

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE
UYGULANMAKTA OLAN İŞLETMELERDE BECERİ
EĞİTİMİNİN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE
İŞVEREN GÖRÜŞLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gökhan TARHAN

İSTANBUL
Nisan, 2018

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE
UYGULANMAKTA OLAN İŞLETMELERDE BECERİ
EĞİTİMİNİN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE İŞVEREN
GÖRÜŞLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gökhan TARHAN

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Yusuf ALPAYDIN

İSTANBUL
Nisan, 2018

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Dr. Öğr. Üyesi Yusuf ALPAYDIN

Üye Prof. Dr. Münevver ÇETİN

Üye Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ÖZTABAK



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdür V.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım "Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Uygulanmakta Olan İşletmelerde Beceri Eğitiminin Yönetimine İlişkin Öğretmen ve İşveren Görüşleri" adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandırıldığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uydüğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.


Gökhan TARHAN

ÖNSÖZ

Ülkemizde, eğitim gören pek çok genç insan eğitim tercihlerini tam anlamıyla doğru yapamadığı için, ilgili sektörlerde ihtiyaç duyulan alanlarda eğitim veren mesleki ve teknik liseler yerine, genel lise eğitimini tercih ederek, hem gelecekteki işsiz insan sayısını hem de ülke ekonomimizin ihtiyaç duyduğu sektörlerdeki nitelikli eleman açığını büyütmektedir. Bu durum hem genç insanlara hem de ülkemiz ekonomisine zarar vermektedir. Bu tespitten yola çıkarak yaptığım çalışmada, tercihlerini mesleki ve teknik Anadolu liselerinden yana kullanan gençlerimizin, aldıkları mesleki eğitim sürecinin içinde önemli bir yer tutan işletmelerde beceri eğitiminin verimli geçmesi için çok dikkatli bir şekilde yönetilmesi gerektiğine dikkat çekebilmeyi amaçladım.

Öncelikle çalışmamda yakın ilgi ve desteğini gördüğüm değerli hocam Dr. Yusuf ALPAYDIN'a teşekkür ederim. Ayrıca bu zahmetli süreçte bana hep anlayışlı davranarak, sabırları ve sevgileriyle destek olan canım anneme, sevgili eşime ve dünyalar tatlısı kızım Zeynep Sare'ye çok teşekkür ederim.

Son olarak hayatımın her anında bana yol gösteren ve hep arkamda duran babam Ahmet TARHAN'ı rahmetle anıyorum.

Gökhan TARHAN

İstanbul - 2018

ÖZET

MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİNDE UYGULANMAKTA OLAN İŞLETMELERDE BECERİ EĞİTİMİNİN YÖNETİMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN VE İŞVEREN GÖRÜŞLERİ

Gökhan TARHAN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yusuf ALPAYDIN

Nisan-2018, 127 Sayfa

Bu çalışmada mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen ve işveren görüşlerinin araştırılması amaçlanmıştır. İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen ve işveren görüşlerini ele alan bu araştırmanın genel yapısında nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birleşiminden oluşan karma yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın ulaşılabilir evrenini İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan 116 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile bu okulların öğrencilerine beceri eğitimi veren işletmeler oluşturmaktadır. Bu çalışma grubunun içinden belirlenen İmalat, Bilişim, İnşaat ve Gıda sektörleriyle alakalı 12 firma yetkilisiyle görüşme yapılmıştır. Ayrıca bu alanlarda teknik öğretmen olarak görev yapan 12 koordinatör öğretmenle ve okullarda görev yapan 3 yönetici ile görüşme yapılmıştır. Anketler ise İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan 116 Mesleki ve Teknik Anadolu lisesinden 10 tanesinde görev yapan 104 teknik öğretmen ile bu okulların öğrencilerine beceri eğitimi veren işletmelerin 60 tanesinde görev yapan 100 işletme yetkilisine (işyeri sahibi, şef, insan kaynakları sorumlusu, mühendis, ustabaşı) dağıtılmıştır. Araştırmanın nicel kısmında yer alan anketlerden elde edilen verilerin çözümlenmesi bilgisayarda SPSS for Windows paket programı kullanılarak elde edilecektir. Verilerin analizinde yüzde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, k kare-testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular şunlardır:

Beceri eğitimine ilişkin yönetici ve öğretmenlerin verilen anketteki düşüncelerin tamamına katılma eğiliminde oldukları ve beceri eğitiminin gerekli olduğunu düşündükleri bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin bu ifadeleri incelendiğinde, beceri

eğitiminin amacına ulaştığı, eğitimin yetkin kişiler tarafından verildiği, ücret, iş güvenliği, kontenjan planlanması ve okul işyeri işbirliğinin sağlanması gibi konularda sıkıntı yaşanmadığı söylenebilir. Beceri eğitimine ilişkin yönetmeliklerin sistemin verimli çalışması açısından yeterli olmasına ve beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretlerin doğru şekilde hesaplanmasına ise öğretmenler katılma eğiliminde olsalar da diğer ifadelerle göre daha az katılma eğiliminde olmuşlardır. Bu ifadeler incelendiğinde, daha az katılım gösterilen maddelerin, sistemin verimli çalışması ve öğrenci haklarına yönelik işletme sorumluluğunda olan maddeler olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumdan dolayı öğretmenlerin işletmelerle ilgili bazı olumsuz algılarının olabileceği düşünülebilir. Nitel araştırmada ise görüşmeler sonucunda yönetmelik ve yönergeler doğrultusunda sistemin değerlendirilmesi, verilen eğitimlerin amaçlarına ulaşma durumu, eğitim sürecinde okul ve iş yeri ilişkisi, eğitim sürecinde okulun ve işyerinin yapması gerekenler, işyeri ve okul işbirliğini geliştirme başlıkları dahilinde konu incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslek Eğitimi, Mesleki ve Teknik Eğitim, Mesleki ve Teknik Okullarda Beceri Eğitimi, İşletmelerde Beceri Eğitimi

ABSTRACT

**VIEWS OF THE TEACHERS AND THE EMPLOYERS REGARDING THE
MANAGEMENT OF OCCUPATIONAL SKILL TRAINING THAT ARE
PRACTICED IN VOCATIONAL AND TECHNICAL ANATOLIAN HIGH
SCHOOLS**

Gökhan TARHAN

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yusuf ALPAYDIN

April-2018, 127 Pages

In this study the views of the teachers and the employers regarding the management of the occupational skill training, which take place in vocational and technical Anatolian high schools, are aimed to be researched. In the general framework of this study, which covers the views of the teachers and the employers about the management of the occupational skill training that are practiced in the vocational and technical anatolian high schools in the Anatolian side of İstanbul, an integrated method that encompasses both quantitative and qualitative research methods was used. 116 vocational and technical Anatolian high schools and various business places, that give training of skills, to the students of these schools constitutes the working group of the research. An interview with 12 representatives of companies from the sectors of Production, Information Technologies, Construction and Food that were determined in itself of the working group was conducted. Furthermore a further interview with 12 coordinator teachers that are in commision as technical teachers in these fields and 3 school managers in schools was conducted. The questionnaires were distributed to 104 technical teachers that are in commision in 10 various schools among 116 vocational and technical Anatolian highschoools which are in Anatolian side of İstanbul in total and 100 representatives that are in commision among 60 business places (owner of the business, chief, manager of human resources, engineer, foreman).

The analysis of the data which were obtained by the questionnaires that were quantitative part of the research will be examined by means of SPSS for Windows packet program on computer. Percentile, frequency, arithmetic mean, standart deviation,

chi-square test were used in the analysis of the data. The findings which were obtained are as follows:

The findings that regarding the occupational skill training, managers and teachers were inclined to agree with all of the views on the questionnaires and that they considered occupational skill training is necessary were found. Given the examination of the statements of the teachers it could be said that occupational skill training reaches its aim, its training is given by competent personnel and there is no difficulty with payments, job security, planning of the quota and the cooperation between school and workplace of the training. Though teachers agree with regulations about occupational skill training being sufficient in terms of the system's working efficiently and allowances' being calculated correctly, they were less inclined on agreeing with these statements compared to the other statements. When these statements are studied, it is notable that the less agreed questionnaire-articles are the articles that are about system's working efficiently and the ones that are about the rights of the student which are under business location's responsibility. As a result of this, it could be considered that teachers might have some negative perceptions / prejudices about business locations. In the qualitative aspect of the research, as the result of the interviews, the topic was studied in terms of evaluation of the system, status whether given educational trainings reached its goal, the relationship between school and business location in the course of training, things which must be done by school and business location in course of training, improving the cooperation between business location and school in accordance with regulations and directives.

Keywords: Occupatinal Training, Vocational and Technical Training, Skill Training in Vocational and Technical Schools, Skill Training in Businesses

İÇİNDEKİLER

| | |
|--------------------------|------|
| Önsöz..... | iii |
| Özet | iv |
| Abstract..... | vi |
| Tablolar Listesi | xii |
| Kısaltmalar Listesi..... | xiii |

BİRİNCİ BÖLÜM

| | |
|-------------------------------|---|
| Giriş..... | 1 |
| 1.1. Problem..... | 1 |
| 1.2. Problem Cümlesi..... | 5 |
| 1.3. Araştırmanın Amacı..... | 5 |
| 1.4. Araştırmanın Önemi | 5 |
| 1.5. Sayıtlılar..... | 6 |
| 1.6. Sınırlılıklar..... | 6 |
| 1.7. Tanımlar..... | 7 |

İKİNCİ BÖLÜM

| | |
|--|----|
| MESLEKİ ve TEKNİK EĞİTİMDE BECERİ EĞİTİMİ..... | 8 |
| 2.1. Dünya’da Mesleki ve Teknik Eğitim..... | 8 |
| 2.1.1. Dünya’da Mesleki ve Teknik Eğitiminin Gelişimi ve İşletmelerle İle İlişkisi..... | 9 |
| 2.1.2. Dünya Bankası ve MEÖ | 14 |
| 2.1.3. Avrupa’da Mesleki Eğitim ve Öğretim İçin Yasal Çerçeve..... | 15 |
| 2.1.4. Teknik Eğitim Kurumlarının Gelişime Katkıları..... | 16 |
| 2.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunları..... | 17 |
| 2.2.1. Eğitim Programı Sorunları..... | 18 |
| 2.2.2. Mesleki Kriterler ve Öğrenci Kaynaklı Sorunlar..... | 19 |
| 2.2.3. Meslek Öğretmeninin Tanımı ve Yeterlikleri Kaynaklı Sorunlar | 20 |
| 2.2.4. İşgücü Piyasası İle Bağlantı Sorunları..... | 24 |
| 2.2.5. Finansman Sorunu | 26 |
| 2.2.6. Politik Sorunlar | 27 |

| | |
|--|----|
| 2.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Modelleri..... | 28 |
| 2.3.1. Çıraklık Eğitimine Dayalı Sistemler..... | 30 |
| 2.3.2. Okula Dayalı Sistemler..... | 30 |
| 2.3.3. Hem Okula Hem İşletmeye Dayalı Sistem (İkili Sistem)..... | 32 |
| 2.4. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim..... | 32 |
| 2.4.1. Mesleki ve Teknik Eğitimin Önemi | 35 |
| 2.4.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Temel İlkeler..... | 36 |
| 2.4.3. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amaçlar..... | 37 |
| 2.4.4. Mesleki Eğitim ve Öğretim'in Ayırdedici Özellikleri | 38 |
| 2.5. Türk Eğitim Sisteminde Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları | 41 |
| 2.6. İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulamaları ve Mevzuatı | 43 |
| 2.6.1. İşletmelerde Mesleki Eğitim Görecek Öğrencilerin Sözleşmesi | 44 |
| 2.6.2. Meslekî Eğitimde İşletmelerin Görev ve Sorumlulukları..... | 45 |
| 2.7. İlgili Araştırmalar | 47 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

| | |
|--|-----------|
| YÖNTEM | 56 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli | 56 |
| 3.2. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu..... | 56 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları | 60 |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu..... | 61 |
| 3.3.2. Beceri Eğitimi Değerlendirme Anketi | 61 |
| 3.3.3. Görüşme Soruları | 62 |
| 3.4. Verilerin Toplanması | 62 |
| 3.5. Verilerin Analizi ve Yorumlanması..... | 62 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

| | |
|---|-----------|
| BULGULAR..... | 64 |
| 4.1. Nicel Araştırma Bulguları..... | 64 |
| 4.1.1. Öğretmenlerin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Görüşleri..... | 64 |
| 4.1.2. Öğretmenlerin Beceri Eğitimine İlişkin Düşüncelerinin Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması Ki Kare Sonuçları | 67 |

| | |
|--|----|
| 4.1.3. İşletme Yetkililerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Görüşleri..... | 69 |
| 4.1.4. İşletme Çalışanlarının Beceri Eğitimi İlişkin Düşüncelerinin Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması Ki Kare Sonuçları | 72 |
| 4.2. Nitel Araştırma Bulguları | 75 |
| 4.2.1. Yönetmelik ve Yönergeler Doğrultusunda Sistemin Değerlendirilmesi . | 75 |
| 4.2.2. Verilen Eğitimlerin Amaçlarına Ulaşma Durumu | 78 |
| 4.2.3. Eğitim Sürecinde Okul ve İş Yeri İlişkisi | 81 |
| 4.2.4. Eğitim Sürecinde Okulun ve İşyerinin Yapması Gerekenler..... | 84 |
| 4.2.5. İşyeri ve Okul İşbirliğini Geliştirme | 88 |

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER..... 92

| | |
|--|-----|
| 5.1. Tartışma ve Sonuç | 92 |
| 5.1.1. Nicel Araştırma Bulgularının Tartışılması | 92 |
| 5.1.1.1. Öğretmenlerin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Görüşleri | 92 |
| 5.1.1.2. İşletme Yetkililerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Görüşleri | 95 |
| 5.1.2. Nitel Araştırma Bulgularının Tartışılması | 98 |
| 5.1.2.1. Yönetmelik ve Yönergeler Doğrultusunda Sistemin Değerlendirilmesi..... | 99 |
| 5.1.2.2. Verilen Eğitimlerin Amaçlarına Ulaşma Durumu | 100 |
| 5.1.2.3. Eğitim Sürecinde Okul ve İş Yeri İlişkisi | 102 |
| 5.1.2.4. Eğitim Sürecinde Okulun ve İşyerinin Yapması Gerekenler..... | 103 |
| 5.1.2.5. İşyeri ve Okul İşbirliğini Geliştirme | 104 |
| 5.2. Öneriler | 105 |
| 5.2.1. Milli Eğitim Bakanlığına Öneriler | 105 |
| 5.2.2. Okul Yöneticilerine ve Koordinatör Öğretmenlere Öneriler | 106 |
| 5.2.3. İşletme Yetkililerine Öneriler | 107 |
| 5.2.4. Araştırmacılara Öneriler | 108 |

| | |
|-----------------------|------------|
| KAYNAKÇA..... | 109 |
| EKLER | 119 |
| ÖZGEÇMİŞ | 127 |



TABLULAR LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 3.2.1. Görüşme Yapılan Çalışma Grubu ve Kodları | 57 |
| Tablo 3.2.2. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri | 58 |
| Tablo 3.2.3. İşletme Çalışanlarının Demografik Özellikleri | 59 |
| Tablo 3.3.2. Cronbach Alfa Analiz Aralığı | 61 |
| Tablo 4.1.1 Öğretmenlerin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Maddelere Katılma Düzeyleri..... | 64 |
| Tablo 4.1.3 İşletme Yetkililerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Maddelere Katılma Düzeyleri..... | 69 |
| Tablo 4.2.1.1. Katılımcılara Göre Yönetmelik ve Yönergeler Doğrultusunda Sistemin Değerlendirilmesi..... | 76 |
| Tablo 4.2.2.1 Katılımcılara Göre Verilen Eğitimlerin Amacına Ulaşma Durumu..... | 78 |
| Tablo 4.2.3.1. Katılımcılara Göre Eğitim Sürecinde Okul Ve İş Yeri İlişkisi..... | 82 |
| Tablo 4.2.4.1. Katılımcılara Göre Eğitim Sürecinde Okulun Üzerine Düşen Görevler . | 85 |
| Tablo 4.2.4.2. Katılımcılara Göre Eğitim Sürecinde İşletme Yetkililerinin Üzerine Düşen Görevler | 85 |
| Tablo 4.2.5.1. Katılımcılara Göre İşyeri ve Okul İşbirliğini Geliştirme | 89 |

KISALTMALAR LİSTESİ

| | |
|------|--|
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| SPSS | :(Statistic Packets For Social Sciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi |
| MEM | : Milli Eğitim Müdürlüğü |
| Akt | : Aktaran |
| Çev | : Çeviren |
| Ed | : Editör |
| sf | : Sayfa |
| vd | : Ve Diğerleri |

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Mesleki eğitim ve öğretimde uygulama esastır. Öğrencilerin okulda almış oldukları mesleki bilgi ve becerileri pekiştirmek, sektördeki uygulamaları ve gelişmeleri yerinde görmek amacıyla İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulaması mesleki ve teknik Anadolu liselerinde uygulanmaktadır.

İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulaması 12. Sınıfın her 2 döneminde de yer alan 24 saatlik bir ders uygulamasıdır. Bu ders 24 saatlik krediye sahip olup, öğrenciler 3 gün işletmede olacak şekilde planlanmaktadır. Pazartesi, Salı Çarşamba veya Çarşamba, Perşembe, Cuma olarak iki farklı şekilde uygulanmakta olup diğer dersler ise geriye kalan 2 güne sığdırılmaktadır. Bu dersin sene sonunda dosya değerlendirme ve yazılı/sözlü/uygulama sınavı şeklinde değerlendirme yapılmaktadır. Öğrencinin başarılı olabilmesi, yani mezun olabilmesi için değerlendirme sonucunda dosyanın % 20'si, sınav ortalamasının % 80 'i toplanır ve çıkan sonucun geçer not olması gerekmektedir. Yine bu uygulamada İşletmelerde Beceri Eğitimi dosyası adı altında öğrencinin işletmelerde uygulaması beklenen konular ve verilen gelişim tablosuna uygun çalışmalar not edilmektedir. Bu dosya işletme yetkilisi tarafından onaylanarak, koordinatör öğretmen tarafından incelenmektedir. Sene sonunda ise bir işletme yetkilisi ve alan öğretmenleri tarafından kurulan bir sınav komisyonu tarafından da nota dönüştürülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde; problem durumuna, araştırmanın amacına, problem cümlesine, alt problemlere, sayıtlara, sınırlılıklara, tanımlara ve araştırmanın önemine yer verilmiştir.

1.1. Problem

Mesleki eğitim bireylerin yaşamsal ihtiyaçlarını giderecek kazanımlar elde etmelerinde oldukça önemlidir. Değişimin hızlı olduğu yeni dünya düzeninde karmaşık hale gelen meslek seçimi kişinin yaşamında bireysel, sosyal, ekonomik ve kültürel

ihtiyaçlarının karşılanmasında gerekli bir eğitimidir. Mesleki yeterlilik erevesi ve bireysel nitelikler, niteliklerin işgücü piyasasına esnek ve etkin bir şekilde geçiş yapmasının yanı sıra mesleki gelişim ve kariyer değişimini desteklemek için iş dnyasıyla ve diğer kilit paydaşlarla işbirliği içinde geliştirilmelidir. İş dnyasının beklentilerine ve ihtiyaçlarına cevap vermeye ek olarak ğrenci niteliklerinin geliştirilmesi, yaşam boyu öğrenme becerilerinin kazandırılması gerekmektedir.

Mesleki eğitim hizmetlerinin yerine getirilmesi fiziki ve beşeri üretim faktörlerini içine alan bir takım kaynaklara bağlıdır. Bu kaynaklardan eğitim sisteminin en önemli unsuru, insan kaynağı olarak belirtilebilir (Tařdemir, 2008, s. 110). Mesleki ve teknik eğitimdeki amaç, çalışma hayatında gerekli olan yeterliliklerin kazandırılmasıdır. Modern alışma sistemleri ise üretimi temel alarak yüksek verim elde etme adına meslekleri çeşitlendirmiştir (Erdođan, 1991, s.171). Öđrenciler mesleki yeterliliğe ulaşmak ve seçtikleri alanda istihdam bulabilmek için gerekli beceri ve bilgileri mesleki eğitimle edinmektedir. Ancak günümüzde mesleki ve teknik eğitimle alan içindeki farklı pozisyonlarda ihtiyaç duyulan kapsamlı temel becerileri ve daha fazla ihtisaslaşmış becerileri elde etmeleri gerektiği dūřünölmektedir.

Mesleki eğitim ve ğretim sektörüne yatırım yapmak, bilgi toplumlarında ve gelişmekte olan ölkelerde hayati önem taşımaktadır. UNESCO tarafından Teknik ve Mesleki eğitim ve öğretimle ilgili yenilenmiş tavsiye kararına göre: 'Mevcut ağın, özellikle küreselleşme ve bilgi ve iletişim teknolojisinde devrimin özelliklerini taşıyan muazzam bilimsel, teknolojik ve sosyo-ekonomik gelişme göz önüne alındığında, teknik ve mesleki eğitim, tüm ölkelerdeki eğitim sürecinin yaşamsal bir parçası olmalıdır' (UNESCO, 2001). Mesleki eğitim, bir insanı hayat boyu zenginleştirdiği için önemlidir ve demokratik bir toplumda gerekli olan yeterlilikleri sağlar. Toplumsal ve ekonomik kalkınma, mesleki eğitim ve ğretim sisteminin gücüne bağlıdır. Özellikle yetersiz ayrımcı ve marjinal gruplar için, daha iyi bir yaşama doğru önemli bir rota olabilir (Education International, 2007/a, s. 3).

Mesleki ve teknik eğitime devam eden öğrencinin kurulacak sağlıklı ilişkilerle daha iyi yetişmesi ve mesleki kazanımları elde etmesi sağlanabilir. Bu açıdan beceri

eğitiminin verimliliğini artırmak hedeflenmeli, işletme ve okul arasındaki gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Usta çırak ilişkisinin öğrencinin niteliğinin artırılmasında önemli bir rol oynayabileceği düşünülebilir.

Toplumsal ve ekonomik ilerlemeyi kolaylaştırmada eğitimin rolü uzun süredir bilinmektedir. Eğitim, işlevsel ve analitik yeteneği geliştirir ve böylece bireylerin ve grupların işgücü piyasalarına ve geçim kaynaklarına daha fazla erişebilmelerine fırsatlar yaratır. Daha hızlı büyümenin emek arz ihtiyacını karşılamak için daha iyi eğitilmiş bir işgücü gerekir. Eğitim sadece verimliliği artırmanın bir aracı değil aynı zamanda demokratik katılımın genişletilmesi ve güçlendirilmesi ve bireysel ve toplumsal yaşamın genel kalitesinin yükseltilmesi için etkili bir araçtır (Goel, 2009, s. 1). Günümüz küresel rekabet ortamında teknoloji ve küreselleşmenin de etkisiyle ülkeler her geçen gün bilgi toplumu haline gelmektedir. Bilgiye ulaşmak ise eğitim ile mümkündür. Bireylerin eğitimi, bilimsel ve teknolojik yeniliklerin hız kazanmasında da önemli bir rol oynamaktadır (Korkmaz, 2015, s. 38).

Sanayileşme farklı alanlarda becerisi yüksek çalışanlara ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Farklı sanayi dalları farklı niteliklerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır (Şahinkesen, 1992: 8). Bilimde yaşanan hızlı gelişim, endüstrinin de nitelikli iş gücüne ihtiyacını belirlemiştir (Uysal, 2009, s.34). Veri toplama açısından büyük sorunlar olmasına rağmen, UNESCO İstatistik Enstitüsü (UIS), hem Avrupa'da hem de Okyanusya'da, ortaöğretim çağındaki öğrencilerin, okul çağındaki nüfusun ağırlıklarına göre yüzde altmışından daha fazlasının Mesleki eğitim programlarında yer aldığı, diğerlerinde ise % 10'u civarında olduğu belirtilmiştir (UIS, 2006, s.46). Bu oran ise ülkemizde henüz yüzde 60'lara ulaşmamıştır. Ortaöğretim kurumlarında eğitim gören toplam 5.420.178 öğrencinin % 54'ü genel liseleri, %46'sı ise meslek liselerini tercih etmişlerdir. Avusturya'da mesleki eğitimi tercih eden öğrenci oranı % 70, Almanya'da ise % 60'ın üzerindedir (Korkmaz, 2015, s. 40).

Beceri ve bilgi, herhangi bir ülkenin ekonomik büyümesinin ve toplumsal gelişiminin motorudur. Daha yüksek bilgi ve beceri düzeyine sahip olan ülkeler, küreselleşmenin zorluklarına ve fırsatlarına daha etkin ve derhal yanıt verir. Hindistan,

bilgi temelli bir ekonomiye geçiş surecindedir ve rekabet stnl, halkının sahip olduğu yetenekler ile oluşturulacak, paylaşılacak ve kullanılacaktır (Goel, 2009, s. 1). Mesleki eğitim ve ğretim ve mesleki yeterlilik, ekonomik rekabet edebilirliğin ve refahın geliştirilmesinde anahtar rol oynamaktadır. Gelecekteki işgücü piyasası, çok yönlü mesleki beceri ve sürekli yetkinliklerin yenilenmesi ile eksiksiz bir yetkinlik gerektirmektedir.

Mesleki eğitim ve öğretimin geliştirilmesi, emek ve eğitim ihtiyaçları için uzun vadeli talebin olması ve beceri ihtiyaçlarının niteliksel olarak ulusal düzeyde öngörülebilmesi üzerine kurulmuştur. Gelecekteki iş dünyasında gerekli olan beceri türleri ve yetenekleri ile donanmış insanlara talep olması beklenmektedir. Bu talebin eğitim ve ğretim yoluyla karşılanması mümkündür. Hedef, niceliksel talep ve emek arzını mümkün olduğunca eşleştirmektir. Mesleki eğitimde düşük katılım oranı, yüksek işsizlikle sonuçlanarak istikrarsız bir toplum yaratabilir. İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını Mesleki Eğitim ve ğretim kurumuna bağlayan ve değişen iş gereksinimleri açısından yeni zorlukları göz önüne alan, iyi uygulanmış bir Mesleki Eğitim Sistemi, doğrudan istikrarlı bir toplum ile bağlantılı olan yaşam memnuniyetine yol açmaktadır (Cedefop, 2011, s. 15).

Mesleki eğitim ve ğretim, ulusal kalkınma projeleri vasıtasıyla sürekli olarak geliştirilmektedir. Eğitim yönetimi görevlilerine ek olarak, mesleki eğitim ğretim tedariklerini, öğretmenler ve öğrencilerin temsilcilerini içerir. Son yıllarda, iş dünyasının değişen beceri ihtiyaçlarını, mesleki eğitim ve ğretim dünyası arasındaki iş birliğini, mesleki eğitimin niteliğini, önceki öğrenmeyi tanımayı, öğrenme ortamlarını çeşitlendirmeyi, etkili uygulama yoğunluğunu artırmayı, terk oranları düşürmek, Mesleki Eğitim ve öğretimin cazibesini ve beğenisini artırmak hedeflenmiştir. Bu açıdan araştırmanın temel problemi mesleki ve teknik eğitim gören öğrencilerin beceri eğitim uygulamalarının incelenmesidir.

1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen ve işveren görüşleri nasıldır” şeklinde belirlenmiştir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen ve işveren görüşleri belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de bilim ve teknolojiye de değişim çok boyutlu bir yapıyı ortaya çıkarmıştır. Türkiye'nin sanayisinin ve iş çevrelerinin ihtiyaç duyduğu nitelikte meslek elemanı yetiştirilmesi gerekmektedir (Çelik, 2013, s. 9). Çoğu uluslararası kuruluş için Mesleki eğitim öğretim her zaman en yüksek önceliğe sahip değildir. Yaşam boyu öğrenmeye verilen önem, mevcut küresel finansal ve ekonomik krizler bağlamında, karar vericiler artan bir şekilde Mesleki Eğitim ve Öğretim'in (MEÖ) önemine odaklanmaktadır. Nitekim, UNESCO-UNEVOC (Uluslararası Teknik ve Mesleki Eğitim ve Eğitim Merkezi) yeni yeni uzmanlık alanları geliştirme yönünde bir görev almıştır; ILO Mesleki Eğitim ve Öğretimine İyi Çalışma Gündemi'nde önemli bir yer tutmuştur; ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), birçok üye ülkede MEÖ politikalarının kapsamlı bir incelemesini üstlenmiştir (Education International, 2009, s. 4). Dünya gündeminde önemli yer tutan mesleki eğitim öğretimin verimli yapılması işverenlerin, öğretmenlerin ve diğer paydaşların görüşlerinin alınarak beklentilerinin karşılanması gerektiği düşünülmektedir.

İşletmelerin sorumluluk sınırının sadece kârlılık olması düşüncesi yerini sosyal performansın göz önünde bulundurulduğu, proaktif yaklaşımlara bırakmıştır. Bu durumun bir sonucu olarak modern şirketler artık sadece finansal performanslarıyla değil sosyal performanslarıyla da rekabet içindedir. Kurumsal sorumluluk uygulamaları,

sosyal performansın ortaya çıkmasında rol oynayan en önemli olgulardan biridir. Birçok farklı paydaş grubuna hitap eden kurumsal sorumluluk uygulamalarından etkilenen paydaş gruplarından biri de çalışanlardır (Gürel, 2012, s. 1). Çalışan sirkülasyonunun fazla olması, bir çalışanın yetiştikten ve ortama uyum sağladıktan sonra işten ayrılması örgüte hayli yüksek maliyetler getirmekte dolayısıyla verimliliği azaltmaktadır (Durna ve Eren, 2005, s. 211). Bu açıdan mesleki nitelikleri gelişmiş kişilerin yetiştirilmesi önemlidir.

Eğitim örgütleri eğitimin amaçlarına ulaşmasında verimlilik ve etkinlik kavramına önem vermek zorundadır. Daha verimli, etkin ve başarılı olabilmek için mesleğini seven, sorumluluk alabilen, sağlıklı iletişim kurabilen ve işletmenin yararına her türlü örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyebilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun içinde usta çırak ilişkisinde mesleğin gelecek temsilcilerini yetiştiren işletmeler ve beceri eğitimi uygulamaları önemlidir. Bu açıdan araştırmanın konusu ve yöntemi önem arz etmektedir.

1.5. Sayıtlar

1. Öğretmenler ve işletme temsilcileri ölçek maddelerini doğru anlamışlar ve gerçek düşüncelerini yansıtmışlardır.
2. Seçilen ölçme araçları amaca uygundur.

1.6. Sınırlılıklar

- 1-Araştırma 2017-2018 öğretim yılı ile sınırlıdır.
- 2-Araştırma İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan 116 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile bu okulların öğrencilerine beceri eğitimi veren işletmeler ile sınırlıdır.
- 3-Araştırma öğretmenler ve işletme temsilcilerinden toplanan verilerle sınırlıdır.
- 4- Ölçek ve yapılan görüşmelerde kullanılan görüşme formlarıyla sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Ortaöğretim: “İlkokul ve ortaokula dayalı, en az dört yıl olan Anadolu, Mesleki Ve Teknik Öğretim kurumlarının tümünü kapsar. Ortaöğretimde çeşitli programlar uygulanır. Bu programlar bireylerin kişisel istek ve yetenekleri göz önünde bulundurularak hazırlanmış, çağın gerektirdiği şekilde yapılandırılmış öğrenciyi yönlendirme esaslı eğitim kurumlarında sunulur” (Turhan, 2011, s. 54).

Mesleki eğitim: “Genel anlamda bireysel ve toplumsal yaşam için gerekli olan belirli bir iş grubunun gerektirdiği beceri, bilgi ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırmak bireyi zihinsel, sosyal, duygusal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir” (Karaçivi, 2004, s. 3-5).

Teknik eğitim: “İleri düzey fen ve matematik bilgisi ile uygulamalı teknik yetenekler gerektiren, mesleki kademelerde orta ve yüksek kademeler arası düzey için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ileri düzeyde meslek eğitimi teknik eğitimidir” (Alkan vd., 1996, s. 6).

İşletmelerde beceri eğitimi: İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulaması 12. Sınıfın her 2 döneminde de yer alan 24 saatlik bir ders uygulamasıdır. Bu ders 24 saatlik krediye sahip olup, öğrenciler 3 gün işletmede olacak şekilde planlanan eğitimidir.

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEKİ ve TEKNİK EĞİTİMDE BECERİ EĞİTİMİ

Bu bölümde dünyadaki mesleki ve teknik eğitim ile ülkemizdeki mesleki ve teknik eğitimin özelliklerine ve eğitim kademesinde uygulanmakta olan beceri eğitimine ilişkin öğretmen tutumlarına ve ilgili araştırmalara değinilmiştir.

2.1. Dünya’da Mesleki ve Teknik Eğitim

Yetişkin Eğitimi ve Hayat Boyu Öğrenme de dahil olmak üzere eğitim, kültürün ve tezahürünün her yaş grubundaki insanlar tarafından erişilebilir hale getirilmesi için kullanılan araçtır. (Mortaki, 2012, s. 51). Mesleki Eğitim ve Öğretimin sosyal faydaları, toplumun işlevleri yolunda gömülü olduğu için ekonomik olanlardan daha zordur. Ekonomik MEÖ faydaları genellikle somut ya da zamanlamalı olarak kabul edilebilir (Cedefop, 2011, s. 15). Mesleki eğitim toplumun tüm üyelerinin yeni zorluklarla yüzleşmelerini ve rollerini toplumun üretken üyeleri olarak görmelerini sağlayan en güçlü araçlardan biridir. Toplumsal uyum, bütünleşme ve benlik saygısını sağlamak için etkili bir araç olarak görülmektedir (UNESCO, 1999).

Temel mesleki eğitimin hedefi iş dünyasının gereksinimlerini karşılayacak meslek elemanını yetiştirmektir. Mesleki alanda temel becerileri kazanmış bireylerin istihdamı ve üretime katkısını beklentileri karşılayabilir (TİSK, 2004; Şahin, 1992: 7).

Ülke genelinde mesleki eğitimden sağlanan ekonomik faydalarla ilgili literatür sıkça büyümeden bahsederken, ülke raporlarında vurgu iş gücü piyasası sonuçlarına yöneliktir. İş gücü piyasası sonuçları üzerindeki etkileri genellikle doğrudan veya dolaylı toplam bireysel üretkenlik etkilerini yansıtmaktadır. Ülkelerin vurguladığı başlıca sonuçlar, işgücü piyasasına daha fazla katılım, daha düşük işsizlik, daha önce olmayan kategoriler için bir nitelik kazanma fırsatı ve profesyonel bir hiyerarşide ilerleme şansıdır. Yaşam boyu öğrenme sayesinde, bireyler iş olanakları ve yeterlilik düzeylerini artırabilir. Yüksek ücret, ekonomik özerklik gibi daha ekonomik ve sosyal çıktılara yol açan yeni fırsatlar sunar ve aynı zamanda psikolojik refahı artırabilir. Bütün bu faktörler sonuçta bireysel üretkenliği etkiler (Cedefop, 2011, s. 6).

2.1.1. Dünya’da Mesleki ve Teknik Eğitiminin Gelişimi ve İşletmeler İle İlişkisi

İsveç'te MEÖ programlarının başlıca sonuçları, düşük işsizlikle birlikte yüksek bir iş gücü piyasası katılım oranını içermektedir. Ortaokuldaki iki yıllık programlar, kapsamlı eğitime (dokuz yıllık okullaşma) göre işsizlik oranlarını düşürmüştür. Fakat üç yıllık programlarda mezun olanların işsizlik oranı iki yıllık programlardan daha yüksektir. Ayrıca, üç yıllık bir programda olanların hareketsizlik oranı iki yıllık bir programdan daha yüksektir. Bir mesleki eğitim programından çıkma ihtimali, üç yıllık orta öğretim okullarına kayıtlı kişiler için daha yüksektir. İşsizliğin önlenmesi ve meslek kazandırmaya yönelik geliştirilen programlar vardır. Bu program Ortaöğretim sonrası okul, çalışmaların devamını desteklemeyi amaçlamaktadır. İş başında eğitimin önemini vurgulayan şirketler ile işbirliği içinde düzenlenmiştir. Program sadece lise eğitimini tamamlayan öğrenciler için değil aynı zamanda becerilerini geliştirmek isteyen çalışanlar için de uygulanmaktadır. Programa katılan bireylere maddi destek verilmektedir (Cedefop, 2011, s. 6). “İsveç okul sisteminde mesleki eğitime önemli kaynaklar aktarılır. 9 yıldan oluşan zorunlu eğitim genel eğitim ve mesleki eğitim olarak ikiye ayrılır. Meslekî eğitim ağırlıklı olarak tam zamanlı öğretim kurumlarında ve Gymnasial (ikincil) okul düzeyindeki okullarda yapılır. Çıraklık eğitimi, alt düzeyde bir değere sahiptir. Bu eğitime katılım % 2’dir. Zorunlu eğitim dallarından mezun olan öğrencilerin ortalama % 90’ı Gymnasial (ikincil) okul düzeyi okullara yönelmektedir. Gymnasial (ikincil) okullara değişim yapan öğrencilerin % 50’si 1991 yılında mesleklerle ilgili dallar üzerinden üç ve dört yıllık dallara yönelmişlerdir. Staj çalışmaları ise kısmen işletmelere yönelmiştir. Meslek eğitimi süresinin en az %15’i (toplam olarak haftada 15 saat) işletmelere ayrılmıştır” (Altay ve Üstün, 2011, s. 18).

Almanya'da mesleki eğitim ve öğretimde temel piyasa sonuçları sosyal fayda ile iç içe geçmiştir. Beceri gelişimini destekleyen kurumsal düzenlemeler nedeniyle ikili sistem vardır. Uygulamaya dayalı ve iş başında öğrenen şirket yönelimleri sadece mesleki yetenekleri şekillendirmekle kalmaz aynı zamanda bireysel büyüme için gerekli olan sosyal ve kişisel yetenekleri şekillendirir. Aynı zamanda Doğu Almanya ile Batı Almanya arasında bölgesel farklılıklar olmasına rağmen, ikili sistem düşük işsizlik oranını da sağlamıştır. 2003 yılı verilerine göre, bir ay tamamlanan eğitim sonrasında,

yapısal faktörler nedeniyle işsizlik Doğu Almanya'da % 37.7, batı ülkelerinde % 19.4 olarak gerçekleşmiştir (Cedefop, 2011, s. 13).

“Finlandiya da ise temel eğitim 7 – 16 yaşındaki çocukları kapsar. 9 yılı zorunludur. Ortaöğretim ikinci devrede 16 – 19 yaşındaki öğrencilere genel eğitim verilir. Bu eğitimin sonunda olgunluk sınavı yapılır. Meslek eğitimi ise mesleki kurumlarında ve hemen hemen tüm alanlarda olmak üzere çıraklık eğitimi şeklinde verilmektedir. Süresi 2 – 3 yıldır. Üç yıllık mesleki yeterlilik yüksek öğretimin her türü için uygunluk kazanılmasını sağlar. Bir öğrenci iki yıllık mesleki programı tamamlamışsa, sadece aynı meslek alanında öğrenim görmesine müsaade edilir. Bir politeknik derecenin tamamlanması 3.5 – 4,5 yıl sürer” (Altay ve Üstün, 2011, s. 19).

“Fransa’da zorunlu eğitim 6 yaşında başlayıp 16 yaşına kadar devam eder. Temel eğitimin süresi 5 yıldır. Ortaöğretim birinci devre 4 yıl sürer ve genel/teknik ve mesleki ortaöğretim ikinci devreye erişim sağlar. Genel ve teknik eğitim aynı yapı içerisinde ele alınmaktadır. Ortaokul eğitiminin ilk iki yılın bitiminden sonra genel eğitime ya da teknik ve mesleki eğitime devam imkanlarını, genel eğitimlerini sürdürerek lise diploması almak ve yüksek öğretime geçmek seçenekleri izler. Lise eğitiminde bunların dışında kalanlar ise 2 yıllık mesleki eğitim görerek, temel mesleki eğitim sertifikası veya çıraklık meslek sertifikası almaktadırlar. Ortaöğretim ikinci devrenin sonunda, tüm öğrenciler ulusal bir sınava girer ve yüksek öğrenime ilerlemelerine olanak sağlayan bir yeterlilik belgesi (baccalauréat) (genel, teknik ve mesleki) almaya hak kazanır (giriş sınavı yoktur ancak bazı üniversitelerde not ortalaması dikkate alınır). Bununla birlikte, mesleki yeterlilik belgesine (baccalauréat) sahip öğrencilerin çoğu iş piyasasına girme eğilimi gösterir. Mesleki Eğitim ve Öğretim, işgücünü emek piyasasının talep ettiği yeni becerilerle donatmak için geliştirilmiş ve çoğunlukla endüstriyel anlamda gelişmiş ülkelerde büyük ölçüde uygulandığından büyük bir gelişme sağlamıştır. Dahası, çeşitli toplumsal grupların toplumsal asimilasyonuna yardımcı olur” (Altay ve Üstün, 2011, s. 15).

İspanya’da araştırma, coğrafi farklılıklar zamanla azalmış olmasına rağmen, Madrid de dahil olmak üzere kuzeydeki bölgelerde ve güneyde farklı gelişme seviyeleri ortaya çıkarmıştır. 2009 yılında dünyadaki ekonomik kriz, işsizlik oranını % 17,4’e çıkarken bu durumdan en çok vasıfsız işçiler en çok etkilendi. İşsizlik yüksek olsa da,

mesleki eğitim, vatandaşların karşılaştıkları mali zorluklara karşı aktif bir politika olarak işlev görmektedir (Cedefop, 2011, s. 13). “Zorunlu eğitim öğrencilere 6 – 16 yaşları arasında sağlanmaktadır. Temel eğitim 6 yıl sürmektedir ve her biri 2 yıl olan 3 dönem halinde düzenlenmiştir. Zorunlu ortaöğretim 4 yıl, yani 16 yaşına kadar sürer. 3 ana alan içerir: bilimsel, klasik ve teknik alanlar. Zorunlu ortaöğretimi tamamlayan öğrenciler bir diploma alır ve aynı alanda 2 yıl daha devam edebilir ya da mesleki eğitime geçebilirler. 2 yılın sonunda, öğrenciler bir “bachillerato” sınavına girebilir ya da mesleki eğitime geçenler, orta düzey teknisyen diploması alabilir. Bir bachillerato diploması ile, genel ortaöğretimden mezun olan öğrenciler bir giriş sınavına girmek suretiyle yüksek öğretime geçebilirler. Mesleki eğitim ve öğretim alanından olan öğrenciler sınava girmeksizin yüksek öğretime geçebilirler ancak bunun için seçilen fakültenin kendi uzmanlık alanları ile ilgili olması gerekmektedir. Mesleki eğitim ve öğretim alanında iki yıl daha eğitim gördükten sonra, öğrenciler yüksek düzey teknisyen diploması alırlar. Kısa süreli mesleki eğitimde genel orta öğretime devam etmeyen öğrenciler eğitilmekte ve iki yılda tamamlanarak teknik asistan diploması almaktadırlar. Uzun süreli eğitimde ise belli bir alanda uzmanlık için eğitim sağlanmaktadır. Bu eğitim kısa süreli eğitime ek olarak üç yıl sonunda tamamlanarak uzman teknisyen unvanı verilmektedir” (Altay ve Üstün, 2011, s. 17).

Yunanistan’da zorunlu eğitim dönemi 5 ve 14 yaşları arasında gerçekleştirilmektedir. Süresi 9 yıldır. Bu süre içinde ilkokul eğitimi ve orta öğretimin ilk 3 yılı yer almaktadır. Zorunlu eğitim döneminin bitiminde öğrenciler yüksek öğrenime devam etmelerini sağlayıcı 3 yıllık bir tamamlayıcı orta öğretimden geçmektedirler. Yunanistan’da uygulanan eğitim sistemi esas olarak klâsik genel eğitime dayalı olup meslekî eğitim diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre daha az gelişmiştir. Yunanistan’da teorik öğrenim gören öğrencilerin toplam öğrenci sayısına oran %75 iken teknik ve meslekî eğitim görenlerin oranı %22’dir. Çıraklık eğitimi görenlerin sayısı ise çok düşüktür. Yunanistan’da uygulanan meslekî eğitim sistemi dört temel modelden oluşmaktadır. Bunlardan iki yıl süreli teknik ve meslek okulları, öğrencileri yüksek teknik eğitime hazırlamakta, diploma ile, eğitim gördükleri sektörlerde çalışabilmekte ya da teknik liselere devam edilebilmektedir. İkinci modelde ise lise eğitiminden daha ileri düzeyde bir genel eğitimin yanı sıra bir meslekî faaliyeti gerçekleştirebilecek seviyede teknik ve meslekî eğitim sağlayan okulların eğitim

modelleridir. Farklı uzmanlık alanlarına yönelik olarak (turizm, sağlık hizmetleri vb.) meslek liseleri de faaliyet göstermektedir. Çıraklık eğitiminin süresi 3 yıl olup, öğrencilerin eğitim sağlayan işletmelere yerleştirilmesi istihdam bürosu tarafından gerçekleştirilmektedir. İlk altı ay boyunca çocuklara vasıfsız işçi ücretinin %50'si ödenmekte, eğitim süresince bu oran artarak %100'e ulaşmaktadır. Son yıllarda çıraklık sayısında artış ve çıraklık eğitiminin bitiminde iş bulma imkânları daha fazla olmaktadır (Altay, ve Üstün, 2011, s. 16).

Hollanda'daki mesleki eğitilmiş personel daha fazla kazandığını ve ücret farklarının % 3,3 ile % 15,7 arasında değiştiğini gösteriyor (Cedefop, 2011, s. 13). Avusturya, çıraklık eğitim müfredatı, okul temelli ve akademik eğitim biçiminden farklıdır. Müfredatın kalitesi eğitim şirketi uzmanlığına, boyutuna ve altyapısına bağlıdır. Eğitim sonrası ücret artışlarında kalite etkileri gözlemlenebilir ve bu etki doğrudan şirketin büyüklüğü ile ilgilidir.

Kıbrıs'ta orta öğretim teknik ve mesleki eğitimin yeniden yapılandırılması ve geliştirilmesi için çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışma öğretmen eğitimi ve üst orta öğretim program değerlendirmelerini içermektedir. Değerlendirme sonuçları MEÖ'nin istihdam ve ücretler üzerindeki olumlu etkilerini doğrulamıştır. Macaristan da genellikle en dezavantajlı olan öğrenciler meslek okulu derslerini takip edenler olmakla birlikte, çoğunluğu (yaklaşık% 80'i) ortaokul eğitimine devam etmeyi planlamaktadırlar. Slovenya da ise iş piyasasındaki taleplerle başa çıkabilmek için mezuniyet sonrası yeniden eğitime (genel eğitim veya MEÖ) ihtiyaç olduğu belirlenmiştir (Cedefop, 2011, s. 13).

Çek Cumhuriyetinde özellikle yüksek öğretimin eğitim alanındaki genişlemesinin işsizliğin azalmasına ve kazançların artmasına neden olduğunu belirlenmiştir. Ayrıca, yüksek öğrenim mezunlarının ücret düzeyi, orta öğretim mezunlarına kıyasla önemli ölçüde artmıştır. 1996 yılında, yüksek öğrenim görmüş bir erkek, orta öğretime sahip bir erkekten% 78 daha fazla kazanmıştır (Cedefop, 2011, s. 13). Slovakya için, yalnızca MEÖ için değil tüm eğitim sistemi için bildirilen ana konu, iş gücü piyasası ihtiyaçları ile eğitim müfredatı arasındaki tutarsızlıkla ilgilidir. Sonuç olarak, araştırma çabaları, piyasa ekonomisinin gerektirdiği işleri tahmin etmeye yoğunlaşmıştır (Cedefop, 2011, s. 13).

Tzannathos ve Johnes (1997), Doğu Asya'da MEÖ'nin rolünü kısmen ekonomik büyümeye bağlarlar. Bu ülkelerin kullandıkları modelin büyük ölçüde özel sektör üzerine kurulu olduğunu açıklıyorlar. Örneğin Singapur'da eğitim masrafları, düşük ücretli çalışanlara ödenen ücretleri vergi matrahı olarak kullanan şirketler için % 1 vergi ile ödenmektedir. Mesleki eğitim ve öğretim mesleki eğitim ve özelleştirme söyleminde örgütlenmiş olması koşuluyla, mesleki eğitim ve öğretimin değeri ve katkısı bir kez daha bir kenara bırakılamamıştır.

Hindistan dünyadaki en büyük teknik insan gücünden birine sahiptir. Bununla birlikte, nüfusu ile karşılaştırıldığında plansız olması sebebiyle bu durum önemli değildir. Hindistan'da, ağırlık mesleki eğitim alan yerine genel eğitim üzerinde olmuştur. Bu, çok sayıda eğitilmiş kişinin işsiz kalmasına neden olmuştur. Bu fenomen planlamacılar tarafından fark edilmiş ve bu nedenle eğitimin mesleki haline getirilmesi üzerinde daha büyük gayret gösterilmeye başlanmıştır. Daha düşük seviyede daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle daha fazla Politeknik ve Endüstriyel Eğitim Enstitüsü açılmış ayrıca, çeşitli bakanlıklar, özel olarak bu amaçla başlatılan yenilikçi kurumlar vasıtasıyla mesleki kurslar vermeye çalışmaktadırlar. Bunu yaparken, bu derslerin kalitesi korumaya çalışılmaktadır. Ayrıca, toplumun marjinalleşmiş bölümlerinin (kadınlar da dahil olmak üzere) bu derslerde yeterli temsil edilmeleri sağlanmaktadır. Hindistan'da mevcut eğitim sistemi temel olarak ilköğretim, ortaöğretim, orta öğretim ve yüksek öğrenimden oluşmaktadır. İlköğretim, sekiz yıllık eğitimden oluşur. Orta ve lise eğitimlerinin her biri iki yıllık eğitimden oluşur. Hindistan'da yükseköğrenim, orta öğretim veya 12. standardı geçtikten sonra başlar. Akışa bağlı olarak, Hindistan'da mezun olmak üç ila beş yıl sürebilir (Cedefop, 2011, s. 13).

Sonuç olarak; sanayileşmiş dünya, gelişmekte olan ülkelere göre meslek okullarına daha fazla yatırım yapmaktadır. UNESCO İstatistik Enstitüsü (UIS), "kişi başına Gayri Safi Yurt İçi Hasıla arttıkça, ikincil olarak Teknik / Mesleki Kayıt Yüzdesi" (UIS, 2006, s.54) olarak ikisi arasında bir korelasyon bulunmaktadır. Bununla birlikte, şaşırtıcı bir şekilde, mesleki eğitim ve gelişim arasındaki bağlantıyı desteklemek için ilgili literatürde çok az bilgi vardır.

Mesleki Eğitim ve Öğretim mesleki eğitim ekonomisi büyüyen ekonomiler için önemli olsa da mesleki eğitim ve öğretim organizasyonunun asgari düzeyde tutulması ve arzın organize edilmesi ve arzın organize edilmesi açısından güçlü özel sektör katılımı ile savunulması gerekiyor (McGrath, 2002).

Tüm ülkeler için ortak bir gösterge, bir topluluğun dezavantajlı gruplarının sosyal entegrasyondur. Toplumsal entegrasyon işgücü piyasasına katılımı mümkün olabilir. Çoğu ülke aynı zamanda mesleki eğitim ve öğretim dışı bırakılan ya da işgücü piyasasının dışlanmasını öngören dezavantajlı / marjinal grupların entegrasyonu üzerindeki olumlu etkileri rapor etmektedir. Finlandiya, Litvanya ve Norveç, farklı dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu incelemiştir. Belli sosyal kategorilerin ekonomik ve sosyal ayrımcılıkla yüz yüze geldiğini vurgulamışlardır. Litvanya, yeni bir vasıf elde edenler için yaşam kalitesinin iyileştirildiğini belirtmiştir. Yerel ve ulusal işsizliğin azaltılmasının yanı sıra Litvanya, mesleki ve kişisel gelişimin şekillendirilmesinde eğitim kalitesinin önemini vurgulamıştır. Aynı zamanda teorik bilgi mesleki faaliyetlerde o kadar kolay uygulanabilir olmadığından pratik ve teorik eğitim arasında bir tutarsızlık olduğunu bildirmiştir (Cedefop, 2011, s. 16).

Eğitimin farklı türlerinin ekonomik kalkınma üzerinde farklı etkileri bulunmaktadır. Örneğin genel eğitim, kalkınmanın başlangıç evrelerinde bir altyapı oluştururken, sanayileşmeye başlayan toplumlarda mesleki ve teknik eğitim önem açısından değerlendirildiğinde daha önde yer almaktadır. Mesleki ve teknik eğitim ile genç insanların işe hazırlanması, yetişkinlerin becerilerini geliştirmesi ve ekonominin ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması hedeflenmektedir (Korkmaz, 2015, s.39). Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için mesleki ve teknik eğitime ayrı bir önem verilmesi gerekmektedir.

2.1.2. Dünya Bankası ve MEÖ

1963'ten 1976'ya kadar, gelişmekte olan ülkelerin eğitim sistemlerine yapılan Dünya Bankası destekli yatırımların yarısından fazlası mesleki eğitim veya eğitimi desteklemekteydi. Bu yatırımın üçte ikisi orta gelirli ülkelerde yapıldı. Benzer modeller sadece Dünya Bankası için değil, aynı zamanda Asya, Afrika ve Amerika Birleşik Devletleri Kalkınma Bankalarının yatırım programları için de 1980'lere kadar devam etmiştir. Sözü edilen Dünya Bankası çalışmasına yol açan ikilem, gelişmekte olan

ülkelerin ikili bir problemle karşı karşıya kalması ve "orta düzey becerilere" erişimi artırmak için stratejiler geliştirmesidir. Bu ikili problem, ciddi kaynak kısıtlamaları altında verimliliği artırmak ve temel eğitime erişimi artırmak ve temel eğitimin kalitesini de içerecek şekilde halk eğitimi ve eğitim kaynaklarının yüksek taleplerine yanıt vermektir. Dolayısıyla, Mesleki Eğitim ve Öğrenim Sonuçlarının başka yatırımlar bağlamında da görülmesi gerekir (Education International, 2009, s. 9).

Dünya Bankası politika belgesinde Mesleki Eğitim ve Öğretimin tedarikliğini geliştirmek için dört temel stratejiye odaklanmaktadır: ilk ve orta öğrenimin güçlendirilmesi; özel sektör eğitimini teşvik etmek; halk eğitiminde etkililiği ve verimliliği arttırmak; ve eğitim ve hisse stratejileri (Dünya Bankası, 1991).

2.1.3. Avrupa'da Mesleki Eğitim ve Öğretim İçin Yasal Çerçeve

2004 yılı Aralık ayında Maastricht Beyannamesi ile Avrupa Birliği, Mesleki Eğitim ve Öğretim için Avrupa Kredi Transfer Sisteminin (ECVET) oluşturulmasıyla gerçekleştirilen ulusal eğitim sistemlerinin açıklığa kavuşturulmasını ve onaylanmasını sağlamıştır. Bu, 2002'deki Kopenhag Anlaşması'na ve 2003'te Berlin'de Üniversite eğitimi ile ilgili Bakanlar Konseyi Deklarasyonuna dayanıyordu. Bu anlaşmalar, sürdürülebilir ortak bir eğitim sisteminin uygulanmasını oluşturan Avrupa toplumundaki endüstriyel ve ticari yapıların benzer olduğu ideolojik bağlamı desteklemektedir. 2005 yılında Avrupa Komisyonu'nun 119. maddesi uyarınca, mesleki eğitim sistemi fikri ve yapılarının oluşturulması en başından ilgi merkezi oluşturduğu için daha iyi bir organizasyonel seviyeye ulaşılmıştır. Bu ortak bağlamda yaratılan mesleki eğitim sistemleri, aynı zamanda, temel ulusötesi özelliklerini sürdürürken emek piyasasının ve ulusal eğitim yapılarının taleplerine uygundur (Blings ve Spöttl, 2008).

1990'dan bu yana mesleki eğitimle ilgili Avrupa ilgisi, ekonomik faktörlerden esinlenilerek emek piyasasıyla bağlantılıdır. Eğitim sistemlerinin uygulanmasında kalite, her ülkenin ekonomik rekabet gücünü garanti eder ve dolayısıyla mesleki eğitim, eğitim kavramının eğitimden uzaklaştırıldığı ve ekonomiye dahil edildiği Avrupa Birliği'nde en pahalı eğitim türü olarak kabul edilir (Zarifis, 2003).

Avrupa Topluluğu, genç insanlar için başarılı bir mesleki kariyere yardımcı olmak ve ayrıca ekonomi için güçlü bir insan gücünü garanti altına alma gayretiyle mesleki eğitimin gelişimini de etkileyen eğitim gelişiminde beş hedef belirlemiştir: :

1. Eğitimin Avrupa boyutu sayesinde çok kültürlü bir Avrupa yaratılır ve çok dillilik teşvik edilir.

2. Avrupa Kredi Transfer Sistemi'nin yapısı ile öğrencilerin hareketliliği zorlanmaktadır.

3. Eğitim ve öğretimde eşit fırsatlar sunulmaktadır.

4. Temel ve sürekli eğitim yoluyla becerilerin geliştirilmesi vurgulanmıştır.

5. Gelişmiş ve az gelişmiş ülkelerin eğitim işbirliği teşvik edilmektedir.

Daha spesifik olarak, Avrupa Topluluğu'na göre, mesleki eğitim, genç insanlar için başarılı bir profesyonel kariyer için ufukları genişletmek ve ekonomi için yetenekli işgücünün oluşturulmasını garanti altına almayı amaçlamaktadır (Zarifis, 2000; Zarifis, 2003).

2.1.4. Teknik Eğitim Kurumlarının Gelişime Katkıları

Ulusal ve evrensel değişim teknik eğitimi de etkilemektedir. Bu değişimler ihtiyaca bağlı olarak oluşmaktadır. Gelişimin gerisinde kalmak planlı bir ekonomi sürdürememek işsizlik sorununu da beraberinde getirmektedir. Sanayileşmede yeterli hıza ulaşmamak ve nüfusun hızlı artması işsizlik oranını da artırmaktadır. Vasıfsız işçinin fazlalığı üretim kayıplarına da yol açmaktadır. Eğitim kurumları bu sorunların çözümünde etkili olabilirler. Meslekî ve teknik eğitimin nitelikli insan yetiştirmesi hem istihdam sorununu hem de sektörler arasındaki dengeyi sağlayabilir (M.E.B. 2004, akt., Şahin, 1992: 8).

Eğitim, sürdürülebilir bir büyümenin sağlanması için ülkelerin en önemli kaynaklarından olan beşeri sermayenin yani insanın, niteliğinin iyileştirilmesi için de son derece önemlidir. Bu doğrultuda eğitim, ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimlerinde rol oynayan en önemli faktörlerden biridir. Bireylerin eğitim seviyeleri yükseldikçe nitelikli işgücü ihtiyacı karşılanır, işgücü verimliliği artar, bilimsel ve

teknolojik yenilikler hız kazanır. Bu nedenle, gelişmiş ülkelerle az gelişmiş ülkeler arasındaki en önemli farklardan birisi, her yönden yetişmiş insan gücüdür. Nitelikli insan gücü yetiştirilmesinin ekonomik kalkınmaya büyük katkılarda bulunduğu bir gerçektir (Korkmaz, 2015, s. 38).

Türk ekonominde nitelikli işgücü açığı bir sorun olarak durmaktadır. Dışa açık bir ekonomi politikası nitelikli meslek elamanını ve kaliteli üretimi zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan eğitim sistemi gerek sanayinin gerekse hizmet sektörünün ihtiyacına cevap verecek şekilde dönüşümü gerekmektedir. Mesleki eğitim kişileri, bilgi ve beceri ile donatmayı hedeflemektedir. Böylece mesleki eğitim bireyin üretim faaliyetlerinin kalitesinin artırılmasına nitelikli insan gücü yetiştirerek katkı sağlamaktadır (Gül, 1992, s. 11).

Kalkınmış ülkelerde işgücü yoğunluğu hizmet sektöründe olmasına karşın, kalkınmakta olan ülkelerde ise, sanayi sektöründe yoğunlaşmaktadır. Bu da milli eğitim sistemimizin mevcut bilgi birikimi ve becerilerle desteklenerek, zaman geçirilmeden mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı bir yapıya kavuşturulmasını gerekli kılmaktadır (Ünlüeser, 2007: 19). İşsizlik oranının yüksek olması ve eğitilmiş işgücünün işsiz kalması ülkemizin önemli sorunlarından. Bu nedenle, günümüz işgücü piyasalarının ihtiyaçları göz önüne alınarak öğrencilere teknik becerilerin kazandırılması gerekmektedir. Bu durum da mesleki eğitimin önemini bir kez daha ortaya çıkarmaktadır. Sonuç olarak sürekli büyümeyi ve gelişmeyi hedefleyen ülkelerin mihenk taşı eğitimidir. İhtiyaç duyulan nitelikli işgücü potansiyelinin oluşturulması ve ülke genelinde kalkınmanın sürekliliğinin sağlanması eğitim ile mümkündür (Korkmaz, 2015, s. 42).

2.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunları

Mesleki eğitimin gelişmesine olumsuz etki yapan, eğitim sistemi ve programı, öğrenci, iş piyasası ile ilişkiler, öğretmen, politik ve finansman sorunu başlıkları aşağıda incelenmiştir.

2.2.1. Eğitim Programı Sorunları

Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen kalifiye işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları karşılıklı değerlendirildiğinde bu iki alan arasında nitelik ve nicelik yönünden bir dengenin sağlanması gerektiği anlaşılmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla geliştiği günümüz dünyasında mesleki eğitimde uygulanan müfredat ile mesleki eğitimde kullanılan makine ve aletlerin günümüz koşullarına göre sürekli güncellenmesi, eğitimin kalitesinde ve verimliliğinde olumlu bir etki yaratacaktır. Bu nedenle mesleki eğitimde uygulanan eğitim programları sürekli güncellenmeli, günümüz koşullarına göre revize edilmelidir (Korkmaz, 2015, s. 41).

Avrupa'da müfredat tasarımı ve öğrenim için kullanılacak yerlerin planlanması, bir dereceye kadar "beceri ihtiyaçları"nın büyük ölçekli ekonomik analizlerine dayanmaktadır. Bu tür projeksiyonlar, 'Bilgi Ekonomisi için Temel Beceriler' veya 'Les Métiers en 2015' başlıkları taşıyan iddialı sonuçlar ve raporlara yol açmaktadır. Avrupa Mesleki Eğitim ve Öğretim Merkezi (CEDEFOP), bu gelişmenin "son ekonomik gelişmeler, demografik değişim nedeniyle becerilerin arzının azaltılması ve pek çok [AB] Üye Devletinde artan bir şekilde işgücü sıkıntısı hissettiğinin" önemli bir itici faktör haline geldiği şeklinde devam ettiğini savunuyor (Cedefop, 2008, s. 30). Bu beceriler projeksiyonları, ekonometrik tahmin modelleri ya da mezun araştırmaları gibi nicel ve yarı niceliksel yöntemlerin çeşitliliğine dayanır (Cedefop, 2008, s.12). Ayrıca Cedefop, işçi sendikalarının bu tür araştırmalarda üçlü tartışma modellerinde, örneğin Polonya, Macaristan ve Slovenya'daki mesleki standartların belirlenmesinde önemli bir rol oynayabileceğini savunmaktadır (Cedefop, 2008, s.23).

Literatürde, beceri projeksiyon modelleri tartışmasız değildir. Dünya Bankası, modellerin ekonomik davranış hakkında yanlış varsayımlara dayandığını belirten "işgücü gereksinimlerinin tahmin edilmesi" nin en büyük düşmanıdır. Banka için emek ile üretilen mal miktarı ve emek üretkenliği ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki sabit değildir. Tanımladığı bir diğer zorluk, doğru bilgiyi bulmak zor olduğu için metodolojik problemlerin de olmasıdır (Middleton ve diğ., 1993, s.137). Nihai bir temel sorun, beceri projeksiyonlarının gelecekte daha da ileri giderseniz daha yanlış olacağı yönündedir. Bununla birlikte, aynı zamanda, eğitim sistemi bir şekilde reforma tabi

tutulacaksa, uzun vadeli gelecek projeksiyona her zaman ihtiyaç duyulacaktır. Birinci nesil öğrencilerin yeni programlarda tamamlanmasından önce, politikanın istenen etkiyi üretme zamanı gelmeden birkaç yıl geçmesi gerekirdi. Bu arada, işgücü piyasası ihtiyaçları hali hazırda çok değişmiş olabilir (Education International, 2009, s. 13).

Mesleki eğitim programları okulların bulunduğu çevredeki işletmelerde meydana gelen işgücü ihtiyacında görülen değişimlere hızlı bir şekilde adapte olabilmesi amacıyla esnek bir yapıya sahip olmalıdır. Bir bölgede kurulan okulda yetişen öğrencinin o bölgenin sanayisine hizmet edebilmesi için okul kurulacak bölgenin endüstriyel özelliklerinin incelenmesi, halihazırda bulunan okulların programlarının bu özelliklere uygun olarak hazırlanması gerekmektedir. Bölgenin ihtiyaçları ve özellikleri saptanarak bölgesel düzeyde okullar kurulmalı ve programlar oluşturulmalıdır (Korkmaz, 2015, s. 41).

2.2.2. Mesleki Kriterler ve Öğrenci Kaynaklı Sorunlar

Öğrenciler mesleki yeterliliğe ulaşmak ve seçtikleri alanda istihdam bulmak için gerekli beceri ve bilgileri edinirken göstermekle birlikte alan içindeki farklı pozisyonlarda ihtiyaç duyulan kapsamlı temel becerileri ve daha fazla ihtisaslaşmış beceri ve mesleki yeterlilik elde etmeleri beklenir.

Gelişmiş ülkelerde, ekonominin insangücü ihtiyacını karşılamadaki esas unsur, mesleki ve teknik eğitimidir. Ülkemizde ise öğrenciler mesleki eğitimi, gelişmiş ülkelerdeki kadar tercih etmemektedirler. Bunun sebebi üniversitelerin 4 yıllık fakültelerinde eğitime devam etmek isteyen öğrencilerin meslek liselerine değil genel eğitim veren liselere yönelmesidir. Bu da mesleki eğitimi tercih eden öğrenci profilinin düşük olmasına neden olmaktadır. Yüksek nitelikli öğrencilerin mesleki eğitimi tercih etmelerinin sağlanması için meslek liseleri daha cazip hale getirilmeli, kalitesi artırılmalı ve ilgili tüm çevreler ve kamuoyu tarafından desteklenmelidir (Korkmaz, 2015, s. 41).

'Çıracılık', Ortaçağ'dan gelen ve çok farklı şeyler ifade edebilen bir terimdir. Örneğin Dünya Bankası için 'geleneksel' çıracılık, bir ücret karşılığı talep edilen bir beceri veya ticareti öğretmek isteyen küçük bir işletme sahibi tarafından sunulmaktadır. Eğitimin süresi, ticaretin teknik zorluğuna ve çıracılara ne kadar hızlı beceri kazandığına

bağlı olarak, uzunluğu değişir. Bu çıraklık eğitimi halen Kuzey ve Batı Afrika'da ve daha az oranda Latin Amerika'da görülmektedir (Middleton ve diğerleri, 1993, s.174). Dolayısıyla 'çıraklık' sözcüğü tamamen belirsizdir. Ryan (1998), çıraklığın ekonomik değerlerini hesaplamak amacıyla, kategorinin, halen gelişmekte olan ülkelerde ağırlıklı olarak iş yaparak öğrenme biçimindeki gayri resmi mesleki eğitimden genel eğitim ve mesleki formel yapılandırılmış programlara kadar değiştiğini açıklamaktadır. Çıraklığın, özellikle iş eğitimi ve işgücü piyasası programlarına göre katılımcılar için daha sonraki istihdamda ılımlı kazançlarla ilişkili olduğunu iddia eden Ryan'ın (1998) sağladığı olumlu sonuçlarla eşleştiği gibi, tam zamanlı mesleki eğitime göre de geçerlidir. Bununla birlikte, erkeklerin kazançlarının erkekler ve kadınlar için eşit olmadığını, erkeklerin daha fazla fayda sağladığını düşünülmektedir (Ryan, 1998). Bununla birlikte, OECD çıraklığa daha fazla kısıtlama getirmektedir. Her şeyden önce çıraklık, öğrencinin ihtiyaçlarını her zaman yerine getirmeyebilir. Ayrıca, firmalar verimlilik kazanımlarına bir öğrenme deneyimi sunmaktan daha fazla ilgi gösterebildikleri ve firmaya özgü becerilere de fazla odaklanılabileceği için arz tarafında da sorunlar bulunmaktadır (OECD, 2009). Mesleki ve teknik öğretim veren okullardan mezun olacak bireyler, çalışacakları işin gerektirdiği tüm özellikleri taşımaları gerekmektedir. Bunun için mezunlarda bazı mesleki kriterler aranmalıdır. Bu doğrultuda 2006 yılında kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumu, bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normların belirlendiği ulusal meslek standartlarına yönelik çalışmalarını tamamlamalıdır (Korkmaz, 2015, s. 41).

Öğrenciler aynı zamanda, bireysel öğrenme yetenekleri, yaşam koşulları veya istihdamları için uygun olan bir veya daha fazla yeterlilik birimini bir seferde tamamlamayı seçebilirler. Bu gibi durumlarda, MEÖ tedarikçileri, öğrencilerin mümkün olan her yerde kendi alanlarıyla işbirliği içinde çalışması beklenir.

2.2.3. Meslek Öğretmeninin Tanımı ve Yeterlilikleri Kaynaklı Sorunlar

Öğretmen yetiştirme konusundaki 1973 UNESCO çalışması, 'teknik ve mesleki öğretmenin modern toplumda en önemli yeri taşıdığını iddia edilmektedir. endüstriyel toplum (gerçek dünya) ile eğitim sistemi arasındaki bağlantıdır. Bağımsızlık, hümanizm ve teknolojinin amaçlarına katkıda bulunmak için kendine özgü bir konuma sahiptir

'(UNESCO, 1973, s.14). Bununla birlikte, mesleki eğitim öğretmeni mesleki eğitim mesleğinin cazip olabilmesi için çözülmesi gereken bir problem olan bir statü sorunu ile karşı karşıyadır. Öğretmenlerin yanı sıra, iş temelli öğrenmeyi denetleyen, hem öğrencilerin gözetiminde hem de rehberliğinde ve mesleki becerilerinin değerlendirilmesinde görev alan işyeri eğitmenlerine gereksinim bulunmaktadır.

Grollmann ve Rauner (2007) statü sorununu 'çekirdek paradoksu' olarak görüyorlar, çünkü mesleki öğretmenler ve eğitmenler işgücündeki beceri gelişimini desteklemek için gerekli olsa da aslında sahip oldukları statü bu rol için yeterince yüksek değildir (Grollmann ve Rauner 2007, s.1-2). Dünya Bankası, mesleki eğitim ve öğretimde iyi öğretmenlerin (pedagojik ve teknik becerilere sahip, öğretmen eğitim kurumlarında eğitim görmüş ve emek piyasasında tecrübeli) çoğunlukla eğitim ve öğretim dışındaki yüksek maaşlı pozisyonlar da çalıştıkları için onları eğitim sistemi içinde tutmak pahalı olmaktadır (Middleton ve diğerleri 1993, s.195-196).

Literatür böylece iki temel problemi ele alıyor. Birincisi, mesleki eğitim öğretmenlerinin farklı profilleri belirlenebildiği için, öğretmenin gerçekten kim olduğu sorusu. İkinci soru ise öğretmen eğitimi ve işe alma konusu. Sorulması gereken daha birçok soru var, meslek koşulları mesleki eğitim öğretmenlerinin kariyer yolları veya maaşları şu an ilgili literatürde ele alınmamaktadır; bu nedenle bu konuları bu amaçlar doğrultusunda değerlendirmek güçleşmektedir (Education International, 2009, s. 14).

Öğretmen ve eğiticilerin bilgilerinin güncel olması da verilen eğitimin kalitesi için son derece önemlidir. Bu sebeple, öğretmen ve eğiticilere firmalarda güncel endüstri deneyimi kazandırılmalıdır. Bu amaç doğrultusunda ülkemizdeki meslek öğretmenlerinin ve öğretim elemanlarının teknolojik gelişmeler kapsamında yetkinliklerini geliştirmek ve özel sektörün bilgi ve deneyimlerini mesleki ve teknik eğitim sistemine aktarabilmelerini sağlayacak işyeri eğitimleri düzenlenmesi amacıyla, Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TISK) ve Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) işbirliğinde “Öğretmen ve Öğretim Elemanlarına İşyeri Eğitiminin Sağlanmasına İlişkin Protokol” imzalanmıştır. Söz konusu protokol kapsamında isteyen işyerleri, mesleki ve teknik eğitim alanında görev yapan öğretmen ve öğretim elemanlarına, işyeri bünyesinde sektörel eğitimler verebilecektir. Bu sayede teknik

öğretmenler sektörde kullanılan yeni teknoloji ürünü makineleri yakından görme fırsatı bulacak ve bunu öğrencilerine aktarabilme fırsatını yakalayacaklardır (Korkmaz, 2015, s. 42).

Mesleki Eğitim ve Öğretim, birçok farklı okul türünde ve örgün eğitim dışında sunulduğundan, hem sistemlerde hem de sistemlerde tespit edilebilen farklı mesleki eğitim öğretmenleri türleri bulunmaktadır. Grollmann ve Rauner (2007) on ülke arasındaki karşılaştırmalı bir çalışmaya dayanan altı farklı öğretim profilini tanımlamaktadır. Bununla birlikte, Grollman ve Ruaner'in çalışmasının (daha önce) göreceli olarak yeni ve oldukça kapsamlı olduğunu göz önüne alırsak, sundukları bu kategoriler oldukça kapsamlı olarak kabul edilebilir. Farklı kategoriler şunlardır:

1. Resmi okullarda veya kolej ortamlarında çalışan ve meslek derslerine öğretim veren öğretmenler veya öğretim görevlileri;

2. Mesleki laboratuvarlarda okul veya üniversite ortamlarında çalışan öğretim görevlileri ve laboratuvar yardımcıları;

3. Yüksek derecede bir özerklikle veya bazen diğer meslek öğretmenlerine asistan olarak davranan diğer kişiler;

4. Eğitici, öğretmen ve eğitim ve öğretim işlevlerini çeşitli derecelerde (stajyerlerin ve çıraklar için tesadüfiden tam zamanlı öğretime kadar) entegre çalışan işletmelerdeki diğer kişiler. Çift sistemlerde, bu işlev genellikle insan kaynakları geliştirme işlevleri, diğerlerinde ise bu ayırım güçlü bir şekilde korunmamaktadır;

5. Hükümetler ve kamu otoriteleri tarafından desteklenen, çoğunlukla sosyal içerme ve temel mesleki yeterlilikler üzerine güçlü bir odaklanarak desteklenen emek piyasası eğitim kurumlarında çalışan öğretim görevlileri ve eğitimciler;

6. Ticaret odaları, sektörel eğitim kurumları veya özel sektöre ait eğitim şirketleri ve teciliğin geliştirilmesine odaklanan sağlayıcılar gibi işveren örgütlerinde çalışan öğretim görevlileri ve eğitimciler

Bu kategorilerin ilk üçü resmi okul ortamında olduğu gibi, en uygun kategoriler gibi görünürken, son üç kategori türü de genel işgücü piyasasında aktif olan eğitimci, örneğin büyük şirketler içindir. Yine de, ilk üç kategoride büyük farklılıklar ortaya

çıkabilir. Tanımlar, çalışmanın teklif edildiği kamu kurumlarının türünü, bu insanların hangi seviyede çalıştığı veya hangi geçmişe ve niteliklere sahip olduğunu ortaya koymaz. Dahası, tanımlar genel olarak şirketlerde çalışan, ancak yarı zamanlı kamu kurumlarında öğretmenler hakkında çok az şey ortaya koymaktadır. Bununla ilgili olarak, MEÖ öğretmenlerinin bu tanımın gerektirdiği çeşitli yönleri de içerecek şekilde daha iyi bir bakış açısı ile ortaya çıkması olacaktır (Education International, 2009, s. 15).

ILO / UNESCO 1966 Öğretmenlerin Statüsüne İlişkin Tavsiye Kararı, MEÖ dahil öğretmenler için de geçerlidir. Yenilenmiş UNESCO'nun Teknik ve Mesleki Eğitim Önerisi (UNESCO, 2001) sonuç olarak MEÖ içindeki öğretmenlerin genel eğitimde meslektaşlarıyla aynı statüye sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Bu açıdan, teknik ve mesleki eğitim için hazırlık 'tercihen bir yüksek öğretim programı olarak sunulmalıdır' ve öğretmenlerin bilgi ve yeterliklerini güncelleme imkânlarına erişebilmeleri için çeşitli hizmet içi ve ömür boyu öğrenme düzenlemeleri yapılmalıdır (81- 87). Bununla birlikte, öğretmen eğitiminde de farklı gerçekler mevcuttur. Genel olarak, Grollman ve Rauner (2007, s.17), mesleki eğitim öğretmeni eğitiminin dört modelini aşağıdaki gibi tanımlamaktadır:

1. Temelde belirli bir mesleki çalışma alanındaki uygulayıcıların işe alımına dayanan, eğitim, öğretim ve yönetim tekniklerinde ek dersler tamamlayan, genellikle eğitim sektöründe çalışma için gerekli yeterliliği sağlayan bir öğretim sertifikasına sahip olan bir model;

2. Belli bir konuya göre bir çalışma dizisine dayanan bir model; birinci basamak yükseköğretim derecesi (Lisans) seviyesinde, daha sonra belirlenmiş bir programda genel öğretim becerileri kazanarak eğitim sektörüne uygun girdi nitelikleri kazandırmak;

3. Birinci ve ikinci kademe yüksek öğrenim derecesine (Lisans veya Yüksek Lisans) giden bir konu ve eğitim bilimlerinin eşzamanlı çalışmasına dayanan bir model. Genellikle konu, sıradan bir işletme veya mühendislik derecesinin azalmış bir bölümünü alır ve bazen özel mesleki öğretimler eklenir;

4. Son model mesleki disiplinlerin konseptini iş dünyasından türetilen (diğer bir deyişle ilgili mühendislik disiplininden değıl) ve bu alanda bir yetkinlik geliştirme modelini içeren entegre bir anlayış üzerine kuruludur.

Bu bağlamda, mesleki eğitim öğretmeninin pratik deneyim kazanması gereğı nedeniyle (UNESCO 1973, s. 98) bir mesleki öğretmenin ideal bir şekilde genel bir orta öğretmeninkinden daha fazla zaman alması gerektiğini belirtmek önemlidir.

2.2.4. İşgücü Piyasası İle Bağlantı Sorunları

Üretilen malın ve hizmetin kalitesinin üretimde rol oynayan kişilerin bilgileri ve becerileriyle yakından ilişkili olduğu bilinmektedir. Bu sebeple çalışanın eğitim seviyesi üretim kalitesinde doğrudan etkilidir. Ürün kalitesinde meydana gelecek artış dış pazarda rekabet avantajı sağlayabilir (MEB,1995, akt., Gül, 2008: 12).

Mesleki eğitim ve iş piyasası arasındaki bağlantı hakkında birkaç konu daha ortaya atılmış olmakla birlikte, bu bağlantının daha iyi anlaşılması gerekli olmaya devam etmektedir. İyi iş gündemiyle ilgili sendikalar için bu soru merkezlidir. Genel mesleki eğitim önemlidir, ancak iş dünyasından kopuk bir sistem, aşırı değerli becerilere, hatta daha da kötüsü işsizliğe neden olur. ILO İnsan Kaynakları Gelişimi ile ilgili Tavsiyeler: Eğitim, Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenme (ILO, 2004), bu akıl yürütmeden yola çıkarak, üyelerin 'mesleki eğitim ve öğretim sistemlerinin geliştirilmesi ve sertifikalandırılması için uygun fırsatlar sağlamak üzere geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gerektiğini belirtir. İş gücü piyasasıyla ilgili beceriler. İlk olarak, mesleki eğitim ve öğretim arasındaki bağlantının organizasyonu, çıraklık eğitiminin önemli bir rol oynadığı yerlerde önemlidir. İkincisi, programların içeriğı önemlidir çünkü bazılarının işverenlerin çok fazla nüfuza sahip olması endişe kaynağıdır. Uluslararası bir perspektiften bakıldığında, müfredat kadar yerel bir şeyi genellemek zordur (Education International, 2009, s. 11). MEÖ faydalarıyla ilgili ekonomik araştırmalar, sonuçların bir ülkeden diğerine ve hatta ülkeler içindeki bölgeler arasında değıştğini göstermesine rağmen bazı benzerlikler ortaya çıkabilir. Mesleki Eğitim ve Öğretimin ana etkileri ücret bazında ifade edilebilir. Çoğu ülke, ücret etkilerinin, katılan eğitim ve öğretim türüne ve süresine bağlı olduğunu bildirmiştir. Çalışmalar, eğitimde bireylerin mesleki araştırmalardan çok öğrenme faaliyetlerine daha fazla zaman ayırdıkça, yeniden eğitim ve mesleki eğitim görenler için ücretlerin düşebileceğini

doğrulamaktadır. Mesleki geliştirme yapılırken, özel şirketler tarafından çalışanları için sürekli beceri geliştirmeye yatırım yapılmaktadır. Bu durumda, eğitimde olanların ücretleri, şirket içindeki pozisyonları güvenceye alındığından olumsuz yönde etkilenmeyecektir (Cedefop, 2011, s. 18).

Mesleki yeterlilik çerçevesi ve bireysel nitelikler, niteliklerin işgücü piyasasına esnek ve etkin bir şekilde geçiş yapmasının yanı sıra mesleki gelişim ve kariyer değişimini desteklemek için iş dünyasıyla ve diğer kilit paydaşlarla işbirliği içinde geliştirilmiştir . İş dünyasının ihtiyaçlarına ek olarak, mesleki eğitim ve öğretim ve niteliklerin geliştirilmesi, yaşam boyu öğrenme becerilerinin bir araya getirilmesinin yanısıra, kişilerin ihtiyaçlarını ve yeterliliklerini kendi koşullarına uygun bir şekilde esnek bir şekilde tamamlamak için olanakları hesaba katar. Her mesleki yeterlilik için ayrıca bir Yeterlilik Koşulları belgesi hazırlanmaktadır. Nitelikler, çalışma hayatında gerekli yeterliliklere ve yeterlilikten oluşur(Education International, 2009, s. 11). Farklı üst düzey mesleki nitelikleri idare eden Ulusal Temel Müfredat, mesleki birimler ve temel konular için belirlenen mesleki beceri gereksinimlerinde yer alan kilit hayat boyu öğrenme becerilerini belirler. Yaşam boyu öğrenme becerileri, öğrenme ve problem çözme, etkileşim ve işbirliği, mesleki etik, sürdürülebilir kalkınma, estetik, iletişim ve medya yetkinliği ile aktif vatandaşlık ve farklı kültürleri kapsar.

İş dünyasının iş ve işlevsel birimlerini koruyan birimlerin nitelik gereklilikleri, her bir vasıfta bulunan birimleri, olası bir çalışma programlarını veya farklı birimlerden oluşan yeterlilik alanlarını, niteliğin bileşimini, her bir vasıf birimi için gerekli mesleki becerileri, değerlendirme yönergelerini (değerlendirme hedefleri ve ölçütleri) belirler. Niteliklerin ve birimlerin mesleki beceri gereksinimleri, bilgi, beceri ve yeterlilik açısından tanımlanmaktadır (Education International, 2009, s. 11). Türkiye’de verimlilik artışı rekabet ortamı açısından temel bir faktördür. Kaynakların en verimli şekilde kullanılması sağlanarak insan kaynağının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan işgücünün eğitimi verimlilik artışında önemli bir etkidir (Gül, 2008, s. 12). Eğitim faaliyetlerine katılım uzun vadeli olumlu etkilere sahiptir. Yeni beceriler ve yetkinlikler kazanmak, mesleki fırsatları mikro düzeyde genişletebilir. Mikro ve makro etkiler ilişkilidir: yüksek işgücü piyasasına katılım, düşük işsizlik oranını ve ulusal rekabet edebilirlik ve GSYİH büyümesi için olumlu sonuçlara neden olabilir. MEÖ'nin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi birkaç ülke tarafından bildirilmiştir; temel sorun

mesleki eğitim ve öğretiminin büyümeye spesifik katkısının belirlenmesidir, çoğu araştırma ekonomik büyümeyi eğitime genel veya beşeri sermaye ile ilişkilendirir. (Cedefop, 2011, s. 18).

2.2.5. Finansman Sorunu

Mesleki eğitim ve öğretim çoğunlukla Milli Eğitim Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından finanse edilen mesleki eğitim ve öğretim, merkezi hükümetin yerel yönetime aktarma sisteminin bir parçasını oluşturmaktadır. Kalkınma ve Ekonomi Bakanlıkları aynı zamanda, orta öğretim mesleki eğitim ve öğretim, ileri eğitim veya yüksek öğrenim olabilecek işgücü politikasını finanse etmektedir.

MEÖ aynı zamanda dezavantajlı bölgelerdeki ekonomik koşulların iyileştirilmesinde ve işçiler ile işletmeler arasındaki beceri uyumsuzluğunu azaltarak önemli bir rol oynayabilir. Mesleki eğitim ve öğretim, işyeri değişikliklerine eşlik ettiğinde en etkili gibi görünüyor. Bireysel ve kurumsal seviyedeki ekonomik KDÖ faydaları etkileşime girer ve aynı zamanda makro-ekonomik seviyedeki olumlu sonuçların temelini oluşturur (Cedefop, 2011, s. 18). Mesleki eğitim ve öğretim finansmanı hesaplama birim fiyatlarına dayanmaktadır ve yetkili Mesleki Eğitim ve Öğretim kurum sağlayıcılarına doğrudan verilmektedir. Bir MEÖ tedarikçisine tahsis edilen yıllık finansman, öğrenci sayısına veya diğer finansal performans göstergelerine (öğrenci yılı gibi) ve bu gösterge başına ödenecek hesaplanmış birim fiyatına dayanır. Mesleki eğitim tedarikçisi, hükme göre planlama ve uygulama için kendisine verilen fonları harcayabilir. Hesaplanan birim fiyatlara dayalı bir sistemde, sağlanan fon kullanımı ödül ve hesaplama kriterlerine bağlı değildir.

Bazı araştırmalara rağmen, MEÖ ile şirket karlılığı arasındaki bağlantı Avrupa'da yeterince araştırılmamıştır. Mesleki eğitim ve öğrenimin kurum kârlılığının organizasyon kültürü, insan kaynakları yönetimi politikaları, teknolojik yenilik ve yeni teknoloji ile çalışabilme becerisi gibi diğer faktörler tarafından belirlendiği bir bağlamda tanımlanması zordur. Bu etkiler, şirket hiyerarşisinde kariyer fırsatları ve daha iyi ücret gibi mesleki eğitim ve öğretim üzerindeki işgücü piyasasındaki etkilerini yansıtıyor. (Cedefop, 2011, s. 18). MEÖ finansman modeli, iş dünyasında ve farklı alanlardaki eğitim maliyetleri temelinde belirlenen birim fiyatların çalışma

dünyasındaki farklı alanların ihtiyaçlarını karşılamak için mesleki eğitim ve öğretim sağlanmasını yönlendirir. Model, eğitim maliyetlerinin ortalamanın üzerinde olduğu alanlarda eğitim ihtiyaçlarını göz önüne alır.

MEÖ faydaları üzerine araştırma ve aktif işgücü piyasası politikaları arasındaki bağlantı da yeterince gelişmemiştir. İnsan sermayesine yatırım yapmak yalnızca ekonomik bakış açısından değil aynı zamanda sosyal olanlardan en üretken stratejilerden biridir ve zincir etkileri olabilir. Mesleki eğitim ve öğretim, bireylerin finansal ve sosyal hedeflerini gerçekleştirmesine olanak sağlayan temel unsur olan beşeri sermayeyi geliştirirken, mesleki eğitim politikası belirleyicileri, mesleki eğitim ve öğretim programındaki yatırımları maksimum seviyeye çıkarmak için araştırma ve politika arasındaki bağları güçlendirmelidir. Mesleki eğitim ve öğretimin sosyal faydaları aynı zamanda makro ve mikro seviyede gerçekleşir. Veliler, ebeveynlerin çocuklarına uygulayabilecekleri olumlu etkileri ile ilgilidir. MEÖ programlarını takip eden ebeveynler daha uyarıcı bir çevre sağlama eğilimindedir ve katılım göstermeyenlere kıyasla öğrenme faaliyetlerine daha fazla bağlıdırlar. Sigara içimi ve uyuşturucu bağımlılığı gibi sağlıksız davranışların önlenmesi açısından sağlığa ilişkin olumlu etkiler bildirilmiştir. MEÖ programları, suç faaliyetlerinde azalmaya da yol açmıştır (Cedefop, 2011, s. 18).

2.2.6. Politik Sorunlar

Mesleki eğitim ve öğretimden bir tanesine önem verilirse, bazı hüküm biçimleri bırakılır veya diğerlerine göre daha fazla önem verilir. MEÖ'nin eğitim sisteminin geri kalanına göre nasıl konumlandırıldığını göz önünde bulundurmak da politik açıdan önemlidir. Örneğin, UNESCO İstatistik Enstitüsü (UIS), toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile MEÖ arasındaki ilişkide yapılan tartışmalara ilişkin olarak, MEÖ'nin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine katkıda bulunup bulunmadığı konusunda sonuç çıkarmanın zor olduğu sonucuna varmıştır. Konunun, bölgeler ve ülkeler arasında karmaşık ve büyük olasılıkla değişeceğini belirtiyor. Ayrıca, farklı ülkelerde kızların temsil ve az temsil edildiği açıkça görülmektedir (UIS, 2006, s.63). Bununla birlikte, Afrika'da meslekileştirme meselesi hakkında yazan Oketch (2007) daha kritik bir öneme sahiptir: genel programlarda ısrarlı olan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri de yaygındır. Afrika'da

olduğu gibi, MEÖ sektörü genellikle küçük ve daha düşük seviyelerde teklif edildiği gibi sonuçlar akla yatkındır.

Bu siyasal sorunun bir diğer yaklaşımı doğrudan emek piyasasının örgütlenmesi ile ilgili olarak devletin rolünden kaynaklanmaktadır. Mesleki eğitim ve öğretim ile işgücü piyasası arasında bir köprü olduğu için, mesleki eğitim sisteminin tasarımı için daha geniş vizyonlar önemlidir. Clarke ve Winch (2007), Mesleki Eğitim ve Öğrenimin farklı tanımlarını, ulus devletin tarihsel bağlamına kadar izlemektedir. Alman ve Fransız sistemlerini İngiliz sistemi ile tezat oluşturmaktadır. Eski iki sistemde devlet, mesleki eğitim ve öğretim politikasının belirlenmiş bir programını, emek piyasasının yapılandırılmasında ve sermaye ile emek arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde araçsal bir araçtır. Buna karşın, İngiltere'de devletin rolü sadece bir yönetim veya denetlemeden ibaret olup, böylece yeni kurallar veya yasalar seti getirirken, emek ve sermaye arasındaki ilişkilerin açıkça veya gerçek bir şekilde bölünmesi, devlet kurumlarıyla bağlantılı olarak gerçekleşir.

2.3. Mesleki ve Teknik Eğitim Modelleri

“Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ise meslek eğitiminde uygulanan modelleri; *Okul modeli*, *ikili ya da işbirliği modeli* ve *karma model* olarak üç grupta sınıflandırmaktadır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) İnceleme Yayınları'nda (1997) ise mesleki eğitim modelleri; zorunlu temel eğitime dayalı olarak okulda yapılan eğitimin yer aldığı *tam zamanlı mesleki eğitim modeli* ve devlet ve özel işletmelerin işbirliği ile yapılan *çıraklık eğitim modeli* olmak üzere iki ana grupta toplanmıştır” (Kaya, 2012, s. 10).

“İşgücünün mesleki eğitiminde, ülkeler sosyal, ekonomik ve kültürel özelliklerine göre farklı mesleki eğitim yaklaşımları izlemektedirler. Her ülkede mesleki eğitimin etkinliği farklıdır. Bir ülkede etkin olan mesleki eğitim başka ülkede etkin değildir. Bu nedenle mesleki eğitim sistemlerinin hedef kitleleri, ülkelerin gereksinim ve olanakları ile uyumlu olmasına önem verilmektedir. Farklı milletlerde işgücünün mesleki eğitiminde izlenen yaklaşımlar “ağırlıklı işgücü yetiştirme” ,“çıraklık” ve “mesleki-teknik okul” ağırlıklı işgücü yetiştirme olarak gruplandırılabilir” (TİSK,

2004). Teorik bir perspektiften bakıldığında, MEÖ aşağıdaki kategorilerde sınıflandırılabilir (Grubb ve Ryan, 1999):

- İstihdam öncesi mesleki eğitim sistemi: kişileri istihdama ilk girişi için hazırlar; Çoğu ülkede bunlar okullarda mesleki ve eğitsel eğitim geleneksel programlardır; Hem okullarda hem de işyerlerinde ikili sistemler olarak bulunurlar ve genellikle ulusal eğitim bakanlıkları tarafından işletilirler;

- Eğitim yükseltme: işler değiştikçe, teknoloji ve çalışma ortamı daha karmaşık hale geldiğinde veya şirket içinde ilerledikçe, zaten istihdam edilen bireylere ek eğitim verir;

- Yeniden eğitim: işlerini kaybetmiş kişiler için yeni eğitimler bulabilmeleri için ya da istihdam için gerekli yeterlilikleri geliştirmeye yeni meslek edinen bireyler için eğitim sağlar; Yeniden eğitim programlarındaki bireyler, tanım gereği zaten bir işgücü piyasası deneyimine sahiptir; Bu nedenle, yeniden eğitim, sahip oldukları işle doğrudan bağlantılı olmayabilir;

- İyileştirilmiş mesleki eğitim sistemi (VET): herhangi bir şekilde marjinal olan veya ana iş gücünden uzak kişiler için eğitim ve öğretim; tipik olarak uzun süre istihdam edilmeyen ya da işgücü piyasası deneyimine sahip olmayanların; Genellikle halk gelirine bağlı;

Cedefop (2008), önceki ve sonraki eğitim eğitimlerini kapsayan bir ayrım önermiştir: İlk ve sürekli eğitim eğitimi (IVET ve CVET)

- IVET ilk eğitim sisteminde, genelde çalışma hayatına girmeden önce yapılan genel veya mesleki eğitim ve öğretim anlamına gelir. Çalışma hayatına girdikten sonra alınan bazı eğitim, başlangıç eğitimi (örneğin, yeniden eğitim) olarak düşünülebilir. İlk eğitim ve öğretim, genel ya da mesleki eğitim (tam zamanlı okul tabanlı ya da alternatif eğitim) yolları ya da çıraklık içindeki herhangi bir düzeyde gerçekleştirilebilir;

- CVET, çalışma hayatına girdikten sonra gelen eğitim veya öğretim alanı ile tanımlanmakta ve (a) bilgi ve / veya becerilerini iyileştirmek veya güncellemek; (b) kariyer taşımak veya yeniden eğitmek için yeni beceriler edinmek; (c) kişisel veya mesleki gelişimlerine devam etmek (Cedefop, 2008); sürekli eğitim ve öğretim, hayat

boyu öğrenmenin bir parçasıdır ve genel, uzmanlaşmış veya mesleki, resmi veya yaygın olmayan vb. herhangi bir eğitimi kapsayabilir.

2.3.1. Çıraklık Eğitimine Dayalı Sistemler

Çıraklık eğitimi, ülkelerde milli eğitim sisteminin bir parçası olarak yürütülür. Çıraklık eğitimi mesleki eğitim sağlamanın iş temelli bir şeklidir. Bir işveren ve bir çırak arasında en az 15 yaşında olması gereken yazılı bir süreli iş sözleşmesine (başvuru sözleşmesine) dayalıdır. Memurlar ve girişimciler, yeteneklerini çıraklık eğitimi yoluyla geliştirebilirler. Çıraklık eğitiminin yaklaşık yüzde 70-80'i, çıraklığın sorumlu işyeri öğretmenine / görevlilerine emanet edildiği işyerinde yapılır. İşyeri eğitimi, mesleki kurumlar tarafından sağlanan teorik çalışmalar ile tamamlanmaktadır. Çıraklık eğitimi sağlayıcı çırak ile işveren arasındaki çıraklık sözleşmesini onaylar. Çıraklık eğitimi, mesleki eğitim ve öğretimin yaklaşık yüzde 17'sini oluşturmaktadır (Şimşek, 2001, s.79).

İşveren, çıraklık ücretini, işyerinde eğitim süresince ilgili toplu sözleşmeye göre öder. Kuramsal çalışmalar süresince öğrenci günlük sosyal yardım, konaklama ve seyahat masrafları gibi sosyal yardımları alır. İşveren, iş yerinde verilen eğitim masraflarını karşılamak için eğitim tazminatı almaktadır.

“Meslek liseleri, teknik liseler ve meslek yüksekokullarında gerçekleştirilen örgün mesleki eğitim modeli ile ilköğretimi bitirmiş, orta öğretim kurumlarından ayrılmış veya bitirmiş, işletme ile meslek eğitimi sözleşmesi imzalamış bireylere, teknik ve mesleki alanlarda mesleki eğitim yoluyla bir meslek kazandıran, mesleğinde ilerlemek isteyenlerin mevcut bilgi ve yeteneklerini geliştiren ve yeni teknolojilere uyumlarını ve mesleklerinde yükselmelerini sağlayan ikili meslekî (çıraklık) eğitim modelidir” (Şimşek, 2001, s.79).

2.3.2. Okula Dayalı Sistemler

“Çıraklık eğitiminin beklenen sonucu vermemesi üzerine bireylerin mesleki eğitimini okullarda almaları fikrinin gelişmesine neden olmuştur. İş gücünün yetiştirilmesinde teknik ve mesleki okulu benimseyen sistemlerde kişinin bir işe girebilmesi için lazım olan mesleki davranışlar okul ortamında öğrenciye

kazandırılmaya çalışılmaktadır. Teknik ve mesleki okul, öğrenciye iş için lazım olan yetenek, bilgi ve işe ilişkin tutum, tavır, iş alışkanlığı ve değerleri kazandıracak biçimde yapılandırılmıştır” (TİSK, 2004). “Bu modelin en karakteristik özelliği mesleki eğitimin planlanması, organizasyonu ve kontrolünün devletin sorumluluğunda olmasıdır. 18 yaşına kadar tam zamanlı örgün eğitimin ağırlıklı olduğu bir modeldir. Mesleki eğitim 8-10 yıllık zorunlu temel eğitime dayalı olarak okul içinde gerçekleşmektedir. Eğitim sistemi, zorunlu okul eğitimi sonrasında gençleri mesleğe hazırlayabileceği gibi daha uzun bir akademik veya teknik eğitim ile yükseköğretime de yönlendirebilmektedir” (Kaya, 2012, s. 10). Farklı ülkelerde, okuldan işe geçiş, farklı şekillerde ve farklı üretim biçimleri ile ilgili olarak organize edilmiştir. Grollman ve Rauner (2007), farklı sorun türleriyle ilişkili olarak, okuldan işe geçişi organize etmeyi farklı modeller ile tanımlamaktadır. Sistemler göreceli mesleğe verilen önem, emek piyasaları için organizasyon ilkesi, şirketin çalışma organizasyonu ve mesleki eğitimine bağlı olarak farklılık gösterir. İlk model olan 'Doğrudan Geçiş', Japonya'nın durumuna dayanmaktadır ve okul ile istihdam arasında örgütlü bir 'köprü' içermemektedir. Aksine, büyük şirketlerdeki bağımsız olarak seçilen istihdamda ek eğitim verilir; bu da çalışanlarına eğitim verir. Bu tür bir eğitim, yüksek bir şirket sadakati ve yüksek çalışma morali nedeniyle başarılı olarak nitelendirilir. (Education International, 2009, s. 12).

Bir diğer model olan 'Değişen Geçiş', iyi geliştirilmiş, okul temelli devlet tarafından sağlanan bir mesleki eğitim sistemine sahip ülkelere dayanıyor. Genel eğitimin tamamlanmasını, mesleki olarak ilgili veya mesleki yönelimli bir biçimde takip eder (Education International, 2009, s. 13). Meslek okulunun bitiminde, öğrenciler genellikle özel konularda bir devlet sertifikası veya elde edilen bir okul mesleğini kazanırlar. Okul ve iş bu nedenle kurumsal olarak ayrı kalır (Grollmann ve Rauner, 2007, s. 2-6). “Bu model, *yeni meslekçi eğitim görüşü* ile de desteklenmektedir. 1980’lerin başında İngiltere’de ortaya çıkan ve 90’lı senelerden itibaren gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde teknik ve mesleki eğitim alanında uygulamaya konulan *yeni meslekçi eğitim görüşü*, okulların çalışma yaşamı ve iş piyasası ile olan bağlarının güçlendirilmesini ifade eder. İşgücü piyasasının yeni dinamikleri, küreselleşme süreci ve bu sürecin bir uzantısı olan yeni liberal politikalar tarafından biçimlenen yeni meslekçi paradigmlar, sanayi ile işbirliğinin artırılması durumunda

okuldan iş hayatına geçişin daha kolay olmasının sağlanması, istihdam edilebilirlik için mesleki eğitimi değişimler üzerine yoğunlaşmaktadır” (Emirgil, 2010, akt., Azimzadeh Kordlar, 2013: 57).

2.3.3. Hem Okula Hem İşletmeye Dayalı Sistem (İkili Sistem)

“Eğitimde ikili sistem okul-işyeri işbirliğine dayanan sistem demektir. Bu sistemde öğrenci haftanın belirli günlerinde okula belirli günlerinde ise işyerine gider. Öğrenci programda belirtilen amaçları gerçekleştirmek üzere programla alakalı grupların karşılıklı işbirliğine dayalı olarak yürüttükleri, iş ve eğitimi kaynaştıran denetimli bir sistemdir” (Şahinkesen, 1992: 689).

Avusturya, İsviçre, Almanya ve Danimarka gibi orta Avrupa ülkelerine dayanıyor. Okuldan işe geçiş, düzenlenmiş bir çıraklık sistemi vasıtasıyla gerçekleşir. Genç kişi bir stajyer, bir meslek okulu öğrencisi ve aynı zamanda bir çırak statüsünde bir şirkette çalışan bir kişidir. Mesleki eğitim, çalışma dünyasıyla eğitim sistemi arasında bir köprü görevi görmektedir (Education International, 2009, s. 12).

Orta öğretim mesleki orta öğretim mesleki eğitim programlarında, işyerinde öğrenme yerleri düzenleme sorumluluğu, işverene yazılı bir sözleşme imzalayan MEÖ tedarikçisine aittir. Öğrenciler genellikle işverenle istihdam ilişkisi içinde sayılmazlar, bu da öğrenci statüsünü ve sosyal yardımlarını korudukları anlamına gelir. Buna ek olarak, işverenlere genellikle herhangi bir ücret ödenmez. İş başında öğrenme yerleri yurtdışında da bulunabilir. Öğretmenler ve işyeri eğitmenleri iş başında öğrenmenin her dönemini planlar, uygularlar ve öğrencinin birlikte olduğu dönemin amacı olarak kabul edilen öğrenimi değerlendirirler.

2.4. Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim

“Mesleki ve Teknik Eğitim program olarak düşünüldüğünde; Ortaöğretim kurumları içinde meslek eğitimi vermek için oluşturulmuş programların verilmesi olarak tanımlanabilir. İnsanlara yararlı mal ya da hizmet üretmeleri ve karşılığında para kazanmaları için yapılan, belli bir eğitim sonucu kazanılan sistemli bilgi ve yeteneklere dayalı, kuralları toplum tarafından belirlenmiş etkinlikler bütününe meslek denir. Toplumsal hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklere kalifiye eleman yetiştirmek için gerekli bilgi ve becerilerin verildiği eğitime mesleki eğitim denir. Toplumun

hedefleri ve iş çevrelerinin gerek görmesi durumunda kişilere belirli bir mesleğin gerektirdiği beceri, bilgi ve uygulama yeterliliklerinin kazandırılması mesleki eğitimin amacıdır” (Çelik, 2013, s. 4). “Eğitim sisteminin görevi toplumsal gelişmişliği sağlamak için gerekli olan vasıflı, toplumsal kalkınmayı gerçekleştirebilecek özellikte insan gücünün yetiştirilmesidir. Öğrencileri üretken birer yurttaş olarak gören eğitim sistemi, onları toplum yaşamına ve meslekler dünyasına ya da ileri eğitime hazırlar” (Şimşek, 2001). Mesleki eğitim sistemini eğitim sistemi içinde bir sektör olarak tanımlamak bir takım güçlüklerle sonuçlanmaktadır. Çoğunlukla, genel ve akademik eğitim, mesleki eğitim, pratik deneyim ve pratik sorun çözme becerisi geliştirirken, analitik beceri, bilgi ve eleştirel düşünme yeteneği olarak görülür. Bununla birlikte, bu basit ayırım incelemeye tabii değildir. Sorunları çözmek için düzenli olarak yargıda bulunması gereken iyi bir tesisatçı veya elektrikçinin eleştirel düşünme ve analitik becerilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Aynı şekilde, iyi bir cerrah, bir hastayı ustalıklı kullanmak için geniş bir pratik beceri setine ihtiyaç duyar. Bu basit ayrımlar mesleki kurumların karışıklığına ve akademik saptasına (Neave, 1978) veya yüksek öğretimin mesleki hale getirilmesine neden olabilir (Williams, 1985; Education International, 2009, s. 5).

Karaçivi’ye (2004) göre “mesleki eğitim genel anlamda bireysel ve toplumsal yaşam için gerekli olan belirli bir iş grubunun gerektirdiği beceri, bilgi ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırmak bireyi zihinsel, sosyal, duygusal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir” (Karaçivi, 2004, s. 3-5). Mesleki eğitim; “insan, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli bir şekilde bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim sürecidir ve kişinin tüm yönleriyle gelişimini esas alır. Mesleki eğitim topluma dönük, istihdama dayanan, tüm eğitim kademelerini kapsayan, kuram ve uygulama ve iş ile eğitimi birleştiren bir özelliğe sahiptir” (Çelik, 2013, s. 5). Teknik Eğitim ise; “İleri seviyede matematik ve fen bilgisi ile tatbiki yetenekler kazanmış mühendislik, ticaret, tarım, sağlık, beslenme gibi her alanda yer alabilecek insanı yetiştiren eğitime teknik eğitim denir” (Yazgan, 1996, akt., Gül, 2008, s. 10). Alkan, Doğan ve Sezgin (1996)’e göre; “İleri düzey fen ve matematik bilgisi ile uygulamalı teknik yetenekler gerektiren, mesleki kademelerde orta ve yüksek kademeler arası düzey için gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ileri düzeyde meslek eğitimi teknik eğitimidir” (Alkan vd., 1996, s.6).

Teknik ve Mesleki Eğitim, nitelikli insan gücü yaratarak, endüstriyel verimliliği artırarak ve yaşam kalitesini geliştirerek ülkenin insan kaynakları gelişiminde hayati bir rol oynamaktadır. Teknik Eğitim ve Mesleki Eğitim terimleri bazen eşanlı olarak kullanılır. Bununla birlikte, mevcut uygulama gereği, Teknik Eğitim terimi orta öğretim sonrası eğitim kurslarına ve teknisyenlerin denetim görevlisi olarak çalışmaya hazırlanmasını amaçlayan pratik eğitime atıf yapar. Mesleki eğitim terimi, çeşitli ticarete kısıtlı veya yarı vasıflı işçilerin nüfusu için daha düşük seviyede eğitim ve öğretim anlamına gelir ve genel eğitimle ilgili düzeylerini yükseltmez (Goel, 2009, s. 5).

“Mesleki eğitim, kişiye mesleki yaşamında belli bir iş dalıyla alakalı bilgi, ustalık ve alışkanlık edindiren ve kişinin sahip olduğu kabiliyetlerini çeşitli tarafları ile birlikte ilerleten eğitim sürecidir. Mesleki eğitim, topluluk içinde ilerleyen endüstriyel sürece bağlı bir şekilde devam ederek ehemmiyet kazanmış bir şekilde mevcudiyetini devam ettirmektedir” (Güneş, 2012, s. 6). “Mesleki eğitim, kişiye mesleki yaşantısında işe yarayan ve geçerli olan bir iş dalı ile ilgili gereken bilgi, maharet ve çeşitli mesleki edinimler kazandıran ve sahip olduğu marifetlerini, mesleği aracılığıyla bir araç olarak kullanarak geliştirme dönemidir” (Sezgin, 1994, s. 24). Venn (1964) "mesleki" teriminin etimolojisini bir tür "çağırma" olarak açıklar. , 19. yüzyılın sanayi devriminde istikrarlı bir işi amaçlayan ve tanınmış bir mesleğin istikrarlı bir kariyeri amaçlayan bir kişinin ortaya çıkmasını sağlayan bir eğitim olarak değinmektedir. Mesleki Eğitim ve Öğretim ile ilgili literatürlerin çoğu, 'mesleki' teriminin açık bir şekilde tanımlanamamasına odaklanmaktadır (Education International, 2009, s. 6).

Moodie (2002) mevcut tanımlamaları dört boyutta analiz eder epistemolojik, teleolojik, hiyerarşik ve pragmatik. Dört seviyede bir tanımın gerekli olduğunu savunuyor ve "mesleki eğitim ve öğretimi, zaman zaman toplum tarafından ihtiyaç duyulan orta düzey meslekler için bilgi ve becerilerin geliştirilmesi ve uygulanması olarak görülebilir" diye belirtilmektedir. (Moodie, 2002, s. 260). Böyle bir pragmatik tanım, UNESCO'nun 'mesleki eğitim ve öğretim' terimine göre 'teknik ve mesleki eğitim ve öğretim' terimine göre, Teknik ve Mesleki Eğitim ve Öğretim ile İlgili Yenilenmiş Tavsiyedeki (TVET) yaklaşımıyla örtüşmektedir. Sözü edilen tavsiye, 'teknik ve mesleki eğitimin' genel eğitim, teknolojilerin ve ilgili bilimlerin incelenmesine ve pratik beceri, tutumların edinilmesine ek olarak, eğitim sürecinin bu

yönlerine atıfta bulunan kapsamlı bir terim olarak kullanıldığını belirtmektedir" (UNESCO, 2001, s.2). Uluslararası kuruluşlar tarafından mesleki eğitim kavramının tanımına bakıldığında UNESCO ve ILO "mesleki alanlar ve dünya iş piyasasında etkin katılım için hazırlık yapma" olarak, OECD ise benzer şekilde "mesleki eğitim katılımcıları ek bir eğitim olmadan özel alanlarda doğrudan işe hazırlayan eğitim" olarak tanımlamaktadır (Cedefop, 2011, akt., Karakaş, 2012, s. 4).

Alkan, Doğan ve Sezgin (1998)'e göre mesleki eğitim "kişiyi iş yaşamında belirli bir meslek ile ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve kişinin yeteneklerini ortaya çıkaran eğitimidir" (Alkan, Doğan ve Sezgin, 1998). Açıkta ki, eğitimin diğer kesimlerinde olduğu gibi neo-liberal yönetim ve yönetim yaklaşımı, uluslararası politika oluşturma düzeyini etkiler. Bununla birlikte, Mesleki Eğitim ve Öğretim, tanımı gereği genel eğitim ve işgücü piyasası arasında bir merkez olarak hareket ederek pazara yakın konumlandırılmalıdır. Bu literatür taramasından, hükümetlerin kamu MEÖ sistemlerinin sorumluluğunu üstlenmemek için birçok mazeret kullandıkları açıkça görülecektir. Çünkü karmaşık bir sektördür ve uluslararası ajanslar işgücü piyasasının yanlış anlaşılmasından ötürü onlara söylememektedirler veya gerekli değişiklikleri yapmak için çok pahalı olduğu düşünülmektedir (Education International, 2009, s. 3). "Meslekî ve teknik eğitimden beklenen verimin alınabilmesi için, eğitimin toplumsal değer ve tutumlara uygun olması, yeni teknolojileri kapsamı, yeni politikalar ve finansal taahhütlerde bulunması ve yerel, bölgesel ve küresel imkânları ve ilgileri dikkate alması gerekmektedir. Meslekî ve teknik eğitim sistemleri, ekonomik boyutlarının yanında, kültürel ve çevresel yönleri ile gelişimsel yaşam deneyimleri olarak tasarlanmalıdır" (UNESCO, 1999, akt., Çelik, 2013, s. 10).

2.4.1. Mesleki ve Teknik Eğitimin Önemi

Akademik bir perspektiften bakıldığında, danışılan literatür Mesleki Eğitim ve Öğretim ile ilişkili bir takım problemleri vurgulamaktadır. En varoluşsal bir tanım problemidir. Mesleki eğitim ve öğretiminin toplumsal ve ekonomik kalkınma üzerindeki rolü hakkında literatür net değildir. Mesleki Eğitim ve Öğretim Genel Müdürlüğü politikalarını çevreleyen ve genel eğitimin aksine özelleştirme gündemini teşvik ederek ve sektör için kredilerin kullanılabilirliğini azaltarak politikalarını kuşatan çok tartışmalar var. Öte yandan, Mesleki Eğitim ve Öğretim, Güneydoğu Asya

ekonomilerinin yanı sıra sanayileşmiş dünyadaki yüksek büyüme oranları ile güçlü bir şekilde ilişkilidir. MEÖ ile işgücü piyasası arasındaki bağlantı konusunda bir tartışma var. Bu bağlantı genel olarak önemli görülmele birlikte, örgütlenme ve planlama biçimi daha fazla açıklık gerektirmektedir. Mesleki Eğitimi tamamen bir işgücü piyasası aracı olarak kavramak değil aynı zamanda kendi başına önemli bir kamusal iyilik olarak da kavramak önemlidir. Son olarak, eğitim sektöründeki çalışanların temsilci bir organizasyonu olduğundan, bu konuda çok az karşılaştırmalı araştırma yapılmasına rağmen, öğretim elemanlarının yeri ve statüsü konusunda bariz bir soru da bulunmaktadır (Education International, 2009, s. 4). “Mesleki eğitimin başarısı; okul, sanayi ve toplum iş birliğinin etkili ve verimli olarak işletilmesine bağlıdır. Bireyi toplum ve iş hayatının beklentilerine cevap verecek şekilde donanımlı kılmak meslek okullarının temel görevidir” (Çetin ve Vural, 2006, s. 6). “19. yy.’da başta sanayileşme ve makine gücünün kullanımının artması ile mesleki eğitim kavramı önem kazanmıştır. Bunun sebebi, fabrikalarda sadece insanların fiziki güçlerine değil, özel mesleki bilgilerine de ihtiyaç duyulmasıdır” (Binici ve Arı, 2004, s. 389).

21. yy. da ekonomide yer alan elemanların sahip olduğu beceri ve niteliklerinin farklılık göstermesi gerektiği düşünüldüğünde mesleki eğitimin ne kadar önemli olduğu anlaşılabilir. Ülkemiz açısından Avrupa Birliği ile gümrük birliği oluşturma çabası nitelikli insan ve nitelikli üretimi de zorunlu kılmıştır (Gül, 2008, s. 11). “Türkiye’nin kalkınma hedefleri doğrultusunda istenilen hızda gelişebilmesi için, sanayi ve iş çevrelerince ihtiyaç duyulan sayıda ve nitelikte, orta düzeyde meslek elemanlarının yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, mesleki ve teknik eğitim Türkiye için büyük bir önem taşır” (MEB, 2004; Çelik, 2013, s. 9). Bu nedenle meslekî eğitimin geliştirilmesi gerekmektedir.

2.4.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Temel İlkeler

Mesleki eğitim süreci çok erken yaşlarda başlamakta ve bireyin meslek yaşamı boyunca da devam etmektedir. Doğan (1997) yaşam boyu devam eden mesleki eğitim sürecinde birbirine bağlı üç aşamadan söz etmektedir (Doğan, 1997; Kaya, 2012, s.1):

Bireyin meslek alanını seçmesi: Bu aşamada birey genel eğitim alır ve bireye rehberlik hizmetleri sunulur.

Bireyin bir meslek alanı için hazırlanması: Birey bu aşamada temel mesleki eğitim alır.

Bireyin girdiği meslek içinde kendini sürekli olarak yenilemesi: Birey meslek yaşamı boyunca ileri meslek eğitimi alarak kendini geliştirir.

Teknik eğitimdeki kişisel ihtiyaçlar, daha çok kişisel farklılıklarla açıklanabilir. Bu farklılıklardan dolayı ortaya çıkan gereksinimleri Alkan, Doğan ve Sezgin şöyle sıralamaktadırlar. Bunlar;

- Örgün öğrenim gören orta öğretim öğrencilerinin, okullarını bitirdiklerinde bir işe girebilmeleri ve bu işte ilerleyebilmeleri için gerekli davranış ve becerileri kazandıracak programa gereksinimleri vardır.
- Orta öğretim sonrasında kişilerin yüksek seviyede mesleklere hazırlanma ve mesleklerinde ilerleme ihtiyaçları vardır.
- İlk ve orta öğrenimini tamamlamadan okuldan ayrılmış veya iş hayatına atılmış kişiler için ileri beceri ve bilgi gerektirmeyen işlerden geçerli ve devamlı bir mesleğe hazırlanma imkanı tanıyan programa gereksinimleri vardır.
- Yetişkinlerin oluşturduğu ve çalıştıkları mesleklerde gelişme ihtiyacı duyan kişilerin beceri ve bilgilerinin güncellenmesi için periyodik olarak mesleki gelişim programlarına katılma gereksinimleri vardır.
- Bedensel, sosyal, zihinsel ve psikolojik özürleri nedeniyle çalışamaz durumdaki ve mesleğini kaybetmiş kişilerin topluma yeniden kazandırılmaları için özel durumlarına uygun eğitim programlarına gereksinim vardır (Güneş, 2012, s. 6).

2.4.3. Mesleki ve Teknik Eğitimin Amaçlar

Genel anlamda meslekî eğitim insanı işe hazırlama ve işi bir amaç olarak kullanarak kişinin yeteneklerini çok yönlü geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Sezgin, 1993: 344). Meslek eğitimi, “Bireylere iş için gerekli beceri, bilgi, mesleki tutum ve iş alışkanlıkları kazandırmaktır. Bu eğitim sürecinde iş bir araç (eğitim aracı) olarak kullanılmaktadır. Hedeflenen şey ise birey yeteneklerinin çok yönlü geliştirilmesidir” (Berbeoğlu, 1995, s. 206-207). Mesleki ve teknik eğitim, teknolojik gelişmelere uygun olarak bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireylerin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren

eğitim sürecidir. Bu tanıma göre, mesleki ve teknik eğitim yoluyla kişilerin yeteneklerinin geliştirilerek belirli bir meslek edinmeleri amaçlanmaktadır (MEB, 1988; şahin, 1992: 7).

Mesleki Eğitim ve Öğretim'in temel amacı aşağıdaki gibi düşünölmektedir:

- Ortaöğretimin en üst seviyesini tamamlayan kursiyerleri geliştirmek.
- Bir meslek uygulaması için gerekli mesleki bilgi ve becerileri geliştirmek.
- Gelecekte rekabetçi profesyonel olmaları için katılımcıların eğitim düzeylerini değerlendirmek (Zarifis, 2000).
- Öğrencilere, verimli prosedürlerdeki değişikliklere nazikçe uyum sağlamalarında yardımcı olmak.
- Başlangıçta veya devam eden uzmanlaşmış eğitim vermek.
- İşgücü piyasasının sürekli değişen ihtiyaçlarını karşılamak.
- Öğrencilerin meslek hayatında ve toplulukta da entegrasyonunu sağlamak.
- Avrupa'yı ve ayrıca mesleki eğitimin küresel boyutunu uygulamak (Zarifis, 2003).
- Bir mesleğin organizasyonunun ve gelişiminin talep ettiği ekonomik bilgi ve becerilerin kazanılmasına katkıda bulunmak.
- Sosyal değerler kodlarıyla tanışma, mesleki sosyalizasyon yoluyla kültür entegrasyonu ve profesyonel deontolojiyi oluşturan bir davranışsal ve sosyal kod oluşturulmasına yardımcı olmak.
- Vatandaşın mesleki olarak (güvenlik, koruma, sosyal yardımlar, vergiler vb.) Haklarının kullanılması ve yükümlölüklerinin yerine getirilmesine hazırlamak (Kotsikis, 2007).

2.4.4. Mesleki Eğitim ve Öğretim'in Ayırt Edici Özellikleri

Moodie'ye (2002) göre mesleki eğitimin özellikleri dört ana kategoriye ayrılabilir; bu kategoriler bazen kendisine atfedilen tanımlardan türetilir ve her dönem eğitim politikasındaki evrimlere bağlı olarak değişebilir. Daha spesifik olarak, bu özellikler epistemolojik, teleolojik, hiyerarşik ve fiili olup, ilk üç kategoriden herhangi birine girmez. Daha sonra, bu ayrıma dayalı mesleki eğitim ve öğretim mesleki kimliği, sıkı sınırlar olmaksızın aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

Mesleki Eğitim ve Öğretim terimi, bir yandan farklı, özel bir eğitim şekli ve diğerinden tamamıyla öğrenme anlamı taşır. Genel olarak, bu tür eğitim çoğunlukla zihin ekimine karşı olan manüel mesleklere atıfta bulunmaktadır. Teknik eğitim, katılımcılara belirli mesleklerin taleplerini karşılamak için pratik becerileri ve gerekli işçiliği sağlamayı amaçladığı için, bilgi ile eylem arasında teorik ve pratik arasında birincil bir ayrım vardır.

Mesleki Eğitim ve Öğretim'in temel amacı, emek piyasasına katılım için sömürülebilir bilginin iletilmesini teşkil eder. Belli bir pratik alanda uzmanlaşmaya bağlıdır ve farklı eğitim seviyelerinde yer alır. Farklı bir eğitim kategorisi olmakla birlikte, orta öğretim, orta öğretim sonrası ve üçüncü basamakta yürütülmekte ve çeşitli organizasyonlar tarafından organize edilmektedir. Mevcut eğitim ihtiyaçlarının belirttiği gibi, mesleki eğitim ve öğretim özelliklerinin toplumsal değişime ve sunulan özelliklere göre şekillendirildiğini ve orta sınıf meslekler için bilgi ve becerilerin geliştirilmesi ve uygulanmasını amaçladıklarını eklemeliyiz. Sonuç olarak, Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini sağlayan sistemler kendilerine atfedilen özelliklere bağlı olarak özelliklerini yapılandırır. Bir örgütlü toplumun bir özelliği olan eğitim sisteminin, bir ülkenin kültürel düzeyini bütün olarak tasvir eden bir kurumsal sosyal işlevi oluşturduğu gerçeğidir. Bu nedenle, bu sistemler hem katılımcıların hem de genel olarak toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için eğitim prosedürünü yerine getirme araçlarını sağlar. Bireysel, toplumsal ve ulusal gelişime katkıları tartışılmazdır ve bu nedenle toplumlar sadece organizasyonlarına değil aynı zamanda eğitim, mesleki ve idari faaliyetlerinin sürekli olarak gözden geçirilmesine de yatırım yapmalıdır (Petridou & Chatzipanagiotou, 2004). Mesleki ve teknik öğretimin esası, bireylere belli bir mesleğin temel bilgi ve becerilerini kazandırmak ve belirli teknolojilerin kullanımını öğretmektir. Böylece bireyler hem daha çabuk meslek sahibi olarak işgücü piyasasına çıkacak, hem de işletmelerin ara eleman gereksinimleri karşılanmış olacaktır (Korkmaz, 2015, s. 39).

Bu sistemlerin bazı genel ortak özellikleri, yani kurumlar, kuruluşlar veya onları birbirine bağlayan, belirli bir amacı (3191, 2003 yasası) izleyen prosedürler gibi uyumlu operasyonların ve araçların toplamı, süresi olan eğitim programlarının sunulmasıdır (Moodie, 2002). Mesleki eğitim programları, çoğunlukla kuramsal ve pratik yönelim programlarına ayrılmıştır. Her durumda, teorik bilginin edinilmesinde değil, teorik bilginin uygulanmasına vurgu yapılmaktadır. Bu sebeple sağlanan teorik bilgi, teknik

becerilerin kazanılmasını ve bunları belirli mesleklerde uygulama kabiliyetini amaçlar. Bu nedenle, öğrenme prosedürü, ders kitapları tarafından sağlanan teoriye ek olarak, gözlem, taklit, kendini düzeltme gibi yöntemlere dayanmaktadır. Milli Eğitimin Genel Amaç ve Temel İlkelerine uygun olarak mesleki eğitimin amaçları;

1. “Öğrencileri türlü program ve okullarla alakalı, yetenek ve becerileri ölçüsünde hem mesleğe hem de yüksek öğretime ya da hayata ve iş alanlarına hazırlamak”
2. “Meslek ve iş alanlarının ihtiyaçları olan orta düzeyde meslek elemanlarını yetiştirmek”
3. “Çevrenin eğitim ve öğretim gereksinimini karşılamak, okulda yapılan meslek eğitimini iş ve hizmet hayatının gerektirdiği şartlarda gerçekleştirmek, gerektiğinde bir kısım endüstri, hizmet ve iş kurumlarında yapılmasını sağlamak ve çevre-okul iş birliğini kurmak”
4. “Bütün öğrencilere orta öğretim derecesinde ortak bir genel kültür vermek suretiyle, onlara kişi veya toplum sorunlarını tanıtmak, çözüm yolları arama ve yurdun ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunma bilincini ve gücünü kazandırmaktır” (METARGEM, 1997; Şahin, 1992, s. 7).

Günümüz mesleki ve teknik eğitim anlayışını karakterize eden başlıca özellikler şu şekilde özetlenebilir (Şahin, 1992, s. 12):

- “Alışkanlık psikolojisi ve yaparak öğrenme esastır”
- “Sosyal verimlilik, ucuz maliyet ile etkili eğitim sağlamada araçtır”
- “Temel kural programları iş hayatındaki ilerlemelere göre geliştirerek değişen ortama uyarlamak, kuram ve uygulamadır”
- “Kavram, profesyonel düzeydekiler dışında iş dünyasındaki tüm meslekleri kapsamaktadır”
- “Okullar, iş dünyasına dönük ve toplumla uyumludur”
- “Programlar, çalışma yaşamına giren ve çalışanların çoğunu kapsar”
- “Değişen sosyoekonomik koşullara ve isteklere sürekli uyum esas kuraldır”
- “Öğrenme-öğretme ortamı iş ortamının kendisi ya da benzeridir”
- “Öğretmen öğretim alanının uzmanıdır”

- “Öğretim, öğrenciye iş sağlayabilecek ve işte çalışabilme üretici gücünü geliştirinceye kadar devam eder”
- “Öğretimin içeriği, kuramcılarının bilgilerinden çok meslek alanında yetişkin bireylerin beceri, bilgi ve etkinlikleri temel alınarak geliştirilir”
- “İhtiyacı olan hedef gruplara gereksinim anında ve olumlu sonuç alınacak şekilde uygulanır”
- “İstihdam ihtiyaçlarına göre hazırlanmış programların uygulanmasına öncelik verilir”
- “Yönetim esnek ve dinamiktir. İş dünyasına katılmak isteyenler, okul dışı gençler ve yetişkinlere yöneliktir.”

2.5. Türk Eğitim Sisteminde Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okulları

Mesleki eğitim, eğitim öğretim sistemi içinde hem belli mesleki becerileri kazandırmayı hemde üst eğitim kurumlarına geçiş basamağıdır (Güçlü, 2003, s. 11). Eğitim örgütleri eğitimin amaçlarına ulaşmasında verimlilik ve etkinlik kavramına önem vermek zorundadır. Daha verimli, etkin ve başarılı olabilmek için mesleğini seven, sorumluluk alabilen, sağlıklı iletişim kurabilen ve işletmenin yararına her türlü örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergileyebilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun içinde usta çırak ilişkisinde mesleğin gelecek temsilcilerini yetiştiren işletmelerin ve beceri eğitimi uygulamaları önemlidir.

Ortaöğretim; “ilkokul ve ortaokula dayalı, en az dört yıl olan anadolu, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsar. Ortaöğretimde çeşitli programlar uygulanır. Bu programlar bireylerin kişisel istek ve yetenekleri göz önünde bulundurularak hazırlanmış, çağın gerektirdiği şekilde yapılandırılmış öğrenciyi yönlendirme esaslı eğitim kurumlarında sunulur (Turhan, 2011, s. 54). Ortaöğretim temelde genel ve mesleki eğitim olmak üzere ayrılmış eğitim programlarından oluşmaktadır. Genel eğitimin amacı, toplumu her birey için "ortak" olan bilgi, beceri ve tutum geliştirmektir. Mesleki eğitim ise belli bir meslek için gerekli bilgi, beceri ve tutumlar geliştirmeyi amaçlar. Bu yönüyle genel ve mesleki eğitim birbirini tamamlarlar. Bireye yalnızca genel eğitim ya da yalnızca mesleki eğitim verilmemelidir.

Hayata hazırlanmakta olan birey çok yönlü yetiştirilmelidir. Tek yönlü verilen bir eğitim bu ihtiyaca cevap vermez” (Öncü, 2006, s. 23). Mesleki eğitim 2011 yılına kadar;

- “Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü”,
- “Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü”,
- “Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü”,
- “Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı” v
- “Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi

Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmiş, Ayrıca din öğretimi için kurulan İmam Hatip Liselerinin bağlı olduğu Din Öğretimi Genel Müdürlüğü, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü kurularak bu tarihten itibaren tek çatı altına toplanmıştır. 14 Eylül 2011 tarihinde 652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile mülga”;

- “Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü”
- “Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü”
- “Ticaret ve Turizm Öğretim Genel Müdürlüğü”
- “Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı”
- “Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Dairesi

Başkanlığı”

- “Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı (6. Akşam Sanat Okulu)”

“Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü adı altında birleştirilmiştir. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü altında”;

- “Eğitim Politikaları Grup Başkanlığı”
- “Programlar ve Öğretim Materyalleri Grup Başkanlığı”
- “Sosyal Ortaklar ve Projeler Grup Başkanlığı”
- “Öğrenci İşleri ve Sosyal Etkinlikler Grup Başkanlığı”
- “Eğitim Ortamlarının ve Öğrenme Süreçlerinin Geliştirilmesi Grup Başkanlığı”
- “İzleme ve Değerlendirme Grup Başkanlığı”

olmak üzere toplam 6 grup başkanlığı oluşturulmuştur. Din Öğretimi Genel Müdürlüğü ise ayrı tutulmuştur.

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim, bu isim adı altında eğitim veren okullarda yapılmaktadır.

Bu okullar sektörlere göre;

Mesleki ve teknik anadolu liseleri

Sağlık meslek liseleri

Çok programlı anadolu liseleri

Din hizmetleri meslek liseleri

Mesleki eğitim merkezleri

İş eğitim merkezleri

2.6. İşletmelerde Beceri Eğitimi Uygulamaları ve Mevzuatı

İşletmelerde beceri eğitimi uygulamaları ortaöğretim öğrencileri için ortaöğretim yönetmeliği ilgili maddeleri temel alınarak düzenlenmektedir. “Ortaöğretim yönetmeliği ise (1) 5/1/1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 17/3/1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 30/5/1997 tarihli ve 573 sayılı Özel Eğitim Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 8/2/2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye dayanılarak hazırlanmıştır.”

İşletmelerde beceri eğitimi uygulamaları Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki Ve Teknik Eğitim Yönetmeliği düzenlemelerine göre yönetmeliğin beşinci kısım birinci bölümünde (178. Madde) işletmelerin belirlenmesi açıklanmıştır. Buna göre “Kapsama alınan il ve mesleklerde, işletmelerde meslekî eğitim uygulaması yaptırmakla yükümlü olan işletmelerin listesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince şubat ayı içinde il istihdam ve mesleki eğitim kuruluna bildirilir. İl istihdam ve mesleki eğitim kurulu, listelerin bir örneğini işletmelerin belirlenmesi için kurulacak komisyon çalışmalarında kullanılmak üzere il/ilçe millî eğitim müdürlüklerine gönderir. Meslekî

eğitim yaptırmakla yükümlü işletmelerin eğitime uygunluğu ile meslekî eğitim görecek ğrenci sayılarının belirlenmesi, il istihdam ve mesleki eğitim kurulu kararı ile il/ilçelerde kurulacak işletme belirleme komisyonları tarafından yapılır. Komisyon/komisyonların düzenleyecekleri raporların bir rneği, bilgi için il istihdam ve mesleki eğitim kuruluna gönderilir.”

Ayrıca yönetmeliğin 180. Maddesinde “Komisyonlar, işletmelerin eğitime uygunlukları ile gönderilecek ğrenci sayılarının meslek alan/dallarına göre belirlenmesini her yıl turizm sektörü için şubat, diğer sektörler için mayıs ayı içinde yapar. İl/ilçe millî eğitim müdürlükleri, komisyon raporları doğrultusunda hangi işletmeye hangi meslek alan/dalından ne kadar öğrencinin gönderileceğine ilişkin raporların bir örneğini turizm sektörü için mart, diğer sektörler için haziran ayının sonuna kadar ilgili kurum müdürlüklerine gönderir. Müdürlükler kendilerine gönderilen raporlar doğrultusunda, işletme ile her ğrenci için ayrı ayrı olmak üzere sözleşme imzalar. Özellik arz eden sektörlerde işletmelerin belirlenmesinde, coğraf bölge veya il sınırları yanında, sanayi ve hizmet yatırımlarının yoğunluk kazandığı bölgeler de göz önünde bulundurulur. Bu tür işletmelerin belirlenmesi, ilgili illerin eř güdümü ile gerçekleştirilir” denilmektedir.

2.6.1. İşletmelerde Mesleki Eğitim Görecek ğrencilerin Sözleşmesi

“İşletmelerde mesleki eğitim görecek öğrencilerin sözleşmesi, ders yılının sona erdiği tarihten itibaren yeni ders yılının ikinci haftası sonuna kadar müdürlük ve işletme yetkilileri arasında imzalanır. Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumu ile kurum ve iklim koşullarına göre yılın belli zamanlarında faal olan meslek alan/dallarında öğrenim gören öğrencilerin sözleşmeleri, ders kesiminden itibaren bir hafta içinde imzalanır ve işletmelerdeki mesleki eğitime başlanır. Öğretim yılı sonunda öğrencinin veya işletmenin durumunda değişiklik olduğunda sözleşme uzatılır veya karşılıklı olarak feshedilir. 3308 sayılı Kanununun 22 nci maddesinin birinci fıkrasında sayılan hller ile öğrencinin okula veya işletmeye devamsızlığı nedeniyle başarısızlığının söz konusu olması, sağlık durumunun işletmedeki eğitimden olumsuz etkilenmesi gibi nedenler dışında ğrenci/kursiyerlerin sözleşmesi kurum veya işletmece tek taraflı

olarak feshedilemez. Feshi gerektiren bir durum ortaya çıktığında taraflar arasında iş birliği yapılarak sözleşmenin feshi yoluna gidilir. Öğrencilerin sözleşmelerinin bir örneği ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilir, bir örneği de kurumdaki dosyalarında saklanır.” (MEB, 2002, 182. Madde.)

Ortaöğretim Yönetmeliğinin 143. Maddesinde ise sözleşmeyle ilgili hükümler şunlardır: “İşletme belirleme komisyonlarının raporları doğrultusunda, ders yılının sona erdiği tarihten yeni ders yılının ikinci haftası sonuna kadar okul müdürlüğüyle işletme yetkilileri arasında her öğrenci için ayrı olmak üzere Bakanlıkça belirlenen örneğine uygun işletmelerde mesleki eğitim sözleşmesi imzalanır. Mesleki eğitim merkezine ilk defa yerleştirilen öğrencilerin sözleşme imzalama sürecinin ders yılının başlamasını takip eden en geç iki ay içerisinde tamamlanması gerekir. Sözleşmede reşit ise öğrencinin, reşit değil ise yasal temsilcisinin imzası da bulunur. Okulda atölye ve laboratuvar kurulmaması/kurulmaması veya donatım yetersizliği nedeniyle sektörle işbirliği çerçevesinde işletmelerde yapılan uygulamalı eğitime devam eden öğrenciler için sözleşme imzalanmaz; ancak sigortalılıkla ilgili hükümler bu öğrenciler için de uygulanır. Öğrencilerin sözleşmelerinin bir örneği ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilir, bir örneği de okuldaki dosyasında saklanır. Mesleki eğitim merkezi öğrencilerinin işyeri değişikliği talebi hâlinde, iki hafta içerisinde yeni bir iş yeri ile sözleşme imzalaması gerekir. Zorunlu hâllerde bu süre ücretsiz izin süresini geçemez. Bu süre içerisinde de bir işyeri ile sözleşme imzalamayanlar devamsızlıktan sınıf tekrarına kalmış sayılır.”

2.6.2. Meslekî Eğitimde İşletmelerin Görev Ve Sorumlulukları

Meslekî eğitim yaptıracak işletmelerin görevleri ise ortaöğretim kurumları yönetmeliğinde şunlardır (MEB, 2017, 144. Madde);

Mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptıracak işletmeler:

a) (Değişik:RG-26/3/2017-30019) “Öğrencilerin işletmede yapacakları mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim, bu eğitime katılacak öğrenci sayısı ve eğitimin uygulanışıyla ilgili esasları düzenleyen tutanağı işletme belirleme komisyonuyla birlikte imzalar ve eğitimi, çalışma takvimine uygun olarak yaptırır.”

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

c) (Değişik: RG 16/9/2017-30182) “İşletmede mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim yapılacak alan/dalların her biri için öğrencilerin beceri eğitiminden sorumlu olmak üzere ustalık veya mesleki yeterliğe sahip ve iş pedagojisi eğitimi görmüş yeterli sayıda ve nitelikte usta öğretici veya eğitici personel görevlendirir. Özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler için okulla işbirliği yaparak gerekli tedbirleri alır.”

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

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

e) (Değişik:RG-26/3/2017-30019) “İşletmede mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim gören öğrenciye, 3308 sayılı Kanunun 25 inci maddesinde belirtilen miktardan az olmamak üzere ödenecek ücret tutarı, ücret artışı ve diğer olanakları kapsayan eğitim sözleşmesini, öğrenci veya velisi okul müdürüyle birlikte imzalar.”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) (Değişik:RG-26/3/2017-30019) “İşletmelerde yapılan mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitimin planlı bir şekilde yürütülmesi, programa uygunluğunun izlenmesi, ortaya çıkabilecek aksaklıkların ve eksikliklerin giderilmesi, öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumlarının izlenmesi ve rehberlikte bulunulması amacıyla görevlendirilen koordinatör öğretmene ve işletmelerde ders görevi verilen öğretmene gerekli kolaylığı sağlar.”

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

(2) (Değişik:RG-26/3/2017-30019) “Öğrenciler, günde sekiz saatten fazla, meslekleri dışındaki işlerle bağımsız olarak 6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırı işlerde çalıştırılmaz. Bunlar, personele sunulan ulaşım, yemek, il dışında mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim görenler için barınma gibi sosyal hizmetlerden yararlandırılırlar. Öğrenci ve öğretmenler personele sunulan ulaşım, yemek, il dışında mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim görenler için barınma gibi sosyal hizmetlerden yararlandırılırlar.”

2.7. İlgili Araştırmalar

Aktaş (2015) araştırmasında, Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi programı uygulayan okullarda öğrenim gören 11. ve 12. sınıf öğrencilerinin işletmede beceri eğitimlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları sorunların tespiti ve bu sorunlara çözüm önerileri getirilmesi hedeflenmiştir. Bu çalışma toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde eğitim kavramı ile eğitimin amacı ve işlevi, ikinci bölümde turizm kavramı ile dünyada ve Türkiye’de turizm eğitimi kavramları ele alınırken üçüncü

bölümde Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerinde öğrenim gören öğrencilerin beceri eğitimi sırasında karşılaştıkları sorunların tespiti ve çözüm önerileri yer almaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini; Adana, Bursa, Çanakkale, Kayseri, Kocaeli, Nevşehir, İstanbul ve Sakarya illerindeki "OTML" de eğitim gören toplam 615 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışma sürecinde Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi programı uygulayan okullarda öğrenim gören öğrencilere, işletmede beceri eğitimi ile ilgili değerlendirmeleri içeren anket uygulanmıştır. Uygulanan anket sonuçları SPSS paket programı kullanılarak faktör analizi yapılmak sureti ile analiz edilmiş ve tablolar düzenlenerek yorumlanmıştır. Anket çalışması 382 erkek, 177 bayan öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, erkek öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara daha olumlu baktıkları tespit edilmiştir. Buna karşılık bayan öğrenciler, erkek öğrencilere göre çalışma saatlerine daha olumlu bakmaktadır. 12. sınıf öğrencileri, işletmede çalışanlar ve yöneticilerin beceri eğitiminde öğrencilere davranışlarını 11. sınıf öğrencilerine göre daha olumlu bulmaktadır. Yıldızlı otellerde beceri eğitimi yapan öğrencilerin beceri eğitimine bakışı diğer işletmelerde çalışan öğrencilerden daha olumludur. Servis bölümü öğrencileri ile mutfak bölümü öğrencilerinin diğer alanlarda öğrenim gören öğrencilere göre beceri eğitimine daha olumlu baktıkları ulaşılan bulgular arasındadır. Öğrencilerin araştırmadaki ölçeklere ait puan ortalamaları "kısmen katılıyorum" düzeyinde gerçekleşmiştir. Buradan hareketle beceri eğitiminin genelinden kısmen memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Mercan'ın (2014) araştırmasında çoğu meslek lisesinin işletmelerde beceri eğitiminin takibi için herhangi bir yazılım kullanmadığı görülmektedir. Bu amaçlarla kullanılan yazılımlar da, mesleki eğitimin en önemli ayağını oluşturan okul-işletme işbirliğini sağlama ve devamlı hale getirme adına bir katkı sağlamamaktadır. Ayrıca meslek liselerinde işletmelerde beceri eğitimini denetleyecek öğretmenlerin çeşitli kriterlere göre görevlendirilmesini sağlayabilecek bir yazılım bulunmamaktadır. Günümüzde özel sektörde tüm iş süreçlerinin takibi amacıyla Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) yazılımlarının kullanımının giderek daha fazla yaygınlaştığı görülmektedir. İşletmelerde, birçok modülden oluşan ve sektör ihtiyaçlarına göre çeşitli modüller seçilerek uygulamaya konulan hazır ERP yazılımları kullanılmaktadır. Kamu kurumlarında ise hazır yazılım çözümlerinin uygulanması zor olduğundan genellikle

kurumun ihtiyacına yönelik ERP yazılım çözümleri üretilmekte ve uygulanmaktadır. Bu çalışmada ERP yazılımları ve okullardaki kullanım alanları dikkate alınarak, meslek liselerinde işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin eğitiminin takibinin sağlanması amacıyla konum tabanlı bir görev dağıtım portalı tasarımı gerçekleştirilmektedir.

Özkan (2013) yaptığı bu çalışmada Ticaret Meslek Liselerinde verilen Muhasebe eğitiminin teorik yönünü kabaca inceledikten sonra muhasebe eğitiminin pratik aşaması olan işletmelerde beceri eğitimi uygulaması kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Gaziantep ilinde bulunan Ticaret Meslek Lisesi son sınıf öğrencilerine uygulanan anket ile işletmelerde beceri eğitimine ilişkin karşılaşılan sorunları tespit edilerek çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonuç bölümünde işletmelerde beceri eğitimi uygulamasında karşılaşılan sorunlara yönelik çözüm önerilerinin yanı sıra, Ticaret Meslek Lisesine öğrenci kabul esasları, muhasebe dersi öğretmenlerinin lisans eğitimi, meslek dersleri öğretmenlerinin adaylık eğitimi, işletmelerde beceri eğitimi uygulaması ile ilgili yapılması gereken yasal düzenlemeler hakkında da görüş belirtilmiştir.

Odacı (2013) yaptığı araştırmanın amacını grafik eğitimi veren kız meslek liselerindeki öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi uygulamalarına işletme yetkililerinin katkısının değerlendirilmesi olarak belirlemiştir. Teknoloji ve sanayinin hızla gelişip değiştiği, özellikle bizim ülkemiz gibi gelişmekte olan sanayiye sahip ülkelerde mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarından mezun olanların iş hayatının beklentileri doğrultusunda yetiştirilmeleri ve gelişen teknolojinin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olarak iş hayatına atılmaları bu ülkelerin geleceği açısından önem taşımaktadır. Ekonominin gereklerinden birisi de kalifiye ara kademe işgücünün yetiştirilerek üretimde yer almasıdır. Bunun sağlanabilmesi için istihdamı artırıcı ve eğitim uygulamalarının gerçek çalışma ortamında yapılmasını sağlamaya yönelik önlemler alınması gerekmektedir. Bu uygulamalar, eğitimde okullara yeni teknolojinin sağlanmasında karşılaşılan maddi olanaksızlıkları ortadan kaldıracak gibi öğrencilerin gerçek çalışma ortamında mesleklerini öğrenmelerini de sağlayacaktır. Türkiye'de grafik eğitimi veren kız meslek liselerindeki öğrencilerin beceri eğitimi uygulamalarının işletmeler, öğrenciler ve koordinatör öğretmenler açısından değerlendirildiği bu

araştırmada survey (tarama) yöntemi kullanılmıştır. Hatay, İzmir, Ordu, Sakarya, Samsun, şanlıurfa, illerinde bulunan grafik eğitimi veren kız meslek liselerinde eğitim gören son sınıf öğrencileri, bu öğrencilerin koordinatör öğretmenleri ve sanayi uygulaması için gittikleri şletmeler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın verileri bu 6 ilde bulunan 9 meslek lisesinde grafik eğitimi alan 181 son sınıf öğrencisinden, bu öğrencilerle ilgilenen 30 koordinatör öğretmen ve bu öğrencilerin beceri eğitimi yapmak için gittikleri 72 şletmeden anket yoluyla toplanmıştır. Bu araştırmada elde edilen veriler değerlendirildiğinde öğrenci, şletme ve koordinatör öğretmen görüşleri arasında belirgin bir fark bulunmadığı, şletmelerde beceri eğitimine şletmelerin katkısının yüksek olduğu görölmüştür. Aynı zamanda öğrencilerinde şletmelere olumlu katkı sağladığı ortaya çıkmıştır

Çevik (2012) çalışmasında, turizm eğitiminin önemli bir ayağını oluşturan ortaöğretim düzeyinde mesleki turizm eğitimi alan öğrencilerin, beceri eğitimi öncesi ve beceri eğitimi sonrası turizm sektörüne bakış açılarında bir farklılık olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmaktadır. Öğrencilerin turizm sektörüne bakış açılarının ortaya konulması, eğitimden beklenen amaçların gerçekteşmesini kolaylaştıracak ve daha nitelikli işgörenler yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır. Araştırma kapsamına uygun olarak literatür taraması yapılmış ve öğrencilerin turizm sektörüne bakış açılarının tespitine yönelik olarak, gerekli olan veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bulgular, beceri eğitimini yapmamış öğrencilerin beceri eğitimini tamamlamış öğrencilere oranla turizm sektörüne bakış açılarının daha olumlu olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin beceri eğitimini algılamalarına ilişkin değerlendirmelerinde okul, bölüm, yaş, cinsiyet ve öğrenim gördükleri okul seçiminde etkilenme durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Beceri eğitimi yapılan şletmeyi bulma ve öğrencilerin beceri eğitimi yapılan şletme tercihlerine göre yapılan beceri eğitimi değerlendirmelerinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ve görüşler arasında bir nitelik farkı bulunmadığı saptanmıştır. Bu bulgular ışığında ortaöğretim düzeyinde mesleki turizm eğitiminde beceri eğitimine yönelik sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Demirci (2007) çalışmasında Ticaret Meslek Lisesi öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri başlığı altında staja giden öğrencilerin işyerinde karşılaştıkları sorunların düzeyi ve çözüm önerileri saptamaya çalışılmıştır. Araştırma için anket çalışmasına başlanılmadan önce, literatür taraması yapılarak mevcut durum ve uyulması gereken yönetmelikler belirlenmiştir. Literatür taramasının ardından öğrencilerin sorunları ve çözüm önerilerini tespit etmek amacıyla anket hazırlanmıştır. Anket 2006/2007 öğretim yılında bu okullarda eğitim gören son sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Anket bu okullarda halen staj yapan 283 öğrenciye uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi sırasında ilgili kanun ve yönetmeliklerle kendilerine verilen hakları yeterince bilmedikleri ve kullanamadıkları ortaya çıkmıştır.

Savaş (2005) çalışmasında okul-sanayi işbirliği kapsamında işletmelerde beceri eğitiminin kanuna uygunluğunun değerlendirilmesi, eğitimin yürütülmesinde aksayan yönlerin tespiti ve işletme yöneticisi, eğitici personel ve koordinatör giyim öğretmenlerinin beceri eğitimi süreci hakkındaki görüşlerini tespit etmek amaçlanmaktadır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamındaki yönetmelik, yönerge ve genelgelerle sınırlı olan bu araştırma; Ankara merkez ilçelerine bağlı 19 Kız Meslek ve Anadolu Kız Meslek Lisesinde yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini; 2003- 2004 öğretim yılında görev yapan 46 koordinatör giyim öğretmeni, okulların beceri eğitimi nedeniyle işbirliği yaptığı 41 hazır giyim işletmesinin eğitici personel/usta öğreticisi ve işletme yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma model bakımından betimsel nitelikte bir çalışmadır. Verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan üç anket formu uzmanların görüşleri doğrultusunda düzenlenmiş, araç ayrı ayrı gruplar üzerinde uygulanarak denenmiştir. Anketlerin kolay cevaplanarak, ölçme aracının objektifliğini kaybetmemesi için 3'lü ve 5'li dereceleme Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, SPSS (Statistical Package for Social Science) istatistik programından yararlanılmıştır. Beceri eğitimi öncesi okulda yapılan çalışmalarla ilgili olarak il ve okul bazında oluşturulan "İşletme Belirleme Komisyonları"nın tam toplanamadığı, öğretim programının okul-sanayi işbirliği ile hazırlanmadığı, işletmelerde çoğunlukla eğitimi birimi bulunmadığı tespit edilmiştir. Beceri eğitimi sırasında üretimde olmayan ancak öğrencinin öğrenmesi gereken

hususların ve işletmede imkansızlıklar nedeniyle işlenemeyen konuların telafisi, bununla birlikte öğrencilerin eğitici personel/usta öğreticiler tarafından haftalık değerlendirmeleri ve koordinatör öğretmenlerin işletme ziyaretleri kısmen yapılmaktadır. İşletmeler, il mesleki eğitim kurulunca denetlenmemekte ve veliler çocuklarını başarı, disiplin ve devam- devamsızlık konularında yeterince takip etmemektedir. Beceri eğitiminin değerlendirilmesinde, yıl sonu beceri sınavı komisyonu tam toplanamamakta, eğitici personel/usta öğreticiler genellikle bu aşamada komisyon çalışmaları içinde bulunmamaktadırlar. Dönem içinde ve dönem sonunda yapılan değerlendirmeler öğrencinin gerçek performansını tam yansıtmamaktadır. Yapılan beceri eğitimi iş hayatının ihtiyaçlarına kısmen uygundur ve mesleki eğitim programları iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeterli değildir. İşletmelerde beceri eğitiminin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa uygun uygulanması koordinatör öğretmen, eğitici personel ve işletme yöneticisi görüşlerine göre iyi düzeyde olup, beceri eğitiminin gerçekleşme düzeyi ile ilgili olarak koordinatör öğretmenler işletme yöneticilerine oranla daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Dolayısıyla koordinatör öğretmen ve işletme yöneticisi görüşleri arasında manidar fark vardır. Araştırma sonucunda tespit edilen aksaklıklar, öğrencilerin yeterlikleri üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır. Bu açıdan, beceri eğitiminin etkinliğinin artırılabilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'nın zaman kaybetmeden çalışmalar yapması gerekmektedir çünkü tekstil-konfeksiyon sektörüne istenilen niteliklerde ara elemanların yetiştirilmesi ve istihdam edilebilmesi bu eğitime bağlıdır.

Kanbeş (1999) yapmış olduğu çalışmada, çalışan çocuk ve gençleri örgütlü bir sistem içinde çalışırken belli bir programa göre eğitmeyi hedefleyip, bu çocukların fiziksel ve ruhsal bakımdan korunmalarını da amaçlamıştır. Öğrencilerin yasa gereği öğrenimlerinin bir kısmını geçirdikleri atölyelerde ne gibi sağlık, sosyal ve ekonomik risklerle karşılaştığının ortaya çıkartılması işletmelerde meslek eğitimi için oldukça önemlidir. Araştırmanın amacı Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumuna bağlı işletmelerde öğrencilerin iş ortamında karşılaştıkları iş güvenliği, iş ilişkileri, sosyal haklar ve eğitim-öğretim ile ilgili sorunları saptamak ve değerlendirmektir. Araştırma evreni TKİ Kurumuna bağlı beş işletmede 1997-1998 öğretim yılını da beceri eğitimine devam eden, Endüstri Meslek Lisesi torna-tesviye, motor, elektrik-elektronik ve metal işleri

bölümünde bulunan 407 öğrencidir. Öğrencinin tamamına ulaşmak ekonomik ve pratik bir yol olarak görülmemiş ve örneklem alma yoluna gidilmiştir. Örneklem oluşturulmasında tabakalı küme örnekleme tekniği kullanılmış ve evreni yansız örnekleme ile temsil edecek 198 örneklem alınmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans ve yüzde kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, öğrencilerin iş ortamı ve iş koşullarına ilişkin bazı sorunlar yaşadığı görülmüştür. Öğrencilerin sağlık, ücret, izin, yemek gibi bazı konularda yasadan ve uygulamadan kaynaklanan sorunlara rastlanmıştır. Öğrencilerin eğitim ve öğretimle ilgili konulan amaçlara ulaşamadığı görülmüştür. Araştırma da, meslek eğitimi uygulamasında bazı sorunların yaşandığı görülmüştür.

Eroğlu (1999) çalışmasında Kız Meslek Lisesi El Sanatları bölümü son sınıf öğrencilerinin okul-sanayi işbirliği kapsamında işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunları, nedenlerini ve çözüm önerilerini belirlemektir. Bu amacı gerçekleştirebilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Araştırma kapsamına giren Kız Meslek Lisesi El Sanatları Bölümü koordinatör öğretmenlerinin ve son sınıf öğrencilerine ilişkin kişisel nitelikler nelerdir?

2. Kız Meslek Lisesi El Sanatları bölümü öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunlara ilişkin El Sanatları bölümü koordinatör öğretmenleri ve son sınıf öğrencilerinin görüşleri nelerdir?

3. El Sanatları bölümü koordinatör öğretmenleri ve son sınıf öğrencilerinin görüşlerine göre öğrencilerin işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

4. Kız Meslek Lisesi El Sanatları bölümü öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunların nedenlerine ilişkin El Sanatları bölümü koordinatör öğretmenleri ve son sınıf öğrencilerinin görüşleri nelerdir?

5. Kız Meslek Lisesi El Sanatları bölümü öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunların çözüm yollarına ilişkin El Sanatları bölümü koordinatör öğretmenleri ve son sınıf öğrencilerinin görüşleri nelerdir?

Araştırmanın çalışma evrenini Ankara il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Kız Meslek Liselerinde görevli El Sanatları koordinatör öğretmenleri ve 1997-1998 öğretim yılında bu okullarda öğrenim görmekte olan El Sanatları bölümü

son sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Anket formları 50 El Sanatları bölümü koordinatör öğretmenleri ve El Sanatları bölümü son sınıf öğrencilerinden beceri eğitimine katılan 87 öğrenciye uygulanmıştır. Verilerin analizi bilgisayar ortamında SPSS paket programı ile yapılmıştır. Araştırma sonuçlarının yorumlanmasında; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans dağılımları, yüzde oranlar ve Mestinden yararlanılmıştır, /-testi anlamlılık düzeyi.05 olarak benimsenmiştir. Araştırmanın sonucunda, elde edilen bulgular doğrultusunda; işletmenin seçiminde koordinatör öğretmen ve öğrencinin ortak karar vermesi, koordinatör öğretmenlere izleyebilecekleri kadar öğrencinin verilmesi, öğrencilere yeterli düzeyde rehberlik edilmesi, usta öğreticilerin eğitimden geçirilmesi, modern işyerlerinin beceri eğitimi için tercih edilmesi, öğrencilere ödenen ücretin artırılması gibi öneriler geliştirilmiştir.

Gökgöz (2007) ise çalışmasında, Ticaret Meslek Liselerindeki muhasebe eğitiminin nasıl olduğunu, bu eğitimin stajyerlik aşamasındaki problemlerinin neler olduğunu belirtmiş ve bu problemlere çözüm önerilerinde bulunmuştur. Çalışmanın birinci bölümünde; Ticaret Meslek Liselerinin tarihçesi, kuruluş amaçları, günümüzdeki önemi, muhasebe eğitimi ve kayıt kabul şartları hakkında bilgiler verilmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde; Ticaret Meslek Liselerinde verilen muhasebe eğitiminin teorik aşaması, Ticaret Meslek Liselerindeki alan/dallar, Muhasebe ve Finansman Alanının çerçeve programı, Muhasebe ve Finansman Alanında okutulan dersler ile bu programın uygulanması hakkında bilgiler verilmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde; Ticaret Meslek Liselerindeki muhasebe eğitiminin son aşaması olan beceri eğitimi (stajyerlik) konusunda, stajyerlik eğitiminde süre, ücret, is dosyası tutma, stajyerlik eğitiminin konusu, mesleki eğitim yaptıracak işletmeler, stajyerlik eğitiminde görev alacak müdür yardımcısı, iç hizmet şefi, koordinatör öğretmen, usta öğretici ve eğitici personelin görev ve sorumlulukları hakkında bilgi verilmektedir. Kısacası işletmedeki stajyerlik eğitimi hakkında bilgiler sunulmuştur. Çalışmanın dördüncü bölümünde; işletmelerdeki stajyerlik eğitiminde karşılaşılan problemlerin tespiti için İstanbul ilinin çeşitli semtlerinde staj yapan 755 öğrenciye 26 soruluk anket uygulanmıştır. Anket formu değerlendirildiğinde, stajyer öğrencilerin Ticaret Meslek Liselerini, okulun kuruluş amaçlarına uymayan nedenlerle seçtiği, okullarda araç gereçlerin eksikliği, öğretmenlerin yetersizliği, okulda verilen eğitimin yetersizliği, staj

yerinin yetişme için uygun olmadığı, okul ile uygulama arasında bir bütünlüğün olmadığı, okul ile iş dünyasının iş birliği içinde olmadığı, stajyerlerin alanları dışındaki işlerde çalıştırıldığı, stajyerlere çalışmaları karşılığında hakkı olan ücretin ödenmediği, stajyerlik zamanının yanlış olduğundan okula veya işyerine adaptasyon konusunda sıkıntılara neden olduğu gibi problemler tespit edilmiştir. Sonucunda da bu problemlere çözüm önerilerinde bulunulmuştur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin analiz edilmesinde yararlanılabilecek istatistiksel tekniklerle ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen ve işveren görüşlerini ele alan bu araştırmanın genel yapısında nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birleşiminden oluşan karma yöntem kullanılmıştır. Karma yöntem kullanılmasının amacı hem öğretmenlerin hem de işletme çalışanlarının düşüncelerini hazırlanan ankete verdikleri cevapları karşılaştırarak düşünceler arasındaki farklılıkları tespit etmek nitel yöntemle ise derinlemesine inceleme ile mevcut duruma ilişkin sorun ve önerileri belirlemektir.

Karma Model'de öncelikle nicel veriler toplanır ve analiz edilir. Verilerin analizinden sonra elde edilen bulguların doğrulanması ve araştırma soruları ile ilgili daha derin cevaplar bulmak amacıyla, aynı örneklemden seçilen katılımcılardan nitel veri toplama araçlarıyla veriler toplanır. Karma yöntem araştırmasında, araştırmanın nicel verileri ile nitel verileri karşılaştırılarak araştırma güçlendirilir. Ayrıca iki farklı araştırma yönteminin ortaya çıkardığı dezavantajları en aza indirmesi ve araştırma bulgularını derinlemesine inceleme imkânı vermesi nedeniyle daha sıklıkla kullanılan bir yöntem olduğu söylenebilir (Cresswell, 2012, s. 217).

3.2. Evren, Örneklem ve Çalışma Grubu

Araştırmanın ulaşılabilir evrenini İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan 116 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile bu okulların öğrencilerine beceri eğitimi veren

işletmeler oluşturmaktadır. Örneklemi ise İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan 10 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi ile 60 beceri eğitimi verilen işletmeler oluşturmaktadır. Bu evren içinden çalışma grubu olarak belirlenen İmalat, Bilişim, İnşaat ve Gıda sektörleriyle alakalı 12 firma yetkilisiyle görüşme yapılmıştır. Ayrıca bu alanlarda teknik öğretmen olarak görev yapan 12 koordinatör öğretmenle ve okullarda görev yapan 3 yönetici ile görüşme yapılmıştır.

Tablo 3.2.1. Görüşme Yapılan Çalışma Grubu ve Kodları

| Kod | Cinsiyet | Yaş | Medeni Durum | Öğrenim | Kıdem | Branş | Görev | Görüşme Yapılan Kişi |
|------|----------|-------|--------------|-----------|-------|---------------|----------------|----------------------|
| İ.1 | Erkek | 30-39 | Evli | Y. Lisans | 6-10 | Mühendis | Yönetici | İşletme Yetkilisi |
| İ.2 | Kadın | 20-29 | Bekar | Önlisans | 1-5 | Usta Öğretici | Gıda Teknikeri | İşletme Yetkilisi |
| İ.3 | Kadın | 20-29 | Evli | Lisans | 6-10 | Mühendis | Yönetici | İşletme Yetkilisi |
| İ.4 | Erkek | 40-49 | Evli | Lisans | 16-20 | Mühendis | Yönetici | İşletme Yetkilisi |
| İ.5 | Erkek | 30-39 | Evli | Lisans | 6-10 | Mühendis | Yönetici | İşletme Yetkilisi |
| İ.6 | Erkek | 30-39 | Evli | Lisans | 6-10 | Mühendis | Yönetici | İşletme Yetkilisi |
| İ.7 | Kadın | 20-29 | Bekar | Önlisans | 1-5 | Tekniker | Şef | İşletme Yetkilisi |
| İ.8 | Erkek | 30-39 | Evli | Lisans | 6-10 | Mühendis | Yönetici | İşletme Yetkilisi |
| İ.9 | Kadın | 20-29 | Evli | Lisans | 1-5 | Mühendis | Yönetici | İşletme Yetkilisi |
| İ.10 | Kadın | 30-39 | Evli | Ön Lisans | 6-10 | Tekniker | Ustabaşı | İşletme Yetkilisi |
| İ.11 | Erkek | 40-49 | Evli | Lisans | 16-20 | Mühendis | Yönetici | İşletme Yetkilisi |
| İ.12 | Erkek | 40-49 | Evli | Lisans | 16-20 | Mühendis | Yönetici | İşletme Yetkilisi |
| Ö.1 | Erkek | 40-49 | Evli | Lisans | 8-11 | İmalat | Öğretmen | Öğretmen |
| Ö.2 | Erkek | 20-29 | Bekar | Lisans | 0-3 | Gıda | Öğretmen | Öğretmen |
| Ö.3 | Kadın | 20-29 | Bekar | Lisans | 4-7 | Bilişim | Öğretmen | Öğretmen |
| Ö.4 | Erkek | 40-49 | Evli | Lisans | 8-11 | Gıda | AlanŞefi | Öğretmen |
| Ö.5 | Erkek | 40-49 | Evli | Y. Lisans | 8-11 | Bilişim | Öğretmen | Öğretmen |
| Ö.6 | Erkek | 20-29 | Evli | Lisans | 4-7 | İmalat | Öğretmen | Öğretmen |
| Ö.7 | Kadın | 20-29 | Evli | Lisans | 4-7 | Gıda | Öğretmen | Öğretmen |
| Ö.8 | Erkek | 40-49 | Evli | Lisans | 8-11 | Bilişim | Alan Şefi | Öğretmen |

| | | | | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-----------|------|---------|------------------|----------|
| Ö.9 | Kadın | 40-49 | Evli | Y. Lisans | 8-11 | Gıda | Alan Şefi | Öğretmen |
| Ö.10 | Kadın | 40-49 | Evli | Lisans | 8-11 | Bilişim | Öğretmen | Öğretmen |
| Ö.11 | Erkek | 20-29 | Bekar | Lisans | 4-7 | İmalat | Öğretmen | Öğretmen |
| Ö.12 | Erkek | 20-29 | Evli | Lisans | 4-7 | Gıda | Öğretmen | Öğretmen |
| Y.1 | Erkek | 40-49 | Evli | Lisans | 4-7 | Tesisat | Müdür Yardımcısı | Yönetici |
| Y.2 | Kadın | 20-29 | Evli | Y Lisans | 4-7 | Bilişim | Müdür Yardımcısı | Yönetici |
| Y.3 | Erkek | 40-49 | Evli | Lisans | 8-11 | Bilişim | Müdür Yardımcısı | Yönetici |

Anketler ise İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan 116 Mesleki Ve Teknik Anadolu lisesinden 10 tanesinde görev yapan 104 teknik öğretmen ile 60 işletmenin tamamında görev yapan 100 işletme yetkilisine (işyeri sahibi, şef, insan kaynakları sorumlusu, mühendis, ustabaşı) dağıtılmıştır.

Tablo 3.2.2. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

| Demografik Özellikler | Gruplar | f | % |
|-----------------------|----------------------|----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 33 | 31,7 |
| | Erkek | 71 | 68,3 |
| Yaş | 20-29 yaş | 20 | 19,2 |
| | 30-39 yaş | 52 | 50,0 |
| | 40- ve üzeri | 32 | 30,8 |
| Medeni Durum | Bekar | 27 | 26,0 |
| | Evli | 77 | 74,0 |
| Mezun | Lisans | 78 | 75,0 |
| | Yüksek Lisans | 26 | 25,0 |
| Kıdem | 0-3 yıl | 19 | 18,3 |
| | 4-7 yıl | 44 | 42,3 |
| | 8-11 yıl | 14 | 13,5 |
| | 12 yıl ve üzeri | 27 | 25,9 |
| Brans | Gıda | 22 | 21,2 |
| | Bilişim | 25 | 24,0 |
| | İnşaat | 31 | 29,8 |
| | İmalat | 26 | 25,0 |
| Görev | Müdür ve Müdür Yard. | 16 | 15,4 |
| | Alan şefi | 15 | 14,4 |
| | Atölye şefi | 32 | 30,8 |
| | Öğretmen | 41 | 39,4 |

| | | | |
|-----------------------------|-------------------------|------------|--------------|
| Koordinatörlük yapma durumu | Koordinatörüm | 104 | 100,0 |
| | Koordinatörlük yapmadım | 0 | 0,0 |
| | Toplam | 104 | 100,0 |

Tablo 3.2.2.'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan yönetici ve öğretmen grubunun 33'ü (%31,7) kadın, 71'i (%68,3) erkektir. Toplam 104 kişi vardır ve çoğunluğu erkektir. Katılımcıların 20'si (%19,2) 20-29 yaşında, 52'si (%50,0) 30-39 yaşına, 32'si (%30,8) 40 ve üzeri yaşadadır. Katılımcıların 27'si (%26,0) bekar, 77'si (%74,0) evlidir. Katılımcıların 78'i (%75,0) lisans, 26'sı (%25,0) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların 19'u (%18,3) 0-3 yıl, 44'ü (%42,3) 4-7 yıl, 14'ü (%13,5) 8-11 yıl, 27'si (%25,9) 12 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Katılımcıların 22'si (%21,2) gıda, 25'i (%24,0) bilişim, 31'i (%29,8) inşaat, 26'sı (%25) imalat branşındadır. Katılımcıların 16'sı (%15,4) müdür ve müdür yardımcısı, 14'ü (%14,4) alan şefi, 32'si (%30,8) atölye şefi, 41'i (%39,4) öğretmenlik görevlerini sürdürmektedir. Katılımcıların hepsi daha önce koordinatörlük yapmıştır.

Tablo 3.2.3. İşletme Çalışanlarının Demografik Özellikleri

| Demografik Özellikler | Gruplar | <i>f</i> | % |
|-----------------------|------------------|----------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 43 | 43,0 |
| | Erkek | 57 | 57,0 |
| Yaş | 20-29 yaş | 24 | 24,0 |
| | 30-39 yaş | 63 | 63,0 |
| | 40- ve üzeri | 13 | 13,0 |
| Medeni Durum | Bekar | 26 | 26,0 |
| | Evli | 74 | 74,0 |
| Mezun | Lise Ve Öncesi | 15 | 15,0 |
| | Önlisans | 15 | 15,0 |
| | Lisans | 52 | 52,0 |
| | Yüksek Lisans | 18 | 18,0 |
| Branş | Gıda | 22 | 22,0 |
| | Bilişim | 22 | 22,0 |
| | İnşaat | 20 | 20,0 |
| | İmalat | 36 | 36,0 |
| Görev | İşyeri sahibi | 19 | 19,0 |
| | Yönetici | 54 | 54,0 |
| | Eğitim personeli | 12 | 12,0 |
| | Diğer | 15 | 15,0 |
| Belge Sahibi Olma | Evet | 97 | 97,0 |
| | Hayır | 3 | 3,0 |

| | | | |
|------------------------------------|--------------------|-----|-------|
| Beceri Eğitimini Kim Yaptırıyor | Mühendis | 65 | 65,0 |
| Beceri Eğitimini Kim Yaptırıyor | Tekniker | 19 | 19,0 |
| | Usta öğretici | 16 | 16,0 |
| | 1-5 yıl | 21 | 21,0 |
| Kıdem | 6-10 yıl | 66 | 66,0 |
| | 11 yıl ve üzeri | 13 | 13,0 |
| | 1-2 öğrenci | 42 | 42,0 |
| Stajyer sayısı | 3 ve üzeri öğrenci | 58 | 58,0 |
| | Çok önemlidir | 16 | 16,0 |
| Stajyer öğrencilerin önem derecesi | Önemlidir | 75 | 75,0 |
| | Önemli değildir | 9 | 9,0 |
| | Toplam | 100 | 100,0 |

Tablo 3.2.3.' de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan işletme çalışanları grubunun 43'ü (%43,0) kadın, 57'si (%57,0) erkektir. Toplam 100 kişi vardır. Katılımcıların 24'ü (%24,0) 20-29 yaşında, 63'ü (%63,0) 30-39 yaşına, 13'ü (%13,0) 40 ve üzeri yaşadadır. Katılımcıların 26'sı (%26,0) bekar, 74'ü (%74,0) evlidir. Katılımcıların 15'i (%15,0) lise ve öncesi, 15'i (%15,0) önlisans, 52'i (%52,0) lisans, 18'i (%18,0) yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların 22'si (%22,0) gıda, 22'si (%22,0) bilişim, 20'si (%20,0) inşaat, 36'sı (%36) imalat branşındadır. Katılımcıların 19'u (%19) işyeri sahibi, 54'ü (%54,0) yönetici, 12'si (%12,0) eğitim personeli, 15'i (%15,0) diğer görevleri sürdürmektedir. Katılımcıların 97'si (%97,0) belge sahibi, 3'ü (%3,0) belge sahibi değildir. Katılımcıların 65'i (%65,0) mühendis, 19'u (%19,0) tekniker, 16'sı (%16,0) usta öğreticidir. Katılımcıların 21'i (%21,0) 1-5 yıl, 66'sı (%66,0) 6-10 yıl, 13'ü (%13,0) 11 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Katılımcıların 42'si (%42,0) 1-2 öğrenciye, 58'i (%58,0) 3 ve üzeri öğrenciye sahiptir. Katılımcıların 16'sı (%16,0) çok önemli, 75'i (%75,0) önemli, 9'u (%9,0) stajyer öğrencileri çok önemli bulmamaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Örneklem grubundaki öğretmenlere ve işletme yetkililerine veri toplamak amacıyla kişisel bilgi formu, geliştirilen anket ve nitel araştırma anket soruları kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin demografik bilgilerini ölçmek için oluşturulan soru formudur. Kişisel değişkenler ile ilgili değişkenlerini içeren sorular yer almaktadır.

3.3.2. Beceri Eğitimi Değerlendirme Anketi

Anketin oluşturulma aşamasında öncelikli olarak danışman gözetiminde literatür taraması yapılmış, işletme yetkilileriyle ve öğretmenlerle ön görüşmeler yapılmış soru havuzu oluşturulmuş uzman görüşü alınarak ön uygulamalar sonucunda son şekli verilmiştir.

Oluşturulan ankette, beceri eğitimine ilişkin yönetmeliklerin yeterliliği ve güncelliği, mevzuata göre faaliyetler sürdürülüp sürdürülmediği, işyerlerinin belirlemesi sürecinin mevzuata uygun yapılıp yapılmadığı, okulun ve işletmenin sorumlulukları, öğrencilere verilen ücretlerin doğru şekilde hesaplanıp hesaplanmadığı, ücretin zamanında ödenmesi, uygun çalışma şartlarında eğitim görmeleri gerektiği, okulun ve işyerin sürekli iletişim halinde bulunması gerektiği, öğrencilerin değerlendirilmesinin mevzuatta belirlenen şekilde yapılması gibi maddelere yer verilmiştir.

Uygulama sonucunda elde edilen verilerin güvenilirliği ile ilgili olarak yapılan cronbach alfa analizi sonucunda işletme yetkilileri için 0,729 değeri bulunmuş, yönetici ve öğretmenlerin verilerinde ise 0,871 değeri bulunmuştur.

Tablo 3.3.2. Cronbach Alfa Analiz Aralığı

| Güvenirlilik | Yorum |
|--------------------|---|
| $r \geq 0,9$ | Mükemmel (Yüksek – Riskli Testler İçin) |
| $0,7 \leq r < 0,9$ | İyi (Düşük Riskli Testler İçin) |
| $0,6 \leq r < 0,7$ | Kabul edilebilir |
| $0,5 \leq r < 0,6$ | Zayıf |
| $r < 0,5$ | Kabul Edilemez |

3.3.3. Görüşme Soruları

Yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorulması gereken açık uçlu sorular, beceri eğitimi değerlendirme anketi uygulandıktan sonra uzman görüşü ile belirlenmiştir. Daha sonra belirlenen bu sorular alan uzmanlarına danışılmış ve uzman görüşleri alınarak yeniden şekillenmiştir. Sonuçta aşağıdaki açık uçlu soruların yer aldığı geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır.

1. Yönetmelik ve yönergeler doğrultusunda sistemi değerlendiriniz?
2. Verilen eğitimler amacına ulaşıyor mu?
3. Staj eğitim sürecinde okul ve iş yeri ilişkisi iyi kurgulanıyor mu?
4. Eğitim sürecinde okulun ve işyerinin yapması gerekenler sizce nelerdir?
5. İşyeri ve okul işbirliği en etkin şekilde nasıl sağlanabilir? Önerilerinizi açıklayınız.

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler nicel araştırmalarda kullanılan anket ve nitel araştırmalarda veri toplama yöntemlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır.

Veriler toplanmadan görüşmelerin yasal olarak yapılabilmesi için İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğünden resmi izin alınmıştır. Belirlenen okullarda okul müdürleriyle görüşülmüş ve bilgilendirme yapılmıştır. Anketler öğretmen ve işletme yetkilisi sayısınca çoğaltılmış ve uygulanmıştır. Görüşme soruları ise yöneticilere, öğretmenlere ve işletme yetkililerine uygulanmış, uygulama sırasında görüşmeler kayda alınmış ve analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi Ve Yorumlanması

Araştırmanın nicel kısmında yer alan anketlerden elde edilen verilerin çözümlenmesi bilgisayarda SPSS for Windows paket programı kullanılarak elde

edilmiştir. Verilerin analizinde yüzde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, ki kare-testi kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel kısmında yer alan görüşme metinleri ise içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi, metinden çıkarılan geçerli yorumların bir dizi işlem sonucu ortaya konulduğu bir araştırma tekniğidir. Bu yorumlar, mesajın göndereni, mesajın kendisi ve mesajın alıcısı hakkındadır (Weber: 1989, s. 5). Öncelikli olarak elde edilen nitel görüşme verileri kavramsal olarak bir bütünlük oluşturacak şekilde düşünceler gruplandırılmıştır. Bu gruplar temasal başlıklara dönüştürülmüştür. Düşüncelerin frekansları belirlenmiştir. Tematize edilen ortak düşünceler örnek ifadelerle açıklanmış ve yorumlanmıştır.

Öğretmenler ile yapılan görüşmeler görüşme sırasına göre kodlanmış ve öğretmenler için Ö. Kodu ve sıra numarası, yöneticiler için Y. Kodu ve sıra numarası, işletmeciler için İ. kodu ve sıra numarası verilmiştir.

Bu aşamada görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizine tabi tutularak ayrı ayrı değerlendirilmiş ve yapılan bu değerlendirmenin sonucunda görüşülen kişilerin her bir soruya verdikleri cevaplardan her bir soru için ana başlıklar ve frekanslar belirlenerek tablolar oluşturulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, nicel ve nitel araştırma bulguları ayrı bölümler halinde verilmiştir. Nicel araştırma kısmında öncelikle araştırma grubunun ilk ayağını oluşturan öğretmenlerin sonrasında ise işletme yetkililerinin Ki-Kare değerleri bulunarak farklılaşma analizleri sunulmuştur. Ki kare değerlerini gösteren tablolar ekte verilmiştir.

4.1. Nicel Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde, öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin anket sorularına verdiği cevaplar incelenmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin ankette yer alan beceri eğitiminin yönetimine ilişkin maddelere katılma düzeyleri tablo 4.1.1. de verilmiştir.

Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Maddelere Katılma Düzeyleri

| Maddeler | | Kesimlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesimlikle katılıyorum | Toplam |
|--|--------|-------------------------|--------------|-------------|-------------|------------------------|---------------|
| Beceri eğitimine ilişkin yönetmelik sistemin verimli çalışması açısından yeterlidir. | f % | 2 1,9% | 14 13,5% | 21 20,2% | 42 40,4% | 25 24,0% | 104 100,0% |
| Beceri eğitimi sürecinde ilgili mevzuata göre faaliyetler sürdürülmektedir. | f % | 2 1,9% | 9 8,7% | 11 10,6% | 48 46,2% | 34 32,7% | 104 100,0% |
| Beceri eğitimleri amacına ulaşmaktadır. | f % | 2 1,9% | 9 8,7% | 20 19,2% | 39 37,5% | 34 32,7% | 104 100,0% |
| Beceri eğitimi amacına ulaşması için etkin bir şekilde yönetilmektedir. | f % | 3 2,9% | 9 8,7% | 12 11,5% | 54 51,9% | 26 25,0% | 104 100,0% |

| | | | | | | | |
|---|--------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Beceri eğitimi sürecinde işyerlerinin belirlemesi ilgili mevzuata uygun yapılmaktadır. | f % | 5 4,8% | 7 6,7% | 11 10,6% | 48 46,2% | 33 31,7% | 104 100,0% |
| Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir. | f % | 3 2,9% | 7 6,7% | 17 16,3% | 49 47,1% | 28 26,9% | 104 100,0% |
| Beceri eğitiminin yönetiminde işyerinin sorumluluğu daha yüksektir. | f % | 1 1,0% | 11 10,6% | 15 14,4% | 48 46,2% | 29 27,9% | 104 100,0% |
| Beceri eğitimine yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır. | f % | | 12 11,5% | 16 15,4% | 46 44,2% | 30 28,8% | 104 100,0% |
| Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretler doğru şekilde hesaplanmaktadır. | f % | 4 3,8% | 11 10,6% | 21 20,2% | 43 41,3% | 25 24,0% | 104 100,0% |
| Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücret zamanında ödenmektedir. | f % | | 11 10,6% | 21 20,2% | 38 36,5% | 34 32,7% | 104 100,0% |
| Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler. | f % | | 8 7,7% | 18 17,3% | 46 44,2% | 32 30,8% | 104 100,0% |
| Beceri eğitimi, işyerinde alanında eğitimli kişiler tarafından verilmektedir. | f % | 2 1,9% | 10 9,6% | 18 17,3% | 52 50,0% | 22 21,2% | 104 100,0% |
| Mesleki eğitim alan öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyeri sorumluluğunu yerine getirmektedir. | f % | 4 3,8% | 8 7,7% | 18 17,3% | 46 44,2% | 28 26,9% | 104 100,0% |
| Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda okul gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | f % | | 7 6,7% | 17 16,3% | 49 47,1% | 31 29,8% | 104 100,0% |
| Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | f % | 2 1,9% | 12 11,5% | 18 17,3% | 47 45,2% | 25 24,0% | 104 100,0% |
| Beceri eğitimi esnasında öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaları durumunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | f % | 4 3,8% | 5 4,8% | 23 22,1% | 43 41,3% | 29 27,9% | 104 100,0% |
| Beceri eğitimi programlarının etkin şekilde sürdürülmesinde okul ve işyeri ortak planlamalar yapmaktadırlar. | f % | 1 1,0% | 11 10,6% | 16 15,4% | 46 44,2% | 30 28,8% | 104 100,0% |
| Beceri eğitimi alan öğrencilerle ilgili okul ve işyeri sürekli iletişim halinde bulunmaktadır. | f % | | 10 9,6% | 10 9,6% | 42 40,4% | 42 40,4% | 104 100,0% |
| Beceri eğitiminde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişi düzenli olarak yürütülmektedir. | f % | 3 2,9% | 4 3,8% | 6 5,8% | 55 52,9% | 36 34,6% | 104 100,0% |
| Beceri eğitiminde öğrencilerin değerlendirilmesi mevzuatta belirlenen şekilde yapılmaktadır. | f % | 2 1,9% | 7 6,7% | 14 13,5% | 45 43,3% | 36 34,6% | 104 100,0% |

Tablo 4.1.1.'de görüldüğü gibi mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde;

“Beceri eğitime ilişkin yönetmelik sistemin verimli çalışması açısından yeterlidir. Beceri eğitimi sürecinde ilgili mevzuata göre faaliyetler sürdürülmektedir. Beceri eğitimleri amacına ulaşmaktadır. Beceri eğitimi amacına ulaşması için etkin bir şekilde yönetilmektedir. Beceri eğitimi sürecinde işyerlerinin belirlenmesi ilgili mevzuata uygun yapılmaktadır. Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir. Beceri eğitiminin yönetiminde işyerinin sorumluluğu daha yüksektir. Beceri eğitime yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır. Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretler doğru şekilde hesaplanmaktadır. Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücret zamanında ödenmektedir. Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler. Beceri eğitimi, işyerinde alanında eğitimli kişiler tarafından verilmektedir. Mesleki eğitim alan öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyeri sorumluluğunu yerine getirmektedir. Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda okul gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Beceri eğitimi esnasında öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaları durumunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Beceri eğitimi programlarının etkin şekilde sürdürülmesinde okul ve işyeri ortak planlamalar yapmaktadırlar. Beceri eğitimi alan öğrencilerle ilgili okul ve işyeri sürekli iletişim halinde bulunmaktadır. Beceri eğitiminde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişi düzenli olarak yürütülmektedir. Beceri eğitiminde öğrencilerin değerlendirilmesi mevzuatta belirlenen şekilde yapılmaktadır.” İfadelerin tümünde öğretmenlerin katılma eğiliminde oldukları görülmüştür.

“Beceri eğitimi sürecinde ilgili mevzuata göre faaliyetler sürdürülmektedir. Beceri eğitimi amacına ulaşması için etkin bir şekilde yönetilmektedir. Beceri eğitimi sürecinde işyerlerinin belirlenmesi ilgili mevzuata uygun yapılmaktadır. Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir. Beceri eğitiminin yönetiminde işyerinin sorumluluğu daha yüksektir. Beceri eğitimi, işyerinde alanında

eğitimli kişiler tarafından verilmektedir. Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda okul gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Beceri eğitimi alan öğrencilerle ilgili okul ve işyeri sürekli iletişim halinde bulunmaktadır. Beceri eğitiminde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişi düzenli olarak yürütülmektedir.” İfadelerinde ise öğretmenlerin katılma eğilimlerinin diğer ifadelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

“Beceri eğitimine ilişkin yönetmelik sistemin verimli çalışması açısından yeterlidir. Beceri eğitimleri amacına ulaşmaktadır. Beceri eğitime yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır. Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretler doğru şekilde hesaplanmaktadır. Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücret zamanında ödenmektedir. Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler. Mesleki eğitim alan öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyeri sorumluluğunu yerine getirmektedir. Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir.” İfadelerinde ise öğretmenler katılma eğiliminde olsalar da diğer ifadelere göre en az katılma eğiliminde olmuşlardır. Bu ifadeler incelendiğinde sistemin verimli çalışması, ve öğrenci haklarına yönelik işletme sorumluluğunda olan maddeler olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumdan dolayı öğretmenlerin işletmelerle ilgili bazı olumsuz algılarının olabileceği düşünülebilir.

4.1.2. Öğretmenlerin Beceri Eğitime İlişkin Düşüncelerinin Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması Ki Kare Sonuçları

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinde cinsiyet değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde “Beceri eğitimi alan öğrencilerle ilgili okul ve işyeri sürekli iletişim halinde bulunmaktadır” (Ki-Kare Değeri, 8,926; p,030) ifadesinde kadınların görüşleri ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p<,05$), erkeklerin kadınlara göre bu ifadeye daha çok katıldıkları görülmüştür. “Beceri eğitiminin yönetiminde işyerinin sorumluluğu daha yüksektir.” ifadesinde ise kadınların görüşleri ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmasa da görüş farklılığı olduğu,

erkeklerin kadınlara göre bu ifadeye daha çok katıldıkları görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinde yaş değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde ise hiçbir ifadeye anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak “Beceri eğitime yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır” (Ki-Kare Değeri, 11,515; p,074) ifadesinde yaş gruplarına göre farklı görüşler olduğu, yaşları 20-29 olan grubun bu ifadeye daha az katılma eğiliminde olduğu yaş grubu yükseldikçe katılma eğilimlerinin arttığı görülmüştür. “Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücret zamanında ödenmektedir.” ifadesinde ise yaş gruplarına göre farklı görüşler olduğu, yaşları 30-39 olan grubun bu ifadeye daha az katılma eğiliminde olduğu 40 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin daha yüksek katılma eğiliminde oldukları görülmüştür.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinde medeni durum değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde; “Mesleki eğitim alan öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyeri sorumluluğunu yerine getirmektedir.” (Ki-Kare Değeri, 10,220; p,037) İfadesinde medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu ($p < ,05$) bekar öğretmenlerin katılma eğilimlerinin evli öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinde öğrenim durumu gruplarına göre ki-kare değerleri incelendiğinde ise hiçbir ifadeye gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinde kıdem durumu değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde hiçbir ifadeye gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinde branş değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde; “Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda okul gerekli sorumluluğu üstlenmektedir.” (Ki-Kare Değeri, 28,084; p,001) ifadesinde branş duruma göre inşaat alanında eğitim veren öğretmenlerle diğer alanlarda eğitim veren öğretmenler arasında anlamlı farklılığın olduğu ($p<,05$) inşaat alanında çalışan öğretmenlerin katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen görüşlerinde görev değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde; “Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir.” (Ki-Kare Değeri, 24,837; p,016) ifadesinde müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapan öğretmenlerle diğer gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu ($p<,05$) müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapan öğretmenlerin katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.1.3. İşletme Yetkililerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Görüşleri

İşletme yetkililerinin ankette yer alan beceri eğitimine ilişkin maddelere katılma düzeyleri tablo 4.1.3. de verilmiştir.

Tablo 4.1.3. İşletme Yetkililerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Maddelere Katılma Düzeyleri

| Maddeler | f | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum | dfToplam |
|--|-----|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|----------|
| Beceri eğitimine ilişkin yönetmelik sistemin verimli çalışması açısından yeterlidir. | 100 | 3 | 4 | 18 | 35 | 40 | 100 |
| | % | 3,0% | 4,0% | 18,0% | 35,0% | 40,0% | 100,0% |

| | | | | | | | |
|---|--------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| Beceri eğitimi sürecinde ilgili mevzuata göre faaliyetler sürdürülmektedir. | f % | | 2 2,0% | 13 13,0% | 42 42,0% | 43 43,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitimleri amacına ulaşmaktadır. | f % | 1 1,0% | 3 3,0% | 24 24,0% | 30 30,0% | 42 42,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitimi amacına ulaşması için etkin bir şekilde yönetilmektedir. | f % | 2 2,0% | 7 7,0% | 20 20,0% | 38 38,0% | 33 33,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitimi sürecinde işyerlerinin belirlenmesi ilgili mevzuata uygun yapılmaktadır. | f % | 2 2,0% | 3 3,0% | 14 14,0% | 40 40,0% | 41 41,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir. | f % | 5 5,0% | 7 7,0% | 22 22,0% | 39 39,0% | 27 27,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitiminin yönetiminde işyerinin sorumluluğu daha yüksektir. | f % | | 6 6,0% | 21 21,0% | 38 38,0% | 35 35,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitime yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır. | f % | | 8 8,0% | 18 18,0% | 43 43,0% | 31 31,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretler doğru şekilde hesaplanmaktadır. | f % | 1 1,0% | 6 6,0% | 16 16,0% | 39 39,0% | 38 38,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücret zamanında ödenmektedir. | f % | 2 2,0% | 7 7,0% | 29 29,0% | 35 35,0% | 27 27,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler. | f % | 3 3,0% | 2 2,0% | 14 14,0% | 48 48,0% | 33 33,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitimi, işyerinde alanında eğitimli kişiler tarafından verilmektedir. | f % | 3 3,0% | 5 5,0% | 21 21,0% | 40 40,0% | 31 31,0% | 100 100,0% |
| Mesleki eğitim alan öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyeri sorumluluğunu yerine getirmektedir. | f % | 2 2,0% | 5 5,0% | 21 21,0% | 39 39,0% | 33 33,0% | 100 100,0% |
| Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda okul gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | f % | 3 3,0% | 7 7,0% | 19 19,0% | 37 37,0% | 34 34,0% | 100 100,0% |
| Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | f % | 4 4,0% | 6 6,0% | 13 13,0% | 42 42,0% | 35 35,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitimi esnasında öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaları durumunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | f % | 4 4,0% | 7 7,0% | 18 18,0% | 43 43,0% | 28 28,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitimi programlarının etkin şekilde sürdürülmesinde okul ve işyeri ortak planlamalar yapmaktadırlar. | f % | 3 3,0% | 4 4,0% | 12 12,0% | 39 39,0% | 42 42,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitimi alan öğrencilerle | f | 5 | 6 | 17 | 45 | 27 | 100 |

| | | | | | | | |
|--|--------|-----------|-----------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| ilgili okul ve işyeri sürekli iletişim halinde bulunmaktadır. | % | 5,0% | 6,0% | 17,0% | 45,0% | 27,0% | 100,0% |
| Beceri eğitiminde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişi düzenli olarak yürütülmektedir. | f % | 2 2,0% | 5 5,0% | 17 17,0% | 45 45,0% | 31 31,0% | 100 100,0% |
| Beceri eğitiminde öğrencilerin değerlendirilmesi mevzuatta belirlenen şekilde yapılmaktadır. | f % | 4 4,0% | 3 3,0% | 10 10,0% | 38 38,0% | 45 45,0% | 100 100,0% |

Tablo 4.1.3.'de görüldüğü gibi mesleki ve teknik Anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme çalışanlarının görüşleri incelendiğinde;

“Beceri eğitimine ilişkin yönetmelik sistemin verimli çalışması açısından yeterlidir. Beceri eğitimi sürecinde ilgili mevzuata göre faaliyetler sürdürülmektedir. Beceri eğitimleri amacına ulaşmaktadır. Beceri eğitimi amacına ulaşması için etkin bir şekilde yönetilmektedir. Beceri eğitimi sürecinde işyerlerinin belirlemesi ilgili mevzuata uygun yapılmaktadır. Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir. Beceri eğitiminin yönetiminde işyerinin sorumluluğu daha yüksektir. Beceri eğitimine yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır. Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretler doğru şekilde hesaplanmaktadır. Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler. Beceri eğitimi, işyerinde alanında eğitimli kişiler tarafından verilmektedir. Mesleki eğitim alan öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyeri sorumluluğunu yerine getirmektedir. Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda okul gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Beceri eğitimi esnasında öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaları durumunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Beceri eğitimi programlarının etkin şekilde sürdürülmesinde okul ve işyeri ortak planlamalar yapmaktadırlar. Beceri eğitimi alan öğrencilerle ilgili okul ve işyeri sürekli iletişim halinde bulunmaktadır. Beceri eğitiminde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişi düzenli olarak yürütülmektedir. Beceri eğitiminde öğrencilerin değerlendirilmesi mevzuatta belirlenen şekilde yapılmaktadır.” ifadelerin tümünde işletme yetkililerinin katılma eğiliminde oldukları görülmüştür.

“Beceri eğitimine ilişkin yönetmelik sistemin verimli çalışması açısından yeterlidir. Beceri eğitimi sürecinde ilgili mevzuata göre faaliyetler sürdürülmektedir. Beceri eğitimi sürecinde işyerlerinin belirlemesi ilgili mevzuata uygun yapılmaktadır. Beceri eğitimine yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır. Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretler doğru şekilde hesaplanmaktadır. Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler. Beceri eğitimi, işyerinde alanında eğitimli kişiler tarafından verilmektedir. Mesleki eğitim alan öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyeri sorumluluğunu yerine getirmektedir. Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda okul gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Beceri eğitimi esnasında öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaları durumunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. Beceri eğitimi programlarının etkin şekilde sürdürülmesinde okul ve işyeri ortak planlamalar yapmaktadırlar. Beceri eğitimi alan öğrencilerle ilgili okul ve işyeri sürekli iletişim halinde bulunmaktadır. Beceri eğitiminde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişi düzenli olarak yürütülmektedir. Beceri eğitiminde öğrencilerin değerlendirilmesi mevzuatta belirlenen şekilde yapılmaktadır.” ifadelerinde ise işletme yetkilerinin katılma eğilimlerinin diğer ifadelerle göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu ifadelere (%70) in üstünde katılma eğilimi vardır.

“Beceri eğitimleri amacına ulaşmaktadır. Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir. Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücret zamanında ödenmektedir.” ifadelerinde ise işletme yetkililerinin katılma eğiliminde olsalar da diğer ifadelerle göre en az katılma eğiliminde olmuşlardır. Bu ifadeler incelendiğinde sistemin verimli çalışması, beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu ve öğrenci haklarına yönelik işletme sorumluluğunda olan maddeler olduğu dikkat çekmektedir.

4.1.4. İşletme Çalışanlarının Beceri Eğitimine İlişkin Düşüncelerinin Demografik Değişkenlerle Karşılaştırması Ki Kare Sonuçları

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme yetkililerinin görüşlerinde cinsiyet değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamış ancak “Beceri

eğitimleri amacına ulaşmaktadır (Ki-Kare Değeri, 1,629; p,804), Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir (Ki-Kare Değeri, 7,406; p,116), Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücret zamanında ödenmektedir (Ki-Kare Değeri, 3,329; p,465)” ifadelerinde kadınların görüşleri ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu erkeklerin kadınlara göre bu ifadeye daha çok katıldıkları görülmüştür. Bu ifadeler incelendiğinde sistemin verimli çalışması, ve öğrenci haklarına yönelik işletme sorumluluğunda olan maddeler olduğu dikkat çekmektedir.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme yetkililerinin görüşlerinde yaş değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak “Beceri eğitiminde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişi düzenli olarak yürütülmektedir (Ki-Kare Değeri, 4,112; p,391)” ifadesinde yaş gruplarında görüş farklılığı olduğu, 20-29 yaşında olanların katılma eğilimlerin diğer gruplara göre az olduğu 40 ve üzeri yaş grubunun katılma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme yetkililerinin görüşlerinde medeni durum değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme çalışanlarının görüşlerinde öğrenim durumu değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde; “Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler Ki-Kare Değeri, 23,305; p,025), Beceri eğitimi programlarının etkin şekilde sürdürülmesinde okul ve işyeri ortak planlamalar yapmaktadırlar.” (Ki-Kare Değeri, 22,776; p,030) ifadelerinde lisans mezunları ile diğer gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu ($p<,05$) lisans mezunlarının katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme çalışanlarının görüşlerinde alan değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde; “Beceri eğitime yönelik kontenjan planlaması etkin bir

şekilde yapılmaktadır.” (Ki-Kare Değeri, 16,720; p,053) ifadesinde imalat alanında çalışanlar ile diğer gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu ($p<,05$) imalat alanında çalışanların katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme çalışanlarının görüşlerinde görev değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde; “Beceri eğitime yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır.” (Ki-Kare Değeri, 16,852; p,051) İfadesinde eğitim personelleri ile diğer gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu ($p<,05$) eğitim personellerinin katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. “Beceri eğitimi programlarının etkin şekilde sürdürülmesinde okul ve işyeri ortak planlamalar yapmaktadırlar.” (Ki-Kare Değeri, 24,096; p,020) İfadesinde ise yöneticilerin anlamlı farklılık gösterecek şekilde diğer gruplardan katılma eğilimlerinin fazla olduğu görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme çalışanlarının görüşlerinde belge sahibi olma değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme çalışanlarının görüşlerinde meslek değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde; “Beceri eğitimleri amacına ulaşmaktadır (Ki-Kare Değeri, 17,396; p,026), Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler (Ki-Kare Değeri, 18,113; p,020)” İfadesinde teknikerler ile diğer gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğu ($p<,05$) teknikerlerin katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme çalışanlarının görüşlerinde kıdem değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme çalışanlarının görüşlerinde stajyer sayısı değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde; “Beceri eğitimi, işyerinde alanında eğitilmiş kişiler tarafından verilmektedir (Ki-Kare Değeri, 9,955; p,041)” İfadesinde 3 ve üzeri öğrenci stajyer sayısına sahip işletme yetkilileri ile 2 ve daha az öğrenci sayısına sahip işletme yetkililerinin arasında anlamlı farklılığın olduğu ($p < ,05$) 3 ve üzeri öğrenci stajyer sayısına sahip işletme yetkililerinin katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.2. Nitel Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu kısmında İmalat (Mobilya, Metal, Tesisat), Bilişim, İnşaat ve Gıda Alanlarında görev yapan 12 koordinatör öğretmen, 3 okul yöneticisi ve İmalat (Mobilya, Metal, Tesisat), Bilişim, İnşaat ve Gıda sektörlerinde işletme yetkilisi olarak görev yapan 12 işletme yetkilisi ile görüşme yapılmıştır. Görüşmeler sonucunda Yönetmelik ve Yönergeler Doğrultusunda Sistemin Değerlendirilmesi, Verilen Eğitimlerin Amaçlarına Ulaşma Durumu, Eğitim Sürecinde Okul Ve İş Yeri İlişkisi, Eğitim Sürecinde Okulun Ve İşyerinin Yapması Gerekenler, İşyeri Ve Okul İşbirliğini Geliştirme başlıkları dahilinde konu incelenmiştir.

4.2.1. Yönetmelik ve Yönergeler Doğrultusunda Sistemin Değerlendirilmesi

İşletmelerde beceri eğitimi sürecinde sistemin yönetmelikler ve yönergeler açısından iyi çalışıp çalışmadığı araştırma konusu edilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmen ve işletme çalışanları yönetmelik ve yönergeleri değerlendirmiş ve genelde olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Görüşmelerden elde edilen fikirler üç başlık altında toplanmış ve frekans dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.1.1. Katılımcılara Göre Yönetmelik ve Yönergeler Doğrultusunda Sistemin Değerlendirilmesi

| Fikir | Frekans |
|---|--|
| Yönetmelik ve yönergeler doğrultusunda sistem iyi çalışıyor. | 12 İşletme Yetkilisi 2 Yönetici 7 Öğretmen |
| İşletmelerde, beceri eğitimi sürecini yönetecek yeterince tecrübeli eleman olmadığı için yönetmelik ve yönergeler sistemin iyi çalışması için yeterli gelmiyor. | 1 Yönetici 3 Öğretmen |
| İşletmelerin mevzuat bilgileri zayıf olduğu için yönetmelik ve yönergeler sistemin iyi çalışması için yeterli gelmiyor. | 2 Öğretmen |

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere yönetmelik ve yönergelere göre yapılan değerlendirmelerde; ‘Yönetmelik ve yönergeler doğrultusunda sistem iyi çalışıyor’, ‘İşletmelerde, beceri eğitimi sürecini yönetecek yeterince tecrübeli eleman olmadığı için yönetmelik ve yönergeler sistemin iyi çalışması için yeterli gelmiyor’, ‘İşletmelerin mevzuat bilgileri zayıf olduğu için yönetmelik ve yönergeler sistemin iyi çalışması için yeterli gelmiyor’ başlıklarıyla düşünceler bir araya getirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘Yönetmelik ve yönergeler doğrultusunda sistem iyi çalışıyor’ fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri; Mevzuatın uzun yılların birikimine sahip olduğu, mesleki eğitimin yeni ve sürekli gelişen alan ve dallarının uygulamadaki esnekliklerle güncellenebildiği, bu yeniliklerin mevzuat kapsamına dahil edilmesinde zorluk çekilmediği, gerektiğinde başka yönetmelik ve yasalara göre hareket edilse de bu durumun gerek okul yöneticisini gerekse işletme yetkilisini zorlamadığı, her birimin görev dağılımının yapıldığı, işletmenin ve öğrencinin sorumluluklarının neler olduğunun bilindiği bu yönüyle sistemin doğru işletilmesiyle çözülemeyecek sorunun olmadığı aktarılmıştır.

“Mevzuat düzenlemesine ihtiyaç olduğunu düşünmüyorum. Gerektiğinde iş kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ya da sosyal güvenlik yasaları bize yol gösterici olabilmektedir. Yıllardır yürüttüğüm

koordinatörlük görevinde herhangi bir sıkıntıyla karşılaşmadım, dolayısıyla yönetmelik ve yönergeler göre sistemin iyi çalıştığını düşünüyorum.” (Y.1).

Beceri eğitimine ilişkin, yönetmelik ve yönergeler sistemin verimli çalışması açısından yeterli olduğuna ilişkin görüş bildiren katılımcılardan yola çıkarak, mevzuatın güncelliği ve kapsayıcılığı ile ilgili sorun yaşanmadığı, gerektiğinde M.E.B’in mevzuatta düzenlemeler yaptığı görülmüştür.

Katılımcılardan ‘İşletmelerde, beceri eğitimi sürecini yönetecek yeterince tecrübeli eleman olmadığı için yönetmelik ve yönergeler sistemin iyi çalışması için yeterli gelmiyor’ ve ‘İşletmelerin mevzuat bilgileri zayıf olduğu için yönetmelik ve yönergeler sistemin iyi çalışması için yeterli gelmiyor’ fikrine katılan yönetici ve öğretmenler, beceri eğitimi uygulamalarının tecrübe gerektirdiği dolayısıyla bu alanda eğitim verecek kişilerin gerekli yeterliğe sahip olmasının önemli olduğunu vurgulamıştır. Mevzuat bilgisine sahip olan ve mevzuata göre adım atan işletmelerde beceri eğitimi sürecinde sıkıntı yaşanmadığını ilgili mevzuata göre faaliyetlerin sürdürüldüğünü belirtmişlerdir. Ayrıca yöneticiler ve öğretmenler, mevzuat hakkında yeterli bilgiye sahip olmayan işletmelerin zaman zaman uygulamalarda hatalar yaptıklarını, kimi zaman öğrencilerin aleyhine adımlar attıklarını, çalışma saatlerini artırdıkları, öğlen yemeklerini vermediklerini, ücretlerini yatırmadıklarını ya da eksik yatırdıklarını dile getirmiştir.

“İşletme yetkilileri beceri eğitimi uygulamalarında hata yapabilmektedirler. Stajyer öğrencileri mevzuattan farklı olarak daha fazla mesai yaptıran, görev tanımları dışında iş ve sorumluluklar yükleyen, öğrencilerin ücretlerini yatırmayan veya eksik yatıran işletmeler görülmektedir.” (Ö.5).

Beceri eğitiminde öğrencileri fazladan çalıştıran, ücretleri eksik veya zamanında yatırmayan, eğitimleri harici görev ve sorumluluk yükleyen işletmelerin olduğu görülmüştür.

4.2.2. Verilen Eğitimlerin Amaçlarına Ulaşma Durumu

Nitel araştırmada incelenen konulardan biri de işletmelerde beceri eğitimi sürecinde verilen eğitimlerin amacına ulaşma durumudur. Yapılan görüşmeler sonucunda uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin amaçlarının yerine getirilmesine ilişkin yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Görüşmelerden elde edilen fikirler dört başlık altında toplanarak frekans dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.2.1. Katılımcılara Göre Verilen Eğitimlerin Amacına Ulaşma Durumu

| Fikirler | Frekans |
|--|---|
| Verilen eğitimler amaçlarına ulaşarak öğrenciye, okula, işletmeye ve topluma fayda sağlıyor. | 6 İşletme Yetkilisi, 2 Yönetici 7 Öğretmen, |
| Verilen eğitimler esnasında işletme yetkilileri ve öğrenciler arasında yaşanan iletişim eksikliği eğitimin amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkiliyor. | 2 İşletme Yetkilisi 1 Yönetici 2 Öğretmen |
| İşletme yetkilileri, beceri eğitimi sürecinde öğrencilere eğitim verebilecek nitelikte personel görevlendirmiyor, bu durum da eğitimin amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkiliyor. | 3 Öğretmen, |
| Öğretmenler, öğrenciler için hazırlanan eğitim programlarını işletme yetkililerine tam olarak aktaramıyor bu durum da eğitimin amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkiliyor. | 4 İşletme Yetkilisi |

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere yapılan değerlendirmelerde; ‘Verilen eğitimler amaçlarına ulaşarak öğrenciye, okula, işletmeye ve topluma fayda sağlıyor’, ‘Verilen eğitimler esnasında işletme yetkilileri ve öğrenciler arasında yaşanan iletişim eksikliği eğitimin amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkiliyor’, ‘İşletme yetkilileri, beceri eğitimi sürecinde öğrencilere eğitim verebilecek nitelikte personel görevlendirmiyor, bu durum da eğitimin amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkiliyor’, ‘Öğretmenler, öğrenciler için hazırlanan eğitim programlarını işletme yetkililerine tam

olarak aktaramıyor bu durum da eğitimin amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkiliyor’ başlıklarıyla düşünceler bir araya getirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘Verilen eğitimler amaçlarına ulaşarak öğrenciye, okula, işletmeye ve topluma fayda sağlıyor’ fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri; teorik eğitimi ve uygulamalı eğitimi bütünleştirerek, kendini geliştiren, kendine güvenen, bunun doğal sonucu olarak iş bulma olasılığını artıran, sorumluluk duygusunu geliştiren öğrenciler yetiştirildiğini belirtmişlerdir. Bu durumun okullara, işletmelere ve topluma olumlu yansıdığını aktarmışlardır. Konuyu daha da açarak, mezuniyetlerinden sonra iş bulan öğrencilerin mezun oldukları okulları unutmayarak sık sık okul ziyareti gerçekleştirdiklerini, öğrencilere rehberlik ettiklerini ve okullara araç, gereç yardımı yaparak katkı sağlamakta olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle işletme yetkilileri, mezun öğrencilerin aldıkları eğitim neticesinde yetişmiş eleman ihtiyaçlarının karşılanmış olduğunu belirtmişlerdir. Bunun da dolaylı bir sonucu olarak, topluma ekonomik yönden pozitif katkı sağladığını ve gençlerin işsiz kalmayarak topluma kazandırıldığını vurgulamışlardır.

“Stajyerlere staj konusu ve yetişeceği meslekle ilgili iş başında öğretim gerçekleştirilirken, pratik ve teorik eğitim bir arada verilmektedir. Verilen eğitimlerin amacına ulaştığını öğrencilerin kısa sürede mesleklerindeki gelişimlerinden net bir şekilde görebilmekteyiz. Yani işyeri kurallarına uymalarından tutunda, adap ve usullere kolay uyum sağlamalarından, mesai saatlerine verdikleri önemden, teorik ve pratik eğitimi bütünleştirerek gösterdikleri mesleki gelişimden görebilmekteyiz. Bunun neticesinde ortaya kendine güvenen, sorumluluklarını bilen ve sorumluluk üstlenen, sektörde kolay iş bulabilen öğrenciler mezun olmaktadır” (İ.5).

“Verilen eğitimlerin amacına ulaştığını söylemek istiyorum. Çünkü mezun öğrencilerimiz piyasada kolayca iş bulabiliyor hatta kısa süre içerisinde iş seçer hale geliyorlar. Ayrıca belli bir noktaya geldiklerinde mezun oldukları okulları unutmayarak sık sık ziyaretler gerçekleştiriyor, öğrencilerle abi kardeş ilişkisi kurarak onlara mesleki tecrübe konusunda

yardımcı oluyorlar ve özellikle okullardaki atölyelere araç gereç yardımında bulunarak okulların teknolojiyi daha yakından takip etmelerini sağlıyorlar ” (Ö.3).

“Beceri eğitime tabi tutulan öğrencilerin motivasyona ihtiyacı vardır. İşletmede ve okulda yapılan olumlu çalışmalar takdir edilmelidir. Bu durum onların motivasyonunu artıracaktır. Koordinatör öğretmenlerle yaptığım her toplantıda bu konuyu onlara aktararak önemine vurgu yaparım. Onlardan bu durumu işletme yetkilileriyle de paylaşımlarını isterim. Bizim için önemi olan tek şey çocukların ahlaklı bir şekilde mesleklerini en iyi şekilde öğrenmelerini sağlamak. Aldığım dönütlerde ve tuttuğum istatistiklerde (mezun öğrencileri izleme programı) işletmelerle verdiğimiz ortak eğitimlerin büyük ölçüde amaçlarına ulaştığını görüyorum ” (Y.3).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların büyük çoğunluğu verilen eğitimin öğrencilerin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağladığı, bunun bir sonucu olarak da okullara, işletmelere ve topluma oldukça fayda sağladığı görülmüştür.

Katılımcılardan ‘Verilen eğitimler esnasında işletme yetkilileri ve öğrenciler arasında yaşanan iletişim eksikliği eğitimin amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkiliyor’, ‘İşletme yetkilileri, beceri eğitimi sürecinde öğrencilere eğitim verebilecek nitelikte personel görevlendirmiyor, bu durum da eğitimin amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkiliyor’, ‘Öğretmenler, öğrenciler için hazırlanan eğitim programlarını işletme yetkililerine tam olarak aktaramıyor bu durum da eğitimin amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkiliyor’ fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri; bazı öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin öğrenciler ile iyi iletişim kurmadıklarını, dolayısıyla eğitim sürecinde iletişim problemlerinden kaynaklı aksamalar meydana geldiğini belirtmişlerdir. Öğretmenler ve idareciler; işletme yetkilileri tarafından eğitim sürecinde öğrencilere eğitim verebilecek nitelikte eğitici personel görevlendirilmediğini, işletmelerde planlanan eğitimin büyük bir kısmının öğrenci tarafından uygulanacak bir ortam bulunmadığını ve bu yüzden verilen eğitimlerin kısmen amacına ulaşmadığını aktarmışlardır. İşletme yetkilileri ise bazı öğretmenlerin, öğrenciler için hazırlanan eğitim planlarını işletmeye tam olarak aktaramadıklarını, öğrencileri sürekli takip

etmediklerini ve bunun sonucunda verilen eğitimlerin verimli geçmediğini belirtmişlerdir.

“Öğrencilerimizi geliştirmek istiyorsak onlarla iyi iletişim kurmalıyız. Öğrenci böylece öğrenmeye hazır hale gelebilir. Bilmediği konuları rahatlıkla sorabilir. Bir sorunla karşılaştığında sorunlarını açabilir. Ayrıca işletme yetkilileri, onlara gönderdiğimiz öğrencilere nitelikli eğitici personel görevlendirerek eğitimlerini sürdürmelidirler. Bu şekilde öğrencilere verilen eğitim amacına ulaşır. Ancak bazı işletmeler öğrencileri sadece ucuz çalışan personel gibi görerek, onların eğitimlerini göz ardı etmektedirler. Bu büyük bir yanlıştır ve bu yanlıştın cezasını ileride mesleklerinde yetişmiş eleman bulamayarak onlar çekecektir” (Ö.8).

“Beceri eğitimi sürecinde görevlendirilen bazı koordinatör öğretmenler okul ve işletme arasında köprü görevi görememektedirler. Bunun neticesinden öğrenciler için hazırlanan eğitim programları işletmelere ulaşmamaktadır. Ulaşsa bile eğitimin ehemmiyeti işi yoğun olan işletme yetkililerine tam olarak idrak ettirilememektedir. Öğrencilerde sürekli olarak takip edilmediklerini anladıkları anda motivasyonlarını kaybederek verilen eğitimlerden kolayca uzaklaşabilmektedirler” (İ.9).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, verilen eğitim esnasında yaşanan sıkıntılar ve aksaklıklar nedeniyle eğitimin tam anlamıyla verimli geçmediğini ve öğrencilerin kolayca mesleki motivasyonlarının kaybolduğu görülmüştür.

4.2.3. Eğitim Sürecinde Okul Ve İş Yeri İlişkisi

Nitel araştırma da incelenen diğer bir konu da işletmelerde beceri eğitimi sürecinde okul ve iş yeri ilişkisi iyi kurgulanıyor mudur. Yapılan görüşmeler sonucunda staj eğitim sürecinde okul ve iş yeri ilişkisine ilişkin yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Görüşmelerden elde edilen fikirler iki başlık altında toplanmış ve frekans dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.3.1. Katılımcılara Göre Eğitim Sürecinde Okul Ve İş Yeri İlişkisi

| Fikir | Frekans |
|---|---|
| Staj eğitiminde okulun ve işletmenin arasındaki ilişki eğitimin faydalı olması için yeterlidir. | 7 İşletme yetkilisi 1 Yönetici 9 Öğretmen |
| İşletmeler ve okul arasında gerek öğretmenden gerek işletme yetkililerinden kaynaklı sorunların çözülmesi ve gerekli koordinasyon sağlanması için staj eğitiminde okulun ve işletmenin arasındaki işbirliği artırılmalıdır. | 5 İşletme yetkilisi 2 Yönetici 3 Öğretmen |

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere beceri eğitim sürecinin okul ve iş yeri ilişkisine ilişkin göre yapılan değerlendirmelerde; ‘Staj eğitiminde okulun ve işletmenin arasındaki ilişki eğitimin faydalı olması için yeterlidir’, ‘İşletmeler ve okul arasında gerek öğretmenden gerek işletme yetkililerinden kaynaklı sorunların çözülmesi ve gerekli koordinasyon sağlanması için staj eğitiminde okulun ve işletmenin arasındaki işbirliği artırılmalıdır’ başlıklarıyla düşünceler bir araya getirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘Staj eğitiminde okulun ve işletmenin arasındaki ilişki eğitimin faydalı olması için yeterlidir’ fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri; mesleki eğitimde işletme ile okul arasında olumlu ilişkiler çerçevesinde gerekli olan koordinasyonun sağlandığı ifade edilmiştir. Bu sayede öğrenciler okul hayatından sonra iş hayatına kolay adapte olarak daha başarılı oldukları söylenmiştir. İşletme yetkilileri, idareciler ve özellikle öğretmenlerle sık sık bir araya geldiklerini, karşılıklı fikir alışverişi yaparak hem kendi vizyonlarının hem de öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin geliştiğini belirtmişlerdir. Yönetici ve öğretmenler, okul ve işletmelerin bir bütünü oluşturan parçalar olduğunu, sık sık yapılan işletme ziyaretleri sonucunda okulda planlanan eğitimin işletmede birebir uygulandığını, bunun da verilen eğitimlere büyük fayda sağladığını söylemişlerdir.

“İşletmemizde verilen meslek eğitiminde okul ile olumlu bir ilişkiye sahibiz. Sürekli iletişim halinde olduğumuz için koordinasyon konusunda sıkıntı

yaşamamaktayız. Öğretmenlerden yaptığımız fikir alışverişlerinde ve aldığımız mesleki rehberlik sayesinde öğrencilerimizi gerçek iş yaşamına daha kolay adapte edebiliyoruz. Bu sayede işletme olarak vizyonumuzu geliştiriyoruz. Ayrıca öğrencilerin işletmemizde aldıkları eğitim de iyi yönde etkileniyor. (İ.8)

“İşletmelerle düzenli olarak ve karşılıklı anlayış içerisinde işbirliği kurmaktayız. Bu sayede teknolojik gelişmeleri yakından takip ederek, mesleki deneyimlerimizi artırıyoruz. Bu da okulda verdiğimiz eğitimleri daha nitelikli hale getiriyor. Okullar ve işletmeler bir bütün olarak öğrenciyi içine aldığı zaman, öğrencinin aldığı eğitimi pekiştirmesini ve dolayısıyla başarılı olmasını sağlıyor” (Ö.12).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların büyük çoğunluğu, staj eğitiminde okulun ve işletmenin arasındaki ilişki eğitimin faydalı olması için yeterli olduğu fikrini beyan etmiştir. Bunun da öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin düzenli olarak bir araya gelerek fikir alışverişlerinde bulunmalarıyla olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘İşletmeler ve okul arasında gerek öğretmenden gerek işletme yetkililerinden kaynaklı sorunların çözülmesi ve gerekli koordinasyon sağlanması için staj eğitiminde okulun ve işletmenin arasındaki işbirliği artırılmalıdır’ fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkililerinin; İşletmeler ile okul arasında gerekli olan koordinasyonun tam anlamıyla sağlanamadığı ifade edilmiştir. Bu yüzden öğrenciler haftanın iki günü geldikleri okuldan sonra işletmelerde verilen eğitime uyum sağlayamadıkları ve başarılarının düştüğü söylenmiştir. İşletme yetkilileri, öğretmenlerin işletmelerine düzenli geldiklerini fakat sadece gerekli evrakları imzalatarak gittiklerini, öğrencilerin işletmedeki eğitimleri sürecinde nasıl ilerlediğine dair takip yapmadıklarını belirtmişlerdir. Yönetici ve öğretmenler ise işletmelere yapılan ziyaretlerde, işletme yetkililerinin iş yoğunluğundan dolayı kendilerine vakit ayırmayarak başlarından savdıklarını bu yüzden gerekli takibi ve koordinasyonu sağlayamadıklarını söylemişlerdir.

“İşletme ziyaretlerimizde zaman zaman sorunlar yaşıyoruz. İşletme yetkilileri sürekli meşgul olduklarını bahane ederek, okul ve işletme arasında sağlamamız gereken koordinasyonun önüne engel koymaktadırlar.

Bu tip durumlar sürekli bir hal alınca öğrencimizin aldığı eğitimden endişe duyarak, öğrencimizi o işletmeden almak zorunda kalıyoruz. Bu da öğrencimizin bocalamasına ve eğitiminin olumsuz yönde etkilenmesine sebep oluyor'' (Ö.6).

“Öğrencilerden sorumlu öğretmenler koordinatörlük günlerinde işletmemize gelerek gerekli olan evrakları imzalattıyorlar. Sonrasında öğrencinin işletmemizde aldığı eğitimi sorgulamadan işletmemizden ayrılıyorlar. Bu yüzden gereken koordinasyonu sağlamamız mümkün olamıyor. Bunun neticesi olarak da öğrenciye verdiğimiz eğitimde yalnız kaldığımızı hissediyoruz ve eğitim sürecini iyi yönetemiyoruz. Aslında tam bir koordinasyon içerisinde öğrenci ve eğitim hakkında bilgi alabilsek, hem süreci daha iyi yönetebilir hem de öğrencinin kabiliyeti doğrultusunda mesleki gelişimini daha sağlıklı tamamlayabiliriz” (İ.11).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, staj eğitiminde okulun ve işletmenin arasındaki işbirliği artırılmalıdır fikrini beyan etmiştir. Bu durumun neticesinde öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin düzenli olarak bir araya gelmeleri, öğretmenlerin işletmelerde daha çok vakit geçirmeleri ve işletme yetkililerinin de öğretmenlere daha fazla vakit ayırmaları gerektiği görülmüştür.

4.2.4. Eğitim Sürecinde Okulun Ve İşyerinin Yapması Gerekenler

İşletmelerde beceri eğitimi sürecinde okulun ve işyerinin yapması gerekenler nelerdir diye düşünülerek araştırma konusu edilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda eğitim sürecinde okulun ve işyerinin yapması gerekenler sorusuna ilişkin yönetici, öğretmen ve işletme yetkililerinin değerlendirmeleri incelenmiştir. Görüşmelerden elde edilen fikirler eğitim sürecinde okul ve işletme yetkilileri üzerine düşen görevler olmak üzere iki tablo halinde ve dört başlık altında toplanarak frekans değerleri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 4.2.4.1. Katılımcılara Göre Eğitim Sürecinde Okulun Üzerine Düşen Görevler

| Fikirler | Frekans |
|---|---|
| Okul, işletmelerdeki beceri eğitimi uygulamalarının ilgili alanın öğretim programlarına uygun olarak ve nitelikli personel tarafından yapılmasını sağlamakla görevlidir. | 2 İşletme Yetkilisi, 1 Yönetici 5 Öğretmen, |
| Okul, eğitimle ilgili gerekli tedbirleri alarak ve koordinatör öğretmen görevlendirerek, işletmelere gönderilecek öğrencileri kişisel becerilerine göre işletmeleri seçerek, onların sigorta işlemlerini ve devam devamsızlıkları gibi iş ve işlemleri düzenli olarak takip etmekle sorumludur. | 6 İşletme Yetkilisi, 2 Yönetici 3 Öğretmen, |

Tablo 4.2.4.2. Katılımcılara Göre Eğitim Sürecinde İşletme Yetkililerinin Üzerine Düşen Görevler

| Fikirler | Frekans |
|--|-------------------------------------|
| İşletme, gerekli güvenlik tedbirleri almakla sorumludur. | 2 Öğretmen, |
| İşletme, dönem sonlarında öğrencilerin puanlarını okula teslim etmekle ve planlanan programda öğretilmeyen yani eksik kalan konuları okula bildirmekle sorumludur. | 4 İşletme Yetkilisi, 2 Öğretmen, |

Yukarıdaki tablolarda görüldüğü üzere yapılan değerlendirmelerde; ‘Okul, işletmelerdeki beceri eğitimi uygulamalarının ilgili alanın öğretim programlarına uygun olarak ve nitelikli personel tarafından yapılmasını sağlamakla görevlidir’, ‘Okul, eğitimle ilgili gerekli tedbirleri alarak ve koordinatör öğretmen görevlendirerek, işletmelere gönderilecek öğrencileri seçmek, onların sigorta işlemlerini ve devam devamsızlıkları gibi iş ve işlemlerin düzenli yürümesini sağlamakla sorumludur’, ‘İşletme, gerekli güvenlik tedbirleri almakla sorumludur’, ‘İşletme, dönem sonlarında öğrencilerin puanlarını okula teslim etmekle ve planlanan programda öğretilmeyen

yani eksik kalan konuları okula bildirmekle sorumludur' başlıklarıyla düşünceler bir araya getirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılardan 'Okul, işletmelerdeki beceri eğitimi uygulamalarının ilgili alanın öğretim programlarına uygun olarak ve nitelikli personel tarafından yapılmasını sağlamakla görevlidir' fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri; Okullarda öğrencilere ve işletme yetkililerine, beceri eğitimi sırasında uyacakları görev ve sorumlulukları hakkında seminerler verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu sayede öğrencilerin işletmelere daha kolay adapte olarak başarılarının yükselebileceği ve işletme yetkililerinin de bu seminerler vasıtasıyla hem öğrencilerin hem de verilen eğitimin önemini daha iyi anlayarak eğitim sürecinde daha dikkatli davranacakları vurgulanmıştır.

“ Okullarda, öğrencilere gittikleri işletmelere daha kolay uyum sağlamaları için, işletme yetkililerine ise öğrencilere verdikleri eğitim sürecini daha iyi yönetebilmek ve yönlendirebilmek maksadıyla seminerler verilmelidir. Bu sayede verilen eğitim sürecinin işletme ayağı daha sağlıklı olarak yönetilebilir. Ayrıca işletme yetkilileri öğrencilere daha nitelikli eğitim verecek personellerini görevlendirebilir” (Ö.5).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, okulun işletmelerdeki beceri eğitimi uygulamalarının ilgili alanın öğretim programlarına uygun olarak ve nitelikli personel tarafından yapılmasını sağlamakla görevlidir fikrini beyan etmiştir. Bu durumun yöneticilerden ve öğretmenlerden oluşan bir eğitim grubuyla, öğrencilere ve işletme yetkililerine yönelik seminerler verilmesiyle mümkün olacağı görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcılardan 'Okul, eğitimle ilgili gerekli tedbirleri alarak ve koordinatör öğretmen görevlendirerek, işletmelere gönderilecek öğrencileri kişisel becerilerine göre işletmeleri seçerek, onların sigorta işlemlerini ve devam devamsızlıkları gibi iş ve işlemleri düzenli olarak takip etmekle sorumludur' fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri; İşletmelere görevlendirilen koordinatör öğretmenlerin, görev ve sorumluluklarını tam olarak bilmeleri ve ona göre hareket etmeleri gerektiğini söylemiştir. Okulun, öğretim programlarının tam olarak uygulanamayacağı işletmelere öğrenci gönderilmemesi konusunda daha dikkatli davranması gerektiği belirtilmiştir. Staja giden öğrencilerin sürekli olarak kontrolü, sigorta işlemleri, devam

devamsızlık gibi önemli konuların okul tarafından ciddiyle takip edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

“Yöneticiler ve öğretmenler, öğrencileri işletmelere yerleştirmeden önce işletme ziyaretinde bulunarak staj eğitimi için gerekli incelemeleri yapmalıdırlar. Bu konu önemli bir konudur. Bu konunun kolayca aşılabilmesi için koordinatör olarak görevlendirilen öğretmenler görev ve sorumluluklarını tam olarak bilmelidirler. Bu sayede eğitim süreci daha iyi yönetilebilir” (İ.1).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, Okulun eğitimle ilgili gerekli tedbirleri alarak ve koordinatör öğretmen görevlendirerek, işletmelere gönderilecek öğrencileri kişisel becerilerine göre işletmeleri seçerek, onların sigorta işlemlerini ve devam devamsızlıkları gibi iş ve işlemleri düzenli olarak takip etmekle sorumludur fikrini beyan etmiştir. Bunun da yöneticilerin ve öğretmenlerin, görev ve sorumluluklarını tam olarak bilmeleri ve ona göre hareket etmeleriyle gerçekleşebileceği görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘İşletme, gerekli güvenlik tedbirleri almakla sorumludur’ fikrine katılan öğretmenler; İşletmelerde eğitim alan öğrencilerin eğitim sürecinde her hangi bir kazayla karşılaşmamaları için işletmelerin iş güvenliğinden sorumlu personeli tarafından eğitimden geçirilmeleri gerektiğini söylemiştir.

“Öğrenciler işletmelerde karşılaşabileceği tehlikelere karşı işletme tarafından iş güvenliği eğitiminden geçirilmelidir. İşletme yetkilileri, öğrencilerin tecrübe eksikliği dolayısıyla onlar için tehlikeli olabilecek işlerden uzak tutmalı ve dikkat etmelidir” (Ö.1).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, işletme gerekli güvenlik tedbirleri almakla sorumludur fikrini beyan etmiştir. Bu durumun da işletme yetkilileri tarafından öğrencilerin iş güvenliği eğitiminden geçirilmesiyle gerçekleşebileceği görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘İşletme, dönem sonlarında öğrencilerin puanlarını okula teslim etmekle ve planlanan programda öğretilmeyen yani eksik kalan konuları okula bildirmekle sorumludur’ fikrine katılan öğretmen ve işletme yetkilileri;

işletmelerde eğitim alan öğrencilerin dönem sonlarında, öğrencileri dönem boyunca takip ederek verdikleri notları okula teslim ederek sürecin sağlıklı tamamlanması gerektiğini belirtmiştir. Öğrenciler için planlanan eğitim programlarının sağlıklı şekilde yürütülmesi ve yönetilmesi sağlanmalı, varsa eğer eksik kalan kısımları işletme tarafından okula bildirilerek öğrencilerin telafi programlarına alınması gerektiği vurgulanmıştır.

“Biz işletmemize beceri eğitimi için gelen öğrencileri koordinatör öğretmen rehberliğinde büyük bir titizlikle takip ederek puanlarını veriyoruz ve okula ulaştırıyoruz. Bu bizim en dikkat edecek olduğumuz sorumluluklarımızdan biridir ve bu konu da sıkıntı yaşanmamasına özen gösteriyoruz” (İ.7).

“Öğrenciler beceri eğitiminde ucuz işçi olarak görüldüklerinden, bizim onlar için hazırlayıp işletmelere verdiğimiz planlar dahilinde eğitim görmeyip, başka görevlerde çalıştırılmaktadır. İşletmelerin beceri eğitimi yönetimindeki bence en büyük sorumluluğu, öğrencilerin eğitimini hazırlanan planlar dahilinde vermek varsa aksayan ya da eksik kalan kısımlarını okula bildirmek. Çünkü biz telafi programlarımızla öğrencilerin eksik kalan eğitimlerini tamamlayabiliyoruz” (Ö.9).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, işletme dönem sonlarında öğrencilerin puanlarını okula teslim etmekle ve planlanan programda öğretilmeyen yani eksik kalan konuları okula bildirmekle sorumludur fikrini beyan etmiştir. Bu durumun da işletme yetkilileri tarafından öğrencilerin beceri eğitimi puanlarının büyük bir titizlikle verilmesiyle ve eğitim programlarının aksayan yanlarını okula zaman kaybetmeden bildirmeleriyle gerçekleşebileceği görülmüştür.

4.2.5. İşyeri Ve Okul İşbirliğini Geliştirme

İşletmelerde beceri eğitimi sürecinde işyeri ve okul işbirliğinin geliştirilmesi için neler yapılabilir diye düşünülerek araştırmamızda bu soru ele alınmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda işyeri ve okul işbirliği en etkin şekilde nasıl sağlanır sorusuna ilişkin yönetici, öğretmen ve işletme yetkililerinin değerlendirmeleri incelenmiştir.

Görüşmelerden elde edilen fikirler dört başlık altında toplanmış ve frekans değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4.2.5.1. Katılımcılara Göre İşyeri Ve Okul İşbirliğini Geliştirme

| Fikirler | Frekans |
|---|---|
| Okul ve işletme, iş hayatını ve eğitimi kaynaştıran işbirliği içerisinde olmalıdır. | 4 İşletme Yetkilisi, 1 Yönetici 3 Öğretmen, |
| Okul ve işletme tarafından ortak projeler geliştirilmelidir. | 4 İşletme Yetkilisi, 1 Yönetici 4 Öğretmen, |
| Beceri eğitimi veren işletme yetkililerine öğretmenler tarafından rehberlik edilmelidir. | 3 İşletme Yetkilisi, 2 Öğretmen, |
| Okul ve işletme yetkilileri belirli sürelerde toplanmalı ve beceri eğitimini değerlendirmeli, görülen aksaklıkları ivedilikle çözmelidir. | 1 İşletme Yetkilisi, 1 Yönetici 3 Öğretmen, |

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere yapılan değerlendirmelerde; ‘Okul ve işletme, iş hayatını ve eğitimi kaynaştıran işbirliği içerisinde olmalıdır’, ‘Okul ve işletme tarafından ortak projeler geliştirilmelidir’, ‘Beceri eğitimi veren işletme yetkililerine öğretmenler tarafından rehberlik edilmelidir’, ‘Okul ve işletme yetkilileri belirli sürelerde toplanmalı ve beceri eğitimini değerlendirmeli, görülen aksaklıkları ivedilikle çözmedir’ başlıklarıyla düşünceler bir araya getirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘Okul ve işletme, iş hayatını ve eğitimi kaynaştıran işbirliği içerisinde olmalıdır’ fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri; okullar ve işletmeler arasında tanışma günleri düzenlenerek, öğrencilerin beceri eğitiminden önce işletmelerin ve iş hayatının farkına varabileceklerini belirtmiştir.

“ Okullara, işletme yetkilileri davet edilerek öğrencilerle tanışmaları sağlanırsa, ve aynı şekilde okullarda işletmelere teknik gezi düzenlerse öğrencilerin mesleki gelişimleri olumlu yönde etkilenebilir. Bizim bu sene yaptığımız teknik gezilerdeki gözlemim, öğrencilerimizin işletmeleri gezerken çok hevesli görünmeleriydi. Bu durum hem bizi hem işletme yetkililerini mutlu etti. Ayrıca bu tip işbirlikleri öğrenciler üzerinde, okul ve işletme birlik beraberlik içerisinde hareket ediyor algısı oluşturuyor. ” (Y.2).

“ Bu sene bir meslek lisesinde katıldığım kariyer günlerinde öğrencilere kendi iş yaşamımdan bahsettim. Karşımdaki öğrencilerin can kulağıyla dinlediklerini görünce bu tip organizasyonlara daha fazla vakit ayırmaya ve onları öğretmenlerle işbirliği içerisinde iş hayatına hazırlamaya karar verdim (İ.6).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, okul ve işletme, iş hayatını ve eğitimi kaynaştıran işbirliği içerisinde olmalıdır fikrini beyan etmiştir. Bu durum okulların ve işletmelerin daha çok bir araya gelerek beceri eğitiminden önce öğrencilere sektörü tanıtmakla mümkün olacağı görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘Okul ve işletme tarafından ortak projeler geliştirilmelidir’ fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri; okulların ve işletmelerin birlikte kısa ve uzun soluklu projeler yapması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu projeler öğrencilerin hem teknolojik alt yapıyı daha yakından tanınmasını hem de staj için gittikleri işletmelerde kendilerini daha önemli görmelerini sağlayacağı söylenmiştir.

“Birlikte daha fazla faaliyet yapmalıyız. Özellikle büyük ve küçük çaplı projelerde işbirliği yaparak öğrencilerin gelişimini sağlayarak sürecin daha iyi yönetilmesini başarmış oluruz. Bu tip ortak projelerde okullar işletmelerin işleyişini, işletmeler okullardaki işleyişi daha yakından tanıyabilir” (Ö.7).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, okul ve işletme tarafından ortak projeler geliştirilmesi fikrini beyan etmiştir. Bunun da okulların ve işletmelerin bulunduğu ortak projelerle gerçekleşebileceği görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘Beceri eğitimi veren işletme yetkililerine öğretmenler tarafından rehberlik edilmelidir’ fikrine katılan öğretmen ve işletme yetkilileri; İşletmelerde beceri eğitimi veren personelin bir kısmının eğitim verebilmek için yetersiz olduklarını ve bu yüzden eğitim sürecinde öğrencilerin verimli bir eğitim alamadıkları belirtilmiştir. Bu sıkıntının işletme yetkililerine öğretmenler tarafından rehberlik edilmesiyle aşılabacağı söylenmiştir.

“İşletmede eğitim veren bazı yetkililer hazırladığımız planları yürürlüğe koyarken çok büyük sıkıntılar çekmekte. Öğrenciyle iletişimden tutunda, doldurulması gereken evraklara kadar. Bu yüzden işletme yetkililerine rehberlik ederek hem öğrencilerimize verilen eğitimin kalitesini hem de işletme yetkilileriyle işbirliğimizi artıracığımızı düşünüyorum”
(Ö.10).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, beceri eğitimi veren işletme yetkililerine öğretmenler tarafından rehberlik edilmesi fikrini beyan etmiştir. Bunun da öğretmenler tarafından işletme yetkililerine rehberlik edilmesiyle gerçekleşebileceği görülmüştür.

Araştırmaya katılan katılımcılardan ‘Okul ve işletme yetkilileri belirli sürelerde toplanmalı ve beceri eğitimini değerlendirmeli, görülen aksaklıkları ivedilikle çözmelidir’ fikrine katılan yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri; öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin düzenli aralıklarla toplantı yapmaları gerektiği belirtmişlerdir. Bu toplantılar neticesinde işbirliğinin artacağı ve yaşanan sıkıntıların büyümeden çözüleceği vurgulanmıştır.

“Düzenli olarak bir araya gelerek yapacağımız toplantılarda işbirliğimizi daha da artırabilir ve ortaya çıkan sorunları büyümeden çözebiliriz. Bu da sürecin sağlıklı bir şekilde kontrol edilmesi açısından bize çok faydalı olur’ (İ.3).

Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı Okul ve işletme yetkilileri belirli sürelerde toplanmalı ve beceri eğitimini değerlendirmeli, görülen aksaklıkları ivedilikle çözmeli fikrini beyan etmiştir. Bunun da okulların ve işletmelerin düzenli olarak bir araya gelmesi ve toplantı yapmasıyla gerçekleşebileceği görülmüştür.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya ilişkin sonuçlara yer verilerek tartışılacak ve öneriler sunulacaktır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma sonucunda verilerden elde edilen bulgular nicel ve nitel araştırma bulguları olarak iki başlık altında açıklanmıştır.

5.1.1. Nicel Araştırma Bulguları

Öğretmen ve işletme çalışanlarının düşünceleri ayrı başlıklar halinde verilmiştir.

5.1.1.1. Öğretmenlerin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Görüşleri

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmenler, beceri eğitimlerinin amacına ulaştığına, kontenjan planlamasının etkin bir şekilde yapıldığına, öğrencilere verilen ücretin zamanında ödendiğine, beceri eğitiminin işyerinde alanında eğitimli kişiler tarafından verildiğine, öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyerinin gereken sorumluluğu üstlendiğine, eğitim sürecinde öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaları durumunda işyerinin gereken müdahaleyi yaptığına, eğitim programlarının etkin bir şekilde sürdürülebilmesi için okulun ve işyerinin ortak planlamalar yaptığına ve dönem sonlarında öğrencilerin değerlendirilmesinin mevzuata uygun şekilde yapıldığına katıldıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bu ifadeleri incelendiğinde, beceri eğitiminin amacına ulaştığı, eğitimin yetkin kişiler tarafından verildiği, ücret, iş güvenliği, kontenjan planlanması ve okul işyeri işbirliğinin sağlanması gibi konularda sıkıntı yaşanmadığı söylenebilir. Bu bulgular Savaş'ın (2005) yaptığı araştırmasında ulaştığı beceri eğitimi sırasında öğrencinin öğrenmesi gereken ve işletmede imkansızlıklar nedeniyle öğrenilemeyen konuların telafisinin kısmen yapıldığı

sonucuyla kısmen örtüşmemektedir. Bu bulgularla, yıllar içerisinde işletmelerde beceri eğitimi için seçilen işletmelerin titizlikle seçildiği sonucuna ulaşılabılır.

Beceri eğitimi sürecinde ilgili mevzuata göre faaliyetlerin sürdürüldüğüne, amacına ulaşması için etkin bir şekilde yönetildiğine, işyerlerinin belirlemesinin ilgili mevzuata uygun olarak yapıldığına, okulun ve işyerinin sorumluluğunun yüksek olduğuna, öğrencilerin uygun çalışma şartlarında eğitim görmekte olduklarına, okulun ve işyerinin sürekli iletişim halinde bulunduğuna, okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişinin düzenli olarak yürütüldüğüne öğretmenlerin katılma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu ifadeler incelendiğinde, beceri eğitiminin mevzuata uygun şekilde yapıldığı, etkin bir şekilde yürütüldüğü, öğrencilerin uygun şartlarda eğitim gördüğü, okulun ve işyerinin gerekli sorumluluğu üstlenerek evrak alışverişini düzenli olarak yaptığı ve bu konularda herhangi bir sıkıntı yaşanmadığı söylenebilir. Bu bulgular Savaş'ın (2005) yaptığı araştırmasında, beceri eğitimi öncesi okulda yapılan çalışmalarla ilgili olarak il ve okul bazında oluşturulan "İşletme Belirleme Komisyonları"nın tam toplanmadığı, öğretim programlarının okul-işletme işbirliği ile hazırlanmadığı, işyerlerinde çoğunlukla beceri eğitimi birimi bulunmadığı, yapılan beceri eğitiminin iş hayatının ihtiyaçlarına kısmen uygun olduğu ve mesleki eğitim programlarının iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeterli olmadığı sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak işletmelerde beceri eğitimi sürecinin yıllar içerisinde daha başarılı olarak yönetildiği sonucuna ulaşılabılır.

Beceri eğitimine ilişkin yönetmeliklerin sistemin verimli çalışması açısından yeterli olmasına ve beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretlerin doğru şekilde hesaplanmasına ise öğretmenler katılma eğiliminde olsalar da diğer ifadelerle göre daha az katılma eğiliminde olmuşlardır. Bu ifadeler incelendiğinde, en az katılım gösterilen maddelerin, sistemin verimli çalışması ve öğrenci haklarına yönelik işletme sorumluluğunda olan maddeler olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumdan dolayı öğretmenlerin işletmelerle ilgili bazı olumsuz algılarının olabileceği düşünülebilir. Eroğlu (1999) yaptığı çalışmada, 'Ücretin düzenli ödenmesi' ve 'Alınan ücretin yeterli bulunması' sorularına koordinatör öğretmen ve öğrencilerin verdikleri cevaplardan ulaştığı sonuçlar bu bulguları destekler niteliktedir. Verilen cevaplar neticesinde

öğrencilere ödenen ücretler konusunda sorunların varlığına işaret ederek; ücretlerin ya zamanında ödenmediği ya da almaları gereken miktarın altında aldıkları söylenebilir.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin öğretmenlerin görüşleri incelenirken demografik değişkenlere göre analizler yapılmıştır. Bunlardan birincisi olan cinsiyet değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde, erkekler ve kadınlar beceri eğitimi sürecinde öğrencilerle alakalı olarak okulun ve işyerinin sürekli iletişim halinde olduğunu belirtmişlerdir. Ancak erkekler kadınlara oranla okul ve işyeri arasındaki iletişimin daha güçlü olduğunu vurgulamışlardır. Bu durumun da erkek öğretmenlerin işyerleri ile daha etkili iletişim kurmalarından kaynaklandığı sonucuna varılabilir.

Öğretmen görüşlerinin ikinci demografik özelliği olan yaş değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde ise hiçbir ifadede anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak beceri eğitime yönelik kontenjan planlamasının etkin bir şekilde yapıldığı konusuna yaşları 20-29 olan grubun diğer yaş gruplarına oranla en az katılma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Bu durumdan yola çıkarak yaş grubu yükseldikçe mesleki tecrübenin arttığı ve planlama safhasında öğretmenlerin bu tecrübeden yararlanarak daha az sıkıntı yaşadığı sonucuna varılabilir.

Demografik özelliklerden üçüncüsü olan medeni durum değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde, öğrencilerin işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyerlerinin gereken sorumluluğu yerine getirdikleri konusuna bekar öğretmenlerin katılma eğilimlerinin evli öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durumun da evli öğretmenlerin, çocuklara karşı daha hassas yaklaşımlarından kaynaklandığı sonucuna varılabilir.

Öğretmen görüşlerinin öğrenim ve kıdem durumu değişkenlerine göre ki-kare değerleri incelendiğinde; hiçbir konuda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmen görüşlerinin bir diğer demografik özelliğinden olan branş değişkenine göre ki-kare değerleri incelendiğinde, öğrencilere verilen beceri eğitiminde okul gerekli sorumluluğu üstlenir konusuna inşaat alanında eğitim veren öğretmenlerin katılma eğiliminin diğer alan öğretmenlerinden fazla olduğu görülmüştür. Diğer ifadelerde ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğretmen görüşlerinin son demografik özelliği olan görev değişkenine göre ki-kare değerleri incelendiğinde, beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğunun daha yüksek olması konusuna müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapan öğretmenlerin katılma eğilimlerinin diğer öğretmenlere oranla daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durumun müdür ve müdür yardımcılarının yönetim kademesinde olmalarından dolayı işleyişi daha net görebilmelerinden kaynaklandığı sonucuna varılabilir.

5.1.1.2. İşletme Yetkililerinin İşletmelerde Beceri Eğitimi Yönetimine İlişkin Görüşleri

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme yetkilileri, okulların ve işyerlerinin gerekli sorumlulukları üstlendiğini, yaptıkları işbirliği sayesinde verilen eğitimlerinin amacına ulaştığını, eğitim sürecinde işletmelere ayrılan öğrenci kontenjanlarının planlandığını, öğrencilerin işyerlerinde uygun şartlarda eğitim gördüklerini, öğrencilere verilen ücretlerin doğru bir şekilde hesaplanarak zamanında ödeme yapıldığını, beceri eğitiminin işyerinde alanında eğitilmiş kişiler tarafından verildiğine, öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyerinin gereken sorumluluğu üstlendiğine, eğitim sürecinde öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaları durumunda işveren olarak gereken müdahaleyi yaptıklarını, eğitim programlarının verimli bir şekilde sürdürülebilmesi için okulun yaptığı planlara uyduklarını, öğrencilerin ciddiye değerlendirildiğini belirtmişlerdir. İşletme yetkililerinin bu ifadeleri incelendiğinde, beceri eğitimi için yönetmeliklerin yeterli olduğu, okul ve işyeri sorumluluğunun oldukça fazla olduğu ve bu sorumluluğu yapılan çalışmalarla yerine getirildiği, öğrencilere verilen beceri eğitiminin amacına ulaştığı, eğitimin yetkin kişiler

tarafından verildiği, ücret, iş güvenliği, kontenjan planlanması ve okul işyeri işbirliğinin sağlanması gibi konularda sıkıntı yaşanmadığı söylenebilir. Bu bulgu Odacı'nın (2013) işletmelerde beceri eğitimine işletmelerin katkısının yüksek olduğu, öğrencilerinde işletmelere olumlu katkı sağladığı, işletme yetkililerinin beceri eğitimine ilişkin olarak olumlu düşünceler taşıdığı bulgusu ile örtüşmektedir. Ancak Çevik'in (2012) yaptığı araştırmada, ortaöğretim düzeyinde mesleki eğitim alan öğrencilerin, beceri eğitimini almadan önce ve aldıktan sonra ilgili sektöre bakış açılarında bir farklılık olup olmadığını incelemiş ve beceri eğitimine başlamamış öğrencilerin beceri eğitimini tamamlamış öğrencilere oranla ilgili sektöre daha olumlu bakmaları sonucuyla örtüşmemektedir. Bu bulgulardan yola çıkarak işletme yetkililerinin öğrencilere verdikleri eğitim konusunda ve sistemin işleyişi yönünden kendileriyle alakalı herhangi bir olumsuz düşünce taşımadıkları ancak beceri eğitimi gören öğrencilerin ise aldıkları eğitimlerle alakalı olarak sektörden kısmen uzaklaştıkları sonucuna ulaşılabilir.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme yetkilileri görüşleri incelenirken demografik değişkenlere göre analizler yapılmıştır. Bunlardan birincisi olan cinsiyet değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamış ancak beceri eğitiminin yönetiminde okulun daha fazla sorumluluk taşıması, eğitimin amacına ulaşması ve öğrencilerin ücretlerinin işletmeler tarafından zamanında ödenmesi konularında erkekler kadınlara göre daha çok katılma eğilimi göstermiştir. Sebep olarak örneklem grubunun farklı olması gösterilebilir.

İşletme yetkilileri görüşlerinin ikinci demografik özelliği olan yaş değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde ise hiçbir ifadede anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak beceri eğitimi sürecinde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişinin düzenli olarak yürütülmesi konusuna 20-29 yaşında olanların katılma eğilimlerinin diğer gruplara göre az olduğu 40 ve üzeri yaş grubunun katılma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumu beceri eğitiminin yıllar içerisinde edinilen tecrübe ve işletme yetkililerinin bu tecrübelerinden dolayı öğretmenlerle daha iyi iletişim kurabilmeleri olarak açıklanabilir.

İşletme yetkililerinin demografik özelliklerden üçüncüsü olan medeni durum değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin düşüncelerde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu değişkeni değerlendirdiğimizde evli ve bekar kişilerin medeni durumlarından kaynaklı düşüncelerinde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılabılır.

İşletme yetkililerinin öğrenim durumu değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde, okul ve işyerinin eğitim programını ortak planladıkları ve beceri eğitimi sürecinde öğrencilerin uygun çalışma şartlarında eğitim görmekte olduklarına lisans mezunu işletme yetkililerinin katılma eğilimleri diğer gruplardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu değişkendeki temel farklılığın eğitim seviyesinden kaynaklandığı düşünülebilir.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme yetkililerinin branş değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde, beceri eğitiminde işletmelere ayrılan öğrenci kontenjan planlaması sağlıklı bir şekilde yapıldığı konusuna imalat sektörü alanında çalışanların diğer gruplara nazaran katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Bu durum imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin sayısal çokluğu ile açıklanabilir.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme yetkililerinin demografik özelliklerinden olan görev değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde, beceri eğitiminde işletmelere ayrılan öğrenci kontenjan planlaması sağlıklı bir şekilde yapıldığı konusuna eğitim personellerinin diğer gruplara kıyasla katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Beceri eğitiminde okul ve işyerinin eğitim programını ortak planladıkları konusuna ise yöneticilerin anlamlı farklılık gösterecek şekilde katılma eğilimlerinin diğer gruplardan fazla olduğu görülmüştür. Bu durum işletme yöneticilerinin ve eğitim personellerinin dönem başlarında ve sonlarında koordinatör öğretmenlerle daha sıkı işbirliği yapmalarından kaynaklanmasıyla açıklanabilir.

Mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin yönetimine ilişkin işletme yetkililerinin görüşlerinde belge sahibi olma ve

kıdem değişkenlerinin ki-kare değerleri incelendiğinde, hiçbir konuda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

İşletme yetkililerinin demografik özelliklerinden meslek değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde, beceri eğitimi sürecinde öğrencilerin uygun çalışma şartlarında eğitim görerek başarılı oldukları konusunda teknikerlerin diğer gruplara oranla katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Bu değişkendeki temel farklılık, teknikerlerin beceri eğitimi sürecinde çok fazla problem yaşamamış olmalarıyla açıklanabilir.

İşletme yetkililerinin demografik özelliklerinden stajyer sayısı değişkeninin ki-kare değerleri incelendiğinde ise öğrencilere verilen eğitimin işyerinde alanında eğitimli kişiler tarafından verildiği konusunda 3 ve üzeri öğrenci stajyer sayısına sahip işletme yetkililerinin 2 ve daha az öğrenci sayısına sahip işletme yetkililerine oranla katılma eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Bu bulgular Griffth'in (1998) yaptığı araştırmasında, bir sınıfta öğrenci sayısının az olmasıyla, öğrencilerin takip ve kontrollerinin daha kolay yapılması ve onlarla yakından ilgilenme imkanının bulunması, eğitimin niteliği, hedeflere ulaşması, öğrenmenin gerçekleşmesi ve bunların yanında disiplin sorunlarının da bir o kadar azalacağı bulgusuyla örtüşmemektedir. Bu farklılığın yıllar içerisinde eğitim alanında yapılan değişikliklerle ortadan kaldırılmasıyla açıklanabilir. Ayrıca stajyer sayısının fazla olduğu işletmelerin diğer işletmelere oranla daha büyük çapta olmaları ve verilen beceri eğitimiyle ilgili yatırımlarının daha kapsamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir.

5.1.2. Nitel Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu kısmında İmalat (Mobilya, Metal, Tesisat), Bilişim, İnşaat ve Gıda Alanlarında görev yapan 12 koordinatör öğretmen, 3 okul yöneticisi ve İmalat (Mobilya, Metal, Tesisat), Bilişim, İnşaat ve Gıda sektörlerinde işletme yetkilisi olarak görev yapan 12 işletme yetkilisi ile görüşme yapılmıştır. Görüşmeler sonucunda Yönetmelik ve Yönergeler Doğrultusunda Sistemin Değerlendirilmesi, Verilen Eğitimlerin Amaçlarına Ulaşma Durumu, Eğitim Sürecinde Okul Ve İş Yeri İlişkisi,

Eğitim S¼recinde Okulun Ve İşyerinin Yapması Gerekenler, İşyeri Ve Okul İşbirliğini Geliştirme başlıkları dahilinde konu incelenmiştir.

5.1.2.1. Y¼netmelik ve Y¼nergeler Doğrultusunda Sistemin Değerlendirilmesi

İşletmelerde beceri eğitimi s¼recinde sistemin y¼netmelikler ve y¼nergeler açısından iyi çalışıp çalışmadığı araştırma konusu edilmiştir. Yapılan g¼r¼řmeler sonucunda mesleki ve teknik anadolu liselerinde uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin y¼netimine ilişkin y¼netici, ¼đretmen ve işletme çalışanları y¼netmelik ve y¼nergeleri değerlendirmiş ve genelde olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

Araştırmaya katılan katılımcıların b¼y¼k bir kısmı mevzuatın uzun yılların birikimine sahip olduğunu, mesleki eğitimin s¼rekli geliştiğini, alan ve dalların uygulamadaki esnekliklerle g¼ncellenebildiđini, bu yeniliklerin mevzuat kapsamına dahil edilmesinde zorluk çekilmediğini, gerektiğinde başka y¼netmelik ve yasalara g¼re hareket edilse de bu durumun gerek okul y¼neticisini gerekse işletme yetkilisini zorlamadığını, her birimin g¼rev dağılımının yapıldığını, işletmenin ve ¼đrencinin sorumluluklarının neler olduğunun bilindiği bu y¼n¼yle sistemin doğru işletilmesiyle ¼z¼lemeyecek sorunun olmadığını aktarmışlardır. Bu bulgular G¼kg¼z'¼n (2007) yaptığı araştırmasında, stajyerlik eğitimi d¼zenleyen 3308 sayılı ıracılık ve Mesleki Eğitim kanununun g¼n¼n şartlarına uyum konusunda eksik kaldığı sonucu ile ¼rt¼řmemektedir. Bu bulgulardan, Milli Eğitim Bakanlığının yıllar içerisinde mevzuat ¼zerinde yaptığı değerikliklerle, g¼n¼n şartlarına uyum konusunda eksik kalan mevzuatın g¼n¼n şartlarına g¼re d¼zenlediđi ve s¼rekli g¼ncellendiđi sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların bir kısmı ise, işletmelerin b¼nyesinde beceri eğitimi s¼recini y¼netecek mevzuat bilgisi zayıf ve tecr¼besi az elemanlar bulunmasından dolayı y¼netmelik ve y¼nergelerin sistemin iyi çalışması için yeterli gelmediğini vurgulamıştır. Mevzuat bilgisine sahip olan ve mevzuata g¼re adım atan işletmelerde beceri eğitimi s¼recinde sıkıntı yaşanmadığı ilgili mevzuata g¼re faaliyetlerin s¼rd¼r¼ld¼đ¼, mevzuat hakkında yeterli bilgiye sahip olmayan işletmelerin ise zaman zaman uygulamalarda

hatalar yaptıkları, kimi zaman öğrencilerin aleyhine adımlar attıkları, çalışma saatlerini artırdıkları, öğlen yemeklerini vermedikleri, öğrencilerin ücretlerini yatırmadıkları ya da eksik yatırdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguyu destekler şekilde Gökgez'ün (2007) yaptığı araştırma sonucunda 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununa göre stajyer öğrenciye verilecek olan ücretin, brüt asgarî ücretin %30'u olduğunu belirtmiş anket sonuçlarından ise işletmelerin çoğunun stajyerlere gereken ücreti ödemedikleri sonucuna ulaşmıştır. Demirci (2007) ise çalışmasında öğrencilerin işletmelerde beceri eğitimi sırasında ilgili kanun ve yönetmeliklerle kendilerine verilen hakları yeterince bilmediklerini ve kullanamadıklarını sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak yıllar geçmesine rağmen işletmelerin bir kısmının, öğrencilere karşı sorumluluklarını yerine getirmedikleri, öğrencilerin ise kendilerine tanınan hakları bilmedikleri, okul idaresi ya da koordinatör öğretmenleri tarafından bilgilendirilmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.2. Verilen Eğitimlerin Amaçlarına Ulaşma Durumu

Araştırmada incelenen konulardan birisi de işletmelerde beceri eğitimi sürecinde verilen eğitimlerin amacına ulaşma durumudur. Yapılan görüşmeler sonucunda uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitiminin amaçlarının yerine getirilmesine ilişkin yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri genelde olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

Araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir kısmı, işletmelerde beceri eğitiminin teorik ve uygulamalı eğitimi bütünleştirerek, kendini geliştiren, kendine güvenen, bunun doğal sonucu olarak iş bulma olasılığını artıran, sorumluluk duygusunu geliştiren öğrenciler yetiştirildiğini belirtmişlerdir. Bu durumun okullara, işletmelere ve topluma olumlu yansıdığını aktarmışlardır. İşletme yetkilileri, mezun öğrencilerin aldıkları eğitim neticesinde yetişmiş eleman ihtiyaçlarının karşılanmış olduğunu belirtmişlerdir. Bunun da dolaylı bir sonucu olarak, topluma ekonomik yönden pozitif katkı sağladığını ve gençlerin işsiz kalmayarak topluma kazandırıldığını vurgulamışlardır. Bu bulguyu destekler şekilde Günay (2014) yaptığı araştırma sonucunda elde ettiği bulgulara göre, araştırmaya katılan işletme yöneticisi ve meslek dersi öğretmenlerinin; beceri eğitimini tamamlayan öğrencilerin, yabancı dil yetersizliği

dışında sektörde kalifiyeli personel olarak yer almaya hazır oldukları, ayrıca işletmelerin stajer çalıştırmak için okul ile imzaladıkları maddelere genel olarak uydukları ve tarafların (işletme yöneticisi, öğretmen, öğrenci) karşılıklı olarak beceri eğitiminden memnun oldukları sonucuna ulaşmıştır. Samur (2007) ise araştırmasında, işletme yetkililerinin, okulda aldığı eğitimi işletmede her zaman kullanan öğrenciler hakkında; alanları ile ilgili araç gereç ve malzemeyi daha çok kullandıkları, uygulamaları işlem basamaklarına göre daha çok yaptıkları, işletmedeki diğer birimlerle daha çok koordineli çalışmakta olduklarını belirttiğini vurgulamıştır. Ayrıca mesleklerinin gerektirdiği becerileri daha çok uyguladıkları, işyerinin kıyafet kurallarına ve işyerinin çalışma düzenine daha çok uydukları, kendilerini geliştirmek için daha çok gayret gösterdiklerini de vurgulamıştır. Bu bulgularla işletmelerde beceri eğitimi dersinin büyük bir oranda amacına ulaşıyor sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların bir kısmı ise bazı öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin öğrenciler ile iyi iletişim kurmadıklarını, dolayısıyla eğitim sürecinde iletişim problemlerinden kaynaklı aksamalar meydana geldiğini belirtmişlerdir. Öğretmenler ve idareciler; işletme yetkilileri tarafından eğitim sürecinde öğrencilere eğitim verebilecek nitelikte eğitici personel görevlendirilmediğini, işletmelerde planlanan eğitimin büyük bir kısmının öğrenci tarafından uygulanacak bir ortam bulunmadığını ve bu yüzden verilen eğitimlerin kısmen amacına ulaşmadığını aktarmışlardır. İşletme yetkilileri ise bazı öğretmenlerin, öğrenciler için hazırlanan eğitim planlarını işletmeye tam olarak aktarmadıklarını, öğrencileri sürekli takip etmediklerini ve bunun sonucunda verilen eğitimlerin verimli geçmediğini belirtmişlerdir. Bu bulgulara benzer şekilde Kanbeş (1999) yaptığı araştırmada sonucunda, öğrencilerin iş ortamı ve iş koşullarına ilişkin bazı sorunlar yaşadığı belirterek, öğrencilerin sağlık, ücret, izin, yemek gibi bazı konularda yasadan ve uygulamadan kaynaklanan sorunlarla karşılaştığını aktarmıştır. Ayrıca öğrencilerin eğitim ve öğretimle ilgili konulara ulaşamadığını, meslek eğitimi uygulamasında bazı sorunların yaşandığı vurgulamıştır. Bu durum uygulanmakta olan işletmelerde beceri eğitimi sürecinde öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin yaşanan sıkıntılarda ve aksaklıklarda daha çok işbirliği içerisinde hareket etmelerini gerektirecektir.

5.1.2.3. Eğitim Sürecinde Okul Ve İş Yeri İlişkisi

İşletmelerde beceri eğitimi sürecinde okul ve iş yeri ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan görüşmelere ilişkin yönetici, öğretmen ve işletme yetkilileri genelde olumlu değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

Araştırmaya katılan katılımcıların büyük bir kısmı tarafından mesleki eğitimde işletme ile okul arasında olumlu ilişkiler çerçevesinde gerekli olan koordinasyonun sağlandığı ifade edilmiştir. Bu sayede öğrenciler okul hayatından sonra iş hayatına kolay adapte olarak daha başarılı oldukları söylenmiştir. İşletme yetkilileri, idareciler ve özellikle öğretmenlerle sık sık bir araya geldiklerini, karşılıklı fikir alışverişi yaparak hem kendi vizyonlarının hem de öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin geliştiğini belirtmişlerdir. Yönetici ve öğretmenler, okul ve işletmelerin bir bütünü oluşturan parçalar olduğunu, sık sık yapılan işletme ziyaretleri sonucunda okulda planlanan eğitimin işletmede birebir uygulandığını, bunun da verilen eğitimlere büyük fayda sağladığını söylemişlerdir. Süreçte öğrencilerin tercihlerinin ve yeterli bilgi sahibi olmalarının önemli olduğu da vurgulanmıştır. Bu bulgularla staj eğitiminde okulun ve işletmenin arasındaki ilişkinin eğitimin faydalı olmasını sağladığı, öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin düzenli olarak bir araya gelmeleri ve fikir alışverişlerinde bulunmaya devam etmeleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan diğer katılımcılar tarafından işletmeler ile okul arasında gerekli olan koordinasyonun tam anlamıyla sağlanamadığı ifade edilmiştir. Bu yüzden öğrencilerin işletmelerde verilen eğitime uyum sağlayamadıkları ve başarılarının düştüğü söylenmiştir. İşletme yetkilileri, öğretmenlerin işletmelerine düzenli geldiklerini fakat sadece gerekli evrakları imzalatarak gittiklerini, öğrencilerin işletmedeki eğitimleri sürecinde nasıl ilerlediğine dair takip yapmadıklarını belirtmişlerdir. Yönetici ve öğretmenler ise işletmelere yapılan ziyaretlerde, işletme yetkililerinin iş yoğunluğundan dolayı kendilerine vakit ayırmayarak başlarından savdıklarını bu yüzden gerekli takibi ve koordinasyonu sağlayamadıklarını söylemişlerdir. Bu bulgulara benzer şekilde Gökğöz (2007) yaptığı araştırma sonucunda koordinatör öğretmenlerin staj yerlerini sıkı denetlemedikleri sonucuna ulaşmıştır. Denetimin kaliteli eğitim yönetiminin vazgeçilmez unsurlarından biri olduğunu belirterek, kaliteli bir stajyerlik eğitiminin sıkı bir denetimle mümkün olabileceğini

belirtmiştir. Bu durumun neticesinde öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin düzenli olarak bir araya gelmeleri, öğretmenlerin işletmelerde daha çok vakit geçirmeleri ve işletme yetkililerinin de öğretmenlere daha fazla vakit ayırmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.4. Eğitim Sürecinde Okulun Ve İşyerinin Yapması Gerekenler

İşletmelerde beceri eğitimi sürecinin iyi yönetilmesi okulların ve işyerlerinin üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmelerine bağlıdır. Bu açıdan işletmelerde beceri eğitimi sürecinde okulun ve işyerinin yapması gerekenler konusu incelenmeye çalışılmıştır. Yapılan görüşmelere ilişkin yönetici, öğretmen ve işletme yetkililerinin değerlendirmeleri incelenerek okulun ve işyerinin üzerine düşen görevler belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların büyük çoğunluğu okullarda öğrencilere ve işletme yetkililerine, beceri eğitimi sırasında uyacakları görev ve sorumlulukları hakkında seminerler verilmediğini ancak verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu sayede öğrencilerin işletmelere daha kolay adapte olarak başarılarının yükselebileceği ve işletme yetkililerinin de bu seminerler vasıtasıyla hem öğrencilerin hem de verilen eğitimin önemini daha iyi anlayarak eğitim sürecinde daha dikkatli davranacakları vurgulanmıştır. Bu bulguları destekler şekilde Altay ve Üstün (2011), teknoloji ve bilimin çok hızlı bir biçimde gelişmesi ve bu gelişmenin toplumları ve eğitim sistemlerini derinden etkilemesine karşın Türkiye’de uygulanan meslekî eğitim programlarının geleneksel yapı içerisinde kalması, teknoloji ve bilimden uzak seçilmesi, geleneksel usta çırak eğitimine devam edilmesi ve öğrencilerin Anne-baba yönlendirmesi ile üniversitelere yönlendirilmesi sorun olarak karşımızda durduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgularla okul yöneticileri ve koordinatör öğretmenler, öğrencilere ve işletme yetkililerine yönelik seminerler vererek beceri eğitimi başarılarının artırılabilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların bir kısmı ise, işletmelerde eğitim alan öğrencilerin eğitim sürecinde her hangi bir kazayla karşılaşmamaları için işletmelerin iş güvenliğinden sorumlu personeli tarafından eğitimden geçirilmeleri gerektiğini söylemiştir. Bu bulguya benzer şekilde Eroğlu (1999) yaptığı araştırmasında, ‘İş kazalarına karşı gerekli güvenlik önlemlerine dikkat edilmesi’ sorusuna ilişkin koordinatör öğretmenlerin bu soruya

işletmeler açısından bakıldığında olumsuz görüş bildirdiklerini belirtirken, öğrencilerin işletmelerde iş güvenliğine yeterli düzeyde dikkat edildiğini belirttiğini vurgulamıştır. Bu bulgularla işletme yetkililerinin beceri eğitimi sürecinde iş güvenliği ve sağlığı konularına çok fazla önem vererek öğrencileri eğitim dönemlerinin başında gereken iş güvenliği eğitiminden geçirmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.2.5. İşyeri Ve Okul İşbirliğini Geliştirme

İşletmelerde beceri eğitimi sürecinde işyeri ve okul işbirliğinin geliştirilmesi için neler yapılabilir diye düşünülerek araştırmamızda bu konu incelenmiştir. Yapılan görüşmeler sonucunda işyeri ve okul işbirliği en etkin şekilde nasıl sağlanır konusuna ilişkin yönetici, öğretmen ve işletme yetkililerinin değerlendirmeleri incelenmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların bir kısmı, okullar ve işletmeler arasında tanışma günleri düzenlenerek, öğrencilerin beceri eğitiminden önce işletmelerin ve iş hayatının farkına varabileceklerini belirtmiştir. Bu sonuca benzer şekilde Gökgez (2007) yaptığı araştırma sonucunda stajyerlikte öğrencilerin sorunlarının çözümü veya sorunların aza indirilmesi ancak okul ile işletmelerin sıkı bir diyalogu ile mümkün olabileceğini belirtmiştir. Okul-is dünyası işbirliği artırılarak iki taraf arasında güven ortamı oluşturulmalı ve taraflar arasında güçlü protokoller oluşturularak bunun devamının sağlanmalı olduğunu vurgulamıştır. Altay ve Üstün (2011) ise, ülkemizde iş gücü arzı ile talebi arasında ciddi uyumsuzluğun mevcut olduğunu, bunun nedeni olarak da mesleki eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programlarını göstermiştir. Bu programlarla yetiştirilen teknik iş gücü ile iş gücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum sağlanmamasından kaynaklandığını belirtmiştir. Eroğlu (1999) yaptığı araştırmada, işbirliği sayesinde iş hayatında aksayan bir çok yönün eğitim yoluyla düzeltileceğini, eğitim süreci içinde bulunan mesleki teknik öğretim öğrencilerinin, gerçek iş kollarında ve etkileşim ortamında mesleğe hazırlanma olanağı bulacağını belirtmiştir. Bu bulgularla okulların ve işletmelerin eğitimi kaynaştıran bir işbirliği içinde olmaları ve sektörün ihtiyaçlarını belirleyerek öğrencilere aktarmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların diğer bir kısmı okulların ve işletmelerin birlikte kısa ve uzun soluklu projeler yapması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu projeler

öğrencilerin hem teknolojik alt yapıyı daha yakından tanınmasını hem de staj için gittikleri işletmelerde kendilerini daha önemli görmelerini sağlayacağı söylenmiştir. Beceri eğitimi ile ilgili olarak katılımcıların bir kısmı, okul ve işletme tarafından ortak projeler geliştirilmesi fikrini beyan etmiştir. Bunun da okulların ve işletmelerin bulunduğu ortak projelerle gerçekleştirebileceği görülmüştür. Böylece teorik ve pratik eğitim birlikte verilmiş olacaktır. Bu bulguya benzer şekilde Gökğöz (2007) yaptığı araştırma sonucunda teorik eğitim ile uygulama eğitimi arasındaki uyumun sağlanması için okul-iş dünyası işbirliğinin mutlaka kurulması gerektiğini belirtmiştir. Bu bulgularla okulların ve işletmelerin aralarında imzaladıkları protokolleri ve yaptıkları projeleri artırarak devam etmeleri gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların bir kısmı işletmelerde beceri eğitimi veren personelin bir kısmının eğitim verebilmek için yetersiz olduklarını ve bu yüzden eğitim sürecinde öğrencilerin verimli bir eğitim alamadıkları belirtilmiştir. Bu sıkıntının işletme yetkililerine öğretmenler tarafından rehberlik edilmesiyle aşılabilecektir.

Araştırmaya katılan katılımcıların bir kısmı öğretmenlerin ve işletme yetkililerinin düzenli aralıklarla toplantı yapmaları gerektiği belirtmişlerdir. Bu toplantılar neticesinde işbirliğinin artacağı ve yaşanan sıkıntıların büyümeden çözüleceği vurgulanmıştır. Bu bulgudan okulların ve işletmelerin düzenli olarak bir araya gelmesinin eğitim sürecinde yaşanan sıkıntıları azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Milli Eğitim Bakanlığına Öneriler

1. Milli Eğitim Bakanlığı işletmelerde beceri eğitimi süresini tekrar gözden geçirilebilir. İşletmelerde beceri eğitiminin 11. sınıftan itibaren verilmesi yararlı olabilir.

2. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ortaokul öğrencilerine mesleki ve teknik liselerde verilen mesleki eğitimin, işletmelerde yapılan beceri eğitiminin ve bu liselerden mezun olduklarında elde edecekleri avantajların ve dezavantajların anlatıldığı kapsamlı bir çalışma yapılmalıdır.

3. Milli Eğitim Bakanlığı bazı mesleki ve teknik lisede yaşanan araç gereç eksikliğini, ilçe merkezlerinde bulunan aynı türden alanlara sahip okulları bir araya toplayarak aşabilir.

4. Mesleki eğitimin daha nitelikli bir hale gelebilmesi için mesleki ve teknik anadolu liselerine daha fazla kaynak ayrılarak okullarda yaşanan araç gereç eksikliği çağın ve sektörün şartlarına uygun olarak giderilmelidir.

5. Sektör temsilcileri ve okullar arasındaki işbirliğini artırıcı protokoller hazırlanmalıdır.

6. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından koordinatörlük görevinin sorunsuz bir şekilde yürütülmesi için koordinatörlük yapan öğretmenlere hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.

5.2.2. Okul Yöneticilerine ve Koordinatör Öğretmenlere Öneriler

1. İşletmelerde beceri eğitimine katılan öğrencilere daha iyi bir mesleki eğitim verebilmek işletmelerin ve okulların işbirliği ile mümkün olmaktadır. İşbirliğinin artırılması eğitimde başarılı sonuçlar alınmasını sağlayabilir. Bu nedenle koordinatör öğretmenlerinin işletmeleri düzenli olarak ziyaretler etmeleri önemlidir. Bu ziyaretlerin denetlemesi konusunda okul idaresi tarafından tedbirler alınmalıdır.

2. Okul yönetimi ve koordinatör öğretmenler tarafından işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilere çalışmalarını karşılığında almaları gereken ücreti vermeyen, eksik veren ve ya zamanında vermeyen işletmeler belirlenmeli ve bu ücretlerin ödenmesi için gereken her türlü tedbir alınmalıdır.

3. Okul yönetimi ve koordinatör öğretmenler, öğrencilere işletmelerde beceri eğitimi için işyeri belirlerken mutlaka alanlarıyla ilgili ve gelişim planlarını kapsayan iş yerlerini tercih etmelidir.

4. Okul yönetimi tarafından, öğrencilerin mesleki farkındalıklarını artırmak için 10. sınıftan itibaren işyerlerine teknik geziler düzenlenmelidir.

5. Okullarda, işletme yetkilileri ve öğrenciler için bilgilendirici seminerler düzenlenerek, işletmelerde beceri eğitiminin amaçları, sağlayacağı faydaları, sorumlulukları ve bu eğitimin kuralları hakkında bilgi sahibi olmaları için ön bilgi verilmelidir.

6. Öğrencilerin, günlük çalışma süreleri takip edilerek fazla çalıştırılmamaları ve onlar için ağır, yorucu olabilecek işlerin verilmemesi koordinatör öğretmenler tarafından sıkı takip edilmelidir.

7. Her eğitim döneminden sonra işletmelerden sorumlu olan koordinatör öğretmenler, ilgili işletmeleriyle alakalı görüşlerini bildiren bir rapor hazırlamalı ve okul idaresine vermelidir. Böylelikle bir sonraki sene için hangi işletmenin daha faydalı hangisinin faydasız olabileceği daha kolay takip edilir.

5.2.3. İşletme Yetkililerine Öneriler

1. İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrenciler okullarda aldıkları mesleki bilgiyi işletmelerde aldıkları eğitimle pekiştirmeye çalıştıkları için işletme yetkilileri, öğrencileri eğitim harici işlerde çalıştırmamalıdır.

2. İşletme yetkilileri, işyerlerinde işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin gelişim planlarını büyük bir titizlikle tamamlamalı, eksik kalan konuları koordinatör öğretmene bildirerek, öğrencilerin telafi eğitimi almalarını sağlamalıdır.

3. İşletme yetkilileri düzenli olarak okul ziyaretleri yapmalı ve okullara sektördeki gelişmelere uygun (teknolojik alt yapı, araç-gereç, bilgi ve tecrübe aktarımı) katkı sağlamalıdır.

5. İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrenciler, işletme yetkilileri tarafından çalışanların art niyetli davranış ve tutumlarından korunmalıdır.

6. İşletme yetkilileri, işletmelerine beceri eğitimi için gelmiş uyum sorunu yaşayan öğrencilerle daha çok ilgilenmeli ve koordinatör öğretmenle sürekli iletişim halinde olmalıdır.

7. İşletmelerde beceri eğitimi sürecinde yaşanan herhangi bir sıkıntıda okul yetkilileriyle birlikte hareket edilmelidir.

8. İşletmelerde beceri eğitimi sürecinde görevlendirilecek iş yeri eğitim sorumlusu, eğitim için gerekli niteliği taşımalıdır. Aksi halde eğitim amacına ulaşmayabilir.

9. İşletmeler öğrencilere gerekli iş güvenliği ve sağlığı konuları hakkında eğitim vermeli ve gerekli uyarıları yapmalıdır.

5.2.4. Araştırmacılara Öneriler

1. Bu alışma karma yöntem etrafında geliştirilmiştir. Nicel ve nitel araştırma kısmı mesleki teknik liselerde yer alan farklı alanlar üzerinde uygulanması çalışmanın derinliğine katkı sağlayacaktır. Diğer yandan oluşturulan demografik değişkenler arttırılabilir.

2. Bu alışma İstanbul'un Anadolu yakasında yer alan 116 Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinden 10 tanesinde görev yapan 104 teknik öğretmene ve sayısı elde edilemeyen işletmelerden 60 tanesinde görev yapan 100 işletme yetkilisine uygulanmıştır. Bunun yanında Mesleki Eğitim Merkezlerinde ve zel Mesleki ve Teknik Liselerde görev yapan öğretmenlerle benzer çalışmalar yapılabilir.

3. Bu araştırma ankete ve görüşme sorularına katılan gönüllü okul yöneticileri, öğretmenler ve işletme yetkilileri ile sınırlandırılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda özellikle farklı alanlarda eğitim veren Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde araştırmacılar çalışabilir, alanlara ilişkin yaşanan sorunlar tespit edilebilir ve sonuçlar çıkarılabilir.

4. Bu alışma farklı yıllarda tekrarlanıp yıllara göre farklılıkların sebepleri incelenebilir.

5. Mesleki eğitim ülkemizin gelişimi için önemli bir yere sahiptir. Bu araştırmanın okul yöneticilerine, öğretmenlere ve işletme yetkililerine rehberlik etmesi maksadıyla daha önce bu konuyla alakalı araştırma yapılmamış illerde de yapılması önerilir. Sonuçlar ihtiyaçlara ve beklentilere göre farklılık gösterebilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, K. (2015) *Otelcilik ve turizm meslek lisesi öğrencilerinin beceri eğitimleri sırasında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri* Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı
- Alkan, C.; Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1996). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Gazi Büro Kitabevi,
- Altay, F. Ve Üstün, N. (2011). *Mesleki eğitim sistemi, Araştırma Raporu*, Konya: Konya Ticaret Odası, 46-118
- Altman, L. A., ve Brothers, L. R. (1995). "Career Longevity of Hospitality Graduates." *FIU Hospitality Review*, 13 (2): 77-83.
- Atchoarena, D. and Delluc, A.M. (2001) *Revisiting Technical and Vocational Education In Sub-Saharan Africa*. (Paris, IIEP for the World Bank)
- Azimzadeh K. (2013). M., *Mesleki Eğitim Kurslarının Özürlülerin İstihdamındaki Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Bennell, P. (1996) Privatization, Choice and Competition: The World Bank's Reform Agenda for Vocational Education and Training in Sub-Saharan Africa. *In Journal of International Development*, 8/3 pp. 467-487.
- Binici, H. ve Arı, N. (2004) Mesleki ve Teknik Eğitimde Arayışlar, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24 (1) 44-68.
- Blings, J. & Spöttl, G. (2008). Ways toward a European vocational education and training space: a "bottom-up" approach. *Journal of European Industrial Training*, 32 (2), 157-170

- Cedefop (2011) The development of ECVET in Europe: *European Centre for the Development of Vocational Training*,
- Christian F. Lettmayr (Cedefop, (Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi) (2011) The benefits of vocational education and training *Publications Office of the European Union*.
- Chappell, C. (2003) Researching Vocational Education and Training: Where to From Here? *In Journal of Vocational Education and Training*, 55/1, pp.21-32.
- Clarke, L. and Winch, C. (Eds) (2008) *Vocational Education – International Approaches, Developments and Systems*. (London and New York, Routledge)
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research : planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. *Boylston Street*, Boston,,: Pearson Education, Inc.
- Çelik, G.Y. (2013). *Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (Megep)'in Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Çetin, K. ve Vural, C. (2006) Performans Değerlendirme Kriterleri, *Eğitime Bakış Dergisi*, 6, (4) 70-83.
- Çevik, R. (2012). *Ortaöğretim düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin beceri eğitimine bakış açılarının değerlendirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı
- Demirci, M. S. (2007) *Ticaret meslek liselerinde staj yapan öğrencilerin işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm yolları* Yüksek Lisans Tezi

Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Anabilim Dalı

Durna, U ve Eren, V (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık Doğuş
Üniversitesi Dergisi, 6 (2) 2005, 210-219 [journal.dogus.edu.tr](http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/download/130/146)
/index.php/duj/article/download/130/146 erişim tarihi:01.03.2013.

Education International (2007a) *Guidelines of the Cross-Border Provision of Vocational
Education and Training*. (Brussels, EI)

Education International (2007b) *Report of the EI Taskforce on Globalisation, GATS and
Vocational Education*. (Brussels, EI)

Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
Yayımları, İstanbul.

Eroğlu, G. (1999). *Kız meslek lisesi el sanatları bölümü son sınıf öğrencilerinin okul-
sanayi işbirliği kapsamında işletmelerde beceri eğitiminde karşılaştıkları
sorunlar, nedenleri ve çözüm önerileri* Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi /
Sosyal Bilimler Enstitüsü / El Sanatları Eğitimi Anabilim Dalı

Goel Vijay P. (2009) *Technical And Vocational Education And Training (Tvet) System*
In India For Sustainable Development, Deputy Director General, Department
of Higher Education Ministry of Human Resource Development, Government
of India

Gökgöz, A. (2007) *Ticaret Meslek Liselerinde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin
Stajyerlikte Karşılaştıkları Problemler Ve Çözüm Önerileri: İstanbul Örneği*,
Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Griffith, J. (1998) *The Relation of School Structure and Social Environment to Parent
Involvement in Elementary School*, s.157

- Grollman, P. and Rauner, F. (Eds) (2007) *International Perspectives on Teachers and Lecturers in Technical and Vocational Education*. (Dordrecht, Springer)
- Grubb, W.-N.; Ryan, P. (1999). *The roles of evaluation for vocational education and training: plain talk on the field of dreams*. Geneva: International Labour Office.
- Günay, Ö. (2014). *Otelcilik Ve Turizm Meslek Liselerinde Uygulanan Beceri Eğitimi Üzerine Bir Araştırma Antalya Örneği* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürel, H. (2012). *The Mediating Role Of Individual Responsibility On The Relationship Between Corporate Responsibility - Organizational Citizenship Behavior And The Role Of Corporate Responsibility Conceptions And Organizational Identification As Moderators* Doktora Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış (İng) Bilim Dalı
- Güçlü, F. (2003) *Yaygın Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezlerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri* Manisa Örneği, T. C. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gül, A. (2008) *Mesleki Eğitimde Öğrencilere Yapılan Harcamaların Amaçlarını Gerçekleştirme Düzeylerinin Tespiti*, T.C. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güneş, H. (2012). *Mesleki Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Kurumsal Bütünlüğü Sağlamadaki Yeterliği*, T.C. Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012.
- ILO (2004) *Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning*. (Geneva, ILO)

- ILO/UNESCO (1966) *Recommendation Concerning the Status of Teachers* (Geneva, ILO; Paris, UNESCO)
- Kanbeş, F. (1999). *İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin iş ortamında karşılaştıkları iş güvenliği, iş ilişkileri ve sosyal hakları ile ilgili sorunlar (Türkiye Kömür İşletmeleri örneği)* Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Karakaş, M., (2012) *İlköğretim Öğrencilerinin Mesleki Ve Teknik Eğitim Alguları*, T.C. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karaçivi, C. (2004). *“Türkiye’de Mesleki Ve Teknik Eğitim”*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul..
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Kaya, Z. (2012). *İşitme Engelli Yüksekokul Öğrencilerine Bilgisayar Yazılımı Kullanımının Öğretilmesi: Eylem Araştırması*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir.
- Kotsikis, V. (2007). *Educational Administration and Policy*. Athens: Ellin.
- King, K. and Martin, C. (2002) *The Vocational School Fallacy Revisited: Education, Aspiration and Work in Ghana 1959-2000*. In *International Journal of Education Development* 22, pp. 5-26.
- Korkmaz, M. (2015) Türkiye’de Mesleki Eğitim, *İTO Ar-Ge Bülten Dergisi*, 01,38-42
- Lasswell, H.D. (1936) *Politics Who Get What When and How*. (Gloucester, Peter Smith Publisher Inc.)

- MEB (2005). Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği.
- MEB (2002) *Mesleki Teknik Eğitim Yönetmeliği*, Resmî Gazete, 24804 Tebliğler Dergisi, 2539
- MEB (2017) *Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği*, Resmî Gazete, 16/9/2017-30182
- METARGEM (Mesleki ve Teknik Araştırma Geliştirme Merkezi Başkanlığı) *Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi*, Ankara. Millî Eğitim Basımevi, 1997.
- MEB. (1988). *Spor* MEB Bakanlığı yayınları, Ankara.
- McGrath, S. (2002). Skills for Development: A New Approach to International Cooperation In Skills Development. *In Journal of Vocational Education and Training*, 54/3, pp. 413-430.
- Middleton, J. A., Zideman, A. and Van Adams, A. (1993) *Skills for Productivity: Vocational Education and Training in Developing Countries*. (Oxford, Oxford University Press).
- Moodie, G. (2002) Identifying Vocational Education and Training. *In Journal of Vocational Education and Training*, 54/2, pp.249-266.
- Mortaki, S. (2012). The Contribution of Vocational Education and Training in the Preservation and Diffusion of Cultural Heritage in Greece: The Case of the Specialty “Guardian of Museums and Archaeological Sites”. *International Journal of Humanities and Social Science* 2 (24), 51-58.
- Moodie, G. (2002). Identifying Vocational Education and Training. *Journal of Vocational Education and Training*, 54, (2), 249-266.

- Neave, G. (1978) Polytechnics: A Policy Drift? *In Studies in Higher Education*, 3/1, p. 105.
- Odacı, A. (2013). *Kız meslek lisesi grafik ve fotoğrafçılık alanı grafik dalında okutulan işletmelerde beceri eğitimi dersine sektör temsilcilerinin katkısı* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Uygulamalı Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı / Grafik Eğitimi Bilim Dalı
- OECD (2009) *Initial Comparative Report. Learning For Jobs. The OECD Policy Review of Vocational Education and Training*. (Paris, OECD).
- Oketch M.O. (2007) To Vocationalise or Not To Vocationalise? Perspectives on Current Trends and Issues in Technical and Vocational Education and Training in Africa. *In International Journal of Educational Development*, 27, pp.220-234.
- Öncü, H. (2006). *Meslek Seçimi Ve Önemi, Eğitime Bakış*, Ankara: Eğitim Birsen 2006, Yıl:2, sayı, 6.
- Özkan, F. (2013). *Ticaret Meslek Lisesi muhasebe bölümü öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi uygulaması, uygulamanın verimliliğinin artırılması ve uygulamada karşılaşılan sorunlar, Gaziantep ilinde bir uygulama* Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı
- Mercan, M. R. (2014) *İşletmelerde beceri eğitimi takibi için yeni bir konum tabanlı görev dağıtım portalı*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi / Fen Bilimleri Enstitüsü / Elektronik-Bilgisayar Eğitimi Anabilim Dalı
- Patiniotis, N. ve Stavroulakis, D. (1997). The development of vocational education policy in Greece: a critical approach. *Journal of European Industrial Training*, 21 (6), 192-202.

- Pavesic, D. V., ve Brymer, R. A. (1990). “*Job Satisfaction: What is Happening to The Young Managers ?*” *The Cornell H.R.A. Quarterly*. ğubat: 90-96
- Petridou, E. ve Chatzipanagiotou, P. (2004). The planning process in managing organizations of continuing education: the case of Greek vocational training institutions. *International Journal of Educational Management*, 18, (4), 215-223.
- Psacharopoulos, G. (2006) World Bank Policy on Education: A Personal Account. In *International Journal of Education Development*, 26, pp.329-338.
- Ryan, P. (1998) Is Apprenticeship Better? A Review of the Economic Evidence. In *Journal of Vocational Education and Training*, 50/2, pp. 289-329.
- Samur, E. (2007). *Endüstri Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Okul Eğitiminin, işletmelerdeki Beceri Eğitimi Uygulamasına Katkısı*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Savaş, D. (2005) *İşletmelerde beceri eğitiminin 3308 sayılı meslek eğitim kanununa uygun gerçekleştirilme düzeyi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü / Giyim Endüstrisi ve Moda Tasarımı Anabilim Dalı
- Sezgin, İ. (1994). *Mesleki ve Teknik Eğitimde Program Geliştirmek*, Gazi Büro Kitabevi, Ankara,
- Stevenson, J. (2005) The Centrality Of Vocational Education and Training’. In *Journal of Vocational Education and Training*, 57/3, pp. 335-354.
- Şahinkesen, A., (1992). “Eğitimde İkili Sistem, (Okul-İşyeri İşbirliğine Dayalı Sistem)’”, *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 25, S. 2, Ankara,
- Şimşek, A. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeniden Yapılanma*, 75 Yılda Eğitim. Tarih Vakfı Yayınları.

- Taşdemir, İ. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* Ankara: Pegem A.
- The World Bank (1991) *Vocational Education and Training: A World Bank Policy Paper*. (Washington DC, the World Bank)
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), (2004). *Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri Raporu*, TİSK Yayınları, Ankara.
- Turhan, E. (2011). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (Ed. Bayrak, C). Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2231 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1230.
- Tzannatos, Z. and Johnes, G. (1997) Training and Skills Development in the East Asian Newly Industrialised Countries: a Comparison and Lessons for Developing Countries. *In Journal of Vocational Education and Training*, 49/3, pp.431-453.
- UIS (2006) *Participation in Formal Technical and Vocational Education and Training Programmes Worldwide: An Initial Statistical Study*. (Bonn, UNESCO-UNEVOC)
- Uludağ, Z. Ve Odacı H. (2002). Eğitim Öğretim Faaliyetlerinde Fiziksel Mekan, *Milli Eğitim Dergisi* 153-154.
- UNESCO (1973) *Technical and Vocational Teacher Education and Training*. (Paris, UNESCO)
- UNESCO (1999) *Second International Conference on Technical and Vocational Education: Final Report*. (Paris, UNESCO)
- UNESCO (2001) *Revised Recommendation Concerning Technical and Vocational Education and Training*. (Paris, UNESCO)

- UNESCO (2009) *EFA Global Monitoring Report 2009, Overcoming Inequalities: Why Governance Matters*. (Paris, UNESCO)
- Uysal, S., (2009). *Mesleki Eğitim Veren Teknik, Endüstri Meslek, Anadolu Meslek ve Anadolu Teknik Liselerinde Uygulanmakta Olan MEGEP Projesinin Etkililiği Hakkındaki Öğretmen Görüşlerinin Belirlenmesi (İstanbul İli Örneği)*, T.C. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ünlüeser, S.T. (2007). *Mesleki Teknik Eğitimin Gelişimi ve Teknik Öğretmen Yetiştirmede Karşılaşılan Zorluklar*, T.C. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Lisansüstü Eğitim Tezi.
- Venn, G. (1964) *Man, Education and Work: Postsecondary vocational and Technical Education*. (Washington DC, American Council on Education)
- Williams, G. (1985) Graduate Employment and Vocationalism in Higher Education. *In European Journal on Education* 20/2/3, pp.181-192.
- Yazgan, T. (1996). “*İnsan gücü Eğitimi ve Produktivite Ücret Münasebetleri*”. İstanbul: İÜ. İktisat Fakültesi Mecmuası Sabahaddin Zaim’e Armağan.
- Zarifis, G. (2000). Vocational education and training policy development for young adults in the European Union: a thematic analysis of the EU trend of convergence towards integration, drawn from the VET policies adopted in three member states. *Research in Post-Compulsory Education*, 5 (1), 91-113.
- Zarifis, G. (2003). Post-school Vocational Training Initiatives for Young Adults in Greece: the case of IEKs (Vocational Training Institutes). *Research in Post-Compulsory Education*, 8 (2), 153-178.

EK1



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.19533244
Konu: Anket ve Araştırma İzni

17.11.2017

Sayın: Gökhan TARHAN

İlgi: a) 06.11.2017 tarihli ve 18548705 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) Valilik Makamı'nın 17/11/2017 tarih ve 19468942 Sayılı Olur'u.

"Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Uygulanmakta Olan İşletmelerde Beceri Eğitiminin Yönetimine İlişkin Öğretmen ve İş Veren Görüşleri" konulu teziniz hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri, ilgi (b) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve söz konusu talebiniz; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.

M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı
2- Ölçekler

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

Bilgi için: Y.YÜKSEL
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 5a0d-2ca0-3ab5-abb1-ef27 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.19468942
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

17/11/2017

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) 06.11.2017 tarihli ve 18548705 Gelen Evrak No'lu dilekçe.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 22.08.2017 tarih ve 12607291 sayılı 2017/25 No'lu Genelgesi.
c) Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonu'nun 15.11.2017 tarihli tutanağı.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Gökhan TARHAN'ın "**Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde Uygulanmakta Olan İşletmelerde Beceri Eğitiminin Yönetimine İlişkin Öğretmen ve İş Veren Görüşleri**" konulu tezi kapsamında; İlimiz İstanbul Anadolu Yakasında yer alan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmen ve idarecilere anket uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) dilekçe ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.**

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olur'larınıza arz ederim.

Turgut KARATEKİN
Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
17/11/2017

Ahmet Hamdi USTA
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:1- Genelge
2- Komisyon Tutanağı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü Binbirdirek M. İmran Öktem Cad.
No:1 Eski Adliye Binası Sultanahmet Fatih/İstanbul
E-Posta: sgb34@meb.gov.tr

Bilgi İçin: Y.YÜKSEL
Tel: (0 212) 455 04 00-239
Faks: (0 212)455 06 52

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 6a78-0ee4-3230-92aa-914d kodu ile teyit edilebilir.

Ekler**Öğretmenlere ve İdarecilere Yönelik Anket Formu****I. Demografik Özelliklere İlişkin Sorular**

1. Cinsiyetiniz

 Kadın Erkek

2. Yaşınız

 20-29 30-39 40-49 50 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz

 Bekâr Evli

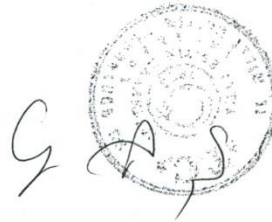
4. Öğrenim Durumunuz

 Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. Meslekteki Kıdem Yılıınız

 0-3 yıl 4-7 yıl 8-11 yıl 12-15 yıl 16 yıl ve üzeri

6. Koordinatörlük Görevi

 Yürütüyorum Geçmiş Yıllarda Yürüttüm Hiç Yapmadım

II: Beceri Eğitimine İlişkin Sorular**7. Öğretmenlerinin ve İdarecilerin Beceri Eğitimine İlişkin Görüşleri**

| | | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|----|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1 | Beceri eğitimine ilişkin yönetmelik sistemin verimli çalışması açısından yeterlidir. | | | | | |
| 2 | Beceri eğitimi sürecinde ilgili mevzuata göre faaliyetler sürdürülmektedir. | | | | | |
| 3 | Beceri eğitimleri amacına ulaşmaktadır. | | | | | |
| 4 | Beceri eğitimi amacına ulaşması için etkin bir şekilde yönetilmektedir. | | | | | |
| 5 | Beceri eğitimi sürecinde işyerlerinin belirlemesi ilgili mevzuata uygun yapılmaktadır. | | | | | |
| 6 | Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir. | | | | | |
| 7 | Beceri eğitiminin yönetiminde işyerinin sorumluluğu daha yüksektir. | | | | | |
| 8 | Beceri eğitimine yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır. | | | | | |
| 9 | Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretler doğru şekilde hesaplanmaktadır. | | | | | |
| 10 | Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücret zamanında ödenmektedir. | | | | | |
| 11 | Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler. | | | | | |
| 12 | Beceri eğitimi, işyerinde alanında eğitimli kişiler tarafından verilmektedir. | | | | | |
| 13 | Mesleki eğitim alan öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyeri sorumluluğunu yerine getirmektedir. | | | | | |
| 14 | Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda okul gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | | | | | |
| 15 | Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | | | | | |
| 16 | Beceri eğitimi esnasında öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaları durumunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | | | | | |
| 17 | Beceri eğitimi programlarının etkin şekilde sürdürülmesinde okul ve işyeri ortak planlamalar yapmaktadır. | | | | | |
| 18 | Beceri eğitimi alan öğrencilerle ilgili okul ve işyeri sürekli iletişim halinde bulunmaktadır. | | | | | |
| 19 | Beceri eğitiminde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişi düzenli olarak yürütülmektedir. | | | | | |
| 20 | Beceri eğitiminde öğrencilerin değerlendirilmesi mevzuatta belirlenen şekilde yapılmaktadır. | | | | | |

İşletmecilere Yönelik Anket Formu

I. Demografik Özelliklere İlişkin Sorular

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız

20-29 30-39 40-49 50 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz

Bekâr Evli

4. Öğrenim Durumunuz

İlkokul Ortaokul Lise Önlisans Lisans Yüksek Lisans

5. İşletmenin çalışma alanı:

Gıda Elektrik İnşaat Mobilya ve Dekorasyon

Turizm Metal Diğer (Belirtiniz)

6. İşletmedeki göreviniz?

İşyeri sahibi Yönetici Eğitim Personeli Diğer.....

7. İşletmenizde beceri eğitimi ile ilgilenen personelin usta öğreticilik belgesi var mı?

Evet Hayır

8. İşletmede beceri eğitimi uygulamasını kim yaptırıyor?

Mühendis Tekniker Usta Öğretici Diğer.....

9. Mesleki deneyiminiz

1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl

10. İşyerinde stajyer olarak çalışan toplam öğrenci sayısı nedir?

1-3 3-5 5-7 7-9 9'dan fazla

11. İşyerinde çalışan stajyerler sizin için ne derece önemlidir?

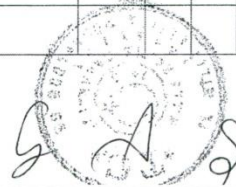
Çok önemlidir Önemlidir Önemli değildir

G



II: Beceri Eğitiminin Yönetimine İlişkin Sorular
12. Yöneticilerin Beceri Eğitime İlişkin Görüşleri

| | | Kesinlikle katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle katılıyorum |
|----|---|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1 | Beceri eğitimine ilişkin yönetmelik sistemin verimli çalışması açısından yeterlidir. | | | | | |
| 2 | Beceri eğitimi sürecinde ilgili mevzuata göre faaliyetler sürdürülmektedir. | | | | | |
| 3 | Beceri eğitimleri amacına ulaşmaktadır. | | | | | |
| 4 | Beceri eğitimi amacına ulaşması için etkin bir şekilde yönetilmektedir. | | | | | |
| 5 | Beceri eğitimi sürecinde işyerlerinin belirlemesi ilgili mevzuata uygun yapılmaktadır. | | | | | |
| 6 | Beceri eğitiminin yönetiminde okulun sorumluluğu daha yüksektir. | | | | | |
| 7 | Beceri eğitiminin yönetiminde işyerinin sorumluluğu daha yüksektir. | | | | | |
| 8 | Beceri eğitimine yönelik kontenjan planlaması etkin bir şekilde yapılmaktadır. | | | | | |
| 9 | Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücretler doğru şekilde hesaplanmaktadır. | | | | | |
| 10 | Beceri eğitiminde öğrencilere verilen ücret zamanında ödenmektedir. | | | | | |
| 11 | Beceri eğitiminde, öğrenciler uygun çalışma şartlarında eğitim görmektedirler. | | | | | |
| 12 | Beceri eğitimi, işyerinde alanında eğitilmiş kişiler tarafından verilmektedir. | | | | | |
| 13 | Mesleki eğitim alan öğrencilerin iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi durumunda işyeri sorumluluğunu yerine getirmektedir. | | | | | |
| 14 | Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda okul gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | | | | | |
| 15 | Öğrencilerin beceri eğitimi alması konusunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | | | | | |
| 16 | Beceri eğitimi esnasında öğrencilerin bir sorunla karşılaşmaları durumunda işyeri gerekli sorumluluğu üstlenmektedir. | | | | | |
| 17 | Beceri eğitimi programlarının etkin şekilde sürdürülmesinde okul ve işyeri ortak planlamalar yapmaktadır. | | | | | |
| 18 | Beceri eğitimi alan öğrencilerle ilgili okul ve işyeri sürekli iletişim halinde bulunmaktadır. | | | | | |
| 19 | Beceri eğitiminde okul ve işyeri arasındaki evrak alışverişi düzenli olarak yürütülmektedir. | | | | | |
| 20 | Beceri eğitiminde öğrencilerin değerlendirilmesi mevzuatta belirlenen şekilde yapılmaktadır. | | | | | |



İşletmelere Yönelik Görüşme Soruları

1. Yönetmelik ve yönergeler doğrultusunda sistem iyi çalışıyor mu?
2. Verilen eğitimler amacına ulaşıyor mu?
3. Eğitim sürecinde okul ve iş yeri ilişkisi iyi kurgulanıyor mu?
4. Eğitim sürecinde okulun ve işyerinin yapması gerekenler sizce nelerdir?
5. İşyeri ve okul işbirliği en etkin şekilde nasıl sağlanabilir? Önerilerinizi açıklayınız

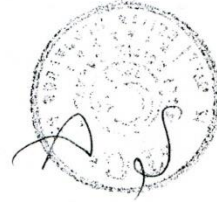
G A S



Öğretmenlere ve İdarelere Yönelik Görüşme Soruları

1. Yönetmelik ve yönergeler doğrultusunda sistem iyi çalışıyor mu?
2. Verilen eğitimler amacına ulaşıyor mu?
3. Staj eğitim sürecinde okul ve iş yeri ilişkisi iyi kurgulanıyor mu?
4. Eğitim sürecinde okulun ve işyerinin yapması gerekenler sizce nelerdir?
5. İşyeri ve okul işbirliği en etkin şekilde nasıl sağlanabilir? Önerilerinizi açıklayınız.

G.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı : Gökhan TARHAN
Doğum tarihi : 02.05.1984
Doğum yeri : Ankara

Eğitim:

İlkokul : Ahiler İlköğretim Okulu

Ortaokul: Ahiler İlköğretim Okulu

Lise : İskitler Teknik Ve Endüstri Meslek Lisesi

Lisans : 2003-2008 Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi
Tesisat Öğretmenliği

Yüksek Lisans: 2017-2018 Sabahattin Zaim Üniversitesi – Marmara
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak
Yüksek Lisans Programı

Çalıştığı Kurumlar :

Hendek Anadolu Kalkınma Vakfı Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi Okulu
(Hendek / Sakarya)

Sultan Alparslan Mesleki Ve Teknik Anadolu Lisesi (Sultanbeyli / İstanbul)