.

3.6.10.3.Ailenin Eğitimi

Toplam kalite okullarında ailenin mutlaka desteğinin sağlanması, öğrenci başarısındaki artışı hızlandıracaktır. Bütün öğrenciler aileleri tarafından her zaman desteklendikleri için ailelerin planlı ve programlı çalışmaları ile okullara çağrılıp, bilgilendirilmeleri, kaynaklanan problemleri azaltıp, ailelerinde katılımını arttıracaktır.¹³⁸

¹³⁶ Yahya Kemal Kaya, *Eğitim Yönetimi*, Bilim Yayınları, Ankara, 1993, s.91.

¹³⁷ Özden, a.g.e., ss.105 – 106.

¹³⁸ Cafoğlu, a.g.e., s.130.

Öğretmen, öğrenci ve aile arasındaki ilişki öğrencinin daha iyi öğrenmesine değil, daha çok çalışmasına dayandırılmıştır. Nasıl çalışacağına, niçin, neyi ve ne kadar öğreneceğine pek önem verilmemektedir.

Ülkemizde, okul aile işbirliğine yönelik olarak gerçekleştirilmiş birkaç araştırmadan elde edilen bulgularda, aile ile okul arasındaki ilişkilerin yetersiz olduğu ve beklenen yararın sağlayamadığı yönündedir.¹³⁹

Hem her okulda bir okul aile birliği bulunmakla ve velilerinde bu birliklerin yararlı olduğu konusunda hem fikir oldukları bilinmekle birlikte çoğu ana-baba bu birliklerde görev almak eğilimde değildir.

Öğretmen ve ana-babalar arasında etkili bir iletişim ağı ve işbirliğinin gerçekleştirilebilmesi için, gerek öğretmen gerekse ana-babalara yönelik bazı etkinlikler düzenlenmelidir. Bu bağlamda ana babalara evde çocuklarına nasıl yardımcı olabilecekleri, okuldaki etkinliklere katılmalarının sağlayabileceği yararlar konusunda, yardımcı olabilecek, ana-baba, öğretmen konferansları düzenlenmelidir. Ana-babaların okul aile işbirliğinin önemine yönelik anlayışları geliştirilerek, bu konuda istekli ve gönüllü olabilmelerine yardım edilebilir. Özellikle öğretmenler ana-babalarla olan ilişkilerinde buyurucu, talep edici sorgulayıcı ve yargılayıcı davranışlar gibi sağlıklı insan ilişkilerini zedeleyebilecek istenmeyen davranışlardan kaçınılmalıdır.

3.6.11. Eğitimde Kalite Göstergeleri

Okullardaki kalite araştırmalarında yöneticiler ve öğretmenler her boyutun uygun değerlendirme yollarını tespit edip, toplayıp ve yorumladıkları bu verilerle öğrencileri mutlaka izlemeyi tercih etmelidirler.

Yapılan araştırmaların çoğunda okul kalite göstergeleri olarak üzerinde anlaşılan temel kavramlar bulunmaktadır. Bunları genel olarak şu tabloda görebilmek mümkündür.¹⁴⁰

Okul kalite göstergeleri aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Okul Harcamaları

- Öğrenci başına düşen harcama,

¹³⁹ Gürhan Can, *Okul Çevre İlişkileri*, Anadolu Üniv.,Eskişehir, 1999, ss.4 – 5.

¹⁴⁰ Cafağlı, a.g.e., ss. 13 – 133.

- Toplam okul harcamaları.

Özel Materyal Girdiler

- Sınıf genişliği,
- Okul genişliği,
- Öğretimsel materyal (Ağıştırma ve okuma materyalleri ile sıralar),
- Öğretimsel araçlar (radyo, TV),
- Okul bina kalitesi,
- Kütüphane genişliği ve çalışmaları,
- Laboratuvarlar,
- Beslenme programları.

Öğretmen Kalitesi

- Öğretmenlerin toplam eğitim süreleri,
- Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimi,
- Öğretmenlerin mesleki tecrübesi,
- Öğretmenlerin sözel yeterliliği,
- Öğretmenlerin ücret seviyesi.
- Öğretmenlerin sosyal sınıf geçmişi,
- Okulun kadrolu öğretmen sayısı,
- Öğretmenlerin zamanında gelmesi ve işe gelme yüzdesindeki düşüklük.

Öğretme Uygulamaları

- Öğretimsel programın uzunluğu,
- Ev ödevi sıklığı,
- Öğrenciler tarafından aktif öğrenme,
- Öğretmenlerin öğrenci performansına ilişkin beklentileri,
- Sınıfı hazırlama üzerine öğretmenlerin harcadıkları zaman.

Okul Yönetimi

- Müdürünün kalitesi,
- Sınıfların günlük kaçı eğitim verdikleri (sabah-öğle),
- Öğrenci yönetimi,
- Öğrencinin aynı sınıfı tekrarı.

Her ne kadar bu göstergeler kalite belirlemede ölçüt olarak alınsa da bu değerlerin öğretmenler ve yöneticiler tarafından kullanımı ve öğretmen öğrenci iletişimin ortaya çıkaracağı sonuç, bu kalite göstergelerini önemli ölçüde etkileyecektir.¹⁴¹

3.6.12. Hedeflerle Yönetim

Deming döngüsünün eğitim sisteminde kullanımı "Hedeflerle Yönetim Sistemi"ni gündeme getirmektedir. Eğitim sisteminde politika ve hedefleri belirlemek, birimler arasında hedef birliği sağlamak nitelikli insan gücünü yetiştirmede en önemli basamağı aşmak demektir.

Hedeflerle yönetimin esası, temel faaliyet alanlarında açık, ölçülebilir ve gerçekleştirilebilir hedeflerin belirlenmesi ve bunlara ulaşıp ulaşılmadığının belirlenmesidir.¹⁴²

Eğitim-öğretim süreci sonunda gerçekleşmesi beklenen genel sonuçları gösteren ifadeler geniş anlamıyla genel amaçlar olarak tanımlanır. Program, genel amaçlarının tespitinde eğitimle ulaşmak istediğiniz genel sonuçlar neler olmalıdır? sorusuna cevap aramalıdır. Genel amaçlar, programın doğrultusunu ve yönelik olduğu sonuçları gösterir. Ancak genel amaçlarla tutarlı daha ayrıntılı ve ölçülebilir özellikte özel amaçların tespiti şarttır.

3.6.13. Tam Zamanında Eğitim

JIT(Just in Time) sanayide kullanılan ve üretim süreci sırasında ihtiyaç olan girdilerin "tam gerektiği anda" sağlanmasını hedef alan bir lojistik yöntemdir.

¹⁴¹ Cafoğlu, a.g.e., s.133.

¹⁴² İbrahim Kocabaş, "Eğitimde Verimlilik İçin Hedeflerle Yönetim", Milli Prodüktivite Merkezi, **Verimlilik Dergisi**, S:2 , 1994, ss.173 – 174.

Eğitimciler, JIT tipi üretimin hem felsefe hem de usullerden çok şey öğrenebilirler. Üretimde JIT'in bir yönü de Toplam Kalite Kontrolü 'dür. Bu yönetimde, yalnızca sıfır-hata kabul edilebilir. Sıfır hataya erişilebilmesi, sistemdeki herkesin işidir. Eğitimde ise bu, her öğrencinin öğretim sistemi boyunca öğrenmesi ve böylece mezun olması demektir. Eğer bir tek kişi dahi yeterince iyi öğrenemezse, sistemdeki herkes kendisini sorumlu sayar ve sorunu çözmek için birlikte çalışırlar ve öğrenciler ancak bundan sonra daha ilerleyebilirler. Eğitimciler bu felsefeyi kullanarak maliyet etkinliğini yüksek tutabilirler. Çünkü, "fire"nin yok edilmesi için paralel bir gayret içindedirler. Fire, ancak öğrencilerin tüm materyali öğrenmeleriyle yok edilebilir.

3.7. TKY Işığında Eğitimde Yeni Yaklaşımlar

Çevresel sistemlerde görülen değişmelerin eğitim sistemini de etkilediği kuşkusuzdur. Nitekim eğitim organizasyonları da bu gelişmelerden etkilenmekte; birtakım yenileşme ve yeniden düzenleme faaliyetleri gözlenmektedir. Geleneksel bilgiye dayalı eğitim anlayışı günümüzde geçerliliğini yitirmiştir. Buna öğrenci ve toplumdaki değişmeyi de eklersek eğitim organizasyonlarının değişmeye ilgisiz kalması imkansız görünmektedir.

Günümüzde "eğitim olgusunu" salt "okul" olarak ele almak ve eğitimi okul ile sınırlı görmek devri çok uzaklarda kalmıştır. Günümüzde okul dışındaki organizasyonlarda da eğitim en önemli faaliyetler arasında yer almaktadır. Eğitimde yenileşme kavramı da özellik değiştirmiştir. Eğitimde yapılan standartları yükseltme, eğitime yeni kaynaklar bulma ve birtakım değişiklikler yapma yeterli görülmemektedir. Eğitim de yenileşme denilince genellikle okul gün ve saatlerinin artırılması, mali birtakım imkanları, sınıfların büyüklüğü, bilgisayara dayalı eğitim, okula dayalı yönetim, ölçme ve değerlendirilmesi sisteminin iyileştirilmesi, öğretmenlerin yeterliliklerinin artırılması gibi konular akla gelmektedir. Ama bunların hepsi de klasik eğitim yaklaşımlarının doğruluğunu kabul eden ve onları daha da geliştirmeyi hedefleyen girişimler olarak kalmaktadır. Tüm bu eleştirilerden hareketle birtakım eğitimcilerce "Toplam Kalite Yönetimi", "Sıfır Hata Yönetimi", gibi yaklaşımlara eğitimcilerin dikkati çekilmeye çalışılmaktadır¹⁴³.

¹⁴³ Özden, a.g.e., ss.220 – 222.

Eğitim, bilim ve teknolojiye ilişkin mevzuat, kişilerin ve kurumların kendi aralarındaki rekabeti ve kişilerin yaratıcılığını esas alan bir yaklaşımla sadeleştirilerek azaltılmalıdır.

Bugün ilkokula adını atan gençlerimiz yarın ülkemizi yönetecek olan kişilerdir. Gençlerimizin değişik görüş ve düşüncedeki kişilerle hoşgörü ortamı içinde bir arada, seçme, seçilme ve yönetim kültürünü edinmeleri, eğitimlerinin en önemli parçalarından biri olarak görülmelidir. Bu nedenle üniversitelerde tüm öğrencilerin üye olduğu öğrenci birliklerinden başlayarak, öğrencilerin örgütlenmeleri, ilgili ve tecrübeli oldukları konularda yönetime katılmaları okul öncesi eğitim kurumlarına kadar yaygınlaştırılmalıdır.

Milli eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde vatandaşlarımızın yaratıcı gücünden yararlanılmalı, vatandaşlarımızın uygulama ve kararlara geniş katılımı sağlanmalıdır.

3.7.1. Yeni Öğrenci Anlayışı

Bütünleşen dünyamızda yetiştirilen genç neslin problem çözme yeteneğine sahip, bilgiyi üretebilen, bilgiyi arayıp bulabilen, yaratıcı teknolojiden önemli ölçüde faydalanabilen, esnek, bütüncül bakış açısı ile olayları değerlendirebilen, takım çalışması yapabilen ve içindeki fırtınaları kontrol edebilen kimlik özelliklerine sahip olarak yetiştirmeleri gerekmektedir.¹⁴⁴

Artık oturan, dinleyen, yazan öğrenciler yok, neleri öğrenmek istediğini bilen, bilgiyi arayan, yaratıcı düşünce ortaya koyabilen, kendini tanımlayabilen öğrencilere yer vardır.

Öğrencilerin kendilerini fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal yönden tanımalarına, bu sayede etkin ve doğru kararlar vererek her yönden sağlıklı ve uyumlu birer kişilik özelliği kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri etkin bir yapıya kavuşturularak, bu paralelde lider danışmanlığı hizmetleri organize edilmelidir.

¹⁴⁴ Cafoğlu, a.g.e., s.2.

Eğitim sistemindeki bazı önemli hatalar, öğrencinin bir öğrenci olarak yetersizlik duygularına kapılması ve daha sonraki öğrenmeleri ile ilgili olan beklentilerini düşürerek daha az ile yetinme durumuna girmesine dönüşür.

Klasik öğrenim kurumlarında eğitim ve öğretim süreci içinde, öğrencilerin pasif olması nedeniyle; bilişsel alışkanlıklar bireyin ifade etme, neden-sonuç ilişkilerini kurma, sına, karışık sorunları çözme yeteneklerinin gelişimini engellemekte ve ürün olarak, ezberleyen, iyi düşünmeyen, düşündüklerini iyi ifade edemeyen bireyler ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Öğrencilerin her birine kişi olarak değer verildiği ve saygı duyulduğu hissi yaşatılmalı, duygu, düşünce ve bilgilerini her ortamda paylaşarak katılımcı olmaları için gereken teşvik ortamını yaratacak zemin oluşturulmalıdır.¹⁴⁵

Öğretim elemanlarının kaliteli bir eğitim için öğrencilerden beklentileri şunlardır; Alt yapısının iyi olması, derse aktif olarak katılması, sadece alıcı değil merak edici sorgulayıcı olması, güncel konulara ilgi duyması ve yakından takip etmesi, derse ilgili olması, planlı çalışması, bulunduğu eğitim kurumunun gerektirdiği bilgi ve yeteneğe sahip olması, dersi geçmek için değil öğrenmek için çalışması, önceden derse hazırlıklı olarak gelmesi, derste verilen eğitimin ders dışında ilave çalışmalar ile bütünleştirilmesi, araştırmaya yatkın olması, verilen eğitimi ciddiye alması, öğretim elemanlarıyla ve çevreyle dengeli bir iletişim kurması, ders ile ilgili beklentilerini ifade edebilmesi, belirli bir düzeyde yabancı dil bilmesidir.

3.7.2. Yeni Öğretmen Anlayışı

Etkili öğretmenlik için; öğretmenlere motivasyon, iletişim disiplin problemleri grup önderliği gibi konularda rehberlik yaparak bunlara yönelik becerilerini geliştirmek, çift yönlü iletişim modelini etkin bir şekilde kullanarak sağlıklı bir iletişim ortamı oluşturmalarını sağlamak, bu suretle de demokratik bir sınıf atmosferi oluşturmak amaçlanmalıdır. Bu faaliyet tüm öğretmenlerin katılımı ile sürekli bir hizmet içi eğitim anlayışı ile sürdürülmelidir.

¹⁴⁵ Kadir Varoğlu – Volkan Kaplam, “Öğretim Kurumlarında Bir Toplam Kalite Yönetim Aracı Olarak Öğrenmeyi Öğrenme Modeli ve Öğrenen Organizasyona Geçiş Sorunları”, **Yüksek Öğretimde Sürekli Kalite İyileştirme Sempozyumu**, Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, Mayıs 1997, s.28.

Ezberin olmadığı, yaratıcılığın, düşünmenin ve öğrenmenin önemli olduğu bu modelde herşeyin öğrenilmesi yerine dayanıklı tüketim malı gibi ömür boyu kalıcılığı olacak dayanıklı, fonksiyonel ve transfer edilebilir bilgilere dayalı bir program oluşturulmalıdır. Bu maksatla, öğretmen kılavuz kitaplarındaki ünite/konular, amaç ve davranışlar bazında tek tek incelenerek dayanıklı ve dayanıksız bilgiler olarak tasnif edilmeli ve öğrenme süreci ağırlıklı olarak dayanıklı bilgilere tahsis edilmelidir.

Öğrenmeyi öğrenme modeli yapısı itibariyle aynı zamanda Sokratik (sorgulamalı) model olarak da tanımlanmaktadır. Bu yönüyle ezbersiz bir eğitim sisteminin oluşturulabilmesi açısından oldukça önemli bir ögeyi oluşturan "soru sorma teknikleri" konusunda öğretmenler hizmet içi eğitim uygulamaları ile yetiştirilmeli, öğrencilerin bilimselliğe dayalı kuşkuculuklarının geliştirilmesi konusunda kullanacakları soru sorma teknikleri ile ilgili yeterlilik kazanmaları sağlanmalıdır. Böylece eğitim ve öğretim ortamında soru yağmuru, odaklayıcı, destekleyici ve irdeleyici soru sorma becerisi gelişmiş öğretmenlerle dersane ortamında tartışmaya zemin oluşturularak öğrencilerin sorgulayıcı ve eleştirel bir kişilik özelliği kazanmalarını sağlayacak öğretmen tutumları geliştirilmelidir.¹⁴⁶

Öğretmenin bilgi aktarıcılık rolü, yerini rehberliğe, yol göstericiliğe, koordinatörlüğe doğru bırakırken, öğretmen kendisi de "sürekli eğitim" felsefesi içinde aynı arayışı sürdürmelidir. Bu role uygun olarak eğitimciler kişisel öğrenmenin prensiplerinin günlük hayat ve ileriki yaşantılarda kullanılması amacı ile bilgilerin uygulanabilirliğinde, kullanılabilirliğinde etkili olmalı, öğrencileri için okul ve sınıf misyon ve vizyonunun yanında bir de "kişisel vizyon" geliştirmeye gayret etmelidirler.

Öğretmenlik çok özel bir meslektir. Çünkü öğretmenler bir ülkenin geleceğinin mimarlarıdır. Gelecekte görülecek her güzellikte, her aksaklıkta sorumluluğu ve payı olacaktır.

Öğretmen yetiştiren kurumlar teşvik edilmeli, ihtiyaçları karşılanmalı, laboratuvar ve kütüphaneleri, çağdaş düzeyde eğitim için yeterli olmalıdır. Ayrıca eğitim için tüm teknolojik imkanlardan yararlanmaları sağlanmalıdır. Eğitimi başarı ile tamamlayanlar uygun yerlere istihdam edilebilmelidir. Temel eğitim kurumlarında master ve doktorasını yapmış öğretmenler çalıştırılabilmeli, görev yapmaları

¹⁴⁶ Varoğlu – Kaplam, a.g.e., ss.27 – 28.

özendirilmeli ve teşvik edilmelidir. Öğretmen eğitimi için somut adımlar atılmalı, mesleki eğitimler düzenlenmeli, standartlar oluşturulmalı,

Bugünün öğretmeni, öğretmenlik davranışlarını kavramış, belli bir öğretme durumunu, belli hedef-davranışlar doğrultusunda biçimlendirebilen, uygun öğretme yaklaşımını seçebilen, öğrenme ürünlerini hedef-davranışa göre gözden geçiren ve bu doğrultuda hedefleri ile öğrenme-öğretme ortamını yeniden oluşturabilen, insan ilişkilerini başarılı biçimde kurabilen, öğrencileri öğrenmeye güdüleyebilen, öğrenme kuramlarının bilincinde olan ve eğitim etkinliklerinde öğrenciyi merkeze alan kişi niteliğindedir.

Öğretmenler mezuniyet sonrası bilgilerinin hiçbir zaman yetmeyeceği inancı ile, kendilerini geliştirme ve güçlendirme çalışmalarında yoğunlaşmaları gerekmektedir.¹⁴⁷

Değişen teknolojiler ve toplumsal yapılar paralel olarak öğretmenlerin yeni öğretim metotlarını, sınıf özelliklerini de dikkate alarak kendi becerileri ile geliştirmesi, öğretmenin kendisini sürekli yenilemesi ve güçlendirmesi ile paralel giderken, bunların temelinde bulunan faktör de inanç ve gönüllülüğe dayanan katılımdır.

Öğretmenlerin şu soruları sürekli olarak kendi kendilerine sormaları ve bunlara tatminkar cevap aramaları öğrencilerini geliştirmesinde önemli uygulamalar arasında sayılabilir.

Öğretmenler:

- Benim gücüm ve eksik yanlarım, imkanlarım ve davranışlarım nelerdir?
- Başarım için kritik faktörler nelerdir?
- Başarıya nasıl ulaşabilirim?

sorularını, kaliteye akıcılık kazandırmada sürekli ihtiyaç olarak hissetmelidir.

Öğretmenin davranış değişikliği oluşturmaya çalışırken öğrenciyi değil kendini de değiştirmeye çabalaması önemlidir.

¹⁴⁷ Özgüven, a.g.e., s.51.

İyi bir öğretmen, karşısındaki öğrencinin rolüne girebilmeli, "eğer ben bu konuyu hiç bilmeseydim bana nasıl anlatılmasını isterdim?" sorusunu kendisine sorabilmelidir. Öğretmenin öğrencinin seviyesine inmesi gerektiği söylendiğinde, aslında bu gerçek ifade edilmektedir. Eğer öğretmen, öğrencisiyle bir de duygusal açıdan empati kurar, onun duygularını doğru olarak anlarsa, ortaya çok uygun bir eğitim ortamı çıkmış olur.

3.7.3. Yeni Sınıf Anlayışı

Öğretmenler, öğrenciye, öğrenme ve başarıma fırsatlarını sürekli sunmalıdırlar. Bunların temelini de katılım oluşturmaktadır. Katılma öğrencinin hissetmesinde, başarmasında ve öğrenmesinde etkili olmaktadır.¹⁴⁸

Öğrencilerin başarılarında etkileşimin çok önemli bir yeri vardır. Sınıf içerisinde eğitimcilerin takınacağı tavır, sınıf yönetiminde sergileyecekleri tutumlar öğrenciyi etkileyeceğinden , öğrencilerle her zaman;

- Gerçekler paylaşılmalı,
- Öğrenciye saygılı davranmalı,
- Öğrenci cesaretlendirilmeli ve bu yolla öğrencinin kendisini tanımlamasına ve değerlendirmesine fırsat verilmelidir.

Sınıf içerisinde;

- Yüksek sınıf morali, ferdi büyüme, sınıf amaçlarına doğru ilerleme,
- Sınıf içerisinde öğrenciler arasında sınırsız iletişim,
- Sonuçların ve takdirlerin sınıfça paylaşımı,
- Sınıftaki her bir üye için güven ve saygının oluşturulması,

büyük anlam ifade etmektedir. Sınıf içinde ortaya çıkan farklılıklar ve zıtlıklar yeniliklere rehberlik edeceğinden desteklenmeli ve öğrenci fikirlerini rahatlıkla söyleyebilmelidir. Sınıf içerisinde ayıplama ve küçük düşürme "yeniliğin ruhunu" öldüreceğinden, öğrenciler kendilerini savunma ihtiyacı yüzünden yeniliğe adapte olamamakta ve risk almamaktadırlar.

¹⁴⁸ Cafoğlu, a.g.e., ss.94 – 95.

Sınıf içerisinde problem çözme basamaklarının başarılı bir biçimde uygulanması hatayı baştan itibaren ortadan kaldıracak ve motivasyonu yükseltecektir. Öğretmenin problem çözme işlemleri sırasında belli sistematik çerçevede hareket etmesi problem çözümünü kolaylaştıracaktır.

Sınıflar öğrenme olayının sistemli olarak yapıldığı ve öğretmenlerin en fazla aktif yer aldıkları mekanlar olarak bütün öğrencilere hitap etmelidir. Sınıftaki bütün öğrencilerin katılımları öğrenmede önemli rol oynamaktadır.

Sınıf ortamlarında yarışmacı sınavların yerine bütün öğrencilerin kendi yetenekleri doğrultusunda esnek öğrenme ortamlarının hazırlanması sınıfları dinamik tutacaktır.

Sınıf genişliği ve iyi düzenlenmiş olması öğrenci çalışmalarının organizeli olarak yaptırılması ve yönlendirilmesi amacı ile her zaman ihtiyaç duyulan uygulamalardır.¹⁴⁹

3.7.4. Yeni Ölçme-Değerlendirme Yöntemleri

Eğitim organizasyonlarının hedefledikleri amaçlara ulaşıp ulaşmadıklarının belirlenmesinde mutlaka değerlendirme sisteminin yoğun ve sistemli olarak kullanılması gerekmektedir.

Değerlendirme sürecinin geçerli ve güvenilir olmasında, değerlendirmeyi yapacak olan eğitim liderlerinin ve öğretmenlerin şu becerilere sahip olması gerekmektedir. Bunlar;

- Gözlem becerisi,
- Analiz becerisi,
- Karşılıklı görüşme becerisi,
- Müdahale becerisi.
- Geri besleme becerisi'dir.

Bu becerilerin yerinde kullanımı öğretmen, yönetici ve öğrenciler arasındaki iletişimi güçlendireceğinden performansı yükseltecek ve verimlilik artacaktır.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Cafoğlu, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı, Yayın No: 3, İstanbul, 1996, ss.140 – 141.

Her dersin sonunda öğretmenin öğrencilerine neleri öğrendikleri, neleri hatırlayabildikleri ve bilgilerin kullanılabilirliğini isimsiz yazılılarla ve herkesin katılımının sağlandığı tartışmalarla test etmesi programın ve konuların öğrenilmesinde yegane yollardan birisi olarak alınabilir.

Öğrencilerin testlerden aldıkları notlar, başarı yüzdesi, işe yerleşme, yarışmalarda elde edilen başarılar değerlendirme için gösterge oluşturulabilir ama sürece dayalı değerlendirme daha anlamlı sonuçlar verecektir. Herhangi bir sürecin uygulanması sonucunda elde edilen başarılar süreçler arasındaki farklılıkları ortaya koyacak ve sonuçta zincirleme değerlendirme sonucu en ideal süreç uygulamaya geçirilecektir.

Sistemin etkililiğinin değerlendirilmesi için hizmet döneminin sonunda ders ve öğretmenlerin değerlendirilmesinin mutlaka yapılması arzulanan çıktılar için önkoşuldur. Bu değerlendirmede işveren, aileler, mezunlar ve öğrenciler hakkındaki bilgiler öğretme kalitesinin değerlendirilmesinde etkili olacaktır.¹⁵¹

Öğrenme eylemi, öğrencilerin öğrendiklerini gerçek yaşama geçirerek, öğrenilenlerin değer kazanması iken, bizim eğitim sistemimizdeki çoğu öğrencinin yaptığı gibi sınav sonrası belki de 3 dakika kadar daha akılda tutulup, sonrasında unutulması halini almıştır. Aynı durum öğretmenler için de söz konusudur. Not defterindeki notlar, öğrenme ortamları olan okullara ve öğretmenlere de çok fazla bir anlam ifade etmemektedir.¹⁵²

Eğitimin niteliğinin sınıfını geçen öğrenci sayısı ile yada eğitim organizasyonunun sahip olduğu bilgisayar ve laboratuvar araçlarının sayısına göre değil öğrencinin kazandırılması istenen hedef davranışları kazanıp kazanmadığına göre değerlendirilmelidir.¹⁵³

Ayrıca, tek doğru cevaplara dayalı kesinlik prensibi dışında bir ölçme değerlendirme sistemi oluşturmaya çalışılmalıdır. Bu maksatla, sınavlar bilgi düzeyindeki davranışlardan ziyade kavrama, analiz, sentez ve uygulama düzeyindeki davranışları ölçebilecek şekilde düzenlenmelidir. Buna yönelik olarak açık uçlu örnek

¹⁵⁰ Varoğlu- Kaplama, a.g.e., s.28.

¹⁵¹ Cafoğlu, Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi, s.145.

¹⁵² Köksal, a.g.e., s.25.

¹⁵³ Özgüven, a.g.e., s.28.

olaylara dayalı sınavlar uygulamaya konmalıdır. Bu sistemde öğretmenin sorumluluğu soru bankasına soru hazırlamaktır. Sınav hazırlamak ve değerlendirmek ölçme-değerlendirme şubelerinin görevidir. Bu suretle öğretmen-öğrenci arasındaki iletişim not korkusuna dayalı olmaktan kurtarılabilir.¹⁵⁴

3.7.5. Yeni Yönetim

Eğitim organizasyonlarında yönetim modeli günümüzde çok tartışılan bir konudur. Bu model kendi özerkliğini koruyan, toplumunun taleplerine duyarlı ve kaynaklarını etken bir şekilde kullanan bir yönetim olmak durumundadır. Yaklaşımlardan biri eğitim kurumu yönetimini organizasyon gibi görerek yeni yönetim modellerini uygulamaktır. Bu modeller genellikle ABD ve Japon kökenlidir ve her geçen gün yenileri eklenmektedir. Toplam kalite yaklaşımı, yeniden mühendislik, yeniden yapılanma, benchmarking, öğrenen organizasyonlar ve son olarak da ruhani kucaklaşma seansları organizasyonların yeni rekabet koşulları ile baş edebilmeleri için denedikleri yöntemlerdir. Bunların arasından eğitim organizasyonlarında uygulanan model toplam kalite yönetimidir.

Yönetimin kalite anlayışı ve değişen durumlara uyum sağlayabilmesi iyi bir eğitim açısından son derece önemlidir. Hem öğretim elemanlarının hem de öğrencilerin kuruma güven duyması ve huzurlu bir ortamda çalışması kalite açısından önemlidir.

Öğrenmeyi öğrenme modelinin aktif olarak işletilmesi büyük ölçüde organizasyon iklimine bağlıdır. Kişilerin sınıf ortamında yaratıcı gücünü kullanabilmesi; iletişim engellerinin ortadan kaldırıldığı, kişilerin birbirlerine sevgi ve hoşgörü ile yaklaştığı, karşılıklı güven duygusunun tam olarak hakim olduğu ılıman bir organizasyon iklimi ile mümkündür. Bu amaçla, öğrenen organizasyonlara ulaşmak nihai amaç olarak hedeflenmiştir.

3.7.6. Yeni Öğrenme Yaklaşımı

Öğretmeyi "herhangi bir öğrenmeyi kılavuzlama veya sağlama faaliyeti şeklinde tanımlamak mümkündür Tanımlamanın ötesinde öğrenmeyi açıklamaya çalıştığımızda; öğretmeye, öğrenmenin yönetimi de denilebilir."

¹⁵⁴ Varoğlu- Kaplam, a.g.e., s.36.

Etkin öğrenme ise, "çocukların seyredip dinlemekle yetinmeyip bu sürece etkin olarak katıldığı, bağımsız olarak hareket ettiği ve araştırdığı anlamına gelir." "Yani çocuk öğrenirken, tüm özelliklerini, geçirdiği öğrenme yaşantısında var etmektedir. Çocuk öğrenmeyi yaşamaktadır." Eğitimin amacı öğrenmeyi olumlu bir süreç haline getirmek, kendine güveni sağlamak ve öğrenciye daha fazla öğrenmeye yeteneği olduğunu kanıtlayarak öğrendiği materyalin değerli olduğu duygusunu vermektir.¹⁵⁵

Bilginini nasıl öğrenilebileceği, nerede bulunabileceği ilkokul birinci sınıftan itibaren öğrencilere verilmelidir. Öğrenme yaşam boyu süreceğine göre, çocuğun ilkokulda çalışma alışkanlığı kazanması, öğrenme yollarını öğrenmesi gerekir.

Önemli olan her şeyi öğretmek değildir. Öğrenciye kendisi için yararlı olan bilgileri öğrenmesinde öncelik tanınmaya da çalışılmalıdır. Öğrencinin öğrenmeye yaklaşması, öğrenmeyi öğrenmesine bağlıdır, öğrenmeyi öğrenen öğrencinin bilginin geniş yelpazesinde bir yerlere ulaşmaya çaba göstereceği kuşkusuzdur. İşte bunun için, eğitimde bir öğrenmeyi öğretme disiplini geliştirmeye ihtiyaç vardır. Bu disiplinin öğretmenlerce uygulandığı süreçte, eğitimde özellik arayışları ve ufukları uzakta olmaktan kurtulacaktır.

Okullarımızda uygulanan öğretim yöntemleri ezbere dayalı olup, öğrencilere bireysel girişimlerde bulunabilme olanağı vermekten uzak bulunmaktadır.¹⁵⁶

Nitelikli eğitim sisteminin bir diğer temel ögesi eğitim programlarıdır. Eğitimde çağdaş program geliştirme anlayışı; programların değişen bilim ve teknolojiler karşısında değişmeye daima açık, sürekli yenileşme çabası içinde olan, araştırma ve geliştirme çalışmalarına yer veren bir anlayıştır. Bu anlayışa göre, eğitimde özellik arayışına giren her eğitim kurumunun, programlarını çağdaş hale getirmek için yeniden düzenleme çalışmalarına girmesi, öncelikle bilişsel, duyuşsal ve motor davranışlar olarak hedeflerini belirlemesi, bu hedefleri davranışlara dönüştürerek, sistemin bir ürünü olarak, öğrencilerin kazanması gereken davranışlar ortaya konmalıdır. Böylece

¹⁵⁵ Özgüven, a.g.e., s.39.

¹⁵⁶ Cafoğlu, Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi, s.142.

geleneksel "öğretmen merkezli" program anlayışından "öğrenci merkezli" program anlayışına geçiş sağlamalıdır.¹⁵⁷

Eğitimde en önemli adımlardan biri öğrenciye nasıl öğreneceğinin öğretilmesidir. Yeni yüzyılda hayat boyu öğrenmenin, sürekli eğitimin vurgulanması öğrenme disiplini gerektirmektedir.

3.8. Mesleki ve Teknik Eğitim ile ISO 9000 Serisi Kalite Güvence Sistemleri Arasındaki İlişki

Başarı ile uygulanan 9000 standartlarının imalat sektörüne getirdiği avantajlar tartışma götürmemektedir. Son yıllarda Hizmet Sektöründe de başarılı bir şekilde uygulanan bu standartlar, "taşınabilir standartlar" olarak ta adlandırılmaktadır. Yani üniversitelerden, bankalara, otellerden, hastanelere kadar her türlü organizasyonda rahatlıkla uygulanabilmektedir. Hizmet sektörü için TS-EN-ISO 9000 uygulamasında karşılaşılan problem sadece standartların dilidir. Başlangıçta imalat sektörünün ihtiyacına cevap vermek için hazırlanan standartlara, hizmet sektörü uygulayıcıları ilk etapta tepki göstermektedirler.

Daha sonra ise 9000 standartlarının neleri başarmak isteğini anlayıp sonuçları görünce, bu standartların savunucuları olmaktadır.¹⁵⁸

ISO serisi, kullanılan araç ve prosedürlerin üretim kökenli olması nedeniyle eğitimcilere çok yabancı bir kavramdır. Bu nedenle terminolojinin, eğitim ortamına uyarlanması son derece gereklidir. Çoğu eğitim kurumları "ISO 9001 veya ISO 9002"yi kullanabileceklerdir.

Diğer bazı hizmet üreten kurumlarda olduğu gibi eğitim kurumlarındaki sorun, verilen hizmetin niteliğini değiştirebilecek olan müşteri-tedarikçi ilişkisidir. Bütün öğretmenler bilirler ki; öğrenci niteliği, iletişimi ve etkileşimi gibi bir takım belirleyiciler nedeniyle hiçbir sınıf ve hatta öğrenci bir diğerine benzemez. Öğrencilerin motivasyonu, tavrı, kullanılacak farklı öğrenme stratejileri ve taktikleri bile aldıkları eğitimin kalitesini etkileyen önemli faktörlerdir. Endüstri ISO 9000'i alabilmek için gerekli işleri yapmak genellikle 18 ay sürmektedir. İngiltere'de bu belgeyi almak için

¹⁵⁷ Özgüven, a.g.e., s.51.

¹⁵⁸ Kürşat Cezmi Özcan, "Yüksek Öğretimde Kalite", **Yüksek Öğretimde Sürekli Kalite İyileştirme Sempozyumu**, Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, Mayıs 1997, ss.49 – 50.

başvuran eğitim kurumlarının da aynı süreyi harcadığı belirlenmiştir. Bu esnada harcanan iş gücü ve parayı da küçümsemek gerekmektedir. ISO 9002 serisinin eğitime çevirisini Sallis Tablo-3'de gösterildiği gibi yapmıştır.¹⁵⁹

Tablo 3.3: ISO 9002 ve Eğitim ilişkisi

ISO 9002 ANA BAŞLIKLARI	EĞİTİME ÇEVİRİSİ
1. Yönetimin sorumluluğu	Yönetimin kaliteye karşı sorumluluğu
2. Kalite sistemi	Kalite sistemi
3. Gelişmelerin gözden geçirilmesi	İç ve dış müşterilerle ilgili sözleşmeler (öğrenci kayıtları, veli ve öğretmen sözleşmeleri)
4. Doküman kontrolü	Doküman kontrolü
5. Satın alma	Seçme ve yerleşme politikası
6. Ürünün sağlanması	(Sağlık, eğitim, danışma, çevre ve sosyal ihtiyaçları de içeren öğrenci destek hizmetleri)
7. Ürün tanımı ve izlenebilirliği	Öğrenci gelişiminin kayıtları
8. Proses (Süreç) Kontrolü	Program geliştirme ve sunumu / öğrenci-öğretmen stratejileri
9. Muayene ve Deney	Değerlendirme ve sınama
10. Muayene, ölçme ve deney teçhizatı	Değerlendirme yöntemleri, bu yöntemlerin uygunluğu ve sürekliliği
11. Muayene ve deney durumu	Değerlendirme kayıtları ve başarı ölçüm kayıtlarının tutulma prosedürleri
12. Uygun olmayan ürünün kontrolü	Başarısızlık ve düşük başarıyı belirleyen yöntem ve prosedürler
13. Düzenleyici ve önleyici faaliyetler	Öğrenci başarısızlığının nedenlerini saptayarak, ne tür önlemler alınacağını belirleme. Şikayet ve başvurularla ilgili sistemin yapılandırılması.
14. Taşıma, depolama, ambalajlama ve sevkiyat	Bina donanımı, çevre, diğer öğrenme ortamları (örneğin; spor tesisleri, klüp ve dernekler, öğrenci birlikleri, öğrenci ve kayıt işleri ile ilgili kolay bilgi edinim merkezleri)
15. Kalite kayıtları	Kalite kayıtları
16. İç kalite tetkikleri	İstenen ve geçerli olan kalite prosedürleri ve iç kalite tetkikleri
17. Eğitim	Kaliteyi etkileyen tüm çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirleyen ve eğitimin etkinliğini ölçen prosedürler de dahil üzere eğitimi planlayıp geliştirmek ve kayıt tutmak
18. İstatistiksel teknikler	Gözden geçirme, yönetme ve değerlendirme için gerekli istatistiksel metot ve teknikler.

Kaynak: Hayal Koksall. *Kalite Okullarına Geçişte Toplam Kalite Yönetimi*, Dünya Yayıncılık, İstanbul, 2000, s.94.

¹⁵⁹ Koksall, a.g.e., ss.92 – 93.

Eğitim kurumlarında TS-EN-ISO 9000 Kalite güvence standartlarının uygulanması ile ilgili bir çok faydalar elde edilebilir. Bunlardan bazıları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Çalışanların kurumdaki ğretim programının hazırlanmasına büyük katılımı vardır.
- Problemlerin, kendilerinin memnun edilmesi doğrultusunda çözüleceğini bildikleri için müşterilerde büyük güven vardır.
- Öğretim programının hazırlanmasında ve gerçekleşmesinde müşterilerin de söz hakkı bulunmaktadır.
- Müşterileri memnun edecekleri hususunda yöneticilerde kendine güven vardır.
- Daha iyi bir yönetim temin ederek, ekip çalışmasını teşvik eder. Çalışanların görevlerini daha iyi yapmaları için eğitim sağlar.
- Herkesin sorumluluklarını ve görevlerini açıkça ortaya koyar.
- Yönetim ile çalışanlar arasındaki koordinasyonu artırarak ilişkilerin kuvvetlenmesini sağlar.
- Etkin bir haberleşme ağı kurar.
- Çalışanların kuruma bağlılıklarını artırır.

Unutulmamalıdır ki, ISO, bir TKY standardı değildir. TKY de, bir kalite güvence sistemi kurmaktan daha geniş kapsamlı bir yatırım olup, dışardan belirlenmiş bir takım standardizasyon kurallarının uygulanması zorunluluğunu getiren bir uygulama değildir.¹⁶⁰

3.9. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda TKY Uygulamasının Yasal Dayanakları

Milli Eğitim Bakanlığı bütün kurumlarının TKY felsefesi ile yönetilmesini sağlamak amacıyla uygulama yönergesi ve projesini uygulamaya koymuştur. Bu çalışmaların gerekçesini ve gelinen noktayı uygulama projesinde şu şekilde açıklamaktadır.

¹⁶⁰ Köksal, a.g.e., ss.100 - 101

Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Uygulama Yönergesi ve Projesi 19 Ekim 1999 tarihinde Makam onayı ile yürürlüğe girmiştir. Proje, merkez teşkilatında birinci aşamada (01 Kasım 1999) 12, ikinci aşamada (01 Mart 2000) 12 ve üçüncü aşamada (01 Haziran 2000) 19 birimde uygulamaya konulmuştur.

Bakanlığımız, 25 Kasım 1999 tarihinde Kalite Derneği (KalDer) ile “İyiniyet Bildirgesi” imzalamış ve KalDer’in başlattığı “Ulusal Kalite Hareketi”ne katılarak “Kalite” bilincinin ülke geneline yayılmasını hedeflemiştir.

Bakanlığımızda TKY uygulamaları, EFQM (Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı) Mükemmellik Modeli esas alınarak yürütülmektedir. KalDer desteği sağlanarak Model konusunda, başta birim amirleri olmak üzere her birimden en az iki-üç kişi bilgilendirilmiştir. Ayrıca, birimlerin Kalite Geliştirme ve Kriter Ekip üyelerine TKY ve EFQM Mükemmellik Modeli eğitimi verilmiştir. Böylece Kasım 1999 - Kasım 2000 tarihleri arasında Bakanlık merkez teşkilatında 2177 personelin TKY, 996 personelin de EFQM Mükemmellik Modeli konusunda eğitim almaları sağlanmıştır.

31 Aralık 2000 tarihi itibarıyla Bakanlığımız birimlerinin çoğunluğu Mükemmellik Modeline göre özdeğerlendirmelerini tamamlamış ve ortaya çıkan iyileştirmeye açık alanlar için iyileştirme planları yapma aşamasına gelmişlerdir. Diğer birimlerde özdeğerlendirme çalışmaları devam etmektedir. TKY uygulamalarında hedef okulda/sınıfta kaliteyi artırmaktır. Bu sebeple Bakanlığımıza bağlı okul/kurumların biran önce TKY anlayışı ile yönetilir hale gelmesi gerekmektedir.¹⁶¹

3.10. Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarına TKY Uygulanırken Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarına TKY uygulanırken bazı noktalara dikkat edilirse uygulamanın başarısı artar. Bu noktalar eğitimde hedef ve ihtiyaçların belirlenmesi, eğitim kurumunun seçilmesi, eğitime katılanların değerlendirilmesi, eğitimin kapsadığı zaman açısından değerlendirilmesi, uzman personelin özellikleri ve eğitim malzemelerinin seçilmesi şeklinde özetlenebilir.

¹⁶¹ MEB., Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Uygulama Yönergesi ve Projesi, Tebliğler Dergisi, S:2500, 19 Ekim 1999.

3.10.1. Eğitimde Hedef ve İhtiyaçların Belirlenmesi

Eğitimin başarılı olabilmesi için bu eğitime talip olan öğrencilerin bir başka deyişle müşterilerin;¹⁶²

- Bu eğitimden ne bekledikleri hangi amaçlarla buna talip olduğu bilinmelidir.
- Eğitime talip olanların buna ihtiyacı olmalıdır.
- Talep oluşturanların bu ihtiyacın farkına varması gerekmektedir.

Kişilerin kendilerine eğitimle sunulan teorik ve pratik bilgilerin daha sonraki hayatlarında işe yarayacağına inanmaları gerekir. Pek çok eğitim uygulaması ihtiyaçların titizlikle belirlenmesi ve bunlara göre bir eğitim modeli oluşturulmaması yüzünden eğitim sırasında olan aksaklıklara çözüm üretememiş ve istenilen kaliteyi yakalayamayarak başarısız olmuşlardır. Toplumun ulaşmak istediği hedeflere cevap verecek olan bir eğitim sistemini oluşturabilmek için bu hedeflerin neler olduğunun bilinmesi gerekir.

Aşağıdaki belirlenmiş hedefler ve buna ulaşma yolları bize bazı açılımlar sağlayabilir.¹⁶³

Tablo 3.4: Belirlenmiş hedefler ve Ulaşma Yolları

HEDEF	ULAŞIM ŞEKLİ
Toplumun sosyalleşmesi.	Öğrencilerin kendi benliklerine yabancılaşmadan ve toplum içinde dışlanmadan ve toplumsal dayanışmaya yönelmelerini sağlayacak eğitim anlayışının oluş-turulması.
Dışarıda gelişen fen ve teknoloji gelişmeleri taklit eden montajcı bir nesil değil bu gelişmeleri takip eden ve onu geçmeye çalışan üretken bir nesil .	Öğrencilere ezbere değil senteze dayanan ekoloji, sibernetik elektronik, bilgisayar, vb. konularla desteklenen bir eğitim yaklaşımının sağlanması.
Toplum içinde iyi ilişkiler kuran, toplumla yabancılaşmayan iletişim yetenekleri geliştirmiş, barışçı nesiller yetiştirecek bir eğitim sisteminin oluşması.	Toplum bilimleri davranış biçimlerinin eğitim içinde kullanılması.
Güzelliğin değerini bilen estetik duyarlılığa sahip nesiller yetiştirmek.	Sanatı ve sanatsal değerleri öğretmeye ve sevdirmeye dayalı eğitim sistemi.
Milli ve manevi değerlere bağlı bir nesil yetiştirmek .	Kendi örf adet ve dini anlayışımızla uzaklaşmamış bir eğitim .

Kaynak: Nurettin Fidan, Eğitimde Kalite, **Eğitimde Kalite Sempozyum Bildirileri**, Hacettepe Üniv.Eğitim Fak. ve Yükseliş Koleji, Ankara, 11-12 Mayıs 1987, ss. 15 – 22.

¹⁶² Bülent Nizamoğlu, "Eğitim ve Kalite", **Önce Kalite Dergisi**, S. 1994/8, s.9.

¹⁶³ Ali Baykal, "Okul Tasarımında Eğitimin Yeri", **4. Ulusal Kalite Kongresi**, İstanbul, 1995, s.157.

3.10.2. Eğitim Kurumunun Seçilmesi

Öğrencileri ve eğitim sisteminin öteki bileşenleri barındıran mekanlar kendi başlarına öğrenilecek tutum, beceri ve yetenekleri geliştirmede yeterli olmakla birlikte zorunlu yerlerdir. Amaçlanan davranışların ve öğrencilerin beklentilerini karşılayacak özellikte olmaları gerekir. Bu sebepten öğrenciler üretimlerine (eğitimlerine) talip oldukları eğitim kurumlarını değerlendirip seçerken mutlaka belli kriterleri ölçü alırlar. Bu kriterleri her öğrenci toplumu içinde olmak istedikleri role göre kendi tespit eder.¹⁶⁴

Eğitimin daha kaliteli olabilmesi için bir eğitim müessesinde öğrenciler, öğretmenler ve yöneticilerin özel ve genel ihtiyaçlarını karşılayacak olan (kütüphane, laboratuvar, spor salonu, revir, yatakhane, yemekhane vb.) alt mekanlar bulunmalıdır. Bütün bunlarla beraber öğrenme olayı okul duvarları içinde tutuklu değildir. Her ne kadar büyük ve zengin bir okul bile çevrenin tüm imkanlarını kendi bünyesinde toplayamaz. Bu yüzden okul-çevre kaynaşması kaliteli eğitim için yararlıdır.¹⁶⁵ Bir öğrenci mümkün olduğu oranda kendi beklentilerini karşılayacak eğitimi almak ister ve eğitim kurumunu da buna göre seçer. Çünkü memnun kalınmayan eğitimin iade edilmesi mümkün değildir.

3.10.3. Eğitime Katılanların Değerlendirilmesi

Verilecek eğitime talip olan öğrencilerin eğitim standartlarına uygun olmayan kalabalık sayılarla bu eğitimi almaya yönelmeleri, eğitim kalitesine negatif etki eder. Hazır eğitim yapıyorken üç-beş kişi daha istifade etsin diye okulları gereğinden fazla öğrenci ile doldurmak öğrenci ve öğretmenlerin motivasyonlarını bozarak eğitim kalitesini düşürür.

Eğitimin yerinin dizayn edilmiş hali ile en fazla kaç kişiye bu eğitimin verileceği arasında yakın bir ilişki vardır. Diğer bir konu da eğitime katılacak olanların seviyeleridir. Farklı bilgi, anlayış ve kavrama yeteneğine sahip kişilerin aynı seviyede eğitime muhatap tutulması kaliteye olumsuz etki yapar. Bunun için aynı kapasitedeki kişilere aynı düzeyde eğitim verecek bir planlama yapılmalıdır.

¹⁶⁴ Tahir Özgü, "Kaynak Yönünden Eğitim ve Çözüm Yollarının Değerlendirilmesi", 4. Ulusal Kalite Kongresi Ulusal Kalite Kongresi, İstanbul, 1995, s.511.

¹⁶⁵ Baykal, a.g.e., s.519.

3.10.4. Eğitimin Kapsadığı Zaman Açısından Değerlendirilmesi

Eğitim kurumlarında verilecek olan eğitime katılacak olanların (öğrencilerin) arasında zamanlama uygunluğu olmalıdır. Eğitim süresi, öğrencilerin algılama kapasitesinden daha uzun bir süreyi kapsar veya dinlenme ve diğer sosyal faaliyetlerine zaman bırakmaz günün uygun olmayan bölümlerine göre ayarlanırsa eğitimde kalite ve verimlilik düşer.

3.10.5. Uzman Personelin Özellikleri

Eğitim hizmeti verecek olan personelin yani eğitimcilerin eğitimin özelliklerine uygun özellikte yetiştirilmiş olması gerekir. Eğitimcinin kişiler arasında iletişim kurabilmesi, düzgün diksiyona sahip olması gruba (öğrencilere) ve konuya hakim olması eğitimin verimliliği açısından pozitif gelişme sağlar.

Eğitimci verilecek olan eğitimin kalitesinde kilit bir görev üstlenmektedir. Eğitimci ile öğrenci arasındaki kontak iyi işlerse eğitim için önemli bir adım atılmış olur. Kaliteli eğitim artık bilgiyi depolama yaklaşımından uzaklaşmış ve bilgiye ulaşmayla onu kullanma yaklaşımına doğru yönelmiştir. Bu anlayış değişimi eğitimcileri de etkilemektedir. Eğitimciler artık bilgi yükleyicisinden çok bilgiye ulaşma yollarını ve onu kullanma şeklini gösteren yönlendirici bir rehberdir.¹⁶⁶

3.10.6. Eğitim Malzemelerinin Seçilmesi

TKY uygulaması yapılacak okullarda kullanılan eğitim malzemelerini iki grupta incelemek mümkündür:

- **Yazılı Araçlar:** Bu konudaki en önemli nokta notların basit anlaşılır ve açık olmasıdır. Notlar özenle hazırlanıp iyi organize edilmelidir. Yazılı araçların hazırlanmasında ileri teknikler kullanılmalı bilgisayar destekli matbaalar, bilgisayar dizgisi vb. hatta notlar kağıda basılmaktan kurtarılıp bilgisayar disklerine yüklenerek kullanılmalıdır. İnternet bağlantısı ile dünyanın pek çok yerinde yazılı kaynağa çabuk ulaşma imkanları sağlanmalıdır.¹⁶⁷

¹⁶⁶ Fersun Paykoç, "Eğitimcinin Eğitiminde Kalite ve Yeni Yaklaşımlar", 4. Ulusal Kalite Kongresi Bildirisi, İstanbul, 1995, ss. 582 – 585.

¹⁶⁷ Nizamoglu, a.g.e., s.10.

- **Görsel ve Teknik Araçlar:** Konular işlenirken mümkün olduğunca tepegöz, slayt, video gibi görsel, bilgisayar gibi teknik malzemeler kullanırken, tiyatro, sinema gibi sanatsal etkinliklerde eğitime katkıda bulunulmalıdır.

3.11. Eğitim Kurumlarında TKY Uygulama Modelleri

Türkiye'deki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında TKY'nin planlı olarak uygulandığı iki modelden söz etmek mümkündür. Bunlar; okul gelişim modeli planlı okul gelişimi ve müfredat laboratuvar okulları (MLO) modelidir.

Okul gelişim modeli planlı okul gelişimi, tüm mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında uygulamaya konulmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı'ndan gelen yönetmelik dahilinde uygulanan bu model, MLO modeli ile benzerlik taşımaktadır. MLO modeli uygulaması ise öncelikle pilot okul olarak seçilen okullarda uygulanmaya başlamış olup daha özel ve ayrıntılı bir modeldir. Bu modelin şartlar uygun ve sonuçlar başarılı olduğu takdirde tüm okullara yaygınlaştırılması beklenmektedir.

3.11.1. Okul Gelişim Modeli Planlı Okul Gelişimi

Bilgi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikli eğitime ancak çağımızın gereği planlı çalışma sistemi ile ulaşılabilir. Okul Gelişim Modeli ile okullarda hedeflenen planlı çalışma sisteminin yerleşeceği ve okul toplumunun bütününe gelişim sürecine katılımı ile de sürekli gelişimin gerçekleşeceği öngörülmektedir.¹⁶⁸ Planlı Okul Gelişimi'nde Okul Gelişim Süreci Basamakları'nın uygulanması esastır. Okul Gelişim Süreci Basamakları, okulun fiziki kaynaklarını ve insan kaynaklarını geliştirerek eğitimin niteliğini ve öğrenci başarısını artırmayı amaçlayan sistematik bir süreçtir. Bu süreç, okulda iyi bir planlama ve koordinasyonun kurulup yerleşmesini gerektirir.

3.11.1.1. Okul Gelişim Sürecinde Yer Alan Varsayımlar

Okul gelişim sürecinin temelinde yer alan varsayımlar şunlardır:

- Okul, gelişim süreci sonunda daha etkin bir eğitim kurumu olacaktır.
- Gerçekleştirilecek bütün çalışmalarda sürekli ve planlı gelişim temel esastır.

¹⁶⁸ MEB.Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, **Okul Gelişim Modeli**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1999, s.3.

- Okul Gelişim Süreci, okulda karar verici grubun genişlemesini sağlar. En başarılı çalışmalar okul toplumunu oluşturan yöneticiler, öğretmenler, destek personeli, öğrenciler ve velilerin katılımı ve işbirliği ile gerçekleşir.

- Gelişim plânı süreci her öğretim yılı için bir "Okul Gelişim Plânı" hazırlamayı ve uygulamayı gerektirir.

- Ulaşılamayan hedefler daha sonraki plânlama dönemlerinde dikkate alınacaktır.

- Standartlara ulaşma, bütün okullarda öğrenme ve öğretme için uygun ve sürekli gelişen bir ortam sağlar.

- Yönetimde ve öğretimde gelişme nitelikli personele bağlıdır. Bu nedenle okullarda personel gelişimi desteklenir.

- Okul müdürü, okulda eğitimin niteliğinin artması için ekip çalışmasını destekler.

- Okulun yönetim, eğitim ve destek hizmetleri veren personeli, okulun amaçlarına ulaşması için etkili olacak stratejileri uygulamada ekip çalışmalarına katılırlar.

Bu plân, Okul Gelişimi Yönetim Ekibi (OGYE) tarafından her öğretim yılının başında uygulamaya girecek şekilde hazırlanacaktır. Bu amaçla, plânlama süreci bir önceki öğretim yılının Mart ayı içerisinde başlayıp ilgili öğretim yılının sonunda sona erer. Süreç sonunda yapılacak değerlendirmede, yapılan çalışmaların okulun gelişimine ne ölçüde katkıda bulunduğu belirlenir. Sonuçlar "Okul Gelişim Raporu" ile okul toplumunun bilgilerine sunulur. Bu raporun bir kopyasında Temmuz ayında Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'na (EARGED) gönderilir.¹⁶⁹

3.11.1.2.Okul gelişim Süreci Basamakları

Okul gelişim süreci basamakları aşağıdaki gibi sıralanabilir:¹⁷⁰

- Okul gelişim yönetim ekibinin kuruluşu,

- Stratejik planlama ve okul gelişim hedeflerinin belirlenmesi,

¹⁶⁹ MEB.EARGED,a.g.e., s.4.

¹⁷⁰ MEB.EARGED,a.g.e., ss.8 – 9.

- İhtiyaç analizi,
- Önceliklerin belirlenmesi ve çalışma gruplarının kurulması,
- Çalışma planlarının hazırlanması,
- Yıllık okul gelişim planının hazırlanması,
- Yıllık okul gelişim planının uygulanması,
- Biçimlendirici değerlendirme ve düzeltme,
- Düzeltilmiş okul gelişim planının uygulanması,
- Son değerlendirme ve rapor yazımı.

3.11.2.Milli Eğitimi Geliştirme Projesi Müfredat Laboratuar Okulları ve MLO Modeli

Müfredat Laboratuar Okulları, geliştirilen öğretim programlarının, yeni eğitim öğretim ve yönetim yaklaşımlarının sistem geneline yaygınlaştırılmasından önce deneneceği ve teknolojik gelişmelerin eğitime yansıtılacağı okullardır. Müfredat Laboratuar Okulları, pilot uygulama çalışmalarından elde edecekleri deneyimler ile sistem genelindeki diğer okullara liderlik yapacaklardır.¹⁷¹

Müfredat Laboratuar Okullarının hedeflenen rolünü yerine getirebilmesi için yapılacak çalışmaları ortaya koyan Müfredat Laboratuar Okulları Modeli geliştirilmiştir.Müfredat Laboratuar Okulları;

- Ülkenin yedi coğrafi bölgesini temsilen,
- Lojistik yönetim amacıyla her bölgeden seçilen iki ilde,
- Her ilde eğitim fakültelerinin bulunmasına dikkat edilerek seçilecektir,
- Okul seçiminde kırsal-kentsel bölge ilişkisi, ilkokulların %30'unun ortaokulların %20'si" ve liselerin %15'inin kırsal alanlardan seçimiyle sağlanacaktır.

MLO Modeli'nin amacı, Her proje okulunun işlevsel bir Müfredat Laboratuar Okulu hâline gelmesi için nelerin yapılması gerektiğini açık olarak ortaya koymaktır.

¹⁷¹ MEB.Eğitimi Araştırma ve geliştirme Dairesi Başkanlığı,Müfredat Laboratuar Okulu-MLO Modeli, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 1999, s.21.

MLO Modeli, yazılı temel ilkelere dayandırılmıştır. Her ilkenin açıklanması ve proje okullarında modelin uygulaması için önerilen stratejiler bulunmaktadır. Ayrıca, ilköğretim ve orta öğretim düzeylerinde yapılacak uygulamaları örnekleyen iki senaryo da MLO Modelinde açıklanmıştır.

MLO Modeli, literatür taraması, Türk ve yabancı eğitimcilere uygulanan anketler, Millî Eğitim Bakanlığı ve 11 Millî Eğitim Müdürlükleri personeli, okul müdürleri, öğretmenler ve destek personeli ile yapılan görüşmeler ve okul ziyaretleri esas alınarak geliştirilmiştir.

Müfredat Laboratuvar Okulları Modeli, Prof. Dr. Ethem ÖZGÜVEN tarafından belirlenen, üç tür deneme, değerlendirme, araştırma projelerini içerir Bunlar:

- Ana hedefi, farklı yaklaşımları denemek olan esnek, antropolojik yaklaşımın kullanıldığı pilot projeler,
- İdeal şartlar altında programın denenmesine önem veren ve daha düzenli bir deneysel tasarımın ele alındığı model projeler,
- Esas üzerinde durulan konu, programın geliştirilmesi için geri bildirimden (feedback) yararlanan, uygulamaya yönelik araştırmanın yapıldığı prototip projelerdir.

Müfredat Laboratuvar Okulları Modeli ise; farklı yaklaşımların serbestçe uygulandığı ve program geliştirme uzmanlarına öğrencilere öğretim programlarının (müfredatın) öğrenilmesi ve öğretilmesi konusunda öğrenci ve öğretmenlerin deneyimlerini gözleme fırsatı verebilecek bir pilot proje yaklaşımı sağlayacaktır.

MLO Modeli, bir model proje yaklaşımı getirmektedir ve bir proje okulunun. Müfredat Laboratuvar Okulları standart ve değer ölçütlerine ulaştığında, program geliştirme sürecinin bir parçası olarak Man Testi ve genel değerlendirme basamaklarında yer alacağını kabul etmektedir.

MLO Modeli, program geliştirmek için çeşitli gruplardan gelen değerlendirmeye yönelik bilgileri dikkate alacağı için bir prototip proje yaklaşımını da ortaya koymaktadır.

3.11.2.1.MLO Okullarının İlkeleri

Müfredat Laboratuvar Okulları ilkeleri, öğrenci merkezli okulu ve okul merkezli sistemi esas alır ve eğitimde kaliteyi sağlayarak öğrenci başarısını artırmayı amaçlar. MLO'ların ilkeleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:¹⁷²

- Müfredat laboratuvar okulları, geliştirilen öğretim programlarının yeni eğitim öğretim ve yönetim yaklaşımlarının sistem geneline yaygınlaştırılmasından önce, deneneceği ve teknolojik gelişmelerin eğitime yansıtılacağı okullar olarak pilot uygulamalardan elde edecekleri deneyimler ile diğer okullara liderlik görevini yapacaklardır.

- Müfredat laboratuvar okullarında öğrenci merkezli eğitim esastır. Okuldaki tüm eğitim, öğretim ve yönetim hizmetleri bu esasa göre düzenlenir.

- Öğrenci merkezli öğretim programlarının geliştirilmesi sürecinde Alan Testi'ne katılan müfredat laboratuvar okullarından alınan sonuçların (geribildirim) değerlendirilmesi büyük önem taşır.

- MLO'lar için öngörülen pilot uygulama çalışmaları öncesinde EARGED tarafından geliştirilecek bir değerlendirme sistemi ile bu okulların, MLO İlkelerine uygun olarak MLO Standartlarına ve MLO özelliklerine ulaşma düzeyi değerlendirilecek, değerlendirme sonuçlarına göre beklenen düzeye ulaşamayan MLO'ların statüleri gözden geçirilecektir.

- EARGED, müfredat laboratuvar okullarında öğrenci başarısının artırılmasına yönelik olarak Dünya'da ve Türkiye'de eğitim alanındaki gelişmeleri yakından izler, yeni yaklaşımları ve teknolojik gelişmeleri yansıtan ekipman ve donanımların MLO'lara kazandırılmasına danışmanlık ve rehberlik eder.

- Müfredat laboratuvar okulları personeli ile bağlı buldukları bakanlık merkez ve taşra teşkilatı personelinin yetkileri ve sorumlulukları bulunmaktadır ve bunlar arasında iş birliğine dayalı bir çalışma sistemi benimsenir.

- Müfredat laboratuvar okulları personeli ile bakanlık merkez ve taşra teşkilatı personeli için düzenlenecek bireysel ve meslekî gelişim amaçlı hizmet içi

¹⁷² MEB.EARGED, Müfredat Laboratuvar Okulu-MLO Modeli, s.57.

eğitimler, MLO Model'i kapsamında yapılacak uygulamaların başarılı olmasını sağlayacaktır.

- Müfredat laboratuvar okulları yönetiminde, toplam kalite yönetimi felsefesi ve ilkeleri ile eğitim öğretim hizmetleri yürütülür.
- Müfredat laboratuvar okullarının teftişinde eğitim öğretim sürecinin ve ortamlarının gelişimini hedefleyen rehberlik ve danışmanlık esastır, önceliklidir.
- Müfredat laboratuvar okullarında, paylaşımcı yönetim anlayışı ve iş birliğine dayalı çalışma sistemi ile plânlı ve sürekli gelişim anlayışı benimsenir.
- Müfredat laboratuvar okullarında bireyin gelişimsel ihtiyaçlarını ön plâna alan ve rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin içinde buldukları gelişim dönemlerinin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olmasını, öngören gelişimsel rehberlik anlayışı esastır.
- Müfredat laboratuvar okulları standartlarında bulunan bütün mekânlar, bu mekânlarda yer alan donanımlar ve ekipmanlar, eğitim öğretime hizmeti esas alır.
- Müfredat laboratuvar okulları ile üniversitelerin eğitim fakülteleri ve diğer bölümleri, veliler ve okul çevresi arasında etkili bir iş birliği sistemi kurulur.

3.11.2.2.MLO Modelinin Getirdiği Yeni Yaklaşımlar

Eğitimde öğrenci başarısını artırmaya yönelik olarak yapılacak çalışmalarda öğrenci merkez olarak kabul edilmektedir. Başarılı bir öğrenci; bilgiyi ezberlemekten çok bilgiye ulaşabilen, bilgiyi kullanabilen, üretken, kişilikli, evrensel kültürel değerleri kazanma yolunda gelişim gösterebilen öğrencidir. Ayrıca, başarılı öğrenci, daha sonraki gelişimi için gerekli olan becerilerin farkında olan ve buna süreklilik kazandırabilen öğrencidir.¹⁷³

Bu özelliklerdeki öğrenci çıktısına ulaşabilmek için MLO'ların plânlı ve sürekli gelişimi hedeflemeleri beklenmektedir. Bu hedef için, MLO'larda paylaşımcı bir yönetim anlayışı ile iş birliğine dayalı çalışma sisteminin okul kültürüne yerleşmesi gerekmektedir. Okullarımıza bu konuda rehberlik yapmak amacıyla Okul Gelişim Modeli hazırlanmıştır.

¹⁷³ MEB.EARGED, Müfredat Laboratuvar Okulu-MLO Modeli, s.24.

Eğitim ve teknoloji arasında teknolojik olanaklardan yararlanma, teknik insan g¼c¼ yetiştirme ve teknolojik ortama uyum sağlayacak yeteneklerde bireyler yetiştirmek üzere üç yönl¼ bir ilişki söz konusudur. Eğitim teknolojisi, içeriğinde devamlılık ve b¼t¼nl¼k sağlamak, öğretmenin etkinliğini artırmak ve öğrenme öğretme süreçlerini öğrenci yeteneklerine uydurmak üzere eğitimin analiz ve organizasyonunda yeni bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, öğrenme öğretme sistemlerini tasarlama, geliştirme, uygulama ve değerlendirmeye yönelik sistematik bir yaklaşımdır.

Bilim ve teknolojinin insan yaşamının ayrılmaz bir parçası hâline geldiği bu günlerde eğitimcilerin, eğitim teknolojisinin kuramlarını öğrenme öğretme süreçlerinde uygulamaları sürecin yapısında, niteliğinde, işlevlerinde ve uygulama boyutunda başarılar getirecektir. Bu başarıların öğrenci başarısına dönüřtür¼lmesi ve devamlılığın sağlanması aynı zamanda Dünya'da ve Türkiye'de ve eğitim alanındaki gelişme, yenilik ve yeni yaklaşımların takip edilmesine ve yansıtılmasına bağlıdır.

B¼t¼n öğrencilere kaliteli eğitim fırsatının sağlanabilmesi için eğitim öğretim hizmetlerine etki eden etmenler ulaşılması gereken MLO standartları ve MLO özellikleri seklinde ortaya konmalıdır. Bunlar, MEGP içinde MLO için ayrılan kaynakların kullanımında önceliklerin belirlenmesine kullanılmasına rehberlik yapacaktır.

M¼fredat laboratuvar okullarında gelişimsel rehberlik yaklaşımı benimsenmiştir. Bu yaklaşım, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini meslek ya da program seçimi ve kriz durumlarına müdahale ile sınırlayan geleneksel rehberlik yaklaşımlarına tepki olarak ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımda bireyin gelişimsel ihtiyaçı ön plândadır ve rehberlik hizmetlerinin öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik olması esastır.

M¼fredat laboratuvar okullarında toplam kalite yönetimi anlayışı benimsenmiştir.

M¼fredat laboratuvar okullarında rehberlik ve danışmanlık öncelikli bir teftiş anlayışı benimsenmiştir.¹⁷⁴

¹⁷⁴ MEB.EARGED, Müfredat Laboratuvar Okulu-MLO Modeli, s.26.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE'DE TKY AÇISINDAN MESLEKİ VE TEKNİK EĞİTİMİN MEVCUT
DURUMUNUN İNCELENMESİ

Ülkemizde TKY açısından mevcut durumu girdi yönünden, süreç analizi ve çıktı analizi olarak üç başlık altında incelemek mümkündür.

Bilindiği gibi TKY uygulamasının başarılı olabilmesi için girdi yani öğrenci kalitesi çok önemlidir. Bununla beraber okullarımızdan mezun olan öğrencilerin, ihtiyaçlara cevap verebilecek bilgi, beceri ve yeterliliklere sahip olması ancak kontrollü bir uygulama süreci ile organizasyon yapısı , programı ve eğitim felsefesi yeniden yapılandırılarak çağdaş bir seviyeye getirilmiş organizasyonlar sayesinde mümkün olacaktır.

4.1. Girdi Yönünden İncelenmesi

Mesleki ve teknik okullarımızın temel amacı; hizmet sürecinin hem girdisi hem de çıktısı konumundaki öğrencilerin tatmin edilmesi ve topluma nitelikli iş gücü kazandırılmasıdır. Topluma nitelikli iş gücünün kazandırılması ise sunulan hizmetin yani süreçlerin kalitesine bağlıdır. Bir hizmet organizasyonu olarak mesleki ve teknik okullarımızın kalitelerini artırabilmeleri, öğretmenlerin kaliteli eğitimden ne anladıkları, ile sundukları hizmetin niteliğinin bilinmesini gerektirir.

Bununla birlikte kaliteli eğitim, mevcut imkanlarını en iyi şekilde kullanarak öğrenciye; bilgiye ulaşmayı, teknolojiyi kurallarına göre kullanmayı, bilgi üretmeyi öğreten ve kendi alanında uluslararası düzeyde rekabet edebilecek kabiliyete sahip bireyler yetiştirme kapasitesidir. Kısaca sistem girdilerini (bu girdilerin hepsi bir bütün olarak kaliteyi belirlemektedir) öğrenciler, eğitimciler, yöneticiler, finansman yeterliliği ve teknoloji olarak sıralayabiliriz.

4.1.1. Öğrenci Kalitesi

Mesleki ve teknik Okullarda kalitenin en önemli belirleyicilerinden biri öğrencilerdir. Öğrenciler hem eğitimin kalitesini belirleyen bir girdi hem de kalitenin göstergesi olan bir çıktıdır.¹⁷⁵ Kalite öğrencinin hem bilgi düzeyi hem öğrencinin girdiği programda gördüğü konulan öğrenme isteği, hem de teknik eğitim alan öğrenci davranışı ve sorumluluğunu gösterebilecek olması ile yakından ilişkilidir. Mesleki ve

¹⁷⁵ Cafağlu, *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi.*, ss.38 – 40.

teknik okullarımızda kalite düzeyinin yükselebilmesi için en önemli girdisi olan öğrencilerin:¹⁷⁶

- Alt yapılarının iyi olması,
- Derse aktif olarak katılmaları,
- Sadece alıcı değil, merak edici, sorgulayıcı olmaları,
- Güncel konulara ilgi duymaları ve yakından takip etmeleri,
- Dersle ilgili olmaları, planlı çalışmaları,
- Buldukları eğitim kurumunun gerektirdiği bilgi ve yeteneğe sahip olmaları
- Dersleri geçmek için değil, öğrenmek için çalışmaları,
- Derslerde verilen eğitimin ders dışında ilave çalışmalar ile bütünleştirmeleri.
- Araştırmaya yatkın olmaları.
- Verilen eğitimi ciddiye almaları,
- Öğretmenlerle ve çevreyle dengeli iletişim kurmaları,
- Derslerle ilgili beklentilerini ifade edebilmeleri,
- Belirli düzeyde yabancı dil bilmeleri gerekmektedir.

Okullarımızda, eğitim ve öğretim süreci içerisinde öğrencilerin pasif olması nedeniyle; bilişsel alışkanlıklar bireyin ifade etme, neden sonuç ilişkilerini kuran, sına, karışık sorunları çözmeye yeteneklerinin gelişimini engellemekte ve ürün olarak, ezberleyen, iyi düşünemeyen, düşündüklerini ifade edemeyen bireyler ortaya çıkmasına neden olmaktadır.¹⁷⁷

Mesleki ve teknik öğretimde öğrenci kalitesi açısından mevcut sınav değerlendirme ve sınıf geçme sistemi de önemlidir. Bu sistem kaliteyi arttıracak, öğrenciyi daha fazla çalışmaya teşvik edecek özellikleri taşımalıdır. Ayrıca başarı derecesine önem veren bir istihdam sistemi kurulmalı ve işletilmelidir. Mevcut sistemde

¹⁷⁶ Cafoğlu, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, s.44.

¹⁷⁷ Özgüven, **a.g.e.**, s.54.

de her öğrencinin belli bir başarı derecesi vardır; fakat başarılı olanların daha erken ve daha iyi iş bulmalarını garanti eden bir uygulamadan yoksun oldukça "kaliteli mesleki ve teknik okul" bir hayal olarak kalacaktır. Mevcut sistem bunların tersine, sürüne sürüne, düşe kalka diploma alan birisi çok başarılı, gayretli ve çalışkan arkadaşlarından daha önce ve üstelik daha iyi iş imkanlarını bulabildiği ve çok daha avantajlı bir tayin yaptırabilmeyi gerektirmektedir. Bu böyle olduğu sürece öğrenci kalitesi yada eğitimin kalitesi, mesleki ve teknik eğitimin kalitesi gibi kavramlardan söz edilemeyecektir. Önce başarısızlığın değil başarının ödüllendirdiği bir sistem kurulmalı ve böyle bir sistemin destekleyen politikacı ve yöneticilerin sayısını arttırmalıyız.

Bütün eğitim faaliyetlerinin temelinde öğrencilerin potansiyellerini maksimize ederek kaliteyi ve verimliliği arttırmak yatmaktadır. Bu da sınıf ortamında öğretmen, öğrenci etkileşimi ve temelde, öğretmenin sınıfa getireceği alternatiflerle bire bir ilişki içerisindedir.

Öğretmenler öğrenciye, öğrenme ve başarıma fırsatlarını sürekli sunmalıdırlar. Bunların temelini de katılım oluşturmaktadır. Katılma öğrencinin aktif olarak öğrenme ile ilgilendiği gerçek zaman miktarı olup, öğrencinin hissetmesinde, başarısında ve öğrenmesinde etkili olmaktadır.¹⁷⁸

Öğrencilerin başarılarında etkileşimin çok önemli bir yeri vardır. Sınıf içerisinde eğitimcilerin takınacağı tavır, sınıf yönetiminde sergileyecekleri tutumlar öğrenciyi etkileyeceğinden, öğrencilerle her zaman:

- Gerçekler paylaşılmalı,
- Öğrenciye saygılı davranılmalı,
- Öğrenci cesaretlendirilmeli ve bu yolla öğrencinin kendisini tanımlamasına ve değerlendirmesine fırsat verilmelidir.

"Bütün öğrenciler öğrenebilir ve yaratıcı düşünebilir" ifadesi temel alınarak öğrencilerin bir volkan gibi görülmesi ve bu "volkandaki gizemin ortaya çıkarılması" da rehberlik, yol gösterme ve koordine etme ile sağlanmalıdır. Öğrenci yaratıcı düşünmeye çalıştığı zaman mutlaka öğrenmektedir.¹⁷⁹

¹⁷⁸ Balcı, **Etkili Okul**, s.39

¹⁷⁹ Joyce Wycof, **Transformational Thinking**, Berkeley Publishing Group, 1995, s.2.

Mesleki ve teknik okullarımızda mevcut öğrenci kalitesini ele alacak olursak, okullarımız arasında farklılıklar göze çarpar.

Anadolu Teknik Liselerine ve Anadolu Meslek Liselerine, Orta Öğretim Kurumları Öğrenci Seçme ve Yerleştirme sınavında başarılı olan öğrenciler kayıt yaptırabilmektedir. Bu okullarda İngilizce, Fransızca, Almanca ve Japonca yabancı dilleri ile eğitim ve öğretim yapılmaktadır. 2002-2003 öğretim yılında; 175 Anadolu Teknik Lisesi'nde 28 değişik meslek alanında toplam 20288 öğrenciye eğitim verilmektedir. Anadolu Meslek Liseleri'nde ise toplam 4013 öğrenciye 40 değişik meslek alanında eğitim verilmektedir.

Teknik Lise, Endüstri Meslek Liseleri, Çok Programlı Liselere ve Çıraklık Eğitim Merkezlerine, İlköğretim diploma notu ve öğrenci tercihleri ile sınavsız öğrenci alınmaktadır. 282 Teknik lisede 2002-2003 öğretim yılında, 27 değişik meslek dalında toplam 28710 öğrenciye eğitim verilmektedir. 432 Endüstri Meslek Lisesi'nde 65 değişik meslek alanında toplam 283927 öğrenciye eğitim öğretim verilmektedir. 230 Çok Programlı Lise'de de 39195 öğrenciye eğitim-öğretim verilmektedir. Çıraklık Eğitim Merkezleri'nde ise 1998-99 öğretim yılında toplam 5032 öğrenciye 20 merkezde eğitim-öğretim verilmektedir.

Anadolu Teknik Liseleri'nde öğretim süresi toplam 5 yıldır. Bunun bir yılı hazırlıktır. Anadolu Meslek Liseleri'nde öğretim süresi 4 yıldır. Anadolu Meslek Liselerinin de ilk bir yılı hazırlıktır. Bu okulların amacı üniversiteye; iyi yetişmiş mesleki alt yapıyı almış, yabancı dilini geliştirmiş öğrencileri yollamaktır.

Teknik Liseler'in ilk yılı Endüstri Meslek Liseler'inin dokuzuncu sınıfı ile Çok Programlı Liseler'in onuncu sınıfı ortak olup, öğretim süresi 4 yıldır. Bu okulun amacı mesleki alt yapıyı almış öğrencileri üniversiteye yollamaktır.

4.1.2. Öğretmen Kalitesi

Mesleki ve teknik okullarımızda öğretmen ihtiyacı, üniversitelerimizin Teknik Eğitim Fakülteleri tarafından karşılanmaktadır.

20 Temmuz 1982 de çıkan 41 sayılı KHK ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı öğretmen yetiştiren bütün yüksek eğitim kurumları üniversiteler devredilerek, öğretmen yetiştirme sistemimiz yeni bir yapı, statü ve işleyişe kavuşmuş oldu. Bu yeni sistemden;

Kız Teknik Yüksek Öğretmen Okulu, Ticaret ve Turizm Yüksek Öğretmen Okulu ile Endüstriyel Sanatlar Yüksek Okulu, Mesleki Eğitim Fakültesi, Teknik Yüksek Öğretmen Okulları da Teknik Eğitim Fakültesi adıyla yeniden teşkilatlanmış oldu.¹⁸⁰

Üniversitelerin sayıca arttığı ve önemli bir yapı değişikliğine uğradığı bir dönemde bu işi üstlenmesi, öğretmen yetiştirme konusundaki deneyim eksikliği, öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında yönetici olarak görev alan bilim adamı yöneticileri çoğunun konuya yabancı olmaları ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın, Eğitim Fakültesi dışındaki fakülte mezunlarına da açık istihdam politikası gibi durumlar, ilk yıllarda ortaya çıkan sorunların başlıca kaynağını oluşturmuştur.

3837 sayılı yasa ile, endüstriyel eğitime teknik öğretmen yetiştiren Teknik Eğitim Fakülteleri'nin sayısı 3'den 10'a çıkartılmıştır. Fakat yeni kurulan teknik eğitim fakültelerinin bir çoğu istenilen kalite düzeyine ulaşamamıştır. Bugün teknik öğretmen yetiştiren fakültelerin içinde bulunduğu sorunların başında; nitelikli öğretim elemanı, fiziki ve mali yetersizlikler gelmektedir. Eğitim ve öğretimin gerektirdiği nitelikli öğretim elemanına, araç gereç, makine ve teçhizata sahip olmayan kurumlarda meslek kültürü yüksek teknik öğretmenlerin yetiştirilemeyeceği açıktır.

Mesleki ve teknik öğretim alanında eğitici çalışan yetiştirme faaliyetleri incelendiğinde arzulanan özellikte olmadığı görülmektedir. Gerek öğretmen adayı seçimi, gerekse yetiştirme ve istihdamla ilgili faaliyetlerde belirli sorunlar vardır. Sorunlar bir yandan sistemi oluşturan faktörlerin seçimi ve organizasyonu ile ilgili mesleki özellikte, diğer yandan sistemin içinde bulunduğu ortamda mevcut çeşitli etmenlerden ileri gelen genel özellikte sorunlardır. Halen mesleki ve teknik öğretim alanında eğitici çalışan yetiştirmede uygulanan yöntem, bu çalışandan beklenen görev ve fonksiyonlara, öğrenci özelliklerine ve mesleki gelişmelere uygun bulunmaktadır.¹⁸¹

4.1.3. Yönetici Kalitesi

Mesleki ve teknik okullarda kalitenin yerleşmesi sorumluluk alma ile paraleldir. Mesleki ve teknik okullardaki her üye kalitenin okulda yerleşmesinden sorumludur. Fakat kalite kültürünün okul bünyesinde yerleştirilip, yaygınlaştırılıp ve sürdürülmesinde yöneticiye önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Kültür

¹⁸⁰ Emin Ekinci, "Teknik Öğretmenlere Meslek Kültürünün Kazandırılması", Makale, **Elazığ TEF Yayını**, 1998, s.185.

¹⁸¹ Özgüven, a.g.e., s.50.

değişmeleri çalışmalarının altında temelde yönetsel uygulamaların değişimi yatmaktadır.¹⁸²

Etkili okul yöneticisi, okulun başarısı ve öğrenci kalitesi ile ilgili olarak görevlerini değişime uygun olarak sürekli gözden geçirirken yeni öğrenme kültürü ve atmosferi sağlama, eğitim strateji seti oluşturma ve derslerin sınıflar ile koordinasyonunu sağlamayla ilgili olarak kalitenin yönetilmesine yönelik çabaları bizzat uygulayıp aynı zamanda uygulayanlara da destek vermelidir.

Eğitimi yenileştirme yaklaşımları çerçevesinde kullanılan yöntemlerden biri okula dayalı yönetimdir. Amerikan Milli Eğitim Derneği Başkanı Keith Geiger, okula dayalı yönetimi "eğitimle ilgili her türlü kararın okulda alınması" olarak tanımlamaktadır. Geiger'e göre karar alıcı ile uygulayıcı ne kadar yaklaşırsak kararların isabetlilik derecesi de o kadar daha fazla olur.¹⁸³

4.1.4. Mali Kaynaklar

Mesleki ve teknik eğitimin finansman yönünden desteklenmesi çeşitli aşamalar geçirmiştir. Başlangıçta tamamen mahalli imkanlarla desteklenen mesleki ve teknik eğitim okulları 1913'ten itibaren buldukları il ve belediyelerden finansman yönünden destek görmüşlerdir. 1927-1935 yılları arasında mesleki ve teknik eğitim mahalli imkanlarla ve devlet bütçesi ile ortaklaşa desteklenmiştir. Bu ortaklaşa destekleme mesleki ve teknik eğitim için iyi bir çözüm yolu olabilirdi. Mesleki ve teknik eğitimin bütün masrafları 1935 yılından sonra devlet bütçesinden karşılanmaya başlanmıştır. 1941 yılından sonra ise mesleki ve teknik eğitim iki özel finansman kanunu ile desteklenmiştir. Mesleki ve teknik eğitimin finansman ihtiyacının karşılanmasına imkan vermek amacıyla 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu ile "Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Destekleme Fonu" kurulmuştur. Finansman ihtiyacının karşılanması için dış kredilerden de yararlanılma yönünde bir eğilim vardır.¹⁸⁴

¹⁸² Alkan, a.g.e., s.236.

¹⁸³ Servet Özdemir, "Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi", *Verimlilik Dergisi*, Özel Sayı, MPM, 1995, ss.29 – 34.

¹⁸⁴ Alkan, a.g.e., s.124.

4.1.5. Fiziki Ortam ve Teknik Donanım

Mesleki ve teknik eğitimde, eğitim ortamının kendisi iş ortamının kendisi veya benzeridir. Bu nedenle uygulamalı eğitim çağdaş teknolojiye uygun makine-teçhizat ve araç-gereç gerektirmekte, bu da eğitimin maliyetini yükseltmektedir.

Günümüzde mesleki ve teknik eğitim kurumları devlet tarafından finanse edilmektedir. Ayrıca 3308 Sayılı Kanun'la Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu kaynaklarından da desteklenmektedir.

Ancak son yıllarda Fon gelirlerinin genel bütçe içersine alınması ile bu kaynaktan sağlanan destek belirli oranlarda olmaktadır. Devlet bütçesinden Milli Eğitim Bakanlığına, Milli Eğitim Bakanlığı Bütçesi'nden de Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'ne ayrılan ödenekler ile oranları aşağıdadır.¹⁸⁵

Tablo 4.1: MEB Bütçesinin Devlet Bütçesine Oranı.

Yıllar	Devlet Bütçesi	MEB Bütçesi	Devlet Oranı	Erk.Teknik Öğr.Bütçesi	MEB Oranı
1995	1.335.978.053	135.572.400	10.15	7.609.565	5.61
1996	3.555.506.822	257.603.140	7.24	14.645.200	5.69
1997	6.344.685.500	510.063.600	8.04	31.134.50	6.24
1998	14.749.475.000	1.243.108.000	8.43	57.644.000	4.64
1999	17.253.828.724	1.430.353.600	8.29	69.745.943	4.88
2000	21.556.495.675	1.787.860.326	8.29	86.473.098	4.84

Kaynak: MEB. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2002 Yılı Başında Milli Eğitim, MEB Yayınevi, Ankara, 2001, s.27.

Öğrenme, öğrenci ile çevresi arasındaki karşılıklı etkileşimle meydana gelir. Bu çevre çeşitli düzeylerde ve boyutlarda düşünülebilir. Ancak bir öğrenme öğretme faaliyetinin planlı seçimde olması için gerekli ortam; tesis, araç-gereç gibi temel donatım öğelerini içerir.

Öğretim ortamı eğitim sürecinin bütününden bağımsız olarak düşünülemez. Genellikle ortamların niteliğini programlar tayin eder. Bu nedenle program geliştirme

¹⁸⁵ MEB.Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, ss.18 – 19.

tesis, araç-gereç geliştirme ve temini faaliyetleri arasında her safhada yeterli bir iş birliği ve koordinasyona ihtiyaç vardır.¹⁸⁶

4.2. Süreç Analizi

Mesleki ve teknik okullarımızın daha etkin olmalarını sağlama amacına yönelik arayışlar devam etmektedir. Bunun için gelişen ve değişen Dünyada mesleki ve teknik okullarımız statik değil dinamik olmak zorundadır. 21.yy'la hazırlanmakta olan ülkemizde, mesleki ve teknik okullarımızda yeni amaçlar, yeni sorunlar ve yeni çözümler gündeme gelmektedir. Bu bakımdan dinamik olmak zorunda olan okullarımız örgütlenme, program ve eğitim felsefesi açılarından yeniden yapılanmaya ve çağdaş standartlar doğrultusunda sürekli gelişmeye açık olmak durumundadır.

Kaliteli eğitim, üzerinde hassasiyetle durulan ve bunun gelecek yüzyıla damgasını vuracağı sanılan bir olgu olmuştur. İnsanların ihtiyaçlarının tatmin edildiği, kendilerini gerçekleştirdikleri, rahatlıkla iletişim imkanlarının kurulabildiği yeni yönetim anlayışları TKY sistemi adı altında eski yönetim anlayışlarına rakip olarak işlemeye başlamıştır. TKY sisteminde mevcut okullarımızın süreçleri:¹⁸⁷

- Eğitim-öğretim süreci,
- Yönetim süreci,
- Öğrenci ve başarı değerlendirme süreci.

olmak üzere üç aşamada izah edilebilir.

4.2.1. Eğitim Öğretim Süreci

Mesleki ve teknik okullarımızda mevcut süreçlerin başında eğitim öğretim süreci gelmektedir. Bu süreci mevcut yapı açısından incelersek; mevcut sistemde yapı ve müfredat öğrenciyi değil öğreticiyi merkeze almakta ve öğrenci odaklı olmamaktadır. Aynı zamanda öğrenciyle nasıl başa çıkılır anlayışıyla hareket edilmekte; eğitim programları üzerinde kimse düşünmemekte, mevcut programlar uygulanmakta ve öğretmenlerin her yıl kitap içerikli değil kitap dış baskı renkleri değiştirilerek kalitesi arttırılmaktadır. Öğrenciden katılım olarak beklenen olan biteni onaylamasıdır. yani ne

¹⁸⁶ Alkan, a.g.e., s.239.

¹⁸⁷ Fulya Sarvan, *Yükseköğretimde TKY Felsefesinin Uygulanabilirliğini İrdeleyen Teorik Bir Yaklaşım*, SKİ Haberal Vakfı,1997, ss.101 – 103.

öğretileceği, nasıl, ne zaman, niçin öğretileceği konusunda karar veren öğretmenin tartışmasız otoritesini kabul etmektir. Bu konuda ilk zorunlu değişimin eğitimcilerden başlamak zorunda olduğu ifade edilmektedir. Herkes öğretim tarzlarını, eğitim malzemelerini, öğrenciye davranış biçimlerini, planlarını ve kendini ne ölçüde yenilediğini gözden geçirmeyeli ne kadar zaman olduğunu kendine sormakla başlamalı, öğrenciyi bilgi hamalı yapan öğretim tarzına son verip öğrenmeyi eğlenceli, dinamik, yaratıcı, güncel hale getiren stratejik öğrenme yöntemleri bulunmalıdır. Bunun yolu da eğitime daha başlamadan, kimlere hizmet verileceğinin ve onların karşılanması gereken eğitim ihtiyaçlarının neler olduğunu saptanması ve onları aktarmaya en uygun araç, gereç ve yöntemlerin belirlenmesidir.

Özellikle Türkiye'nin üyesi olmak için uğraş verdiği AB'nin mesleki ve teknik öğretim programları müfredat açısından standardize edilmekte ve diplomaların geçerliliği buna bağlanmaktadır. Öğretim yöntemlerinde yüz yıllar boyu pek az değişiklikler olmuştur.

Mesleki ve teknik okullarımızda, eğitim ve öğretim süreci içinde, öğrencilerinin pasif olması nedeniyle bilişsel alışkanlıklar, bireyin ifade etme, neden sonuç ilişkilerini kurma, sınama, karışık sorunları çözme yeteneklerinin gelişimini engellemekte ve ürün olarak, ezberleyen, iyi düşünemeyen, düşündüklerini ifade edemeyen ve iş hayatında başarısız olan bireylerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Bugün uygulanan eğitim öğretim sürecimiz, bireysel farkların önemini göz ardı ederek, öğrencilerin kalitesini bir yarışma halinde sınavlarla ölçmektedir. Bu da öğrencilerin bir yandan "yetersiz duyguları" geliştirmelerine, diğer taraftan ise fazla bilgi yüklenmiş ancak bilgiyi kullanmanın öğretilmediği karakteri bozuk insanlar yetiştirilmesine neden olmaktadır. Oysa artık dünya ülkelerinde geleneksel "grup" yada "sınıf eğitiminin yanında farklılara ve kişinin kendi özel ihtiyaçlarına, mevcut potansiyellerine uygun bir eğitim görmelerine, zihin gelişimleri yanında, duygusal, sosyal ve genel kişilik girişimlerine de önem vererek "öğrencileri merkeze alan" bireysel eğitim yöntemlerine geçilmektedir. Bu da eğitim sürecini etkileyerek çıktı kalitesini yükseltmektedir.

Tablo 4.2: Eğitim Öğretim Süreci

	Mevcut Yapı	Tky İle Amaçlanan
Eğitim Öğretim Süreci	Katı, geleneksel	Esnek, çağdaş
Öğretim	Disiplin öncelikli	Katılım öncelikli
Ölçme değerlendirme	Sağlam	Gevşek
Rehberlik	Bürokratik	Önemli, sıcak
Yönetim	Çok aşamalı bürokrasi	Az aşamalı bürokrasi
Karar Fonksiyonu	Yavaş, çekingen, gizli	Hızlı, atak, saydam
Planlama	Uzun dönemli, katı	Kısa dönemli, esnek
Örgütlenme	Aksak, katılımsız	İşlek, otokratik
Kadrolama	Uzaktan, kayırmalı	Yakından, yarışmalı
Bütçeleme	Kıt kaynak. güdümlü	Bol kaynak, güdümsüz
Denetim	Seyrek, gevşek yada sert	Sık, kesin ve sağlam
Değerlendirme	Ölçüt: İtaat+uyum	Ölçüt: Verim + kalite

Kaynak: Ali BAYKAL, *Okul Tasarımında Eğitim Teknolojisinin Yeri*, 4. Ulusal Kalite Kongresi, Özgeçmişler ve Tebliğler, İstanbul, 1995, s.523.

Eğitim öğretim sürecimiz, öğretim planları, programları ve eğitim araçları açısından ele alındığında, bilim ve teknolojideki çağdaş gelişmelerin çok gerisinde kaldığı görülür. Kalıplaşmış, öğretim programları ile yetersiz eğitim araçları yıllardan beri önemli değişikliğe uğramadan kullanılmaya devam edilmektedir. Programlar ve eğitim araçları açısından eğitim-öğretim sürecimiz, bilim ve teknoloji faktöründen yeterince etkilenmemiş ve eğitim sistemi değişmeye uyumun en etkili aracından yoksun kalmıştır.

Eğitim-öğretim sürecimizin;

- Bilimsel araştırma yapılmaması,
- Bilimsel yayınların azlığı,
- Okulların yalnızca öğretimle ilgilenecek, eğitimi yeterince önemsememesi,
- Mesleki ve teknik okulların yeni üretim teknikleri ve teknolojilere ilgi duymaması,

- Diğer mesleki ve teknik okullarla ilişki kurulmaması,
- Derslerin belli kitapların sayfalarına bağlı kalınarak işlenmesi,
- Öğretmen-öğrenci ilişkisinin dersane ve atölye sınırları içerisinde kalması.

gibi nedenlerle eğitim kalitesini düşürmektedir. Mevcut yapı incelendiğinde;

- Meslekler sınırlandırılmamış,
- Standartlar belirlenmemiş,
- İstihdam politikası belirlenmemiş,
- Okul-sanayi işbirliği yeteri kadar kurumlaşmamış,
- Kaliteli insan gücü talebini artırıcı sanayi teşvik politikaları uygulanmamış ekonomik talep yaratılmamış,

• Meslek eğitimi sanayiden kopuk, kapalı bir devre halinde bir bakanlığın üzerinde kalmış, gelişmemiştir.

İşte bütün bu nedenlerle eğitim-öğretim sürecimiz;¹⁸⁸

- Yönlendirici değildir,
- Sorunlar içinde boğulmaktadır,
- Kalitesiz mezun vermeye yöneliktir.

4.2.2. Yönetim Süreci

Ortaöğretim sistemimizdeki kritik süreçlerin ikincisi ise yönetim sürecidir. Bilgi toplumunun çağdaş teknik okulu modeli, kaliteli bilgi temeline dayalı yönetim ve örgütlenme olacaktır. Böyle bir modelde teknik okul yöneticisi ve yönetim süreçlerinde yeni değişme ve gelişmeler olacaktır. Bu nedendir ki içinde bulunduğumuz yönetim sürecinin analiz edilmesi gerekmektedir.

Yönetim süreci; öğrencilerin davranışlarından öğretim programının öngördüğü amaç ve ilkeler doğrultusunda gerekli değişikliklerin oluşturulabilmesi için gerekli eğitim ortamının düzenlenmesine kadar olan profesyonel faaliyetleri kapsamaktadır. Ortaöğretim sistemimizde mevcut yönetim sistemi incelendiğinde

¹⁸⁸ Süha Sevük, 21.YY'da Yükseköğretim, Çağdaş Eğitim Çağdaş Üniversite, TC. Başbakanlık, 1992, s.339.

özellikle her kademedeki merkezi bir yapıya göre sürecin işlediği, mesleki deneyim ve birikimin yanı sıra yöneticilik bilgisinin de dikkate alınmadığı, bürokrasinin hakim olduğu görülmektedir.

Ortaöğretim sistemi içinde uygulanan mevcut yönetim sürecinin tüm aksayan yönleri ve özellikle yönetim hiyerarşisinde bürokrasinin oluşması, TKY felsefesi içinde takım çalışmaları ile önlenebilir. Takım çalışmasının bütün yönetim süreçlerini ve bütün çalışanı içine alacak şekilde başlatılması, öğretmen, yardımcı ve yönetici çalışan arasındaki duvarları ortadan kaldırıp, iyi bir çalışma ortamının kurulmasını sağlayacaktır. Problem çözme ve karar verme sistemlerinin organizasyondaki bütün seviyelerde takım çalışması ile birlikte uygulanması ortaöğretim kurumlarının da başarısı için önemli adımları oluşturacaktır. Mesleki ve teknik okul sürecinin biran önce kaliteyi sağlayabilmesi için;

- Sistemin mümkün olduğu kadar merkeziyetçi bir yapıdan kurtarılıp halkın ve mahalli kuruluşların eğitime katılımlarını sağlamak üzere adem-i merkeziyetçi bir yapıya kavuşturulması,
- Buna bağlı olarak, merkezdeki hantallığı gidermek üzere uygun alanlarda yetki devrinin gerçekleştirilmesi,
- Karar verme sürecinde sürati ve etkinliği sağlamak üzere teknolojinin imkanlarından yararlanarak yönetim formasyon sisteminin yaygınlaştırılması,
- Kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlamak üzere eğitim hizmeti veren diğer kuruluşlarla etkin bir iletişim ve koordinasyonun sağlanması,
- Hizmet sunduğu öğrencilerin, velinin ve çevrenin ihtiyaçlarını her zaman ön planda tutulması,
- Düzenli ve sistemli hazırlanacak eğitim planları için amaç ve stratejilerin belirlenmesi,
- Yaşam boyu eğitim ilkesinden hareketle, çalışanı değişime hazırlamak üzere sürekli hizmet-içi eğitim programlarının düzenlenip uygulanması,
- Kaliteli insan gücü istihdam edilmesi,
- Çalışanın motivasyonunu yüksek tutmak için gerekli tedbirlerin alınması,

- Sitemli bir rehberliğe dayalı denetim ve değerlendirme anlayışının hakim bulunması,
- Yöneticilerin liderlik kapasitelerini geliştirmek için gerekli tedbirlerin alınması,
- Sürekli olarak mevcut uygulamaların iyileştirilmesi yönünde arayış çabalan içinde bulunulması,
- Her kademedeki yöneticilerin yönetim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçları gidermeye yönelik geliştirme faaliyetlerinin planlanarak uygulamaya konması,
- Her kademedeki görev yapacak olan yöneticiler için atama ve değerlendirme kriterlerinin tespiti,
- Her kademedeki yönetici ve çalışan için iş tanımlarının yapılması ve uygulamaya konması gerekmektedir.

4.2.3. Öğrenci ve Diğer Çalışanların Başarı Değerleme Süreci

Ortaöğretim sistemimizde diğer önemli süreç ise öğrencilerin ve çalışanların başarılarını değerlendirme sürecidir. Başarı değerlendirme sürecinde odak noktası olan öğrencilerin öğretimi ve eğitimidir. Çünkü öğrencilerin öğretimi ve eğitimi ortaöğretimin en temel fonksiyonudur. Ortaöğretim bu fonksiyonu yerine getirmesinde kalite güvencesini sağlamak için kullanılan alışagelmış iki yaklaşım vardır. Bunlardan birincisi akreditasyon diğeri de çıktılarının değerlendirilmesidir.

Akreditasyon girdilerle, yani öğrenci seçimi, öğretmenlerin özellikleri ve fiziki altyapı (kütüphaneler, laboratuvarlar, atölyeler, sınıflar...) üzerine odaklanmıştır. Akreditasyonda öğretime ayrılan kaynakların ve girdilerin kalitesi ve miktarı belirli bir düzeyin üstünde ise çıktılarının kalitesi de belirli bir düzeyin üzerinde olacaktır varsayılır. Akreditasyon öğretim sisteminin içiyle, eğitim süreçleriyle ve sonuçlarla ilgili değildir.

Değerlendirme sistemleri ise öğrenci başarıları, mezun sayısı, istihdam edilen mezun sayısı, mezunların istihdam yerleri gibi sistemin çıktılarıyla ilgilidir.¹⁸⁹ Mevcut eğitim sistemimiz, öğrenci takım çalışmasında ve ilişkilerinde başarısız da olsa.

¹⁸⁹ Nükhet Yetiş, "Mühendislik Eğitiminde Kalite ve Akreditasyon", 4. Ulusal Kalite Kongresi, KALDER, 1995, s.192.

eğer çok çalışıyor ve sınavda yüksek not alıyorsa onu iyi öğrenci olarak nitelemektedir. İnsiyatif alan öğrenciyi asla ödüllendirmeyen bir sistem söz konusudur. Başarı değerlendirme sadece eğitimcinin öğrenciyi, amirin astları değerlendirme sürecini kapsar. Mevcut not sistemi, öğrencinin teknik konulardaki bireysel, nicel başarılarının öğrencileri tek tek ele alarak değerlendirme eğilimiyle işbirliğini engellemekte, rekabete yol açmamaktadır.

Mevcut öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme sistemimiz ise ezberci ve sadece ne pahasına olursa olsun, sadece "diploma" edinmeye yöneliktir. Öğrenci ve eğitmen diyalogu sadece ezberlenen bilgileri sınavda geri vermeyi sağlamaktadır. Bunun yanında düşünmeyi geliştirici olayların neden-sonuçlarını yorumlayıcı, fikir üretici, yaratıcı bir niteliği bulunmamaktadır. Mesleki ve teknik okullarımızda, izleme amacıyla ölçme ve değerlendirmeler yapılmaktadır. Bu önemli bir eksiklik. Yapılan ölçme ve değerlendirmelerin tamamı öğrencilerin öğrenme düzeylerinin belirlenmesi ve buna dayanarak onlara not verilmesi ile ilgilidir.¹⁹⁰

Okullarda tek motivasyon, dışsal ve güdüleyici olan yüksek not yada öğrenciyi atma tehdididir. Baskın felsefe en yüksek notu almak iken bir öğrenciyi kaliteye inanan bir birey haline getirmek çok zordur. Teknolojik değişimin mevcut hızında teknik beceriler hızla demode olup yenilenmesi gerekirken özel beceriler (takım çalışması, iletişim, işbirliği) özelliğini korumaktadır. Okul sisteminin bu tür özel becerileri de içerecek şekilde yeniden düzenlenmesi ve geleneksel eğitimin nicel performans değerlendirme yöntemlerinin terk edilerek sınavlar yerine öğrencinin dönem boyu çalışmalarını nicel bilgi birikimiyle değil iletişim becerisi, ekip çalışması, analitik beceriler gibi nitel yönlerden de değerleyen bir sisteme geçilmesi gerekmektedir.

4.3. Çıktı Analizi

Bilgi toplumu olmanın getirdiği değişimler, mesleki ve teknik okullarımızın amaç, yapı ve işleme tarzlarını yetersiz hale getirerek kalite sorununu ortaya çıkarmıştır. Kalite insana; değer verme, sürekli değişme ve yenileme ile aynı anlama gelmektedir, mesleki ve teknik eğitimde kalite anlayışı, her durumda çevreyi, ortamı ve kendi özelliklerini dikkate alarak yaşayan, kendisini ve çevresini değiştiren insanı yetiştirme çabasına dönüşmüştür. Bilgi toplumu olmanın getirdiği değişimler, sadece

¹⁹⁰ Çelik, Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Kalite, s.374.

bilgiyi biriktirip depolamak yerine tam zamanında üretilmesi ve etkin bir şekilde kullanılmasını gerektirmekte, bu da tüm organizasyonlarda olduğu gibi okullarda da insan unsuru ön plana çıkarılarak, tüm girdilerin ve süreçlerin analizi ile iyileştirilmesi ve geliştirilmesini, dolayısıyla çıktı analizi ile de TK düşüncesinin hayata geçirilmesini kaçınılmaz hale getirir.

Okullarımızda kalite göstergesi çıktıları ise şöyle sıralayabiliriz:

- Mezun Öğrencilerin Yeterlilikleri ve tatmini,
- Çalışan tatmini,
- Toplum, sanayi ve devlet tatmini,

4.3.1. Mezun Öğrencilerin Yeterlilikleri ve Tatmini

Türkiye'de bilindiği gibi temel sorun ülke ihtiyaçlarına göre mezun üretilmemesidir. Özellikle dünya standartlarına göre eğitim verilmemiş olması dünya standardında mezunlarında yetiştirilmemiş olmasına neden olmaktadır.¹⁹¹ Acaba kaliteli öğrenci yada mezun tipinin özellikleri nasıl sıralanabilir? Sistemin çıktıları olan öğrencilerin özellik yönünden "kaliteli insan" standartlarına uyabilmesi nitelikli eğitimin ürünüdür. Kaliteli insan tipinin özelliklerini ise şöyle sıralayabiliriz:

- Nitelikli insan zihinsel, bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak günümüzde bilim teknoloji ve yaşamda gözlenen hızlı gelişmeyi izleyebilen ve ona ayak uydurabilen bir potansiyele sahip olmalıdır. Bu ise ancak, birey olarak gelişmeye ve yeniliğe açık, merak eden, araştıran ve öğrenmek isteyen, yeni bilgilere nasıl ulaşacağını bilen bir mezun yetiştirmeye dönük bir eğitim sistemi ile mümkün olur.

- Yetiştirilmesi amaçlanan nitelikli insan doğruluğu peşinen kabul edilmiş yetinmek yerine, sorgulayan, olay ve durumları aklın süzgecinden geçiren bilişsel süreç ve yöntemlerle sınanmış yeni bilgiler üreten bir mezun olmalıdır.

- Eğitimin kalitesini yükseltmek yolu ile yetiştirilmesi amaçlanan mezun, sahip olduğu bilgilerin, sadece zihinsel düzeyde değil, davranış ve tutum düzeyinde de yansıtılabilen insan olma, başkalarının isteklerine ve çevreye karşı duyarlı, paylaşmayı bilen, duygu, düşünce ve eylemlerinde özgür ve girişimci olmalıdır.

¹⁹¹ Mithat Melen, "Eğitimin Ekonomisi Büyüyor Kalitesi Artmıyor", *Dünya Gazetesi*, 17 Ocak 1997, s. 12.

- Önyargılardan arınmış olarak, eşitlikçi, düşünen bireyler arasında ırk, dil, din fark gözetmeksizin yaşadığı kültürün değerleri ile kendisini evrensel değerlerle uzlaştırabilmelidir.

- Nitelikli mezun, iyi ve doğruyu arayan, çalışmayı ve bilgi edinmeyi, verimli olmayı amaçlayan, ulusunu ve evreni kucaklayacak biçimde insanlarla birlikte sevinen ve birlikte üzülen bir sevgi duygusuna sahip olmalıdır. İstenilen özellikte mezunların yetiştirilmesi için nitelikli eğitim sisteminin kurulması ve koşullarının sağlanması gerekmektedir.

Bilgi toplumunun temel taşı insan olduğuna göre tüm yatırımlar onun üzerine yapılmaktadır, insan, bilgi toplumu için en önemli sermayedir. İnsana yapılan yatırımın karşılığı değişim ve gelişme olarak geri döner. Sanayi toplumlarında olduğu gibi insan sadece maddi özellikleri açısından değerlendirmek yanlış olur. Bilgi toplumu içinde yer alan ekonomilerde, insana robot muamelesinden vazgeçilmiş, onun verimliliğini arttırıcı bir tutum izlenmeye başlanmıştır.¹⁹²

Sonuç olarak, bilgi toplumunun varolabilmesi için iyi eğitim görmüş, nitelikli mezunlara gerek vardır. Bu da insanları öğrenmeye teşvik eden ve onlara öğrenme aşkını kazandırabilecek bir eğitim sistemi ile gerçekleşir.

4.3.2. Çalışan Tatmini

Öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılama, bilgi ve teknolojiye yeni gelişmeleri anlama ve öğretimi buna göre planlama ve düzenlemede yeterli olabilmesi için öğretmenler eğitimdeki çağdaş gelişmelere uygun şekilde ve özellikle yetiştirilmelidir.

Bugünün öğretmeni, öğretmenlik davranışlarını kavramış, belli bir öğretme durumunu, belli hedef davranışlar doğrultusunda biçimlendirebilen, uygun öğretme yaklaşımını seçebilen, öğrenme ürünlerini hedef-davranışlara göre gözden geçiren ve bu doğrultuda hedefleri ile öğrenme-öğretme ortamını yeniden oluşturabilen, insan ilişkilerini başarılı biçimde kurabilen, öğrencileri öğrenmeye güdüleyebilen. öğrenme kuramlarının bilincinde olan ve eğitim etkinliklerinde öğrenciyi merkeze alan kişi niteliğindedir.

¹⁹² Özgüven, a.g.e., ss. 49 – 52.

Birçok öğretmen maaşlarının azlığından okullardaki sürtüşmelerden ve haksızlıklardan dolayı motivasyonunun kısmen yada tamamen kaybetmiş durumdadır. Çoğunlukla ek ders ücretleri gece eğitimi yada öğretmenlik mesleğinin dışında başka bir iş uğraşarak geçimlerini sağlamaktadırlar. Dolayısıyla öğretmenlerin kendilerini yenilemelerine imkan kalmamaktadır.

Ortaöğretimde başarılı olan öğrencilerin öğretmenlik mesleğini tercih etmemeleri son zamanlarda öğretmenlik mesleğinin kalitesini önemli derecede düşürmüştür. Yüksek gelir getiren meslekleri tercih eden öğrenciler öğretmenlik mesleğini tercih sıralamasında ya sonlara yada hiç yazmamaktadır. Türkiye 21.yy'la girerken geleceğin gençlerini yetiştirecek öğretmenlerin itibarını ve ekonomik koşullarını iyileştirmek zorundadır.

4.3.3. Toplum, Sanayi ve Devlet Tatmini

Eğitimdeki niteliğin bir diğer boyutu toplumsal dış verimliliğidir. Eğitim sistemi, bireysel ihtiyaçları karşılamakla görevli olduğu kadar bir organizasyon olarak toplumun ihtiyaçlarını da karşılamak gerekir. Toplumun ihtiyaç duyduğu insan gücü ihtiyacı ve bunların özellikleri ile eğitim sisteminin yetiştirdiği bireylerin özellikleri ile eğitim sisteminin yetiştirdiği bireylerin özellikleri arasındaki uygunluk, eğitim kurumunun "dış verimliliğini" oluşturur. Eğitim sisteminin, amaçladığı ürünü elde etmede gösterdiği başarı, söz konusu toplumsal ve bireysel amaçlar ve ihtiyaçlarla "tutarlı" ölçüde anlam taşır. Çünkü, eğitim gerçek yaşamdan ve ihtiyaçlardan uzaklaştığı durumda, insan ve finansal kaynaklar boşa harcanmış olacaktır.¹⁹³

¹⁹³ Özgüven, a.g.e., s.53.



BEŞİNCİ BÖLÜM

**KÜTAHYA ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSE VE
ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ'NDE TKY ÇALIŞMALARI**

5.1. Kütahya İlinde Ortaöğretim İstatistikleri

Genel ortaöğretimde 28 okul, 11675 öğrenci, 618 öğretmen, 390 derslik bulunmaktadır. Mesleki ve teknik ortaöğretimde ise 46 okul, 9407 öğrenci, 823 öğretmen ve 437 derslik bulunmaktadır.

1998-1999 Öğretim yılında ortaöğretim öğrencilerinin %65'i mesleki ve teknik okullarda, %35'i genel liselerde öğrenim görmekte iken, bu oranlar 1999-2000 öğretim yılından itibaren bakanlığımızın üniversiteye giriş şartlarında yaptığı değişiklik sonucu öğrencilerin genel ortaöğretime yönelmesine sebep olmuştur. 2001-2002 öğretim yılı itibariyle genel ortaöğretimdeki öğrenci oranı %55.38, mesleki ve teknik ortaöğretimde %44.62 olmuştur.

Ortaöğretimde okul türlerine göre liselerde 7891 öğrenci, anadolu liselerinde 2026 öğrenci, fen lisesinde 136 öğrenci, anadolu güzel sanatlar lisesinde 127 öğrenci, özel liselerde 448 öğrenci, anadolu öğretmen liselerinde 1047 öğrenci, erkek teknik öğretimde 4842 öğrenci, kız teknik öğretimde 1125 öğrenci, ticaret turizmde 1845 öğrenci ve din öğretiminde 1595 öğrenci olmak üzere toplam 21.082 öğrenci bulunmaktadır.

2000-2001 Öğretim yılında 15478 öğrenci sınıfını geçmiş, 2600 öğrenci sınıfta kalmış ve 4274 öğrenci mezun olmuştur. Sınıf geçme oranı %85.62, sınıfta kalma oranı ise %14.38 olup, Sınıf geçme ve sınıfta kalma oranları okul türlerine göre farklılıklar göstermektedir. Genel Ortaöğretimde sınıf geçme oranı %86.53 iken bu oran mesleki ve teknik liselerde % 85.53 olarak gerçekleşmiştir. İlimizde liselerin yedisinin bünyesinde yabancı dil ağırlıklı lise bulunmaktadır.

İlimizde genel ortaöğretimde 331 öğrenci, mesleki ve teknik ortaöğretimde 68 öğrenci olmak üzere toplam 399 öğrenci burs almakta olup, yine genel ortaöğretimde 456 öğrenci, mesleki ve teknik ortaöğretimde 934 öğrenci olmak üzere toplam 1390 yatılı öğrenci bulunmaktadır.¹⁹⁴

¹⁹⁴ "Kütahya İli 2003 Yılı MEB Ortaöğretim İstatistiki Bilgileri", <http://kutahya.meb.gov.tr/apk/index.html>, (12.07.2003)

5.2. Kütahya Atatürk Anadolu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi İle İlgili Bilgiler

5.2.1. Vizyonu

Öğrencilerin öncelikle hayata hazırlandığı milli ve manevi değerlere sahip, Atatürk ilke ve inkılaplarını koruyan, mesleki açıdan modern donanıma sahip, öğrencileri dil konusunda mükemmel eğiten, gelişen teknolojiye haberdar bir okul olmak. Bunun için yönetici, öğretmen, personel, öğrenci ve velilerin elbirliğiyle “Biz” düşüncesiyle çalıştığı “ÖRNEK OKUL” olmaktır.

5.2.2. Tarihçesi

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği finansmanı ile Kütahya Ticaret ve Sanayi Odası tarafından 20 Aralık 1997 tarihinde temeli atılmış olup 6 Aralık 1998 tarihinde inşaatı tamamlanmış ve hizmete girmiştir.

1998-1999 Öğretim yılında 48 Atatürk Anadolu Teknik Lisesi, 33 Endüstri Meslek Lisesi öğrencisi ile eğitim-öğretime başlamıştır. Aralık 1998'e kadar geçici olarak eğitimini Merkez Endüstri Meslek Lisesi'nde sürdürmüştür.

Okul bünyesinde 3 okul (Atatürk Anadolu Teknik Lisesi, Anadolu Meslek Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi) ve iki bölüm (elektrik ve elektronik) mevcuttur.

2004-2005 eğitim yılında ise Bilgisayar Teknik Lise bölümü hizmete girecektir.

Endüstri Meslek Lisesi ilk mezunlarını 2000-2001 eğitim yılında vermiştir. Anadolu Teknik Lisesi öğrencilerinin isterler ise 4.sınıfı okumadan ayrılıp Anadolu Meslek Lisesi mezunu olabildiği okul ise ilk mezunlarını 2001-2002 eğitim yılında vermiştir. Anadolu Teknik Lise'si ilk mezunlarının eğitim yılı ise 2002-2003'tür.

5.2.3. Çalışanların Sayısı ve Öğrenci Mevcudu

Okulumuzda 1 müdür, 2 müdür yardımcısı, 27 öğretmen, 3 hizmetli ve iki hademe çalışmakta, 291 öğrenci eğitim görmektedir. Öğrencilerin okullara dağılımı aşağıdaki şekildedir.

Atatürk ATL 'de iki adet hazırlık sınıfı, iki adet 9.sınıf, iki adet 10. sınıf, iki adet 11.sınıf ve bir adet 12. sınıf olmak üzere toplam dokuz sınıf ve 155 öğrenci eğitim görmektedir.

Atatürk EML'de ise, iki adet 9.sınıf, iki adet 10. sınıf ve iki adet 11.sınıf olmak üzere toplam 136 öğrenci eğitim görmektedir.

5.3. Araştırmanın Amacı ve Araştırmada Kullanılan Yöntem

5.3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma toplam kalite yönetimi uygulayan sınıf ile diğer sınıflar arasındaki farkı bulmak için aşağıda ki soru yada sorunlara cevap vermeyi amaçlamaktadır.

- Öğrencilerin öğretmenlerden beklentileri nelerdir?
- Öğretmelerin öğrencilerden beklentileri nelerdir?
- Öğrencilerin başarılarını artırmada etki eden faktörler nelerdir?
- Sürekli iyileştirme çalışmalarındaki öğrencilerin rolü nedir?
- Sürekli iyileştirme çalışmalarındaki öğretmenlerin rolü nedir?
- Sürekli iyileştirme çalışmalarındaki ortamın rolü nedir?

5.3.2. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Bu araştırma öğrencilerin toplam kalite uygulamalarından önce başarıları ile uygulamadan sonraki başarıların farkı ortaya koyacağından kontrolsüz ön test-son test modeli uygulanmıştır. Bu araştırmada öğrencilerin başarılarını arttırmanın bir yolu olan sürekli iyileştirme çalışmalarını gerçekleştirebilmek için kalite çemberleri kurularak öğretmen ve öğrencilerle toplantılar şeklinde uygulaması yapılmıştır.

5.3.2.1.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Atatürk Anadolu Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi öğretmen ve öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemi ise Atatürk Anadolu Teknik Lisesi Elektrik Bölümü ATL 12/A sınıfı öğrencileri ve bu sınıfa derse giren öğretmenler oluşturmaktadır.

5.3.2.2. Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada elde edilen veriler, açık uçlu hazırlanan soruların yazılı olarak öğretmen ve öğrenci tarafından cevaplandırılmasıyla elde edilmiştir. Öğrencilere ilişkin başarı notları okulun kayıtlarından çıkartılmıştır.

5.3.2.3. Çözümleme Yöntemleri

Okuldan öğrencilerin ilgili derslerine ilişkin başarılarını gösteren not listeleri alınmış ve genel başarıları belirlenmiştir.

Toplam kalite uygulamaları sırasında öğrencilere sorular yöneltilmiş ve elde edilen bilgiler sınıflandırılarak önem derecesine göre sıraya konmuştur. Beyin fırtınası, balık kılıcı, pareto analizi, histogram tekniklerinden yararlanılmıştır.

Öğretmenler ile yapılan toplantılarda da aynı yöntem izlenmiştir.

Toplantının sonunda genel bir değerlendirme tablosu ve grafiği oluşturularak sonuçların toplu halde görülmesi sağlanmıştır.

5.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımlarını aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

- Öğrencilerin toplantılarda belirttikleri sorunlar gerçeği yansıtmaktadır.
- Öğretmenlerin toplantılarda belirttikleri sorunlar gerçeği yansıtmaktadır.
- Kalite çemberlerine öğrenciler gönüllü katılacaktır.
- Öğrencilerle düzenli toplantılar yapılacaktır.

5.5. Araştırmanın Hipotezi

Toplam Kalite Yönetimi tekniklerinden biri olan sürekli iyileştirme uygulamalarının düzenli olarak yapıldığı sınıflarda öğrenci başarısı artar.

5.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma Kütahya Atatürk Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Elektrik Bölümü ATL 12/A sınıfı ile sınırlıdır.
- Uygulama fizik ve ileri kumanda dersi olarak iki ders ile sınırlıdır.
- Araştırma 2002-2003 öğretim yılı ile sınırlıdır.

- Öğretmen ve öğrencilerin görüşleri ile sınırlıdır.

5.7. Araştırmanın Bulguları

Toplam kalite yönetiminin meslek liselerine uygulanmasında sürekli iyileştirme çalışmalarının öğrencilerin başarılarını artırmada ki etkisini belirlemek için; sınıf içerisindeki sorunları ortaya çıkarıp çözümlenerek gelişmeyi sağlamak amacıyla kalite çemberleri kurulmuştur.

Kalite çemberleri uygulaması 2002 – 2003 öğretim yılının ikinci dönemi boyunca sürmüştür. Bu sürenin başlangıcında ilke önce rehber ve liderlerin eğitimi, daha sonra gönüllülerin belirlenmesi ile ilk kalite çemberleri toplantıları başlamıştır.

Rehber ve liderlik görevi araştırmacı tarafından üstlenilmiştir.

5.7.1. 25 Şubat 2003 Öğretmenler Toplantısı (1)

Toplam kalite yönetimini uygulamaya karar verdiğimiz sınıfın öğretmenleriyle 25 Şubat 2003 tarihinde saat 16.00'da bir toplantı yapıldı. Önce kendilerine okulda toplam kaliteden kavramından ne anladıkları soruldu.

Kendilerinin toplam kalite ile ilgili görüşlerini dinledikten sonra subjektif nitelik taşıyan görüşlerin açıklık kazanması ve toplam kalite yönetimi konusunda ayrıntılı bilgi vermek amacıyla, önce genel toplam kalite yönetimi ile ilgili bilgi verildi. Bu açıklamalardan sonra öğretmenlerin bu konuda sorularının olup olmadığı soruldu. Bu konuyla ilgili olarak sorulan başarıyı artırmanın, birlikte hareket etmenin zorlukları, öğretmenlerin toplantıya katılmak istemeyecekleri gibi sorular cevaplandırıldı.

Daha sonra toplam kalite yönetimini uygulamanın sağlayacağı yararlar, uygulamanın nasıl yapılacağı hakkında bilgi verildi ve pilot sınıf seçmek amacıyla sınıf öğretmenlerle görüşüldü. Anadolu Teknik Lisesi Elektrik Bölümü ATL 12/A sınıfı çalışmanın yapılacağı sınıf olarak seçildi. Daha sonra hangi derslerden uygulama yapılacağı görüşüldü. Öğrencilerin en başarısız oldukları dersler arasından, kültür derslerinden fizik dersi ile meslek derslerinden ileri kumanda teknikleri dersi uygulamanın yapılacağı dersler olarak seçildi.

Toplantı 03 Mart 2003 saat 14.00 te toplanmak üzere sona erdi.

5.7.2. 27 Şubat 2003 Öğrenciler Toplantısı (1)

Öğrencilerle yapılan bu toplantıda toplam kalite yönetimi hakkında bilgi verildi. Toplam kalite yönetiminin eğitim uygulanması ve bu uygulamanın sağlayacağı yararlar anlatıldı. Bu uygulamada öğrencilerin hem TKY' yi uygulayan hem de bu uygulamadan direkt olarak etkilenecek kişiler olduğu belirtildi. Dolayısı ile TKY uygulamasının en önemli faktörü olan öğrencilerin gösterecekleri inanç, azim ve kararlılığın çok önemli olduğu belirtildi.

Sonra öğrencilerin soruları cevaplandırıldı. 6 Mart 2003 saat 10.00 da toplanılmasına karar verilerek toplantı sona erdi.

5.5.3. 03 Mart 2003 Öğretmenler Toplantısı (2)

Öğretmenlerle yapılan toplantıda toplam kalite yönetiminde kullanılan teknikler hakkında bilgi verildi. (beyin fırtınası, pareto analizi, histogram, balık kılıcı) Bu tekniklerin süreç iyileştirme çalışmalarında nasıl kullanıldığına birer örnek verilerek anlatıldı. Öğretmenlerin sordukları sorulara örneklerle cevap verilerek konunun iyice anlaşılması sağlandı.

17 Mart 2003 tarihinde saat 12.15 toplanmak üzere toplantı sona erdirildi.

5.7.4. 6 Mart 2003 Öğrenciler Toplantısı (2)

Öğrencilere bu toplantıda toplam kalite yönetiminde kullanılan teknikler hakkında bilgi verildi (beyin fırtınası, pareto analizi, histogram, balık kılıcı) Bu tekniklerin süreç iyileştirme çalışmalarında nasıl kullanıldığına birer örnek verilerek anlatıldı.

12 Mart 2003 tarihinde saat 10.00 okul sorunlarının tespiti için toplanmak üzere toplantı sona erdirildi.

5.7.5. 12 Mart 2003 Öğrenciler Toplantısı (3)

12 Mart 2003 tarihinde ilk defa sorunları belirleyip çözmek amacıyla toplanıldı. Öğrencilerle yapılan bu toplantıda "başarınızın artmasını engelleyen faktörler nelerdir?" sorusu sorularak beyin fırtınası yapıldı. Belirlenen faktörler tahtaya yazıldı. Bu faktörler:

- Derste konuların hızlı işlenmesi,

- Ders sırasında yazı yazmaya zaman kalmaması,
- Sürekli ders yapılması,
- Motivasyon sağlamaması,
- Derste dikkatin dağılması,
- İletişim eksikliğinin olması,
- Dersin deney araçları ile anlatılmaması,
- Ev ödevlerinin cevaplarının verilmemesi,
- Verilen ödevlerin çok zor olması,
- Birinci dönemde aynı günde ikiden fazla yazılı sınav olması,
- Günlük ders saati fazla olması, (10 saat)
- Sınıfta flüoresanın ses yapması,
- Sınıftaki sıraların düzensiz olması,
- Yan okulun zil sesinin çok fazla olması,
- Yan sınıftan rahatsız edecek şekilde gürültü gelmesi,
- Öğrencilerin okul üniformalarından memnun olmaması,
- Yazı tahtasının temizlenmemesi,
- Ödevlerin kontrol edilmemesi ve bunun olumsuz etkisi,
- Ödevlerin birbirlerinden alınarak aynısının yapıyor olması,
- Sınıfta tebeşir ve silgi bulunmaması.

Yukarıda belirtilen sorunlardan kendi aralarında yakın olanlar seçilerek gruplandırıldı.

Öğretmen

- Derste konuların hızlı işlenmesi,
- Ders sırasında yazı yazmaya zaman kalmaması,
- Sürekli ders yapılması,

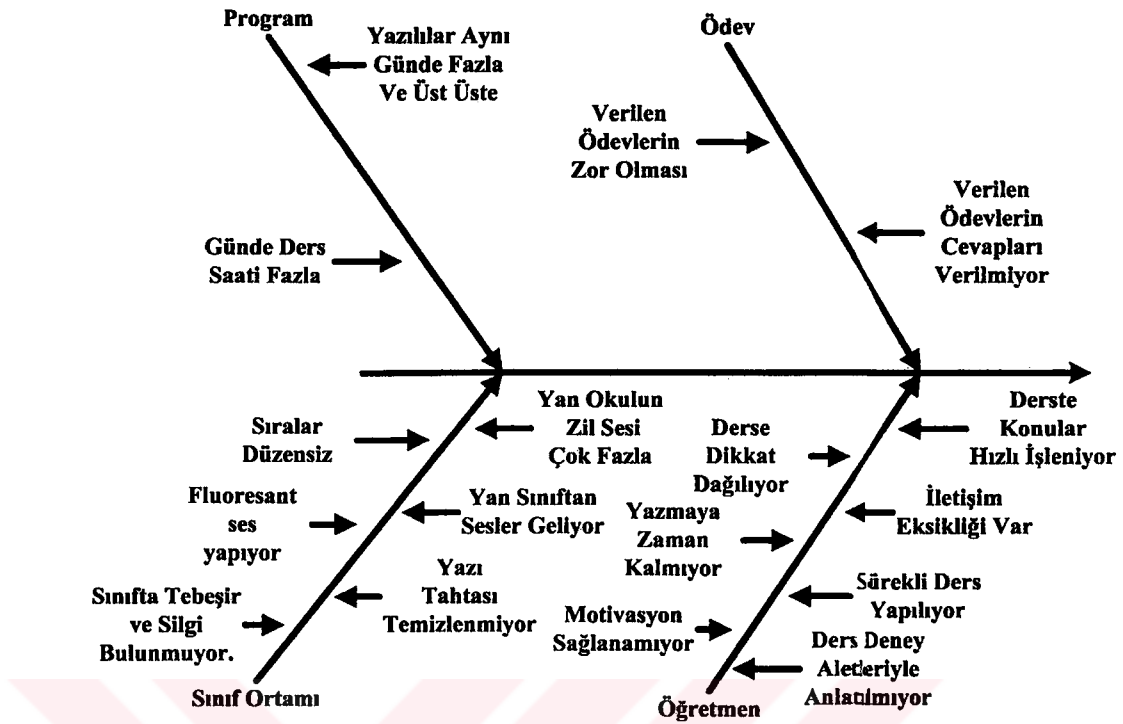
- Motivasyon sağlanamaması,
- Derste dikkatin dağılması,
- İletişim eksikliğinin olması,
- Dersin deney araçları ile anlatılmaması,
- Ev ödevlerinin cevaplarının verilmemesi,
- Verilen ödevler çok zor olması,
- Ödevlerin kontrol edilmemesi ve bunun olumsuz etkisi,
- Ödevlerin birbirlerinden alınarak aynısının yapılması.

Program

- Yazılı sınavların aynı günde fazla ve üst üste olması,
- Günlük ders saatinin fazla olması. (10 saat)

Ortam

- Sınıfta flüoresanın ses yapması,
- Sınıftaki sıraların düzensiz olması,
- Yan okulun zil sesinin çok fazla olması,
- Yan sınıftan rahatsız edecek şekilde gürültü gelmesi.
- Öğrencilerin okul üniformalarından memnun olmaması,
- Yazı tahtasının temizlenmemesi,
- Sınıfta tebeşir ve silginin bulunmaması.



Şekil 5.1: Balık Kılıcı Diyagramı

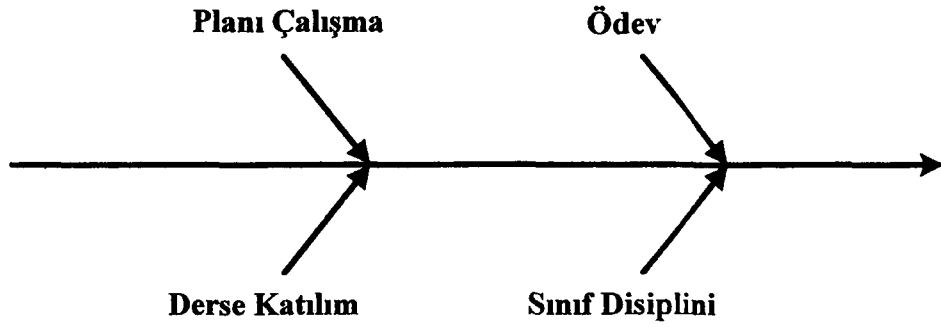
Bu şekilde sınıflandırdıktan sonra balık kılıcı diyagramı yapılarak, sorunlar balık kılıçında gösterildi. Öğrencilere birer nüsha dağıtılarak, bir sonraki yapılacak toplantıya kadar başarılarının artmasında engel olan faktörlerden en fazla etkisi görülen sorunun belirlenmesi amacıyla düşünülmesi istendi.

20 Mart 2003 tarihinde saat 10.00 toplanmak üzere toplantı sona erdirildi.

5.7.6 17 Mart 2003 Öğretmenler Toplantısı (3)

Öğretmenlerle yapılan bu toplantıda öğretmenlerin öğrencilerden beklentilerinin ne olacağı üzerine beyin fırtınası yapıldı. Sonuç olarak öğrencilerden beklentiler dört ana grup halinde belirlendi.

- Planlı çalışma,
- Ödev,
- Derse katılım,
- Sınıf disiplini.



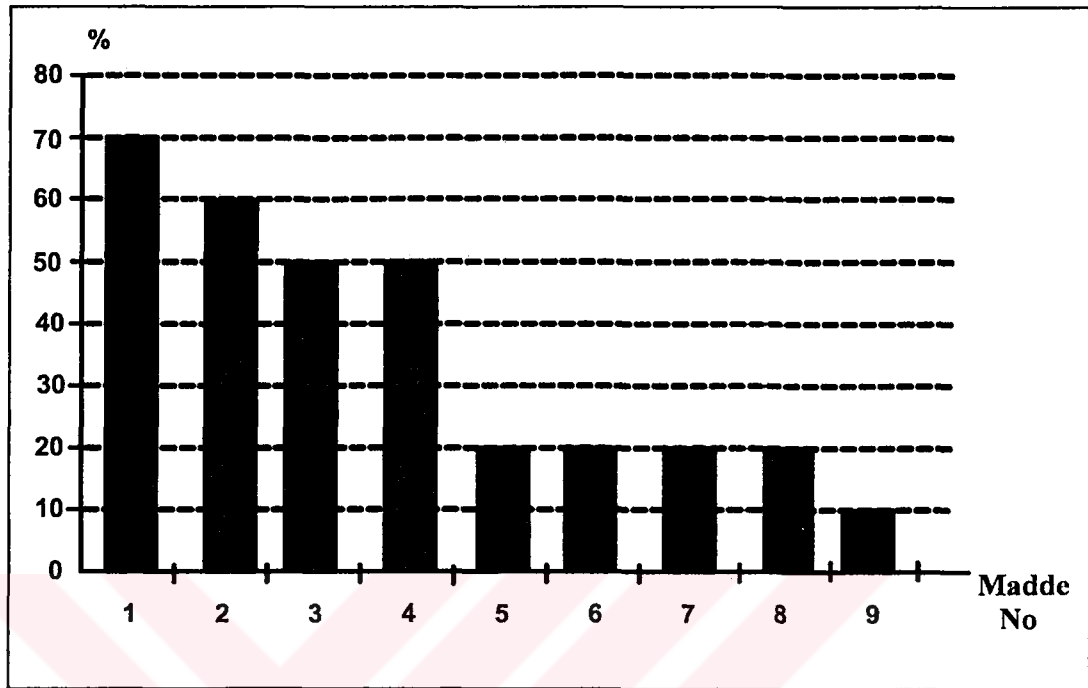
Şekil 5.2: Öğretmenler İçin Balık Kılıcı

Bu konular üzerine öğretmenlerden yazılı önerileri alındı ve bu önerilerden birbirlerine yakın olanlar birleştirildi. Beklentiler aşağıdaki gibi sıralandı:

Planlı Çalışma

- 1-a. Derste işlenen konuların tekrar edilmesi,
- b. Çalışma kağıtlarının düzenli bir şekilde tekrarlanması,
- 2- Gerekli materyalin bulunması,
- 3- Ders defterinin tutulması,
- 4- Haftalık ders programının hazırlanması,
- 5- Yazarak çalışılması,
- 6- Yazdığının yorumu yapılması,
- 7- Derste işlenen konuların araştırılması,
- 8- Konu ile ilgili olan kısımların not alınması,
- 9- Hafta sonu ödevlerin tekrar edilmesi.

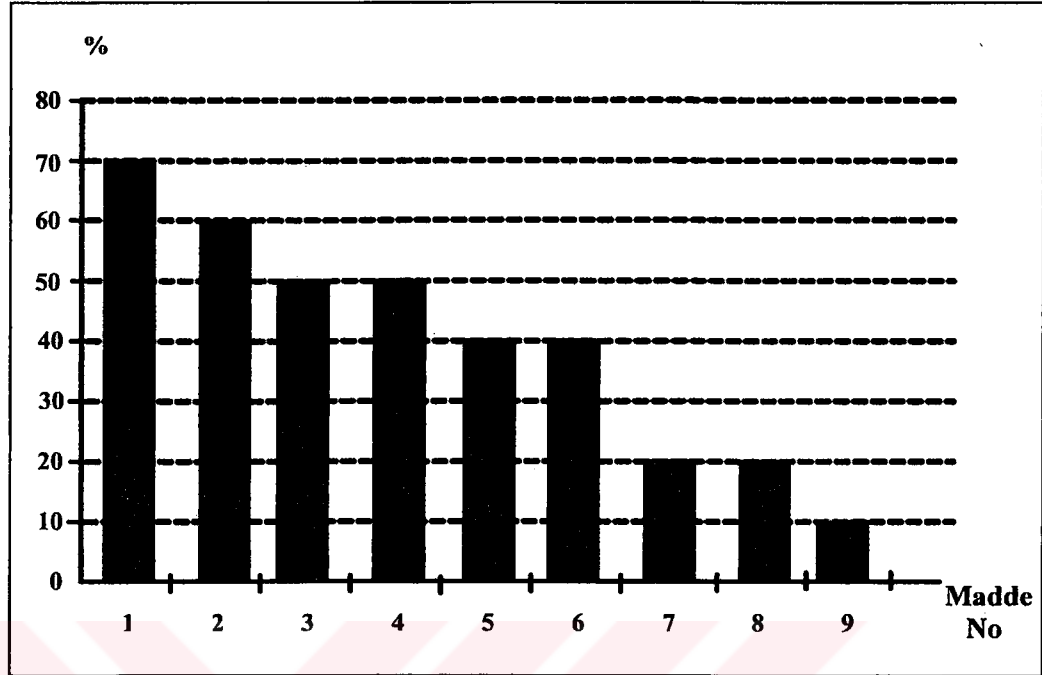
Grafik 5.1: Planlı Çalışma



Derse Katılım

- 1- Öğrencinin derse sınıf düzenini bozmadan katılması,
- 2- Öğrencilerin hep bir ağızdan sorulan sorulara cevap vermemesi,
- 3- Öğrencilerin dersi dinlememesi,
- 4- Öğrencinin dinlediğini doğru algıladığını soru sorarak kontrol etmesi,
- 5- Öğrencilere derste soru sorulduğu zaman cevap vermesi,
- 6- Öğrencilerin derste kendilerine güvenmesi,
- 7- Öğrencilerin derste anlamadıkları konuları sorması,
- 8- Öğrencilerin ders sırasında dersle ilgili olmayan şeylerle uğraşmaması,
- 9- Ders sırasında sorulara verilen cevaplarda birbirlerinden etkilenilmemesi.

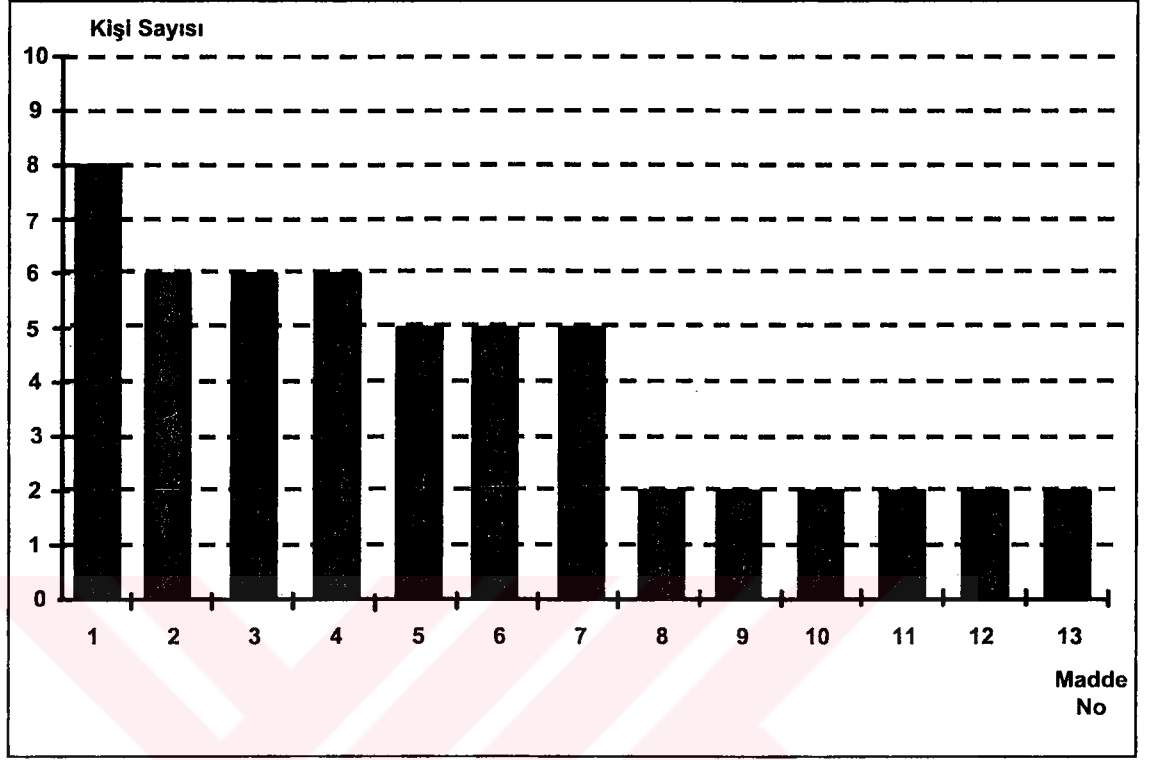
Grafik 5.2: Derse Katılım



Ödev

- 1- Ödevle ilgili kaynakların belirlenmesi,
- 2- Ödevle ilgili kaynakların taranması,
- 3- İlgili bölümlerin bulunması ve çıkartılması.
- 4- Farklı kitaplardan farklı sorular çıkartılması,
- 5- Test kitaplarından yararlanılması,
- 6- Bir hafta önceki verilen konuya göz atılması,
- 7- Deftere özet çıkartılması,
- 8- Konu ile ilgili problemlerin soru halinde hazırlanması,
- 9- Bir sonraki konu ile ilgili olarak ön çalışma yapılması,
- 10- Kitap okunması,
- 11- Düzenli olunması,
- 12- Ödevlerin kısa olmaması,
- 13- Derse katılım yeterli olmaktadır. (Ödev verilmesine ihtiyaç yok)

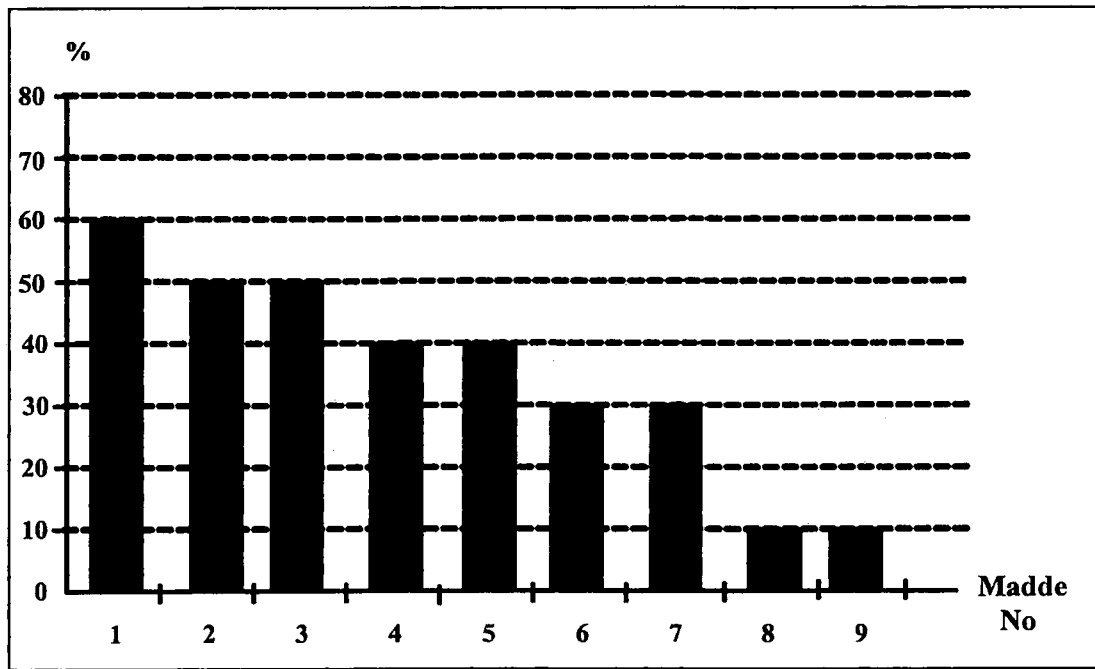
Grafik 5.3: Ödev



Sınıf Disiplini

- 1- Öğrencinin dersi dinlememesi,
- 2- Öğrencilerin ders sırasında birbiriyle konuşması,
- 3- Öğrencilerin birbirlerine karşı saygı göstermesi,
- 4- Ders işlenirken sessiz olunması,
- 5- Eleştirel yaklaşımda bulunması ve açık olması,
- 6- Derse giriş zili çaldığında öğrencilerin sınıftaki yerlerine oturması,
- 7- Derse geç gelinmemesi,
- 8- Ders işlenirken ikili diyaloglar olmaması.
- 10- Sınıf içinde düzgün oturulması.

Grafik 5.4: Sınıf Disiplini



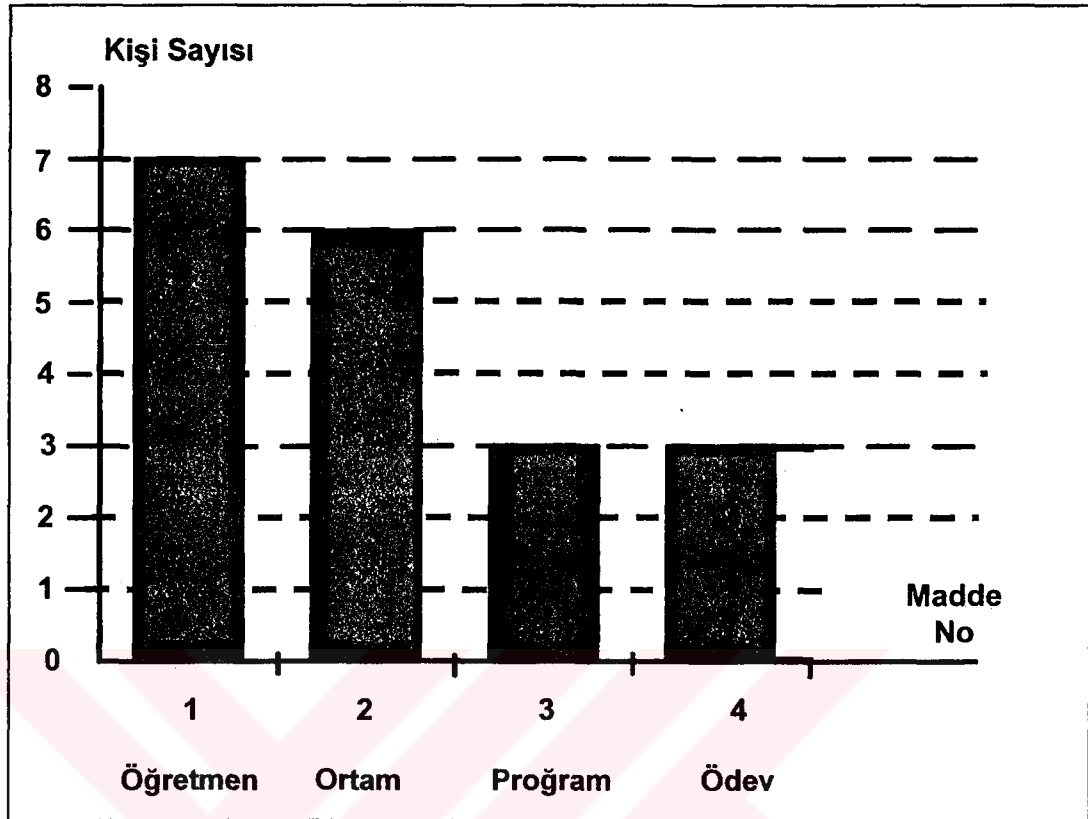
Öğretmenlerin öğrencilerden beklentilerinin öğrencilere iletilmesine karar verildi.

03 Nisan 2003 tarihinde saat 12.15 toplanmak üzere toplantı sona erdirildi.

5.7.7 20 Mart 2003 Öğrenciler Toplantısı (4)

Daha önceden belirlenmiş olan problemler tekrardan hatırlatıldı ve bu problemlerden en önemlisini seçmek amacıyla oylama yapıldı.

Grafik 5.5: Okulda Karşılaşılan Sorunlar



Oylama sonucu öğretmen ile ilgili sorunlar birinci sırada yer aldı. Sonra ortam, program ve ödev sıralamada yerini aldı. Öğretmenle ilgili sorunlar yazılı olarak dağıtıldı.

Öğretmenlerin öğrencilerden beklentilerinden ana başlıklar (planlı çalışma, ders katılım, ödev, ve sınıf disiplini) halinde sınıfa duyuruldu. Bu ana başlıklar hakkında öğrencilerin, önerilerinin bir kağıda yazılarak verilmesi istendi.

Bunların sonuçları aşağıdadır:

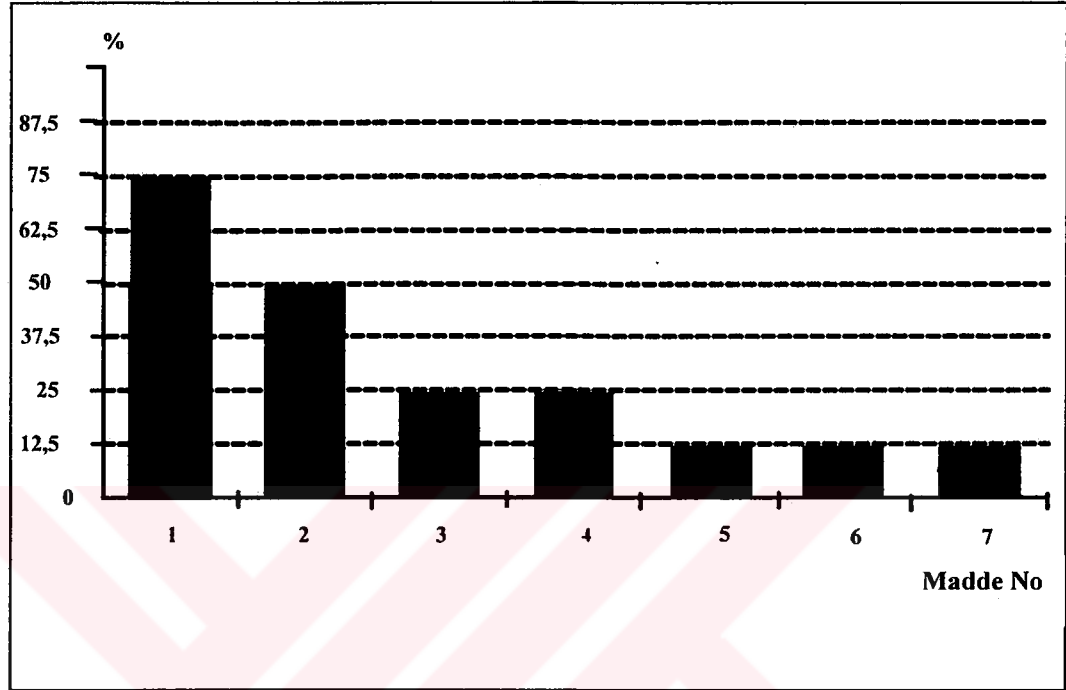
Planlı Çalışma

- 1- Derste işlenen konuların tekrar edilmesi,
- 2- Ders çalışmak için plan yapılması,
- 3- Dersin dinlenilmesi,
- 4- Ödevlerin yapılması,
- 5- Bir sonraki dersten önce işlenen konuların tekrar edilmesi,

6- Hafta sonu derste işlenen konuların tekrar edilmesi,

7- Grup halinde çalışılması.

Grafik 5.6: Planlı Çalışma



Derse Katılım

1- Derste sessiz olunması,

2- Dersin iyi dinlenilmesi,

3- Dersin soru cevap şeklinde işlenmesi,

4- Daha çok çalışılması,

5- Derse ilgi gösterilmesi,

6- Ders içinde ara verilmesi,

7- Soru sorulduğunda öğretmenin öğrenciye yardım etmesi,

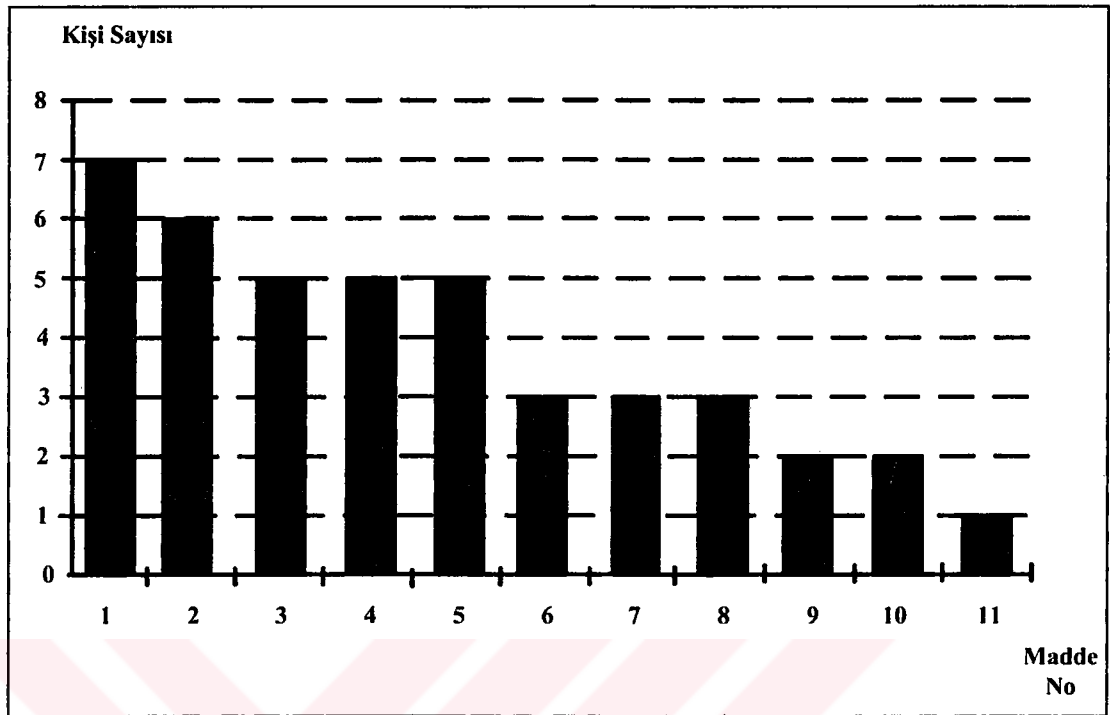
8- Öğretmenin derse katılmayan öğrencilere soru sorması,

9- Derste anlaşılmayan kısımların tekrar sorulması,

10- Derse hazırlıklı olarak gelinmesi.

11- Öğretmenin isteğiyle katılımın sağlanması.

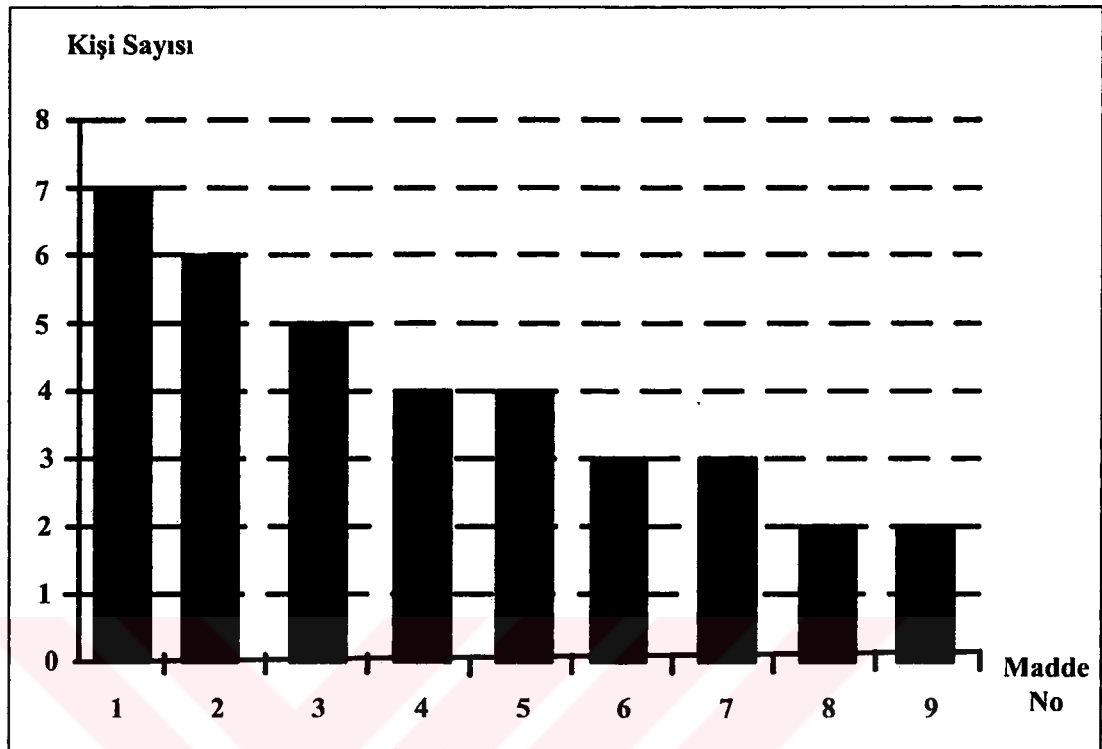
Grafik 5.7: Derse Katılım



Ödev

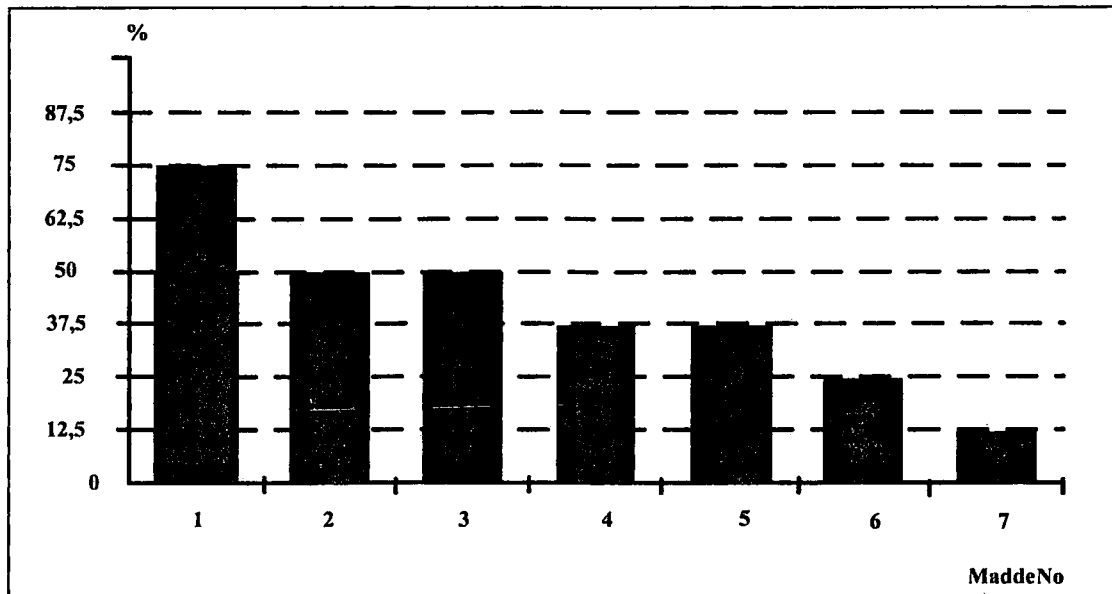
- 1- Zamanında yapılması,
- 2- Ödev kontrol sonucunun notlandırılması,
- 3- Ödevle ilgili kaynak toplanması,
- 4- İlgili bilgilerin bulunması,
- 5- Araştırmaya teşvik edilmesi,
- 6- Araştırma sonucunda bir not verilmesi,
- 7- Kaynakların bulunmasında öğretmenlerin yardımcı olması,
- 8- Kaynakların kütüphanede bulunması,
- 9- Geriye teslim süresinin daha az olması.

Grafik 5.8:Ödev



Sınıf Disiplini

- 1- Sessiz olunması,
- 2- Konuşanların uyarılması,
- 3- Öğretmenin davranışlarına dikkat etmesi,
- 4- Dersi kaynatılmaması,
- 5- Bir kaç kişinin dersi akışını bozması,
- 6- Dersin bölünmemesi,
- 7- Öğretmenin tutarlı davranması.

Grafik 5.9: Sınıf Disiplini

Bu önerilerin sonuçları okundu. Öğretmenlerin bu konuda düşündükleri açıklandı. Öğretmenlerin bu konularda belirtmiş oldukları beklentiler ile öğrencilerin kendi belirttikleri tanımların birbirlerine yakın olduğu görüldü, bundan dolayı öğrencilerin bu konuda daha dikkatli olacakları belirtildi. Burada açıklanan konulara uyulacağı kararı alındı.

26 Mart 2003 tarihinde saat 10.00 toplanmak üzere toplantı sona erdirildi.

5.7.8 26 Mart 2003 Öğrenciler Toplantısı (5)

Daha önceki toplantıda, öğretmenlerle ilgili belirlenmiş olan sorunların çözümü için ne yapılabiliriz? sorusu sorularak beyin fırtınası yapıldı. Sonuç olarak aşağıdaki çözümler önerildi:

Tablo 5.1: Öğretmenlerle İlgili Belirlenen Sorunların Çözüm Önerileri

Sorunlar	Çözümler
<ul style="list-style-type: none"> • Derste konular hızlı işleniyor. • Derste dikkat dağılıyor. • Yazı yazmaya zaman kalmıyor. • Sürekli ders yapılıyor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Konuların yavaş işlenmesi. • Ders içerisinde ara verilmesi. • Fizik dersinin ders saatlerinin artırılması.
<ul style="list-style-type: none"> • Motivasyon sağlanamıyor. • İletişim eksikliği var. 	<ul style="list-style-type: none"> • Öğrenciler ile birebir diyalog kurulması.
<ul style="list-style-type: none"> • Ders deney araçları ile anlatım yapılmıyor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Derslerin deney araçları ile anlatılması.

Öğrenciler dersin müfredat programının yoğun olduğunu dile getirdi. Fizik dersi ve ileri kumanda teknikleri dersinin kapsamlı bir programa sahip olduğu bundan dolayı ders saatlerinin yetmediği belirtildi. Derslerde daha rahat olabilmek için ders içerisinde ara verilmesi gerektiği ve devamlı ders işlenince dikkatin dağıldığı ifade edildi. Bunun çözümü için ders saatlerinin artırılması istendi. Konuların daha iyi anlaşılması amacı ile daha fazla örnek çözülmesi gerektiği ifade edildi.

Bunların yanında öğrencilerin motivasyonlarının sağlanabilmesi için ders içerisinde ara verilmesi ve ders sırasında davranışlarının değerlendirilmeye alınması, karşılıklı açık sözlü konuşulması ders haricinde öğrencilere daha fazla vakit ayrılması, toleranslı olunması, hoşgörülü davranılması, sorunlarının dinlenilmesi, yanlış anlaşılan şeyleri hemen uygun bir şekilde düzeltilmesi, güler yüzlü olunması, sevgi gösterilmesi gerektiği belirtildi

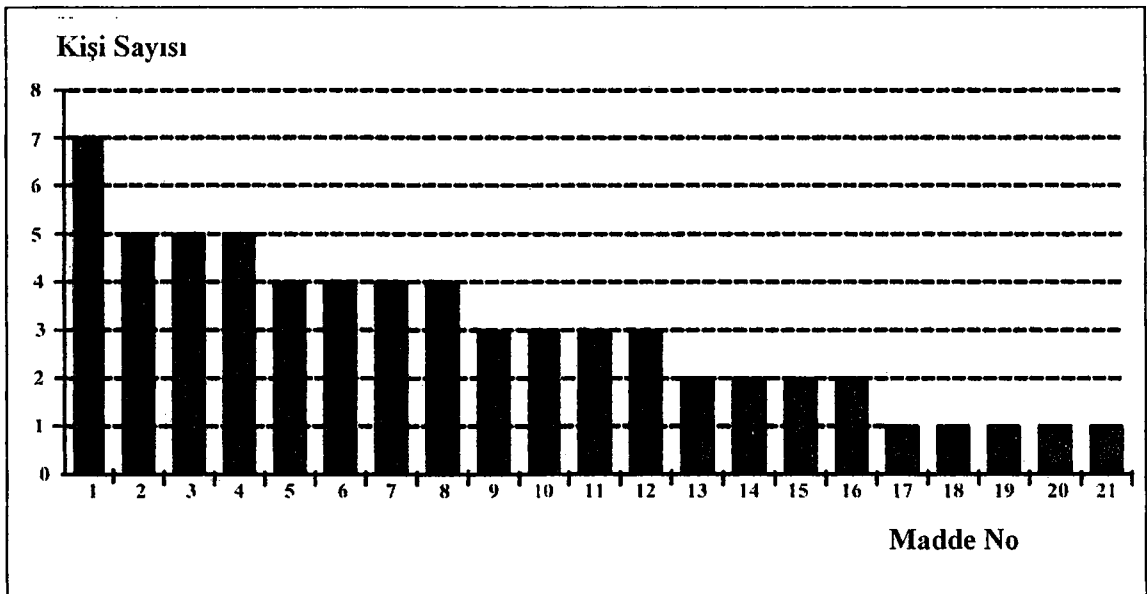
Yukarıdaki çözüm önerileri tekrar tartışıldı ve son şekli verildi. Burada çıkan sonuçların öğretmenlere iletilmesi ve bu konularla ilgili olarak öğretmenlerle bir toplantı yapılmasına karar verildi.

Ayrıca öğrencilere “öğretmenlerden beklentileri nelerdir?” diye soruldu. Bunun üzerine öğrencilerden yazılı olarak vermeleri istendi. Yazılı olarak alınan sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- 1- Öğretmenlerin öğrenciyi sıkıkmaması, bağırması ve kızması,
- 2- Öğrencileri motive etmesi,
- 4- Öğretmenlerin üniversiteye hazırlanmasında yardımcı konular anlatması, (öğretmenlerin müfredat dışı yazılı sınav sorularına yöneltmesi vb.)
- 4- Hoşgörülü olunması,
- 5- Sevgi gösterilmesi,
- 6- Öğretmenlerin öğrencileri notla tehdit etmemesi,
- 7- Öğrenciye arkadaş gibi davranması,
- 8- Her konuda yardımcı olması.
- 9- Öğrencilere karşı daha anlayışlı ve daha olumlu yaklaşması,

- 10- Öğretmenin öğrenciye dersi sevdirecek bir şekilde ders anlatması,
- 11- Ders sırasında dikkati tekrar toplamak amacı ile ders dışı şeylerin de konuşulması,
- 12- Ders içerisinde ara verilmesi,
- 13- Öğretmenlerin öğrencilere iyi davranması,
- 14- Öğretmenlerin bazen öğretmen olduklarını unutmaları ve empati yapması,
- 15- Derse girince öğretmenlerin hemen derse başlamaması,
- 16- Derste öğrenciyi zor durumda bırakan soruların sorulmaması,
- 17- Öğrenci seviyesine inilmesi,
- 18- Öğrencilerin zayıf olduğu derslerin daha farklı anlatılması,
- 19- Öğretmenlerin konuları bol örnekle anlatması,
- 20- Öğretmenlerin derste önemsiz konuların özünü anlatması,
- 21- Ders programının yoğun olduğu düşünülerek öğrencinin fazla sıkılmaması.

Grafik 5.10: Öğrencilerin Öğretmenlerden Beklentileri



Bu beklentiler grafik haline dönüştürüldü. Öğrencilerin belirlemiş oldukları beklentilerin öğretmenlere iletilmesine karar verildi. 15 Nisan 2003 tarihinde saat 10.00 toplanmak üzere toplantı sona erdirildi.

5.7.9 03 Nisan 2003 Öğretmenler Toplantısı (4)

Öğretmenlerle yapılan toplantıda öğrencilerin öğretmenlerden beklentileri ile ilgili değerlendirmeleri öğretmenlere sunuldu. Bu beklentilere göre öğretmenler, öğrencilerle informal görüşmelerin artırılmasına karar verildi. Öğretmenlere, öğrencilerin öğretmenlere ilişkin karşılaştıkları sorunlar yazılı olarak birer nüsha dağıtıldı.

Öğrencilerin 21 Mart 2003 tarihinde belirledikleri sorunlar şunlardır:

- Derste konuların hızlı işlenmesi,
- Ders sırasında yazı yazmaya zaman kalmaması,
- Sürekli ders yapılması,
- Motivasyonun sağlanamaması,
- Derste dikkatin dağılması,
- İletişim eksikliğinin olması,
- Dersin deney araçları ile anlatılmaması.

Yukarıdaki sorunlarla ilgili olarak öğrencilerin sunmuş olduğu çözüm önerileri okundu ve bu çözüm önerileri dikkate alınarak öğretmenler arasında tekrar görüşülmesine karar verildi.

" Derste konuların hızlı işlenmesi " olarak öğrencilerin sunmuş olduğu sorun üzerine müfredatı yetiştirmek için hızlı işlendiği söylendi ve ders dışında öğrencilere ayrıca fazladan iki saat daha ders işlenebileceği söylendi. Bunun üzerine hafta sonları (Cumartesi) günü bu derslerle ilgili örnekler yapılabileceğine karar verildi. Aynı zamanda bu derslerin öğrencilerin motivasyonunu artıracığı da belirtildi.

" Dersin deney araçları ile anlatılmaması " olarak sunulan sorunun ise direkt olarak okulun donanım yetersizliğinden kaynaklandığı belirtildi.

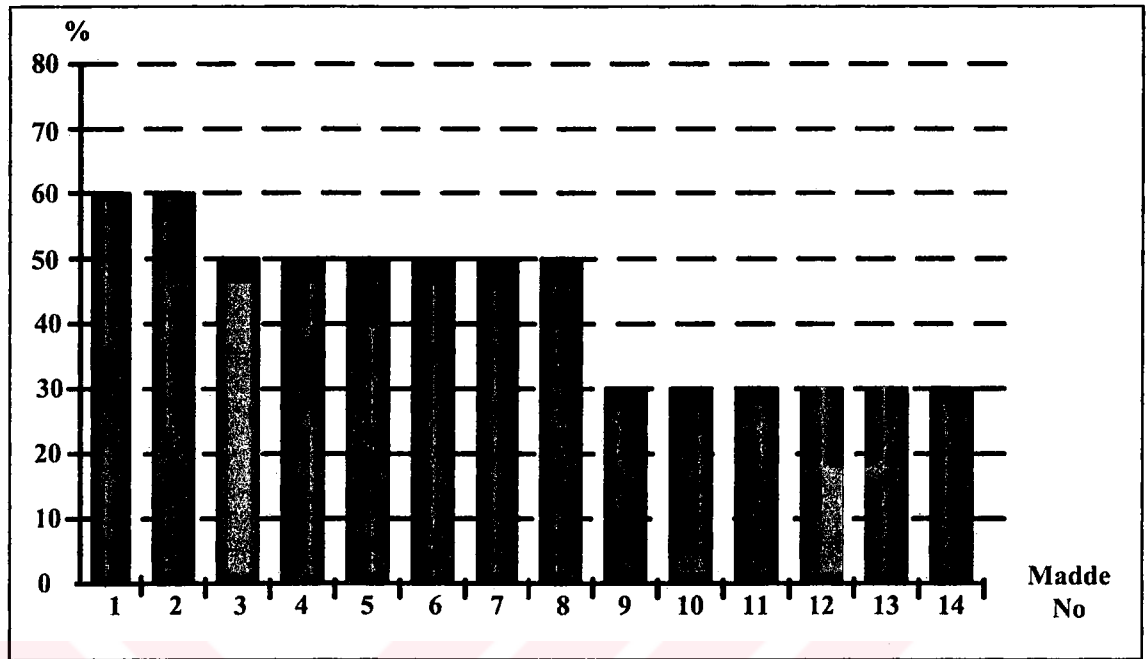
Diğer sorunların ise metot ve iletişim olarak gruplandırılmasına karar verildi.

Metot ve iletişim eksiklerinin giderilmesi için öğretmenlerden yazılı olarak çözüm önerileri alındı. Bu çözüm önerileri aşağıdaki gibi gruplandırıldı:

İletişim

- 1- Dostluk kurmaya çalışılması,
- 2- Yapılan yanlışlar anında düzeltilmesi,
- 3- Öğrencilerin dinlenilmesi,
- 4- Açıklayıcı tavırla yaklaşılması,
- 5- Yanlış anlaşılan şeyleri hemen uygun bir şekilde düzeltilmesi,
- 6- Güler yüzlü olunması,
- 7- Oto kontrolün oluşturulması,
- 8- Hoşgörülü olunması,
- 9- Tutarlı davranışlarda bulunulması,
- 10- Ders haricinde öğrencilere daha fazla vakit ayrılması
- 11- Toleranslı olunması,
- 12- Dersin beş dakikasının öğrencilerin sorunlarını dinlemek amacı ile ayrılması,
- 13- Sevgi gösterilmesi,
- 14- Öğretmen beceri ve tutumlarının en iyi şekilde kullanılması.

Grafik 5.11: İletişim

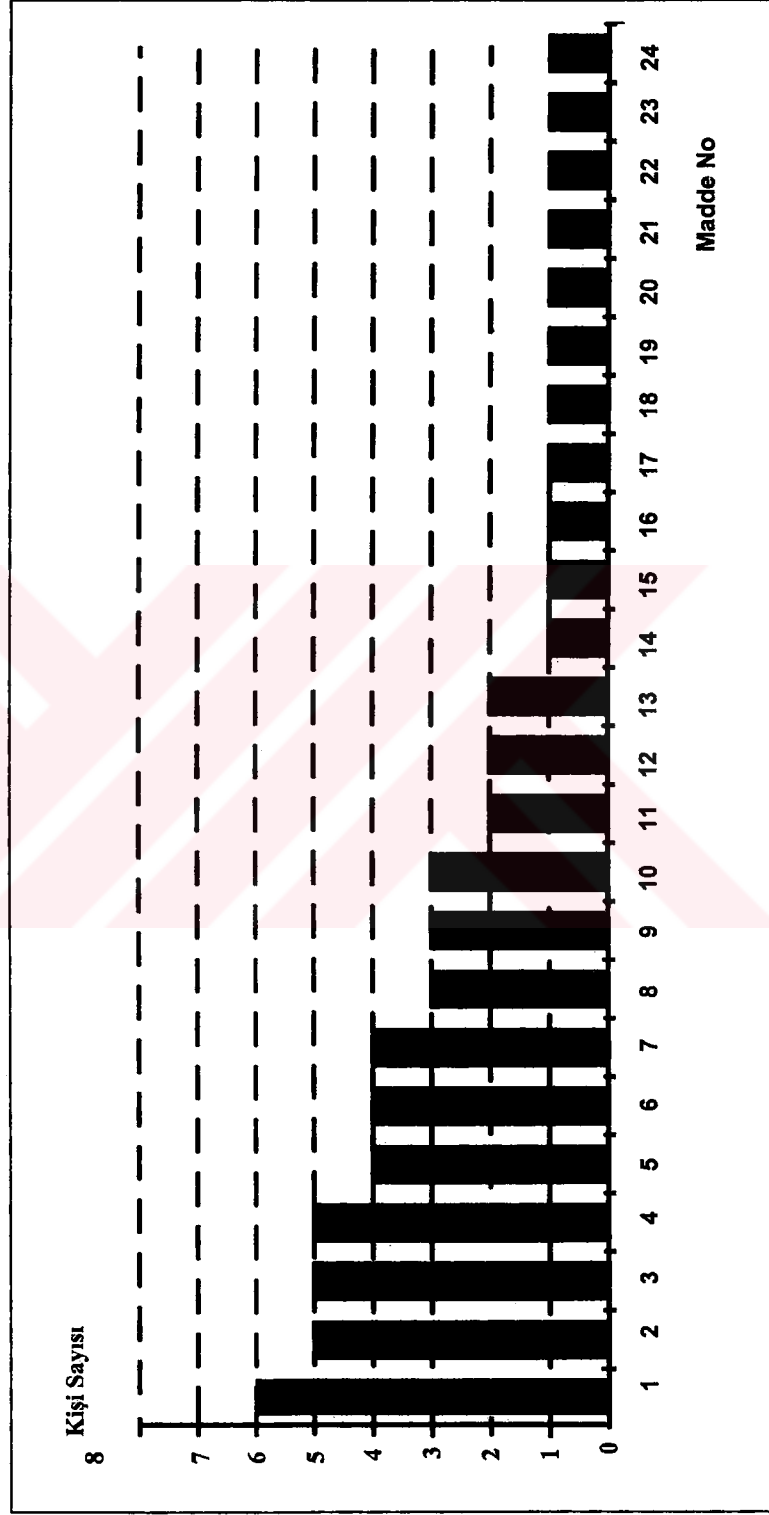


Metot

- 1- Günlük hayattan örnekler verilmesi,
- 2- Soru-cevap yönteminin kullanılması,
- 3- Söz almamış hiçbir öğrencinin kalmaması,
- 4- Derse ilk girişte motivasyon sağlanması,
- 5- Dikkatin toplanması,
- 6- İlgi çekici örneklerin verilmesi,
- 7- Bilinenden bilinmeyene doğru gidilmesi,
- 8- Ses tonunun iyi kullanılması ve vurgunun iyi yapılması,
- 9- Motive etmek için ödüllendirme araçlarının kullanılması,
- 10- Motive etmek için öğrenci isteklerinin göz önüne alınması,
- 11- Defter tutulması,
- 12- Dinleme yeteneğinin geliştirilmesi,
- 13- Mimik ve jestlerin kullanılması,

- 14- Başarıyı arttırıcı ders araç gereçlerinin kullanılması,
- 15- Sınıf aktivitelerinin farklı seçilmesi,
- 16- Verilen cevapların doğru yada yanlış olduğunun belirtilmesi,
- 17- Konunun kolaydan başlayıp zora doğru işlenmesi,
- 18- Temel bilgilerin konular içinde gerektiğçe verilmesi,
- 19- Günlük planın yapılması
- 20- Öğrenciye öğretmen tarafından izlendiğinin ve değerlendirildiğinin hissettirilmesi,
- 21- Problem çözme tekniğinin öğretilmesi,
- 22- Geri bildirim yapılması,
- 23- Öğretmenin dış görünüşüne dikkat etmesi,
- 24- Beden dilinin kullanılması.

Grafik 5.12: Metot



Bu sonuçlar öğretmenlere tekrar grafik olarak sunuldu. Öğretmenlerin bu konuda yeterli bilgileri olmadığı sadece lisanstayken almış oldukları derslerle sınırlı olduğu ve bunun yeterli olmadığı belirtildi. Bunun ancak bir uzman tarafından kendilerine yardımcı olduğu takdirde daha iyi sonuçlar alınacağı ifade edildi. Yukarıda sıralanmış önerilere öğretmenlerin bundan sonraki derslerinde daha da dikkat etmesi gerektiği kararına varıldı.

25 Nisan 2003 tarihinde saat 12.15'te toplanmak üzere toplantı sona erdirildi.

5.7.10. 15 Nisan 2003 Öğrenciler Toplantısı (6)

Öğretmenlerin, (öğrencilerin iletmış oldukları problemlerin çözümü için) almış oldukları kararlar okundu. Bu kararlarla ilgili olarak neler yapıldığı soruldu. Uygulanan çözümler aşağıda belirtilmiştir:

Tablo 5.2: Sürekli İyileştirme Çalışmalarında Değerlendirme (Öğretmen)

Sorunlar	Çözümler ve uygulamalar
<ul style="list-style-type: none"> • Derste konuların hızlı işlenmesi. • Ders sırasında yazı yazmaya zaman kalmaması. • Sürekli ders yapılması.. 	<ul style="list-style-type: none"> • Konuların daha önceki derslere göre daha yavaş işlendiği söylendi. • Ders aralarında daha sık dinlenme yapıldığı belirtildi. • Fizik dersinin ders saatlerinin artırılması konusunda ise hafta sonları derslerinin başladığı ve bu derslerde bol bol örnek çözüldüğü belirtildi.
<ul style="list-style-type: none"> • Motivasyonun sağlanamaması. • Derste dikkatin dağılması. • İletişim eksikliğinin olması. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasyonlarının sağlanabilmesi için daha sık mola verildiği, ders sırasında öğrenci davranışlarının değerlendirilmeye alındığı, ve karşılıklı açık sözlü konuşulduğu, ders harici öğrencilere daha fazla vakit ayrıldığı, toleranslı olduğu, hoşgörülü davranıldığı, sorunlarının dinlenildiği, yanlış anlaşılan şeyleri hemen uygun bir şekilde düzeltildiği, güler yüzlü olduğu, söylendi.
<ul style="list-style-type: none"> • Dersin deney araçları ile anlatılmaması. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laboratuvar olmadığı için derslerin halen deney ile anlatılmadığı dile getirildi.

Ayrıca öğrencilerle ikinci derecede önemli faktör olarak ortaya çıkan programlarla ilgili sorunlardan “aynı günde fazla sayıda ve üst üste yazılı sınav olması, günlük ders saatinin fazla olması” üzerine tekrar beyin fırtınası yapıldı.

Beyin fırtınası sonucunda:

- Pazartesi günleri yazılı sınav yapılması. (Elektrik bölümü öğrencileri Pazartesi ve Salı günleri, Elektronik bölümü öğrencileri ise Perşembe, Cuma günü atölye dersi görmektedirler. Sadece Çarşamba günleri iki bölümün de okulda teorik dersi bulunmaktadır. Sınav yönetmeliğine göre bir dönem içerisinde aynı dersi gören öğrencilere en az bir ortak yazılı sınav yapılması gerekmektedir. Bunun için birinci dönem ortak yazılı sınavların hepsi Çarşamba günü yapılmış ve bundan dolayı bir günde üçten fazla yazılı sınav yapılmak zorunda kalınmıştır.),

- Haftada en fazla 3 yazılı sınav olması,

- Sayısal ve meslek derslerinin yazılı sınavlarının ayrı ayrı günlerde yapılması, (sayısal ve meslek dersleri aynı güne gelince öğrenciler genellikle meslek derslerine çalışmayı tercih ettiklerini bunun için sayısal derslerden zayıf aldıklarını belirtmişlerdir.),

- İkinci yazılı sınav tarihlerinin verilmesi,

- Yazılı sınav tarihlerinin ertelenmemesi, (Birinci dönem öğrencilerin yazılı sınavları erteletmeleri sonucunda, yazılı sınavlar da üst üste gelmiştir)

- Yazılı sınav tarihlerinin belirlenerek, öğrencilere duyurulması,

- Yazılı sınavların ilk saatte olmaması- sonraki saate alınması,

- Sürenin fazla olarak verilmesi,

- Günlük 10 saat olan ders yükünün azaltılması. (Öğrenciler haftada iki gün işletmelerde beceri eğitimi görmektedirler. Haftalık ders saatlerinin fazla olması nedeniyle günlük ders yükünde 10 saat olmaktadır. Bunun azaltılması mümkün olmamaktadır.)

Burada elde edilen sonuçların, çözüm için öğretmenlere iletilmesine karar verildi. 01 Mayıs 2003 saat 10.00 da toplanmak üzere toplantı sona erdi.

5.7.11. 25 Nisan 2003 Öğretmenler Toplantısı (5)

Öğretmenlerle yapılan toplantıda öğrencilerin yazılı sınavlarla ilgili sorunları ve çözüm önerileri sunuldu. 23 Mayıs 2003 saat 12.15'te toplanmak üzere toplantı sona erdi.

Tablo 5.3: Program İle İlgili Sorunların Çözümleri

Sorunlar	Çözümler ve Uygulama
• İkinci yazılı sınav tarihleri konusunda yazılı tarihlerinin belirlenerek öğrencilere duyurulması.	• Öğretmenler dönem başında yapmış oldukları yıllık planda yazılı sınav tarihlerini belirtmektedirler. Her dersin yazılı sınav tarihi öğrencilere çıkartıldı ve bir kağıda yazılarak aynı güne 3 ten fazla çakışan yazılı sınavlar bir gün sonraya alındı ve bunların öğrencilere bildirilmesine karar verildi.
• Sayısal ve meslek dersleri ne ait sınavlarının ayrı günlerde yapılması.	• Sayısal ve meslek dersleri yazılı sınavları ayrı günlere gelecek şekilde ayarlandı.
• Yazılı sınav tarihlerinin ertelenmesi.	• Yazılı sınav tarihlerinin kesinlikle bir daha ertelenmemesi kararı alındı.
• Yazılı sınavların ilk saatte değil sonraki saatlerde yapılması.	• Yazılı sınavlar ilk iki saatte yapılmadı.
• Sürenin fazla olarak verilmesi .	• Yazılı sınav süreleri yönetmelik gereği bir ders saatinden fazla olamadığı için bir ders saatinden fazla süre verilemeyeceği belirtildi. Ancak yazılı sınav süreleri, öğretmenin cevap kağıdı hazırlamış olduğu sürenin iki katı olması gerekmektedir. Şimdiye kadar hazırlanan yazılı sınavların cevap sürelerinin bir ders saatini geçmediği belirtildi. Buna rağmen yinede yazılı sınav soruları hazırlanırken biraz daha dikkatli davranılacağı kararı alındı.

5.7.12. 01 Mayıs 2003 Öğrenciler Toplantısı (7)

Öğrencilerle yapılan toplantıda daha önceki sorunların çözülüp çözülmediğiyle ilgili bir beyin fırtınası yapıldı. Bunların içerisinde öğretmenle ilgili sorunların çözüldüğü belirtildi. Deneylerle anlatım yapılmadığı söylendi. Okulun halen laboratuvarının olmadığı ve ancak gelecek sene kurulabileceği okul idaresi tarafından iletildiği öğrencilere ifade edildi. Daha önceki problemlerle ilgili olarak şu anda hiçbir sorun yaşanmadığı belirtildi.

Tablo 5.4: Sürekli İyileştirme Çalışmalarında Değerlendirme (Program)

Sorunlar	Çözüm ve Uygulama
<ul style="list-style-type: none"> • İkinci yazılı sınav tarihleri verilmesi, • Yazılı sınav tarihlerinin belirlenerek, öğrencilere duyurulması. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yazılı sınav tarihleri belirlendi. • İkinci yazılı sınav tarihleri verildi.
<ul style="list-style-type: none"> • Sayısal ve meslek derslerinin yazılı sınav tarihleri ayrı ayrı günlerde yapılması. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sayısal ve meslek derslerinin yazılı sınav tarihleri ayrı ayrı günlere gelecek şekilde ayarlandı.
<ul style="list-style-type: none"> • Yazılı sınav tarihlerinin ertelenmemesi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yazılı sınav tarihlerinin kesinlikle bir daha ertelenmeyeceği belirtildi.
<ul style="list-style-type: none"> • Yazılı sınavların ilk saatte yapılmaması. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yazılı sınavla ilk iki saatte yapılmadı ve sonraki saatlere alındı.
<ul style="list-style-type: none"> • Sürenin fazla olarak verilmesi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Yapılan sınavlarda sürenin uygun olduğu belirtildi.

07 Mayıs 2003 saat 10.00'da toplanmak üzere toplantı sona erdi.

5.7.13. 07 Mayıs 2003 Öğrenciler Toplantısı (8)

İlk önce daha önceki sorunlarla ilgili bir beyin fırtınası yapıldı. Bunların içerisinde öğretmenle ilgili olanlardan bir sorun yaşanmadığı belirtildi. Yazılı sınavları daha önceki öğretmenleri almış olduğu kararlara göre yapıldığı belirtildi.

Öğrencilerle yapılan toplantıda üçüncü sırada yer alan sınıf ortamı ile ilgili sorunlar okundu. Bu sorunların çözümü üzerine beyin fırtınası yapıldı.

Tablo 5.5: Ortam İle İlgili Sorunları Çözümleri

Sorunlar	Çözüm ve Uygulama
Sınıfta flüoresanın ses yapması.	Arıza okul yönetimine bildirilecek.
Sıraların düzensiz olması.	Sabahleyin okula gelindiğinde herkes kendi sırasını düzeltecek.
Yan okulun zil sesinin çok fazla olması.	Yan okulun zilin fazla olduğu okul yönetimine bildirilecek.
Yan sınıftan rahatsız edecek şekilde gürültü gelmesi.	Yan sınıfın sınıf öğretmenine durum bildirilecek.
Yazı tahtasının temizlenmemesi. Sınıfta tebeşir ve silginin bulunmaması.	Nöbetçi öğrenci silgi ve tozsuz tebeşiri, sabah gelir gelmez idareden alıp sınıfa getirilecek.

Teneffüste müzik çalınırda daha iyi olacağı söylendi. Bu durumun okul yönetimine iletilmesine karar verildi.

Aynı zamanda sınıfın görüntüsün daha iyi olması için gelecek hafta sınıfa çiçek alınmasına karar verildi. Çiçek getirmek için 4 tane öğrenci görevlendirildi. Aynı zamanda çiçeklerin korunması için kapıya yeni bir kilit takılması ve anahtarının sınıf başkanında ve sınıf öğretmeninde kalması karar alındı. Bunun için bir öğrenci görevlendirildi.

14 Mayıs 2003 saat 10.00'da toplanmak üzere toplantı sona erdi.

5.7.14. 14 Mayıs 2003 Öğrenciler Toplantısı (9)

Daha önceki toplantıda alınan çözüm önerileri tekrardan gözden geçirildi. İlk önce daha önceki sorunlarla ilgili bir beyin fırtınası yapıldı. Bunların içerisinde öğretmenle ilgili olanlardan bir sorun yaşanmadığı belirtildi. Yazılı sınavları daha önceki öğretmenleri almış olduğu kararlara göre yapıldığı belirtildi.

Tablo 5.6: Sürekli İyileştirme Çalışmalarında Değerlendirme (Ortam)

Sorunlar	Çözüm ve Uygulama
• Sınıfta flüoresanın ses yapması.	• Arızanın okul yönetimine bildirilecek. Okul yönetiminin bu konuyla ilgili bir haftadan beri bir şey yapmadığı görüldü. Bunu üzerine tekrar bir beyin fırtınası yapılarak nasıl bir çözüm getirilebileceği üzerine konuşuldu. Çözüm olarak, arızanın görevlendirilecek bir öğrenci tarafından tespit edilmesi ve arızanın giderilmesi için gerekli işlemlerin yapılması kararı alındı.
• Sıraların düzensiz olması.	• Sabahleyin okula gelindiğinde herkes kendi sırasını düzeltecek. Herkesin kendi sırasını düzelttiği gözlenmektedir.
• Yan okulun zil sesinin çok fazla olması.	• Yan okulun zil sesinin fazla olduğu okul yönetimine bildirilecek. Yan okulun zilin sesi halen fazla. Okul yönetimi yan okul yönetimiyle konuştuğunu fakat sesini kısamayacaklarını bildirdiklerini ilettiler.
• Yan sınıftan sesler gelmesi	• Yan sınıfın sınıf öğretmenine durum bildirilecek. Yan sınıf öğretmeniyle konuşulduktan sonra yan sınıftan gelen seslerin hiç kalmadığı gözlemlendi.
• Tahtanın temizlenmemesi • Sınıfta tebeşir ve silgi bulunmaması.	• Silgi ve tozsuz tebeşiri nöbetçi öğrencinin sabah gelir gelmez idareden alıp sınıfa getirilecek. Hafta içi her gün nöbetçi öğrencinin tebeşir ve silgiyi idareden alıp sınıfa getirdiği gözlemlendi.

Okul yönetimi daha önce teneffüs aralarında müzik çalındığını ve buna devam edilebileceğini belirtti. Teneffüs aralarında müzik çalındığı söylendi.

Daha önce görevlendirilen öğrenciler sınıfa çiçek getirdikleri gözlemlendi. Bu çiçeklerin bakımı için iki öğrenci görevlendirildi Yeni kilidin görevlendirilen öğrenciler tarafından takıldığı görüldü.

Son sırada yer alan ödev konusunda öğretmenlerin daha önceden ilettikleri kararlar da göz önüne alınmasına karar verildi. 9 Haziran 2003 saat 10.00'da toplanmak üzere toplantı sona erdi.

5.7.15. 23 Mayıs 2003 Öğretmenler Toplantısı (6)

Öğretmenler ile yapılan toplantıda daha önceden öğrencilerin almış oldukları kararlara uyup uymadıkları üzerine konuşuldu. Öğrencilerin sınıf içerisinde daha başarılı oldukları devamsızlıkların hiç olmadığı aynı zamanda derse ilgilerinin de arttığı gözlemlendi belirtildi.

5.7.16. 09 Haziran 2003 Öğrenciler Toplantısı (10)

Geçen bir dönemin değerlendirilmesi yapıldı. Öğrenciler uygulama hakkında düşündükleri bir kağıda yazılarak istendi. Aşağıda bunlar sınıflandırılarak grafik haline getirildi.

- 1- Ders yönündeki eksikliklerimizi tamamlandı.
- 2- Derslerdeki başarılarımız arttı.
- 3- Dersler daha anlaşılır bir hale geldi.
- 4- Uygulamaların devamını istiyorum.
- 5- Boş vaktimi daha iyi değerlendirmemi sağladı.
- 6- Geçen yılki uygulama yararlı oldu.
- 7- Dikkatimizin dağılması azaldı.
- 8- Bazı sorunlar çözülemedi.
- 9- Derslere motive olmamı sağladı.

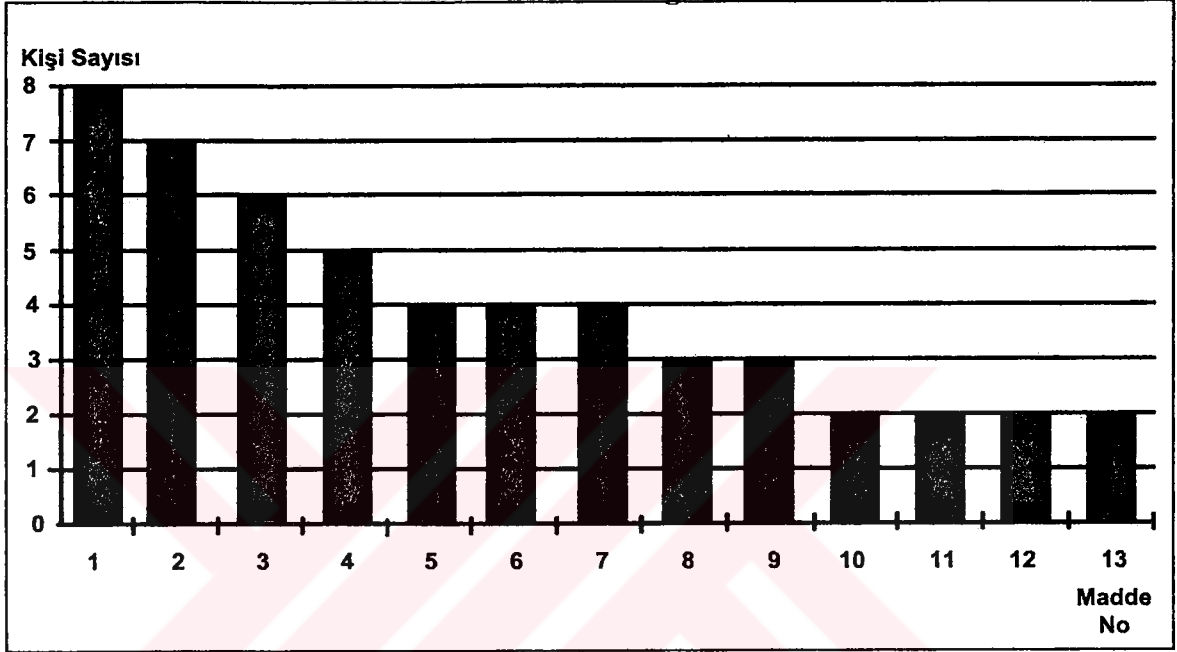
10- Derslere daha çok bağlandım.

11- Ders çalışma alışkanlığım arttı.

12- Daha dikkatli ders dinlemeye başladım.

13- Ders sırasında konuşma azaldı.

Grafik 5.13: Dönemin Değerlendirilmesi



Görüşleri dikkate alındı.

5.8. Genel Değerlendirme

Bu uygulamada amaç meslek dersi ve kültür dersinde toplam kalite yönetimi ilkelerini dikkate alarak sürekli iyileştirme çalışmaları yapmaktır. Bu çalışmalar sonucunda öğrencilerin başarılarında aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

1. Fizik dersinde birinci dönem başarı oranı % 50 iken ikinci dönem sonunda başarı oranı % 100'e çıkmıştır.
2. İleri Kumanda Teknikleri dersinde birinci dönem başarı oranı % 87,50 iken ikinci dönem sonunda başarı oranı % 100'e çıkmıştır.
3. Bu sınıf okuldaki diğer sınıflarla ikinci dönem fizik dersindeki başarı oranı karşılaştığında en başarılı sınıf olmuştur.

4. İkinci dönemde öğrencilerin diğer derslerine ait notlarında da bir artış gerçekleşmiştir. ATL 12/A sınıfı olarak tüm derslerde % 100 başarı sağlanmış ve okulun kuruluşu olan 1998 yılından bu yana en başarılı sınıf olmuştur.

Yapılan bu çalışmalar sonucunda ayrıca öğrencilerin ve öğretmenleri beklentileriyle aşağıdaki sonuçlar gerçekleşmiştir:

1. Derslerde öğrencilerin motivasyonunu artmıştır.
2. İletişim eksikliği giderilmiştir.
3. Öğrencilere verilen ödevlerin zamanında geldiği ve ödev çalışmalarının öğrenmeye etkisi artmıştır.
4. Sınıf ortamları daha düzenli hale gelmiştir.
6. Sınıf içerisinde derse katılım artmıştır.
7. Ders sırasında derse ilgi artmıştır.
8. Öğretmenler daha farklı öğretim metotlarını kullanmıştır.
9. Öğretmenlerin öğrencilere ilgisi daha da artmıştır ve davranışların olumlu yönde değişmiştir.
10. Öğrencilerin kendine güven duymaları sağlanmıştır.
11. Öğretmenler öğrencilere karşı güler yüzlü, hoşgörülü davranmaya yönelmiştir.
12. Öğrencilerin bilgi, karar verme ve değerlendirme yetenekleri gelişmiştir.
13. Öğrenciler ders çalışma alışkanlıkları kazanmıştır.
14. Öğrencilerin boş vakitlerini daha iyi değerlendirmeleri sağlanmıştır.
15. Öğrencilerin derslere ilgi artmıştır.
16. Öğrenciler kendi görüşlerinin dinlendiği ve önem verildiğini görünce okula ve öğretmenlerine güvenleri artmıştır.
17. Öğrencilere sorunlarını ortaya koyma fırsatı verildiği ve bunların çözümlendiğini gördükçe derslere ilgileri artmış başarıları yükselmiştir.

18. Öğretmenler ve yöneticiler takım çalışmalarının yararlarını somut olarak görmüşlerdir.

19. Gelecek yıllarda bu uygulamalarla okulun genel başarısında artış sağlanacağı kanısı yaygınlaşmıştır.



SONUÇ

Bu araştırmanın sonuçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Okulda eğitim-öğretim sürecine katılan tüm bireyler ve birimler, okulun amacı konusunda bilgi sahibi olmuş, kendilerini sistemin bir parçası gibi görerek buna uygun hareket etmişlerdir.
- Okulda çalışan herkes kaliteden sorumlu olmuştur. Sorumluluk paylaşımı herkesin görevlerini eksiksiz yerine getirmesini sağlamıştır.
- Okuldaki tüm çalışanların kendilerine güveni artmıştır. Sorumluluklarını yerine getirmek, azimli, kararlı ve sabırlı olmak gibi kişisel özellikleri gelişmiştir.
- Okuldaki bölümler ve çalışanlar arasında iletişim ve bilgi akışı daha düzenli hale gelmiştir.
- Okulda rutin olarak yapılan dönem başı ve dönem sonu toplantıları yerine daha sık kontrolü ve değerlendirmeyi sağlayan toplantılar yapılmış, sürekli iyileşme sağlanmıştır.
- Toplam kalite yönetimi uygulamalarıyla sorunlar giderek azalmış ve katılımcıların analiz ve sorun çözme yetenekleri gelişmiştir.
- Sürekli olarak çalışanların ve öğrencilerin ihtiyaçları araştırılmış ve toplantılarda bunları karşılamaya yönelik kararlar alınmıştır.
- Kalite çemberleri uygulamasıyla, öğrencilerin kavrama, fikir yürütme ve muhakeme yapma ve olaylardan sonuç çıkartabilme yeteneği geliştirilmiştir.
- Öğrencilerin beceri ve yetenekleri hedeflenen standartlar doğrultusunda geliştirilmiş, gerekli istihdam, eğitim ve kariyer planları hazırlanabilir ve uygulanabilir hale gelmiştir.
- Öğrencilerde araştırmaya, daha fazla öğrenmeye ekip çalışması yapmaya ilişkin becerileri ve isteklerin geliştiği görülmüştür.
- Öğretmenin kendi alanındaki bilgisi öğrencilerin başarılarını etkilediğinden sürekli iyileştirme çalışmalarıyla kendi alanındaki gelişmeleri takip ederek başarının artmasında önemli rol oynadığı tespit edilmiş ve öğretmenlerin iletişim becerileri geliştirilmiştir.

- Öğretmenlerin güncel bilgilerle donanması sağlanmıştır. Oluşturulan takım çalışmalarında yeni bilgiler ortaya konarak personelin de gelişmesi sağlanmıştır. Aynı zamanda öğrenciler güncel ve uygulanabilir bilgilerle donatılmıştır.

- Yöneticilere TKY konusunda bilgi verilmiş ve bunun sonucunda okuldaki TKY uygulaması için destekleyici olmaları sağlanmıştır.

Anadolu teknik lise ve meslek liselerinin sayılarının artması ve beraberinde gelen değişiklikler bu okulların rollerini yeniden belirlemeye, ellerindeki kaynakları daha verimli bir şekilde kullanmaya zorlamakta ve amaçlarına ne kadar ulaşabildiklerinin değerlendirilmesini yapmaya itmektedir. Sürekli gelişmenin dinamizmini yakalama amacı ve başarının değerlendirilmesini etkili bir şekilde toplam kalite yönetimi yapabilir.

Anadolu teknik lise ve meslek liselerindeki mevcut durum , bu okulların görev tanımı, geleceğe ilişkin hedefleri, temel ilke ve değerleri, bunları gerçekleştirmek üzere benimsenen toplam kalite ilkeleri ve kavramları, yazılı bütün belgelerde toplam kalite anlayışının yansıtılmış olması, politika ve stratejilerin toplam kalite açısından önem taşıyan bilgi ve veriler üzerine temellendirilmesi ve bunların düzenli olarak gözden geçirilmesi ile iyileştirilebilir.

Her ne kadar, okulu öğrenen bir organizasyon haline getirmek ve okulun tüm çalışanları tarafından kabul edilen bir toplam kalite anlayışını başlatmak büyük bir adım olsa da, yeterli olmayacaktır. En önemli nokta, bu anlayışı yerleştirmek ve sürekli hale getirebilmektir. Bu açıdan sürekli gelişme çalışmalarında kalite çemberlerinin kurulması ve çalışması büyük önem taşımaktadır. Bir okulda kalite çemberleri kurularak çalışmaya başlanması sürekli iyileşmelerin başlangıcı olabilir.

TKY anlayışı okullardaki toplantılara yeni bir felsefi boyut getirmektedir. Bu nedenle en büyük görev yöneticilere düşmektedir. Etkili takımların oluşturulabilmesi için okul yöneticileri ısrarlı, dinamik bir lider olmalı, katılımı sağlamalı, çözüm önerileri getirmeyi teşvik etmeli, ortak amacın gerçekleşmesini sağlayacak bir okul kültürü oluşturmalıdır.



EKLER

EKLER

- Ek 1 : ATL 12/A Sınıfı I. Dönem Başarısız Ders Sayıları.
- Ek 2 : ATL 12/A Sınıfı I. Dönem Not Başarı Analizi.
- Ek 3 : ATL 12/A Sınıfı Yıl Sonu Başarısız Ders Sayıları..
- Ek 4 : ATL 12/A Sınıfı Yıl Sonu Not Başarı Analizi.
- Ek 5 : 2002-2003 Öğretim Yılı I. Dönem Sınıf Ve Okul Başarı Durumu Analizi.
- Ek 6 : 2002-2003 Öğretim Yılı II. Dönem Sınıf Ve Okul Başarı Durumu Analizi
- Ek 7 : 2002-2003 Öğretim Yılı II. Kanaat Dönemi Okulların Başarı Durumu Çizelgesi.
- Ek 8 : Atatürk Anadolu Teknik Lisesi Yılsonu Ağırlıklı Not Listesi. (ATL 12-A)
- Ek 9 : 2002/2003 Öğretim Yılı Atatürk ATL I.Dönem Sınıf/Ders Başarı Analizi. (Fizik)
- Ek 10 : 2002/2003 Öğretim Yılı Atatürk ATL II.Dönem Sınıf/Ders Başarı Analizi. (Fizik)
- Ek 11 : 2002/2003 Öğretim Yılı Atatürk EML I.Dönem Sınıf/Ders Başarı Analizi. (Fizik)
- Ek 12 : 2002/2003 Öğretim Yılı Atatürk EML II.Dönem Sınıf/Ders Başarı Analizi. (Fizik)
- Ek 13 : 2002/2003 Öğretim Yılı Atatürk ATL I.Dönem Sınıf/Ders Başarı Analizi. (İleri Kumanda Teknikleri)
- Ek 14 : 2002/2003 Öğretim Yılı Atatürk ATL II.Dönem Sınıf/Ders Başarı Analizi. (İleri Kumanda Teknikleri)
- Ek 15 : 2002/2003 Öğretim Yılı Atatürk EML I.Dönem Sınıf/Ders Başarı Analizi. (İleri Kumanda Teknikleri)
- Ek 16 : 2002/2003 Öğretim Yılı Atatürk EML II.Dönem Sınıf/Ders Başarı Analizi. (İleri Kumanda Teknikleri)

1.DÖNEM BAŞARILAMAYAN DERS SAYILARI (12A)

OKUL
DERS YILI
TARİH

: ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSESİ
: 2002 - 2003
: 01/02/2003

1.Dönem Sonu Başarı Ortalaması	Öğrenci Sayısı	Başarısız Ders Sayısı					
		1 Ders	2 Ders	3 Ders	4 Ders	5 Ders	Fazla
0.00 - 1.00							
1.01 - 2.00							
2.01 - 2.49							
2.50 - 3.00							
3.01 - 4.00	2			1	1		
4.01 - 5.00	6	1	1				

Mustafa TUTAŞ
Okul Müdürü



1. DÖNEM NOT BAŞARI ANALİZİ (12 A)

OKUL : ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSESİ
 DERS YILI : 2002 - 2003
 TARİH : 01/02/2003

SAYFA : 1

SNo	Dersin Adı	Hds	Öğrenci Sayısı			Verilen Notlar										Başarılı			Başarısız			Başarı Yüzdesi		
			K	E	T	0	1	2	3	4	5	Rap	Mf.	Yok	K	E	T	K	E	T	K	E	T	
1	ATÖLYE	20	8	8													8	8				Z	100.00	100.00
2	ELEKTRİFİKASYON	2	8	8													8	8				Z	100.00	100.00
3	ELEKTRİK MAKİNALARI VE LAB.	3	8	8													8	8				Z	100.00	100.00
4	FİZİK	2	8	8		4		2	2								4	4		4	4	Z	50.00	50.00
5	GEOMETRİ	3	8	8		2	1	1	3	1							6	6		2	2	Z	75.00	75.00
6	GİRİŞİMCİLİK	1	8	8					2	6							8	8				Z	100.00	100.00
7	KİMYA	2	8	8					3	5							8	8				Z	100.00	100.00
8	MATEMATİK	3	8	8		3	2		3								5	5		3	3	Z	62.50	62.50
9	MESLEK RESMİ	3	8	8				1	6	1							8	8				Z	100.00	100.00
10	İLERİ KUMANDA TEKNİKLERİ	2	8	8		1	2	4	1								7	7		1	1	Z	87.50	87.50
11	İNGİLİZCE	4	8	8				1	7								8	8				Z	100.00	100.00

M. UĞUR
 Mustafa TUTAS
 Okul Müdürü



YILSONU BAŞARILAMAYAN DERS SAYILARI 12-A

OKUL : ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSESİ
DERS YILI : 2002 - 2003
TARİH : 16/06/2003

Yıl Sonu Başarı Ortalaması	Öğrenci Sayısı	Başarısız Ders Sayısı					
		1 Ders	2 Ders	3 Ders	4 Ders	5 Ders	Fazla
0.00 - 1.00							
1.01 - 2.00							
2.01 - 2.49							
2.50 - 3.00							
3.01 - 4.00							
4.01 - 5.00	A						

Mustafa TUTAN
Okul Müdürü



YILSONU NOT BAŞARI ANALİZİ 12-A

OKUL : ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSESİ
 DERS YILI : 2002 - 2003
 TARİH : 16/06/2003

SAYFA : 1

SNo	Dersin Adı	Hds	Öğrenci Sayısı			Verilen Notlar							Başarılı			Başarısız			Başarı Yüzdesi							
			K	E	T	0	1	2	3	4	5	Rap	Mf.	Yok	K	E	T	K	E	T	K	E	T			
1	ATÖLYE	20		8	8							8						8	8				X		100.00	100.00
2	ELEKTRİFİKASYON	2		8	8							8						8	8				X		100.00	100.00
3	ELEKTRİK MAKİNA ARTUFİAR.	3		8	8							8						8	8				X		100.00	100.00
4	FİZİK	2		8	8			3	1	2		2						8	8				X		100.00	100.00
5	GEMETRİ	3		8	8			3	1	2		2						8	8				X		100.00	100.00
6	ARİTİMİK	1		8	8							8						8	8				X		100.00	100.00
7	KİMYA	2		8	8							8						8	8				X		100.00	100.00
8	MATEMATİK	3		8	8			4	1	3								8	8				X		100.00	100.00
9	MESLEK RESMİ	3		8	8							7						8	8				X		100.00	100.00
10	İLERİ KUMANDA TEKNİKLERİ	2		8	8				1	6		1						8	8				X		100.00	100.00
11	İNGİLİZCE	4		8	8					1		7						8	8				X		100.00	100.00

Mustafa TUTAS
 Okul Müdürü



ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSESİ
2002-2003 ÖĞRETİM YILI 1. DÖNEM SINIF VE OKUL BAŞARI DURUMU ÇİZELGESİ

SINIF	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI	HİÇ ZAYIFI OLMAYAN ÖĞRENCİ SAYISI	-1- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	-2- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	-3- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	-4- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	-5- VE DAHA FAZLA ZAYIFI OLAN Ö. S.	BAŞARI ORANI %
HAZIRLIK	30	16	6	3	3	2	-	% 53
9. SINIF	36	10	1	2	2	2	19	% 27
10. SINIF	46	8	3	1	3	5	26	% 17
11. SINIF	40	10	6	7	4	7	6	% 25
12. SINIF	8	4	1	1	1	1	-	% 50
TOPLAM	160	48	17	14	13	17	51	% 30

NOT: 1- Başarı oranı; hiç zayıf olmayan öğrenci sayısı, toplam öğrenci sayısına bölünerek bulunacaktır.

ATATÜRK ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ
2002-2003 ÖĞRETİM YILI 1. DÖNEM SINIF VE OKUL BAŞARI DURUMU ÇİZELGESİ

SINIF	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI	HİÇ ZAYIFI OLMAYAN ÖĞRENCİ SAYISI	-1- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	-2- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	-3- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	-4- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	-5- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	BAŞARI ORANI %
9. SINIF	43	4	7	-	-	1	31	% 9
10. SINIF	33	3	1	3	3	6	17	% 9
11. SINIF	27	6	2	1	6	2	10	% 22
TOPLAM	103	13	10	4	9	9	58	% 12

NOT: 1- Başarı oranı; hiç zayıf olmayan öğrenci sayısı, toplam öğrenci sayısına bölünerek bulunacaktır.


Mustafa TUTAS
Okul Müdürü

ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSESİ
2002-2003 ÖĞRETİM YILI II.DÖNEM SINIF VE OKUL BAŞARI DURUMU ÇİZELGESİ

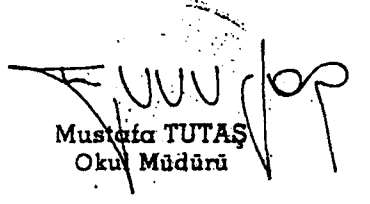
SINIF	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI	HİÇ ZAYIFI OLMAYAN ÖĞRENCİ SAYISI	1- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	2- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	3- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	4- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	5- VE DAHA DAHA ZAYIFI OLAN Ö. S.	BAŞARI ORANI %
HAZIRLIK	30	21	6	3	-	-	-	%30
9. SINIF	35	8	2	2	-	1	22	%20
10. SINIF	45	7	2	2	7	4	23	%15
11. SINIF	40	24	4	3	7	-	2	%60
12. SINIF	8	8	-	-	-	-	-	%100
TOPLAM	158	68	14	10	14	5	47	%43

NOT: 1- Başarı oranı; hiç zayıf olmayan öğrenci sayısı, toplam öğrenci sayısına bölünerek bulunacaktır

ATATÜRK ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ
2002-2003 ÖĞRETİM YILI II.DÖNEM SINIF VE OKUL BAŞARI DURUMU ÇİZELGESİ

SINIF	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI	HİÇ ZAYIFI OLMAYAN ÖĞRENCİ SAYISI	1- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	2- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	3- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	4- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	5- ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	BAŞARI ORANI %
9. SINIF	39	4	2	4	2	-	27	%10,25
10. SINIF	33	2	3	3	3	2	20	%6,06
11. SINIF	27	4	3	5	6	4	5	%14,81
TOPLAM	99	10	8	12	11	6	52	%10,37

NOT: 1- Başarı oranı; hiç zayıf olmayan öğrenci sayısı, toplam öğrenci sayısına bölünerek bulunacaktır.


Mustafa TUTAŞ
Okul Müdürü

**2002-2003 ÖĞRETİM YILI 2.KANAAT DONEMİ OKULLARIN BAŞARI DURUMU
ÇİZELGESİ**

İLÇE ADI : MERKEZ

OKUL ADI : ATATÜRK ANADOLU TEKNİK VE ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ

	1	2	3	4	5	6	7	8
OKUL VE	TOPLAM ÖĞRENCİ SAYISI	HIÇ ZAYIFI OLMAYAN ÖĞRENCİ SAYISI	1 ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	2 ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	3 ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	4 ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	5 VE DAHA FAZLA ZAYIFI OLAN ÖĞRENCİ SAYISI	BAŞARI ORANI
I.Ö.O.1.SINIF	---	---	---	---	---	---	---	---
I.Ö.O.2.SINIF	---	---	---	---	---	---	---	---
I.Ö.O.3.SINIF	---	---	---	---	---	---	---	---
I.Ö.O.4.SINIF	---	---	---	---	---	---	---	---
I.Ö.O.5.SINIF	---	---	---	---	---	---	---	---
I.Ö.O.6.SINIF	---	---	---	---	---	---	---	---
I.Ö.O.7.SINIF	---	---	---	---	---	---	---	---
I.Ö.O.8.SINIF	---	---	---	---	---	---	---	---
TOPLAM	---	---	---	---	---	---	---	---
LİSE VE DENGE ÖKUL HAZIR İNİFİ	30	21	0	3	---	---	---	% 70
9.SINIF	74	12	4	6	2	1	49	% 16,21
10.SINIF	78	9	5	5	10	7	42	% 11,53
11.SINIF	70	32	6	10	12	4	6	% 45,71
12.SINIF	8	8	---	---	---	---	---	% 100
TOPLAM	260	82	21	24	24	12	97	% 31,53

NOT:

1- Başarı Oranı, hiç zayıfı olmayan öğrenci sayısı, toplam öğrenci sayısına bölünerek bulunacaktır.

2- İlçeler, okullardan gelen bilgilerin icmalini alarak, ilçe icmalini gönderecek, okulların çizelgeleri ilçede kalacaktır.

3- 2,3,4,5,6,7 No'lu sütunlar toplamı, 1 No'lu sütun toplamına eşit olacaktır. 4- Her okul kendini ilgilendiren bölümü dolduracaktır.


Mustafa TUTAŞ
Okul Müdürü

ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSESİ
YILSONU AĞIRLIKLİ NOT LİSTESİ

SAYFA : 1
16/06/2003

ATL 12.A

S.NO	SİS.NO	ADI	SOYADI	SINIF	AĞ. NOT	AL / RL
1	17	MUHAMMED	ELASI AN	12A	4.93	4.92
2	8	TEKCAN	AY	12A	4.88	4.87
3	24	UMİT BURCU	KAYA	12A	4.77	4.75
4	2	İBRAHİM	YURTTAŞ	12A	4.71	4.67
5	23	TALHA	BAYCA	12A	4.48	4.42
6	19	HİSEYİN	KİŞİ	12A	4.46	4.40
7	16	VAHİT	AZRAÇ	12A	4.39	4.35
8	12	EROL	ARİT	12A	4.29	4.29

MUSTAFA TUTAŞ
Okul Müdürü

SINIF/DERS BAŞARI ANALİZİ

Okul : ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSESİ
Ders Yılı : 2002-2003

Tarihi : 30/01/2003
Sayfa : 1

(I.Dönem)

		TÜRK DİLİ	DİN KÜLTÜR	TARİH	COĞRAFYA	MATEMATİK	BİYOLOJİ	FİZİK	KİMYA	YABANCI DİL	ELEKTROTEK	BİLGİSAYAR	TEMEL ELEK	TEKNİK VE	ATÖLYE VE	İNGİLİZCE	SINIF DURUMU		
9A	BŞRL	K	1	1	1	1			1			1	1	1	1		9		
		E	8	13	13	13	6	8	5	10	4	11	6	13	13	13		136	
		T	9	4	14	14	6	8	5	11	4	11	7	14	14	14		145	
		%	64.29	100.00	100.00	100.00	42.86	57.14	35.71	78.57	28.57	78.57	50.00	100.00	100.00	100.00		73.98	
	Grf																		
BŞRSZ	K					1	1	1		1	1						5		
	E	5				7	5	8	3	9	2	7					46		
	T	5				8	6	9	3	10	3	7					51		
9B	BŞRL	K	1	1	1	1			1			1					6		
		E	11	6	16	16	10	10	8	16	10	7	15	7	16	16		174	
		T	12	7	17	17	10	10	8	17	10	7	16	7	16	16		180	
		%	70.59	100.00	100.00	100.00	58.82	58.82	47.06	100.00	58.82	41.18	94.12	41.18	94.12	94.12		75.63	
	Grf																		
BŞRSZ	K					1	1	1		1	1		1	1	1		8		
	E	5				6	6	8		6	9	1	9				50		
	T	5				7	7	9		7	10	1	10	1	1		58		
10A	BŞRL	K																	
		E	13	22			7		5	13		6					12	231	
		T	13	22			7		5	13		6						12	231
		%	59.09	100.00			31.82		22.73	59.09		27.27						54.55	65.63
	Grf																		
BŞRSZ	K																		
	E	9				15		17	9		16					10	121		
	T	9				15		17	9		16					10	121		
10B	BŞRL	K	1	1	1	1			1								10		
		E	18	22			9		6	11		12				18	12	256	
		T	19	23			10		6	12		12				18	13	266	
		%	82.61	100.00			43.48		26.09	52.17		52.17				78.26	56.52		68.03
	Grf																		
BŞRSZ	K							1			1				1		7		
	E	4				13		16	11		10				4	10	118		
	T	4				13		17	11		11				5	10	125		
11A	BŞRL	K																	
		E	9						2	3							8	103	
		T	9						2	3								8	103
		%	100.00	100.00			0.00		22.22	33.33								88.89	76.30
	Grf																		
BŞRSZ	K																		
	E					9		7	6							1	32		
	T					9		7	6							1	32		
11B	BŞRL	K																	
		E	2	2					1								2	16	
		T	2	2						1							2	16	
		%	100.00	100.00			0.00		50.00	0.00							100.00		53.33
	Grf																		
BŞRSZ	K																		
	E					2		1	2								14		
	T					2		1	2								14		

MUTLU ERGİN
Kütahya Atatürk Anadolu Teknik Lisesi
Endüstri Meslek Lisesi Müdürü

DERS DURUMU	K	E	T	%	Grf	K	E	T	%	Grf	K	E	T	%	Grf	K	E	T	%	Grf	SINIF DURUMU	
BŞRL	K	3	3	2	2	1			3			2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	25
	E	61	29	29	29	32	18	27	53	14	36	21	20	29	47	34						916
	T	64	31	31	31	33	18	27	56	14	36	23	21	30	48	35						941
	%	73.56	100.00	100.00	100.00	37.93	58.06	31.03	64.37	45.16	47.37	74.19	67.74	96.77	88.89	62.50						70.12
BŞRSZ	K					2	2	3		2	3		1	1	2							20
	E	23				52	11	57	31	15	37	8	9		4	21						381
	T	23				54	13	60	31	17	40	8	10	1	6	21						401

SINIF/DERS BAŞARI ANALİZİ

Okul : ATATÜRK ANADOLU TEKNİK LİSESİ

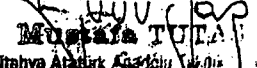
Ders Yılı : 2002-2003

Tarihi : 10/06/2003

(II.Dönem)

Sayfa : 1

		TÜRK DİLİ	DİN KÜLTÜRÜ	İNGİLİZCE	T.C. İNK. TA	FELSEFE	BİYOLOJİ	FİZİK	KİMYA	MATEMATİK	ELK. MAK. VE	ÖLÇME TEKNİK	İLETRİK KUMMA	MESLEK RES	ATÖLYE	GEOMETRİ	SINIF DURUMU
11A	BŞRL	K															
		E	9	9	9	9	9	8	6	3	5	9	9	7	9	9	8
		T	9	9	9	9	9	8	6	3	5	9	9	7	9	9	8
		%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	88.89	66.67	33.33	55.56	100.00	100.00	77.78	100.00	100.00	88.89
	Grf																
BŞRSZ	K																
	E						1	3	6	4			2			1	
T						1	3	6	4			2			1		
11B	BŞRL	K															
		E	2	2	2	2	2	1	1		1				2	2	
		T	2	2	2	2	2	1	1		1				2	2	
		%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	50.00	50.00	0.00	50.00					100.00	100.00
	Grf																
BŞRSZ	K																
	E						1	1	2	1							
T						1	1	2	1								
BŞRL	K																
	E																
	T																
	%																
BŞRSZ	K																
	E																
	T																
	%																
BŞRL	K																
	E																
	T																
	%																
BŞRSZ	K																
	E																
	T																
	%																
BŞRL	K																
	E																
	T																
	%																
BŞRSZ	K																
	E																
	T																
	%																
DERS DURUMU	BŞRL	K															
		E	11	11	11	11	11	9	7	3	6	9	9	7	9	11	10
		T	11	11	11	11	11	9	7	3	6	9	9	7	9	11	10
		%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	81.82	63.64	27.27	54.55	100.00	100.00	77.78	100.00	100.00	90.91
BŞRSZ	K																
	E						2	4	8	5			2			1	
T						2	4	8	5			2			1		


 Kütahya Atatürk Anadolu Teknik Lisesi
 Endüstriyel Meslek Lisesi

SINIF/DERS BAŞARI ANALİZİ

Okul : ATATÜRK ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ

Ders Yılı : 2002-2003

Tarihi : 30/01/2003

(I.Dönem)

Sayfa : 1

		TÜRK DİLİ	DİN KÜLTÜR	T.C. İNK. TA	FELSEFE	MATEMATİK	İLE Rİ KUM A	MESLEK RES	ENDÜSTRİY E	ELEKTRİK M	ATÖLYE	BİLGİSAYAR	DİJİTAL EL	ELEKTRONİK	MİKRO İŞLE	GÖRÜNTÜ Sİ	SINIF DURUMU	
11A	BŞRL	K																
		E	6		6	3	3	2	6	4	6	6	6					48
		T	6		6	3	3	2	6	4	6	6	6					48
		%	100.00		100.00	50.00	50.00	33.33	100.00	66.67	100.00	100.00	100.00					80.00
	Grf																	
BŞRSZ	K																	
	E				3	3	4		2								12	
	T				3	3	4		2								12	
	%																	
11B	BŞRL	K																
		E	3		6	3	2				6	6	2		2	3	37	
		T	3		6	3	2					6	6	2		2	3	37
		%	50.00		100.00	50.00	33.33					100.00	100.00	33.33	0.00	33.33	50.00	51.39
	Grf																	
BŞRSZ	K																	
	E	3			3	4							4	6	4	3	35	
	T	3			3	4							4	6	4	3	35	
	%																	

Muhafazası
Kütahya Atatürk Endüstri Meslek Lisesi
Endüstri Meslek Lisesi Müdürü

DERS DURUMU	BŞRL	K																
		E	9		12	6	5	2	6	4	6	12	12	2		2	3	85
		T	9		12	6	5	2	6	4	6	12	12	2		2	3	85
		%	75.00		100.00	50.00	41.67	33.33	100.00	66.67	100.00	100.00	100.00	33.33	0.00	33.33	50.00	64.39
	Grf																	
BŞRSZ	K																	
	E	3			6	7	4		2				4	6	4	3	47	
T	3			6	7	4		2				4	6	4	3	47		

SINIF/DERS BAŞARI ANALİZİ

Okul : ATATÜRK ENDÜSTRİ MESLEK LİSESİ

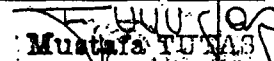
Ders Yılı : 2002-2003

Tarihi : 10/06/2003

(II.Dönem)

Sayfa : 1

		TÜRK DİLİ	DİN KÜLTÜR	T.C İNKİTAA	FELSEFE	MATEMATİK	İLERİ KUMA	MESLEK RES	ENDÜSTRİYE	ELEKTRİK M	ATÖLYE	BİLGİ SAYAR	DİJİTAL EL	ELEKTRONİK	MİKRO İŞLE	GÖRÜNTÜ Sİ	SINIF DURUMU	
11A	BSRL	K																
		E	6		6	4			6		4	6	5					37
		T	6		6	4			6		4	6	5					37
		%	100.00		100.00	66.67	0.00	0.00	100.00	0.00	66.67	100.00	83.33					61.67
	Grf																	
BSRSZ	K																	
	E				2	6	6		6	2		1						23
	T				2	6	6		6	2		1						23
11B	BSRL	K																
		E	6		6	5	2				6	5	3	3	6	5		52
		T	6		6	5	2				6	5	3	3	6	5		52
		%	100.00		100.00	83.33	33.33					100.00	83.33	50.00	50.00	100.00	83.33	
	Grf																	
BSRSZ	K																	
	E				1	4					1	3	3			1		20
	T				1	4					1	3	3			1		20


Mustafa TUNALI
 Kutahya Atatürk Anadolu Teknik Lisesi
 Endüstri Meslek Lisesi Müdürü

DERS DURUMU		K	E	T	%	Grf	K	E	T	%	Grf	K	E	T	%	Grf	SINIF DURUMU	
BSRL	K																	
	E	12		12	9	2		6		4	12	10	3	3	6	5		89
	T	12		12	9	2		6		4	12	10	3	3	6	5		89
	%	100.00		100.00	75.00	16.67	0.00	100.00	0.00	66.67	100.00	83.33	50.00	50.00	100.00	83.33		67.42
BSRSZ	K																	
	E				3	10	6		6	2		2	3	3		1		43
	T				3	10	6		6	2		2	3	3		1		43

KAYNAKÇA

Kitaplar

- AKIN, Besim ve diğerkleri, **Toplam Kalite Yönetimi ve ISO 9000 Kalite Güvence Sistemi Uygulamadan Örnekler**, Beta Yayımevi, İstanbul, 1998.
- ALICIGUZEL, İzettin **Çağdaş Okulda Eğitim ve Öğretim**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1999.
- ALKAN, Cevat Hıfzı Doğan, İlhan Sezgin, **Mesleki ve Teknik Eğitim Esasları**, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1991.
- BALCI, Ali, **Etkili Okul**, Erek Matbaası, Ankara, 1993.
- _____, **Örgütsel Gelişme**, PEGEM Yayınları, Ankara, 1995.
- BAŞARIR, Enver, **Standardizasyon Ve Kalite**, TSE Yayınları, Ankara, 2001.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem, **Türkiye Eğitim Sistemi**, Gül Yayımevi Başaran, Ankara, 1994.
- CAN, Gürhan, **Okul Çevre İlişkileri**, Anadolu Üniv., Eskişehir, 1999.
- CAFOĞLU, Zuhâl, **Yüksek Öğretim Ve Öğrenci Kalitesi**, SKİ. Haberal Vakfı, Ankara, 1997.
- _____, **Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi**, Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı, Yayın No: 3, İstanbul, 1996.
- CESUR, Ali ve diğerkleri. **Toplam Kalite Yönetimi**, Cilt:1, MEB Yayımevi, Konya, 2001.
- ÇELİK, Vehbi, **Eğitimsel Liderlik**, PEGEM Yayını, Ankara, 1999.
- ÇETİN, Canan, **Endüstri İşletmelerinde Kalite Kontrol Çemberleri**, İstanbul Sanayi Odası Araştırma Dairesi, Yayın No: 1987/2, İstanbul, 1987.
- DOĞAN, Hıfzı, **Mesleki ve Teknik Eğitim- Cumhuriyet Döneminde Eğitim**, Gazi Büro Kitabevi, İstanbul, 1983.
- _____, **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Gazi Büro Kitabevi, Ankara, 1996.

- DÜREN, Zeynep, **İşletmelerde Kalite Çemberleri**, Evrim Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1990.
- EFİL, İsmail, **Yönetimde Kalite Çemberleri ve Uygulama Örnekleri**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, No: 11, Bursa, 1996 .
- ELMACI, Orhan, **Toplam Kalite Yönetimi**, Kütahya, 2001.
- ERDOĞAN, İrfan, **Çağdaş Eğitim Sistemleri**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1997.
- GÜR, Jale, **Kalite Maratonu**, ASİAD-KOSGEB, Ankara, 1996.
- İSHİKAWA, Kaoru, **Toplam Kalite Kontrol**, Çev:Semih Ordaş-Nedret Yayla, Kalder Yayınları, İstanbul, 1995.
- KAVRAKOĞLU, İbrahim, **Toplam Kalite Yönetimi**, KALDER Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 1994.
- _____, **Kalite Güvencesi ISO 9000 ve Toplam Kalite**, KALDER Rekabetçi, No:2, Yönetim Dizisi, İstanbul, 1993.
- KAYA, Yahya Kemal, **Eğitim Yönetimi**, Bilim Yayınları, Ankara, 1993.
- KOZLU Cem., **Türk Mucizesi için Vizyon Arayışları ve Asya Mucizesi**, Türkiye İş Bankası Yayını, İstanbul, 1995.
- KÖKSAL, Hayal, **Kalite Okullarına Geçişte Toplam Kalite Yönetimi**, Dünya Yayıncılık, İstanbul, 2000.
- KÜLAHÇI, Şadiye, **Öğretmen Yetiştirmede Kalitenin Arttırılması Açısından Mikro Öğretim Uygulaması**, SKİ. Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997.
- MEB., Eğitimi Araştırma Ve geliştirme Dairesi Başkanlığı, **Müfredat Laboratuar Okulu-MLO Modeli**, Milli Eğitim Basımevi, Ankara, 2000.
- MEB., Eğitimi Araştırma Ve geliştirme Dairesi Başkanlığı, **Okul Gelişim Modeli**, Ankara , 2000.
- MEB., Erkek Teknik öğretim Genel Müdürlüğü, **2001-2002 Öğretim Yılında Endüstriyel Ve Teknik Öğretim Okul Ve Kurumları**, Ankara, 2001.

- MEB., Araştırma,Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, **Milli Eğitimle İlgili Bilgiler:1997-1998 Öğretim Yılı**, Ankara, 1998.
- MEB., **TBMM 1997 Yılı Bütçe Raporu 7.nci Beş yıllık Kalkınma Planı**, Ankara, 1997.
- MEB., Araştırma, Planlama Ve Koordinasyon Kurulu, **2002 Yılı Başında Milli Eğitim**, MEB Yayınevi, Ankara, 2001.
- MEB., **Toplam Kalite Yönetimi- Cilt 1**, MEB Yayınları, Konya, 2001.
- MEB., Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Genel Müdürlüğü, **Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme (1848-1995)**, MEB. Yayınevi, Ankara, 1995.
- OSHORME, Bill **What Education Leaders Need To Know Generally And Quality And Standarts**, Oklahama, 27 March 1993.
- ÖĞÜTVEREN, Özlem **Sürekli İyileştirme Çerçevesinde, Bir Öğretim Stratejisi, Başkent Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Örneği**, Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997.
- ÖNCÜL, Remzi **Eğitim Ve Eğitim Bilimleri Sözlüğü**, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul, 2000.
- ÖZDEN, Yüksel, **Eğitimde Dönüşüm Yeni Değer ve Oluşumlar**, PEGEM Yayını, Ankara, 1998.
- ÖZGÜVEN, Ethem **Yüksek Öğretimde Niteliği Geliştirme**, SKİ. Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997.
- SARVAN, Fulya, **Yükseköğretimde TKY Felsefesinin Uygulanabilirliğini İrdeleyen Teorik Bir Yaklaşım**, SKİ Haberal Vakfı, 1997.
- SEVÜK, Süha, **21.YY'da Yükseköğretim,Çağdaş Eğitim Çağdaş Üniversite**, TC. Başbakanlık, 1992.
- SEZGİN, İlhan, **Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ve Yeni Mesleki-Teknik Eğitim Sistemi**, Adalet Matbaacılık Ticaret Limitet şirketi, Ankara, 1986.
- TÜRK, Ercan, **Milli Eğitim Bakanlığında Yapısal Değişmeler-Türk Eğitim**

Sistemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 1999.

TÜSİAD, Türkiye’de Mesleki Ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılanması,

Yayın No: TÜSİAD-T/99-2/252, İstanbul, 1999.

TÜSİAD, Türkiye’de Mesleki Ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılanması,

Yayın No: TÜSİAD-T/99-2/252, İstanbul, 1999.

VARIŞ, Fatma, Eğitim Bilimine Giriş, Ankara Üniversitesi Yayını, Ankara , 1978.

VARİNLİ, İnci Erciyes Üniv. İİBF’de Hizmet Kalitesi Arttırmaya Yönelik Çalışmalar, SKİ. Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, 1997.

Makaleler/Sürelî Yayınlar

BOZKURT, Rıdvan, Nilüfer Anıl, Kalite Politikası Oluşturma Süreci, Verimlilik Dergisi, MPM Yayınları, Ankara, 1995.

ÇELİK, Vehbi, “Eğitim Yönetiminde Örgütsel Kültür ve Önemi”, **Verimlilik Dergisi**, MPM, 1993.

_____, “Örgütsel Değişme Ve Geleceğin Okulu”, **Yeni Türkiye Dergisi**, Özel Eğitim Sayısı, Ocak- Şubat 1996.

EKİNCİ, Emin, “Teknik Öğretmenlere Meslek Kültürünün Kazandırılması”, **Makale**, Elazığ TEF Yayını, 1998.

ESENDAL, Selçuk, “Rekabetin Sırrı Kalite Ve Kültür Bütünleşmesi”, **Standart Dergisi**, Sayı:414, Haziran 1996.

KOCABAŞ, İbrahim, “Eğitimde Verimlilik İçin Hedeflerle Yönetim”, Milli Produktivite Merkezi, **Verimlilik Dergisi**, S:2 , 1994.

KÖKÜÖZ, Ayşe Nur , Kalite Bilim Teknik Dergisi, Sayı: 334, Ankara 1995.

MELEN, Mithat, “Eğitimin Ekonomisi Büyüyor Kalitesi Artmıyor”, **Dünya Gazetesi**, 17 Ocak 1997.

MEB., Toplam Kalite Yönetimi (TKY) Uygulama Yönergesi ve Projesi, **Tebliğler Dergisi**, S:2500, 19 Ekim 1999.

MESS., Eğitim, Öğretim Ve İstihdam Edilebilirlik Toplantısı, **İşveren Gazetesi**, Temmuz 1998.

NİZAMOĞLU, Bülent, "Eğitim Ve Kalite", **Önce Kalite Dergisi**, S. 1994/8.

ÖZDEMİR, Servet, "Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi", **Verimlilik Dergisi**, Özel Sayı, MPM 1995.

PEKER, Ömer, "Toplam Kalite Yönetimi", **Amme İdare Dergisi**, S:1, Mart 1993,

PEŞKİRCİOĞLU, Nurettin, "Hizmet Sektöründe Kalite, Kalite Güvencesi ve Sağlık Hizmetlerine Uygulanması", **Verimlilik Dergisi**, Özel Sayı, MPM, 1993.

Bildiriler

BAYKAL, Ali, "Okul Tasarımında Eğitimin Yeri", **4. Ulusal Kalite Kongresi**, İstanbul, 1995.

ÇELİK, Vehbi, "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Kültür ve Kalite", **4. Ulusal Kalite Kongresi**, İstanbul, 8-9 Kasım 1995.

DİCLE, Ülkü, "Kalite Çevrimleri (QCC): Sorun Çözmede Grup Yaklaşımı", **Kalite Kontrol Grupları Semineri**, MPM Yayın No: 320, Ankara, 1995.

ELMACI, Orhan, "Muhasebe Eğitiminde Vizyon Arayışları: Eğitimcinin Dinamik Eğitiminde Kalite", Anadolu Üniversitesi İİBF, **XVI. Muhasebe Eğitim Sempozyumu**, 1-5 Ekim 1997.

FİDAN, Nurettin, "Eğitimde Kalite", **Eğitimde Kalite Sempozyum Bildirileri**, Hacettepe Üniv. Eğitim Fak. Ve Yükseliş Koleji, Ankara, 11-12 Mayıs 1987.

GÜRÜZ, Kemal, Küresel İnsangücünü Yetiştirmek İçin Türk Yüksek- Öğretiminde Gereken Yapısal Değişiklikler, **Boğaziçi Üniversitesi V. Bilim Konferansı**, İstanbul, 1993.

MEB., **Çıracılık ve Mesleki-Teknik Eğitim Konsey Raporu**, Ankara, 5 Mayıs 1990.

MESS., **Eğitim Seminerleri**, İstanbul, 1986.

ÖZCAN, Kürşat Cezmi, “Yüksek Öğretimde Kalite”, **Yüksek Öğretimde Sürekli Kalite İyileştirme Sempozyumu**, Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, Mayıs 1997.

ÖZGÜ, Tahir, “Kaynak Yönünden Eğitim ve Çözüm Yollarının Değerlendirilmesi”, **4. Ulusal Kalite Kongresi Ulusal Kalite Kongresi**, İstanbul, 1995.

PAYKOÇ, Fersun, “Eğitimcinin Eğitiminde Kalite ve Yeni Yaklaşımlar, **4. Ulusal Kalite Kongresi Bildirisi**, İstanbul, 1995.

TİSK, **Verimlilik Eğitim Semineri**, İstanbul, 29-30 Nisan 1991.

VAROĞLU, Kadir -Volkan Kaplam, “Öğretim Kurumlarında Bir Toplam Kalite Yönetim Aracı Olarak Öğrenmeyi Öğrenme Modeli Ve Öğrenen Organizasyona Geçiş Sorunları,” **Yüksek Öğretimde Sürekli Kalite İyileştirme Sempozyumu**, Haberal Eğitim Vakfı, Ankara, Mayıs 1997.

YETİŞ, Nükhet, “Mühendislik Eğitiminde Kalite ve Akreditasyon”,**4. Ulusal Kalite Kongresi**, KALDER, 1995.

Raporlar

DPT., **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı-Ortaöğretim Özel İhtisas Komisyon Raporu**, Ankara, 2001.

MEB, **TBMM 1997 Yılı Bütçe Raporu**.

Proje/Broşür

TSE, **ISO 9000 TSE Kalite Broşürü**, Ankara, 1996.

İnternet Adresleri

“Kütahya İli 2003 Yılı MEB Ortaöğretim İstatistiki Bilgileri”, <http://kutahya.meb.gov.tr/apk/index.html>. (12.07.2003)

“Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı”, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii>. (21.07.2003)

DİZİN

A		F	
ABD	6,101	Finansman	36,39,65,118
Aile	70,72,74,77,83, 86,89,90,100	Fransa	123,137 33,60
Akreditasyon	130	G	
Almanya	59	Girdi	13,71,83,91 92,119,132
B		Grup	6,17,18,25, 81,95,109, 112,113,114 119,126,142 151,157,158
Beyin Fırtınası	15,139,141,,144 148,152,154,162 165	H	
Bilgi Toplumu	7,110,128,131, 133	Hizmet İçi Eğitim	32,45,88,95 115
C		İ	
Cumhuriyet	32,34,36,45	İngiltere	61,103
Cumhuriyet Dönemi	35	J	
Ç		Japonya	6,,17,62
Çalışanların Tatmini	132,133	K	
Çevre	31,35,64,74,75, 77,85,879,93,95, 104,108,115,119 124,129,131,132	Kritik Faktörler	97
Çıktı	71,76,82,100,115, 118,122,126,13, 131,152	Kültürel Değişim	84
Çıracılık Eğitimi	32,37,39,43,58, 59,61,62,121	Kütahya	15,135,137 139
D		L	
Değişim	8,9,22,48,66,76 84,109,123,126 129,133	Liderlik	12,21,23,79, 81,88,114,130 140
Dış müşteri	74,104	M	
Dünya	4,6,29,34,41,54, 63,72,74,77,87, 94,104,109,114, 125,132	Mesleki Eğitim	57,58,63,65, 97,122,124
E		O	
Eğitim	5,8,9,13,18,21 24,30,31,33,37, 39,40,44,76,78, 82,86,89,92,100 103,107,115,163	Organizasyon	3,6,9,12,13,16, 18,22,27,32,37, 41,45,53,59,65, 71,73,75,78,81 83,87,89,93,116

Ö			113,114,171
Öğretim	30,32,35,38,39, 40,43,46,48,65, 101,105,110, 111,113,116 122,124,125, 130,134,136 171	Standartlara Uygunluk Süreç	2 3,7,8,25,42, 64,76,77,87, 100,116,118 125,128,130 141
Örgün Eğitim	30,37,39,48,57 69	Süreç Analizi Sürekli eğitim Sürekli İyileştirme	118,125 9,12,38,65,103 3,76,138,162, 165,166,171
P		T	
Problem	18,73,77,79,85 87,94,99,103 129,147,149 160,162	Teknik Donanım Türk Milli Eğitim Sistemi	21,124 30
R		U	
Rehberlik	23,38,43,45,65 70,86,95,98, 114,120,127	Uzman Personel	106,109
S		Y	
Standart	2,,7,11,32,60, 63,65,84,93 97,103,108	Yatırım Yaygın Eğitim Yönetim Süreci	12,105,133 30,39,40,43,44 48,58 81,125,128