



**KTO KARATAY  
ÜNİVERSİTESİ**

**T.C.**  
KTO Karatay Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı

**MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YEREL SANAYİLERİN  
GELİŞMESİNDEKİ FONKSİYONU: PROBLEM VE ÇÖZÜM  
ÖNERİLERİ KONYA ÖRNEĞİ**

**Ömer ÇETİN**

Yüksek Lisans Tezi

**KONYA**  
*Eylül, 2016*



**KTO KARATAY  
ÜNİVERSİTESİ**

T.C.  
KTO Karatay Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı

**MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YEREL SANAYİLERİN  
GELİŞMESİNDEKİ FONKSİYONU: PROBLEM VE ÇÖZÜM  
ÖNERİLERİ KONYA ÖRNEĞİ**

Ömer ÇETİN

Yüksek Lisans Tezi

KONYA  
*Eylül, 2016*



MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YEREL SANAYİLERİN  
GELİŞMESİNDEKİ FONKSİYONU: PROBLEM VE ÇÖZÜM  
ÖNERİLERİ KONYA ÖRNEĞİ

Ömer ÇETİN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

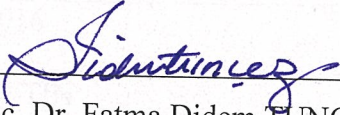
KONYA  
Eylül, 2016

## KABUL VE ONAY

Ömer ÇETİN tarafından hazırlanan “Mesleki Eğitim Merkezlerinin Yerel Sanayilerin Gelişmesindeki Fonksiyonu: Problem ve Çözüm Önerileri Konya Örneği” başlıklı bu çalışma, 08.09.2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

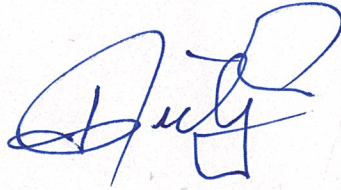


Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN (Danışman)

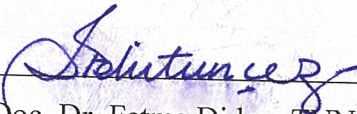


Yrd. Doç. Dr. Fatma Didem TUNÇEZ

Yrd. Doç. Dr. Ahmet ATILGAN



Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Yrd. Doç. Dr. Fatma Didem TUNÇEZ

Enstitü Müdürü V.

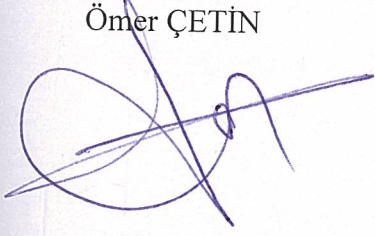
## ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

---

08.09.2016

Ömer ÇETİN



## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim boyunca bize emeği geçen, bilgileriyle bizlere yön veren bütün hocalarıma;

Tez çalışmamın bütün aşamalarında bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan ve her zaman hürmet ve saygıyla anacağım, kıymetli hocam Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN'a

Öğrenim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen sevgili aileme teşekkür eder saygılar sunarım.

Ömer ÇETİN

Konya, 2016

## ÖZET

### MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YEREL SANAYİLERİN GELİŞMESİNDEKİ FONKSİYONU: PROBLEM VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KONYA ÖRNEĞİ

ÇETİN, Ömer

Yüksek Lisans – İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN

Eylül 2016

Günümüzün bilgi temelli ekonomileri, nitelikli işgücünün geçmişle kıyas edilemeyecek kadar yüksek bilgi ve becerilere sahip olmasının yanı sıra bu bilgi ve becerilerinin yenilikler doğrultusunda devamlı güncellenmesi gerekmektedir. Uluslararası kaliteye sahip ve küresel düzeyde rekabet edebilme amacıyla olan ülkemiz ekonomisi için kaliteli, devamlı ve erişilebilir bir mesleki eğitim hayati öneme sahiptir. Küresel gelişmelere uygun planlanmış bir mesleki eğitim insan odaklı kalkınmanın sağlanması etkin bir rol oynamaktadır. Bireylerin günümüz gereklerine uygun bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olması, devam ettirilebilir sosyal ve ekonomik kalkınma için günümüzün en önemli gerekliliklerindedir.

Mesleki eğitim; ilgi, yetenek ve becerileri geliştirerek gerekli bilgi, beceri, yetkinlikler ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak amacıyla hayata hazırlamak ve bireylerin, kendilerini mutlu edecek ve toplum huzuruna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır. Niteliksiz iş gücüne bilgi ve beceri kazandıracak, bir meslek sahibi yapacak çalışmaların yanında, hayat boyu öğrenme yaklaşımıyla bireylerin mesleklerinde ilerlemeleri, bilimsel ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamaları, mesleği değiştirmek isteyenlerin ilgi ve isteklerine uygun programlarla yeni meslek edinmeleri amaçlanmaktadır.

Araştırma Konya'da mesleki eğitim merkezleri ve işletmelerde yapılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgular, mesleki eğitim merkezlerinin hedefleri ve sorunları ile işletmelerin mesleki eğitime bakışı ve işletmelerin ihtiyacı olan nitelikli iş gücünün bugünkü durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulardan yararlanılarak, mesleki eğitimin ve işletmelerin duyduğu ihtiyaçlar, mesleki eğitime sağlayacağı yararlar vurgulanarak öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Eğitim, Meslek, Mesleki Eğitim, Mesleki Eğitim Merkezleri



## **ABSTRACT**

### **THE FUNCTION OF VOCATIONAL EDUCATION CENTERS IN THE DEVELOPMENT OF LOCAL INDUSTRIES: THE PROBLEM AND SOLUTION SUGGESTION KONYA SAMPLE**

**ÇETİN, Ömer**

**Post Graduate Thesis -Business Management Department**

**Thesis Counselor: Yrd. Doç. Dr. Birol BÜYÜKDOĞAN**

**September, 2016**

In today's knowledge based economies, qualified workforce has much more knowledge and abilities than the past; moreover it has to be continually updated according to these knowledge and abilities. For economy of our country, which has an international quality and aims to compete globally, vocational education, which is of quality, continuous and accessible, has a vital importance. Vocational education planned in line with the global developments plays an effective role in providing people oriented development. That individuals have knowledge, abilities and competences which are suitable for modern day is the most important necessity of modern day for sustainable social and economic development.

Vocational education aims to prepare individuals to life by developing their interests, abilities and talents, and to make them have a profession which makes them happy and contribute to social peace. In addition to efforts which make unqualified workforce acquire knowledge ability and a profession, vocational education aimed to make individuals progress in their profession and adapt to scientific and technological changes in it, and it also aims to make individuals who want to change their profession acquire a new profession with suitable programs with a life-long learning approach.

This research carried out in vocational education centres and businesses in Konya. With the results of the research the aims and problems of vocational education centres, the views of business with regard to vocational education, current situation of qualified workforce needed by businesses is tried to be determined. Needs of vocational education and businesses, their benefits to vocational education are emphasized and proposals are brought forward by using the obtained findings.

**Key Words: Education, Vocational, Vocational Education, Vocational Education Centers**

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
KABUL VE ONAY .....	.ii
ETİK BEYAN.....	.ii
TEŞEKKÜR.....	.iii
ÖZET.....	.iiv
ABSTRACT.....	.v
İÇİNDEKİLER .....	.vi
TABLolar LİSTESİ.....	.xi
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ .....	.x
GİRİŞ.....	.1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ VE SANAYİDEKİ FONKSİYONLARI

1.1. MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ .....	.4
1.1.1. Mesleki Eğitim Kavramı ve Kapsamı.....	.4
1.1.2. Mesleki Eğitimin Amacı.....	.5
1.1.3. Mesleki Eğitimin Önemi.....	.6
1.1.4. Mesleki Eğitim ile İlgili Mevzuat.....	.7
1.1.5. Dünyada ve Türkiye’de Mesleki Eğitim Sistemleri. ....	.10
1.1.5.1. Dünyada Mesleki Eğitim Sistem.....	.11
1.1.5.1.1. Dünyada Mesleki Eğitim Sistemleri Tarihsel Gelişimi .....	.12
1.1.5.1.2. Sanayileşmiş Ülkelerde Mesleki Eğitim Sistemleri.....	.15
1.1.5.1.2.1. Amerika Birleşik Devletlerinde Mesleki Eğitim.....	.15
1.1.5.1.2.2. İngiltere’de Mesleki Eğitim .....	.16
1.1.5.1.2.3. Almanya’da Mesleki Eğitim .....	.16
1.1.5.1.2.4. Japonya’da Mesleki Eğitim.....	.17

1.1.5.1.2.5. Avrupa Birliği Projeleri Yardımıyla Mesleki Eğitim.....	17
1.1.5.2. Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Tarihi Gelişimi.....	20
1.1.5.2.1. Örgün Eğitim Kurumlarında Mesleki Eğitim .....	21
1.1.5.2.2. Yaygın Eğitim Kurumlarında Mesleki Eğitim.....	23
1.1.5.5.2.1. Halk Eğitim Merkezleri.....	24
1.1.5.5.2.2. Pratik Kız Sanat Okulları .....	24
1.1.5.5.2.3. Olgunlaşma Enstitüleri.....	24
1.1.5.5.2.4. Mesleki Eğitim Merkezleri .....	25
1.1.5.5.2.5. Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezi .....	25
1.1.5.5.2.6. Özel Dershane .....	25
1.1.5.5.2.7 Özel Kurslar .....	26
1.1.5.5.2.8 Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi .....	26
1.1.5.5.2.9 Bilim ve Sanat Merkezleri .....	26
1.1.5.5.2.10. Mesleki Açık Öğretim Lisesi Ve Uzaktan Eğitim .....	26
1.1.5.2.3. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Tarihi Gelişimi.....	27
1.1.5.3. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Eğitim Programlarının Hazırlanmasında Sanayi İle İş Birliği.....	29
1.1.5.4. Mesleki Eğitim Merkezlerinde Eğitim Yönetimi.....	29
1.1.5.5. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Teknoloji İle Uyumu.....	30
1.1.5.6. Engellilerin Mesleki Eğitimi .....	31
1.1.5.7. Mesleki Eğitime Yön Veren Kuruluşlar .....	32
1.2. MESLEKİ EĞİTİMİN SANAYİDEKİ FONKSİYONLARI.....	33
1.2.1. Yönlendirme.....	33
1.2.2 Sanayinin İhtiyacı Olan Eleman Yetiştirme.....	33
1.2.3. Nitelikli Öğretmen Yetiştirme .....	34
1.3. MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YARARLARI.....	36

1.3.1. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Devlete Sağladığı Faydalar.....	36
1.3.2. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Öğrencilere Sağladığı Faydalar .....	36
1.3.3. Mesleki Eğitim Merkezlerinin İşverene Sağladığı Faydalar.....	36
1.4. MESLEKİ EĞİTİMDE YENİ YÖNELİMLER.....	37
1.4.1. Mesleki Eğitim Sisteminin Ulusal Niteliğe Sahip Olması.....	37
1.4.2. Mesleki Eğitim Sisteminin Kendi İçinde Yapılandırılması .....	38
1.4.3. Eğitim İle Sanayi Arasında İş Birliğinin Geliştirilmesi .....	40
1.4.4. Mesleki Eğitimde Yeni Teknolojinin Sürekli Kullanılması.....	41
1.4.5. Eğitimcilerin Hizmet İçi Eğitimlerinin Gerekliliği .....	42

## İKİNCİ BÖLÜM

### MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN İŞLEYİŞİNDEN, FİNANSMANINDAN VE EĞİTİMİNDEN DOĞAN PROBLEMLER

2.1. MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN PROBLEMLERİ .....	44
2.1. Yönetim Problemleri.....	44
2.2. Finansman Problemleri .....	45
2.3. Makine Teçhizat Problemleri.....	45
2.4. Nitelikli Eğitici Problemleri.....	46
2.5. Mesleki Eğitim ve Staj Uygulamaları Problemleri .....	46
2.6. Eğitim Programları Problemleri.....	47
2.7. Sanayi- Mesleki Eğitim Merkezlerinin İşbirliği Problemleri.....	47
2.8. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Teknolojiye Uyum Problemleri .....	47
2.9. İlgili Araştırmalar.....	48

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YEREL SANAYİNİN GELİŞMESİNDEKİ ROLÜ PROBLEM VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ .....	53
--------------------------------------	----

3.1.1. Araştırmanın Tipi .....	53
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi .....	53
3.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Tekniği ve Araçları .....	54
3.1.4 Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler.....	54
3.1.5. Araştırma Soruları.....	55
3.2.ARAŞTIRMANIN BULGULARI .....	56
3.3. TARTIŞMA .....	70

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ VE ÖNERİLER .....	74
KAYNAKÇA.....	80
EKLER.....	83
EK 1: Konya Ticaret Odası Başkanlığı, okul/kurum müdürleri ve işveren veya işveren vekili arasında mesleki eğitimin esaslarını düzenlemek amacı ile hazırlanan protokol .	83
EK 2: ÖZGEÇMİŞ.....	87

## TABLÖLÄR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya konu olan kurumların profilleri.....	56
Tablo 2. Araştırmaya konu olan işletmelerin profilleri.....	57
Tablo 3. Mezun bireylerden beklenen özellikler.....	64
Tablo 4. İnsan kaynaklarında bulmakta zorlanılan özellikler .....	65
Tablo 5. İnsan kaynağı bulmakta zorlanılan meslek alanları.....	66



## SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
BSTB	: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EB	: Ekonomi Bakanlığı
İşKUR	: Türkiye İş Kurumu
KB	: Kalkınma Bakanlığı
KOSGEB	: Kùçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme Destekleme Başkanlığı
KTB	: Kùltür ve Turizm Bakanlığı
LİMME	: Lise Mezunlarını Meslek Edindirme Projesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	: Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemi Güçlendirme Projesi
MEKSA	: Mesleki Eğitim ve Kùçük Sanayi Destekleme Vakfı Projesi
METEP	: Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi
METGE	: Mesleki ve Teknik Eğitim Geliştirme Projesi
METK	: Milli Eğitim Kanunu
MTEM	: Mesleki Eğitim Modernizasyonu Projesi
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Geliştirme Teşkilatı
OSANOR	: Okul Sanayi Ortaklaşa Projesi
OSEP	: Okul Sanayi Eğitim Programları Projesi
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu

TUİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TÜRKAK : Türk Akreditasyon Kurumu

YÖK : Yüksek Öğretim Kurumu





## GİRİŞ

Eğitim ve öğretim, bireyin doğumundan itibaren başta ailesi daha sonra da çevresi ile etkileşim içerisinde yürüttüğü ve tüm hayatını kapsayan bir süreçtir. Eğitim ve öğretim yoluyla kendini geliştiren birey, edindiğı tecrübeler ve aldığı eğitimin içeriğı ile sosyal yaşamda daha aktif olarak yer alır, sosyalleşir ve sosyalleşmesinin boyutları ölçüsünde bireysel yaşamında da başarı sağlar. Eğitim zamanla çeşitli alanlarda farklı konularda kendisini göstermiştir. Bu alanlardan biriside mesleki eğitimidir.

İnsan içinde yaşadığı dünyayı anlamaya ve kendi amaçları doğrultusunda onu değiştirmeye çabalamaktadır. Her insan, gücü ölçüsünde, başkalarının kullanabileceğı bir şeyler üretmekte ve kendisi de başkalarının ürettiklerini kullanarak yaşamını sürdürmektedir. İnsanoğlunun belli bir alanda faaliyet göstererek, kendi gereksiniminden fazla ve başkalarının yararına olabilecek bir şeyler üretmesi ve bunu gereksinim duyduğu başka şeyleri takas yolu ile başkalarından elde etme amacı ile yapması mesleklerin başlangıcını oluşturur. Zamanla üretim yöntemlerinin gelişmesi, ürün değişiminin yerini paranın alması, değişim işlemlerinin karmaşıklaşması ile bu gün meslek sayısı on binlerin üzerine çıkmıştır. Fakat insanlar eskiden olduğu gibi sadece deneyime dayalı mesleki deneyimle çalışmamaktadır. Artık mesleki eğitimle daha donanımlı hale gelmekte ve mesleğın bilimsel taraflarını öğrenmektedir.

Kalkınma sürecini başarı ile gerçekleştirebilmesi, gelişmiş ülkeler içerisinde yer alınabilmesi, gelişen teknolojiyi iş alanlarında uygulayabilen, bilgili ve becerili insan gücünün yetiştirilmesine bağlıdır. Geçmişten günümüze varlığını sürdüren iş gücüne ara eleman kazandıran önemli kaynaklardan olan mesleki eğitimin günün ihtiyaçları doğrultusunda incelenmesi yararlı olacaktır. Bu araştırmanın amacı mesleki eğitim merkezlerinin, sanayideki fonksiyonları, işletmelerin ihtiyacı olan nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi, Mesleki Eğitimin Merkezlerinin işletmelerden beledikleri ve işletmelerin mesleki eğitimden beledentilerini ve mesleki eğitimin problemleri incelemektir.

### **Araştırmanın Problemi**

Eğitim sistemli öğrenim yaşantıları edinme ortamı hazırlayarak bireylerin öz yapılarını geliştirmelerine ve toplumun istediğı davranışları kazanmalarına

yardım sürecidir. Her toplum varlığını koruma ve yüceltme çabasıdır ve bireylerini bu hedefi gerçekleştirecek şekilde eğitmeye çalışır. Bir toplumun en önemli kaynağı insan gücüdür. Kalkınma çabasında olan toplumlar insan gücü kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirmek için bireylerini yeteneklerine uygun eğitim ve meslek alanlarına yönlendirme gereği duymakta ve bunu ekonomik planlarının temel hedefleri olarak belirlemektedirler. Bu kapsamda mesleki eğitim merkezlerinin rolü ortaya çıkmaktadır. Günümüzde bireylerin mesleki eğitim merkezlerinde bir mesleğin icrası için gerekli bilgileri alması ve bunların bir belgeye dönüştürülmesi ve bu şekilde iş hayatına meslek sahibi olarak girebileceği düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, Konya'daki Mesleki Eğitim Merkezlerinin yerel sanayilerin gelişmesindeki fonksiyonları; problem ve çözüm önerilerini tespit etmektir. Bunun yanı sıra Mesleki Eğitim Merkezleri ve işletmelerin ülkemizdeki mesleki eğitim hakkındaki görüşleri, Mesleki Eğitim Merkezlerinin yeterlilikleri ve sorunlarının neler olduğunu, işletmelerin, Mesleki Eğitim Merkezlerinin ve mesleki eğitim merkezlerinden mezun olan bireylerin yeterlilikleri hakkındaki görüşlerini belirlemektir.

### **Araştırmanın Önemi**

Bu araştırma ile toplanacak verilerle; mesleki eğitimin sorunlarının tespit edilerek, sanayinin ihtiyacı olan nitelikli işgücü ihtiyacının giderilmesi konusunda bilgiler verilecek ve mesleki eğitim merkezlerinin başarı profili ortaya konacaktır. Ayrıca araştırma Mesleki Eğitim Merkezlerinde mevcut durumun değerlendirilmesinde önemli bir kaynak olacaktır. Yine araştırma MEB.lığına mesleki eğitim merkezlerinin problemleri hakkında bilgi ve destek verecektir. Mesleki eğitimin yeniden yapılandırması ve nitelikli iş gücü yetiştirilmesine katkıda bulunacaktır.

### **Varsayımlar**

Araştırma kapsamında örneklem alınan ve kendileriyle derinlemesine mülakat yapılan Mesleki eğitim merkezleri ve işletmeler çalışma evrenini temsil etmektedir. Ölçme aracı daha önce uygulanmış olup geçerli ve güvenilir bir araçtır. MEB.lığı araştırma sonuçları yayımlanıncaya kadar mesleki eğitimde herhangi bir değişikliğe gitmeyecektir.

## **Sınırlılıklar**

Çalışma Konya il merkezindeki, Mesleki eğitim merkezleri, Konya Ticaret Odası ile mesleki eğitim kurumları arasında yapılan protokol çalışması ve 20 işletme ile sınırlandırılmıştır. Yine çalışma söz konusu Mesleki eğitim merkezleri ve işletmelerden alınan mülakat ile alınan veriler içerik analizi sonuçları ile sınırlıdır. Çalışma 2016 yılında elde edilen verilerle sınırlıdır.

Çalışmamız üç bölüm halinde incelenmiştir. Birinci bölümde, mesleki eğitim merkezlerinin sanayideki fonksiyonlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde, mesleki eğitim merkezlerinin işleyişinden, finansmanından ve eğitiminden doğan problemler ve çözüm önerileri ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise, mesleki eğitim merkezleri Konya örneği ile araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ VE SANAYİDEKİ FONKSİYONLARI**

#### **1.1. MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ**

##### **1.1.1. Mesleki Eğitim Kavramı ve Kapsamı**

Mesleki eğitim: bireysel ve toplumsal yaşam için gerekli olan bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel olarak yetiştirme süreci olarak tanımlayabiliriz (Alkan, Doğan, ve Sezgin, 2001, s. 3). Mesleki eğitim, esas itibariyle birey, meslek ve eğitim sürecinde oluşmuş üç boyutlu bir bütündür. Mesleki eğitim, bir toplumda hayatını devam ettiren birey için gerekli ihtiyaçların temininde belirli bir meslek alanında bilgi, beceri ve tavır kazandıran ve birey kabiliyetlerini geliştiren bir eğitim süreci olarak tanımlanabilir (Alkan ve Doğan, 1994, s. 30).

Her bireyin, kendine özgü özellikleri vardır. Bunlar umutları, inançları, huzursuzlukları ve korkularla beraber sevinç ve mutlulukları ve kişiliğidir. Bireylerde doğuştan gelen kabiliyetlerini geliştirmek suretiyle bireylerin umutsuzluklarını umuda çevirmek, vasıflı insan gücü açıklarını kapatacak şekilde yetiştirmek eğitimle olacaktır. İyi bir vatandaş olabilmek için bireylerin bazı tecrübelerle sahip olması gerekmektedir. Bunların en önemlileri; vatandaşlık görevlerini yapabilme, vatandaşlık haklarını kullanabilmek için meslek alanlarında bilgi ve beceri kazanma, bilimsel ve mekanik prensipleri tanıma yeteneğini geliştirme, bireylerde bulunan kabiliyetleri ifade edebilme yeteneğini kazandırma ve bireylerin topluma karşı olan sorumlulukları geliştirme diyebiliriz. Bunlara ek olarak yeni bilgi ve becerileri kazandıracak bir eğitim sistemin kurulmasıdır. Bu eğitim sisteminde, ihtisaslaşma, bireyin kabiliyeti ve alakasına uygun olarak, insan gücü ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde iş hayatına hazırlanmasıdır (Doğan, 1969, s. 39).

Günümüzde mesleki eğitim teori ve pratik, genel ve mesleki eğitim bir bütünün farklı yönleridir. Zamanımızda teori ve bilginin uygulama ve deneme sonucu geliştirildiği görülmektedir. Bugün teoriye dayalı olarak uygulama yapıldığı gibi pratik sonuçlara göre teori geliştirmek de mümkün olmaktadır. Bu nedenle teori ve pratik birbirinin ayrılmaz bir parçası olarak düşünülebilir. Bilginin önemi, uygulamaya konulup konulamayacağı ile ölçülmektedir. Uygulama, bilgiyi ölçmenin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle modern eğitim felsefeleri bireyin iş hayatına katılmasını günümüz eğitim sürecinin ayrılmaz bir parçası olarak görmektedir. Bu nedenle meslekler, topluma uyum, bireysel ve sosyal hizmet yönünden en doğal ve gerçek bir eğitim ortamı teşkil ederler (Alkan ve Doğan, 1994, s. 30).

### **1.1.2. Mesleki Eğitimin Amacı**

Genel anlamda mesleki eğitim, bireyin davranışlarını istenilen şekilde geliştirme sürecidir. Eğitim ile bireye kazandırılması gereken davranışlar toplumun bütün bireyleri için gerekli ortak davranışlar olarak tanımlanabilir. Genel eğitim, toplumu oluşturan bireylerin birlikte ve uyumlu bir biçimde yaşamaları için gerekli olan ortak davranışları bireye kazandırmayı amaçlar. Mesleki eğitim ise, bireye iş yaşamındaki belirli bir meslek ile ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlığı kazandıran ve bireyin yeteneklerini çok yönlü geliştiren eğitim sürecidir. Mesleki eğitim, amaç ve uygulama şekillerine göre temel mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim, teknik eğitim, çıraklık eğitimi, gibi kendi içinde farklılaşmaktadır (Sezgin İ. 2000, s. 46).

Mesleki eğitim; bilim ve teknolojiadaki gelişmelere paralel olarak, bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri, davranışlar kazandıran ve bireylerin yeteneklerini geliştiren eğitim sürecidir. Milli Eğitim temel kanununun 3. maddesine göre mesleki eğitim; bireyin ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplum mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır (Aynur, 2010, s. 2). Mesleki eğitimin esas amacı, istenilen davranışlar geliştirmek, öğrenme ortamı temin etmek, kurumsal ve uygulamalı alanlarda gerekli bilgi ve becerileri geliştirmektir. Mesleki eğitim toplumsal, istihdama yönelik, bütün eğitim kademelerini içine alan, uygulamalar ile iş ve eğitimi bütünleştiren bir nitelik taşımaktadır (Şahinkesen, 1992, s. 691).

Mesleki eğitim; iş piyasasında insanlara belirli bir mesleği yerine getirmek için gerekli olan bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmayı amaçlar. Mesleki eğitim bireyler, işletmeler ve toplumlar açısından çok yönlü bir işleve sahiptir. Birey açısından mesleki eğitim; teorik eğitim ile işyeri ortamı arasında köprü kurarak bireyi işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda donatır, istihdam edilebilirliğini sağlar ve çalışma hayatına hazırlar. Çalışma hayatının ötesinde hayatın diğer yönlerinde de bireylerin gelişimini ve sosyal hayatta aktif vatandaşlık becerilerini destekler. İşletmeler açısından mesleki eğitim; işletmelerin verimliliğini, performansını, rekabet yeteneğini, araştırma ve inovasyon kapasitesini güçlendirir. İş kalitesi ve çalışan motivasyonunun artırılmasında mesleki eğitimin rolü büyüktür. Toplum açısından mesleki ve teknik eğitim, ekonomik gelişme, refah, yoksulluğu önleme ve sosyal uyum ve sosyal dayanışmayı güçlendirir. Yaşadığımız ortamların ve şehirlerimizin düzenli işlemesi ve değerli olmasına katkıda bulunarak yaşam kalitesini artırır. Ayrıca, mesleki eğitim, istihdam ve sosyal politikaların merkezinde yer alır ve yaşam boyu öğrenme stratejilerinin anahtar unsurudur (Kenar, 2009).

### **1.1.3. Mesleki Eğitimin Önemi**

Genel olarak bir ülkenin gelişimini etkileyen ana öğeler doğal kaynaklar ve insan gücüdür. Bunların sonucu üretim olarak ortaya çıkmaktadır. Bu iki öğeden gereği gibi yararlanarak yüksek düzeyde üretim sağlamak bir ülkenin gelişmesi için temeldir. Bu da ancak eğitimle olanaklıdır. Gerçekten de doğal kaynaklardan en iyi şekilde yararlanma, insan gücünün bu konuda yetiştirilmesine bağlıdır. Bu da iyi planlanmış bir eğitimi gerektirir. Eğitimi kalitesiz ve düşük düzeyde olan bir ülke, zengin doğal kaynaklara sahip olsa da gelişemez. Bu durum insan öğesinin ve onun eğitilme biçiminin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir (Cevat, Sezgin ve Doğan, 2001, s. 7).

Çağımızda olan hızlı değişimlerden dolayı, zamanla toplumlarda ve toplumumuzda önemli bir sorun olan işsizlik ve kalifiye birey yetersizliği, ara insan gücü, meslek adamı ihtiyacının karşılayamamakta, meslek eğitimi bir çözüm olarak önemli kılmaktadır. Meslek eğitimden anladığımız doktor, avukat, öğretmen, subay yetiştirmek olmayıp toplumda işlevi ve yeri olan meslekler için beşeri gücü eğitmektir. Başka bir deyişle berberin, terzinin, kunduracının, tornacının, oto tamircisinin, çiftçinin meslek adamı olarak hizmet öncesi ve hizmet içi eğitilmesini meslek eğitimi olarak

görmek gerekmektedir. Bu manada örgün eğitimin planlama ve uygulamalarında çırak, kalfa eğitimi konusu büyük önem arz etmektedir (Özoğlu, 1982, s. 7-8).

Gelişen teknolojiye bağlı olarak meslek alanlarındaki çeşitliliğin artması ve mevcut mesleklerdeki nitelik ve niceliğin değişimine ayak uydurabilme meslek öncesi eğitimin önemini artırmıştır. Bundan dolayı mesleki eğitim, bireylere bu değişime ayak uydurmalarını sağlayacak önemli kurumlar olarak ortaya çıkmaktadır. Teknolojiyle birlikte bilginin sürekli artması, çok bilgi edinmek yerine, bilgi üretimini ve işlevsel bilgiyi öğrenmenin önemini artırmıştır. Bilgi patlamasıyla birlikte bazı meslekler ömrünü tamamlamış ve yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, bireylerin artan bilgiyle birlikte mesleki yaşamlarındaki yeniliklere uyumlarını kolaylaştıracak gerekli bilgi ve becerileri kazandıracak bir eğitim almaları sağlanmalıdır. Eğitim kurumları işsizlik problemlerine gerekli hassasiyeti göstererek niteliksiz ve üretime katkıda bulunmayan nüfus oluşumuna engel olabilmelidir. Burada mesleki eğitim nitelikli insan gücü yetiştirerek hem istihdam sorununa hem de sektörler arasındaki dengenin sağlanmasına katkıda bulunabilir (Kazu, 2002).

#### **1.1.4. Mesleki Eğitim ile İlgili Mevzuat**

1927 yılına kadar belediyeler meslek okulu açabilmekte ve bu okulların yönetim ve öğretim işlerini yürütmekteydiler. Ülkemizdeki meslek okulları, her ilin imkânlarına göre oluşuyordu. Bu nedenle ülkemizin ekonomik ve endüstriyel ihtiyacını karşılayacak programlı bir mesleki eğitimi geliştirmek imkânsızdı. Bu amaçla 1052 sayılı kanun 09.06.1927 tarihinde kabul edildi. Bu tarihten itibaren günümüze kadar mesleki eğitim ile ilgili kanunları şu şekilde sıralayabiliriz.

• İdare-İ Hususiyelere Ait Maarif Hissesinde Sanat Mekteplerine Tefrik Edilecek Mebaliğe Dair Kanun. Kanun no:1491, Tarih: 01.06.1929

• Şehir ve Köy Yatılı Mekteplerinin 1931 Haziran ve Temmuz Ayları Masarifiyle Sanat Mekteplerine Yapılacak Muavenet Hakkında Kanun. Kanun no:1816 Tarih: 30.05.1931

• Sanat ve Yatılı Mekteplerinin İdaresi Hakkında Kanun. Kanun no: 1867 Tarih:22.07.1931

• Vilayetler Hususi İdarelerin Borçları ve 1934 Mali Senesi Bütçeleri Hakkında Kanun. Kanun no: 2562 Tarih: 07.06.1934

- Bölge Sanat Okullarının Kültür Bakanlığı Tarafından Yönetilmesi Hakkında Kanun. Kanun no: 2765 Tarih: 07.06.1935 Tarih:07.06.1935
- Kültür Bakanlığına Bağlı Ertik Okulları Öğretmenleri Hakkında Kanun. Kanun no:3007 Tarih:08.06.1936
- Sanayi Müesseselerinde ve Maden Ocaklarında Meslek Kursları Açılmasına Dair Kanun. Kanun no:3457 Tarih:17.06.1938
- Maarif Vekaletine Bağlı Ertik Okulları Mütedavil Sermayesi Hakkında Kanun. Kanun no: 3423 Tarih:03.06.1938
- Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebinin Maarif Vekaletine Devrine Dair Kanun. Kanun no: 3507 Tarih:22.06.1938
- Maarif Vekaleti Merkez Örgütü ve Vazifeleri Hakkında 2287 Numaralı Ek Kanun. Kanun no:4113 Tarih: 22.09.1941
- İstanbul Yüksek Mühendislik Okulu ile Teknik Okulunun Maarif Vekilliğine Devri Hakkında Kanun. Kanun no:4121 Tarih:02.09.1941
- Mesleki Teknik Okullarının Açılması ve Mevcutlarının Büyütülmesi Hakkında Kanun: Kanun no:4304 Tarih 14.08.1942
- Mesleki ve Teknik Okulların Açılması ve Mevcutlarının Büyütülmesi Hakkında 4304 Sayılı Kanun. Kanun no: 447 Tarih: 16.07.1943
- Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu. Kanun no:5434 Tarih 08.06.1949
- Zonguldak Başçavuş Okulu ile Maden Teknisyen Okulunun Milli Eğitim Bakanlığına Devri Hakkında Kanun. Kanun no:5284 Tarih:27.12.1948
- Mesleki ve Teknik Okullarının Açılması ve Mevcutlarının Büyütülmesi Hakkında Kanun, Kanun no:5642 Tarih:23.03.1950
- Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Yüksek ve Orta Dereceli Okullar Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatleri ile Ek Ders Ücretleri Hakkında Kanun. Kanun no:439 Tarih: 05.03.1964
- Milli Eğitim Temel Kanunu. Kanun no:1739 Tarih:14.06.1973
- Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık Kanunu, Kanun no:2089 Tarih 02.06.1977
- Yüksek Öğretim Kurumları Hakkında 41 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun. Kanun no:2809 Tarih:28.03.1983



• Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Örgüt ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. Kanun hükmünde kararname no:179 ve 208 Tarih: 13.12.1983 ve 08.06.1984

• Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu. Kanun no:3308 Tarih:05.06.1986 (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001, s. 79-91).

1739 sayılı Mili Eğitim Temel Kanununa göre eğitimin amacı aşağıdaki gibidir (METK 1973);

• Atatürk inkılâp ve ilkelerine ve Anayasada bulunan Atatürk milliyetçiliğine bağlı, Türk Milletinin milli, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren, ailesini, vatanını, milletini seven ve devamlı yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek.

• Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek.

• İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak.

• Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır”

2089 sayılı Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık Kanunu, 507 sayılı Kanuna tabi işyerleri ile 5590 sayılı Kanuna göre kurulmuş olan mesleki teşekküllere kayıtlı işyerlerine ve bu işyerlerinde çalıştırılan çırak, kalfa ve ustalara uygulanır. Devlete bağlı kurumlarda, kendi bünyelerinde çırak okulları açabilirler. Bu okullarda uygulanacak yönetmelikler, MEB ile ilgili kurum tarafından müştereken hazırlanır.

2089 sayılı ıraklık Kurulu, 2089 sayılı ıraklık, Kalfalık ve Ustalık Kanunu kapsamına alınacak veya çıkarılacak mahal ve sanatlar hakkında karar verir. Bu karar MEB tarafından ilan edildikten sonra uygulanır. Kanun kapsamı ile ilgili uygulamadan doğacak tereddüt ve anlaşmazlıklar, meslek kolunun bağlı olduğu teşekkülün mütalaası alınmak suretiyle MEB tarafından karara bağlanır. Lüzum ve zaruret halinde MEB konuyu ıraklık Kuruluna da götürebilir. Kanun kapsamında bulunan veya yeniden alınacak olan bir işyerinde, kanunda belirtilen diğer şartlardan başka en az bir ustanın bulunması veya işyeri sahibi veyahut vekilinin bizzat usta olarak çalışması zorunludur (Kanun, 1977 Madde 1-2).

3308 sayılı yasa ile ıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin, planlaması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında tavsiye kararları alınması ve görüş bildirilmesi için ıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu kurulmuştur (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1986 Madde 6).

Kurul, ayrıca çeşitli sektörlerde ıraklık eğitimi ile meslek eğitimi kapsamında eğitim ihtiyaçlarını belirleme, teknolojik gelişmelerin ve iş hayatındaki değişmelerin meslek eğitimine etkilerini izleme ve bunları Milli Eğitim Bakanlığına bildirme gibi görevlere de sahiptir. Bu görevler, meslek okulları mezunlarının insan gücü ihtiyaçlarına uygun nitelik ve nicelikte yetiştirilmeleri, mesleklerdeki değişmelerin izlenmesi, en önemlisi de, iş hayatının temsilcilerinin isteklerinin bilinmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca yukarıdaki görevleri il düzeyinde yerine getirmek için İl ıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu kurulması da yasada yer almaktadır (Aksoy, 1995, s. 66).

### **1.1.5. Dünyada ve Türkiye’de Mesleki Eğitim Sistemleri**

Dünyada tam zamanlı mesleki eğitim modelinde 8-10 yıllık zorunlu temel eğitim alındıktan sonra bazı bireyler iş yaşamına yönlendirilirken, belirli başarıyı sağlamış bireyler ise yükseköğretime yönlendirilmektedir. Diğer bir model olan ıraklık eğitiminde ise, devlet ve özel işletmelerin mesleki eğitimi hususunda iş birliği yaptığı görülmektedir. Bazı AB ülkeleri, Amerika Birleşik Devletlerinde ve Japonya’da 8-10 yıllık zorunlu temel eğitimi tamamladıktan sonra bu eğitime başlanmaktadır. İkili sistem olarak da tanımlanan bu modelde kurumlarda teorik eğitim verilirken uygulama

ise işyerinde yapılmaktadır. Bireyler bazı günler işyerine giderken, bazı günlerde kurumlarda eğitim görmeye devam etmektedir. Tam zamanlı mesleki eğitim modeline ağırlık veren ülkeler Belçika, İsveç, Fransa ve İtalya iken çıraklık eğitim modeline Almanya, İsviçre, Danimarka ve Avusturya gibi ülkeler ağırlık vermektedir. Bunun yanı sıra ABD, Hollanda, İngiltere gibi her iki modele ağırlık veren ülkeler de bulunmaktadır (Özerbaş ve Uçar, 2013, s. 243).

Türkiye’de Mesleki eğitim, çok eski tarihlerden günümüze bilgi ve becerilerin bir kişiden diğerine aktarılması yoluyla yapıla gelmiştir. Ülkemizde ahilik ile başlayan bu süreç, lonca sistemi ile devam etmiş özellikle cumhuriyet dönemiyle birlikte büyük bir ivme kazanmıştır. Cumhuriyetin ilanı sonrasında mesleki eğitimimiz batının ölçütlerini kullanmaya başlamıştır. Bunun yanı sıra farklı projelerle de mesleki eğitimden geçen kişi sayısı artırılmaya çalışılmaktadır. Bu projelere örnek olarak;

- Okul Sanayi Ortaklaşa Projesi, (OSANOR)
- Mesleki ve Teknik Eğitimi Projesi, (METEP)
- Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi, (METGE)
- Lise Mezunlarına Meslek Edindirme Projesi, (LİMME)
- Mesleki Eğitim Modernizasyonu Projesi, (MTEM)
- Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı Projesi, (MEKSA)
- Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi, (MEGEP)
- Okul Sanayi Eğitim Programları Projesi (OSEP) verilebilir (Çelikkol ve Özünlü, 2013, s. 39).

### **1.1.5.1. Dünyada Mesleki Eğitim Sistemleri**

Keating ve arkadaşlarına göre; dünyada mesleki eğitim sistemleri incelendiğinde AB, ABD, Japonya ve Avustralya gibi gelişmiş ülkeler arasında çok önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. AB’nin itici gücü olarak anılan üç büyük ekonomisi Almanya, Fransa ve İngiltere’dir. Bu ülkeler mesleki eğitim sistemleri açısından önemli farklılıkları bulunmaktadır. Asya kıtasında ise Türkiye, İsrail, Kore ve Ürdün görece olarak mesleki eğitimde kayıtlı öğrenci sayısını 1970’lerden itibaren önemli ölçüde artırmış olan ülkeler arasındadır (Özerbaş ve Uçar, 2013, s. 242).

### 1.1.5.1.1. Dünyada Mesleki Eğitim Sistemleri Tarihsel Gelişimi

Bugünkü mesleki eğitim insanın binlerce yıllık çalışma ve deneyimlerinin doğal sonucudur. İş, insanın temel gereksinimlerini karşılamada araç olduğundan çalışmayı öğrenme onun doğuşundan beri üzerinde durduğu bir olgudur. Eğitim ve iş ilişkisi önceki çağlardan beri devam etmekle beraber bu ilişki değişik şekillerde oluşmuş ve çeşitli aşamalardan geçerek devamlı gelişme göstermiştir. Sonuçta mesleki eğitim kuram ve uygulama yönünden geniş ve kapsamlı anlam kazanmıştır. Uygarlığın gelişmesinde mesleki yaşamı ve toplumsal yapıyı doğrudan etkilemesi nedeniyle üretim sistemlerinin ana hatlarıyla tanınması mesleki eğitim açısından gereklidir. Bugüne kadar geliştirilmiş başlıca üretim sistemleri şöyledir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001, s. 18-22):

1. Aile,
2. El sanatları,
3. Lonca,
4. Ev işletmesi,
5. Fabrika,
6. Otomasyon,
7. Siberetik olarak sınıflandırılmaktadır.

**Aile Sistemi (700-1000);** İnsanoğlunun sosyal yaşamında geliştirdiği ilk kurum ailedir. Toplumsal yaşamda ilk üretim türü aile sistemidir. Feodal yapı nedeniyle dönemin sosyal ve ekonomik karakterini derebeylik oluşturmaktadır. Belirli araziler belirli bir bey'in kontrolünde ve kendi başına bir bütünlük taşımaktadır. Her bölge kendi kendine yeterlidir ve gereksinimini kendisi sağlamaktadır. Çeşitli gereksinimler, temel üretici ünite olan aileler arasında iş bölümü esasına göre karşılanmaktadır. Meslek, ailede bireyden bireye devredilmektedir. Mesleklerin devamı, bilgi ve beceriler aile içinde kuşaktan kuşağa aktarılarak sağlanmaktadır.

**El Sanatları Sistemi (1000-1500);** Toprağa bağlı Derebeylik yapısı ve aile içinde mesleki eğitim dönemini tamamlamıştır. Bunun yerine aile dışında seçkin sanatkarlar tarafından meslek adamı yetiştirmede üç kademeli bir sistem geliştirilmektedir. Bu çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarından oluşan bir meslek yapısıdır. Çıraklık ilk organize öğretim sistemlerinden olup, bireyi üretici ve iyi vatandaş olarak yetiştirmeyi

amaçlamaktadır. Sistem deneme yanılma yöntemini uygulamakta, taklidi esas almakta ve önceden tespit edilmiş sonuçlara ulaşmaya çalışmaktadır.

**Lonca Sistemi (1000-1500);** Bir tür üretim sistemi olan Loncalar, tüccar ve sanatkarların karşılıklı koruma amacıyla geliştirdikleri organizasyondur. İki temel amaçtan biri, ustalar arasında eşitlik sağlamak, diğeri ise toplumda ekonomik bir güç meydana getirmektedir. Bu kuruluşların bazıları bugünkü sendikalar durumunda bazıları ise işveren kuruluşları durumundadır. Orta çağda, çalışanlara tek eğitim olanağı sağlayan bu kuruluşlar üretim yanında din, ahlaki ve sosyal yardım alanlarında da aktif rol oynamaktadır.

**Ev İşletmeleri Sistemi (1500-1740);** Onaltıncı yüzyıldan itibaren görülen icatlar, keşifler, ulusal hükümetlerin kurulması, sermaye ve tüccar sınıfının gelişmesi, sosyal ve ekonomik gelişmelere yol açmıştır. Bu sistemdeki ilişkiler Lonca sistemine kıyasla farklıdır. Çalışanlar ve işverenler ayrı birer grup oluşturmaktadır. Aralarındaki ilişki sadece para karşılığı olmaktadır. Sermaye sahibi üretime para ile, çalışan ise emeği ile katılmaktadır. Makine ve takımlar sermaye sahibince sağlanmaktadır. Hammadde işveren tarafından sağlanmaktadır. Aile üyelerinin katılımı ile evde üretilen ürün, işverene bedeli karşılığında verilmektedir. Çalışanları kontrol güçlüğü, malzeme kaybı ve nakdi çalışanların mevsime bağlı olarak iş değiştirmeleri, sistemin başlıca sakıncalarıdır.

**Fabrika Sistemi (1740-1800);** Sermaye sahiplerinin çalışanları ev üretiminden daha verimli bir çalışma ortamına sokma çabaları fabrika sisteminin geliştirilmesine yol açmıştır. Bu sistemde üretim, bina, takım ve makineler sermaye sahibinin kontrolü altına girmiştir. Sistemde verimi artırmak amacıyla, işçiler uzmanlık alanlarında çalıştırılmaktadır. Su, rüzgâr ve diğer güç kaynakları merkezi olarak kullanılmaktadır. Sanatkâr bağımsızlığını kaybederek, yevmiyeli işçi durumuna girmiştir. İşçiye verilen ücret istem-sunu esasına göre ayarlanmıştır. İşverenin işçiye karşı sorumluluğu sadece ücret ödeme ile sınırlıdır. 1760'larda İngiltere'de tekstil endüstrisinde makinenin kullanılmasıyla endüstri devrimi başlamıştır. El sanatlarının ileri düzeye ulaşması, makinelerin geliştirilmesi, tarım ile endüstri alanında yeni aşamalara yol açmaktadır. Ondokuzuncu yüzyılın başlarında meydana gelen bir seri endüstriyel icatlar ulusların ekonomik yaşamlarında köklü değişimlere yol açmaktadır. Böylece endüstriyel devrim, çalışanların yeni koşullara uyum gereksinimini ortaya çıkarmaktadır.

**Otomasyon;** Birinci endüstriyel devrim olarak nitelendirilen fabrika üretim sistemi sonra ki teknolojik gelişmelere yerini otomasyona bırakmıştır. Endüstri ve hizmet sektörlerinde görülen bu aşama, geleneksel üretim ve hizmet süreçlerinde köklü değişikliklere yol açmış ve ikinci endüstriyel devrimi oluşturmuştur. Otomatik işlemler yoluyla seri üretim yapma anlamına gelen otomasyon, duyuşsal ve devinsel becerilerle yapılan işleri otomatik olarak yapan ve bunları yaparken insana gereksinim göstermeyen mekanizma sistemi anlamında bir üretim sistemidir.

**Sibernetik;** Bilinen üretim süreçlerinin en yeni aşaması olan bu sistem otomasyondaki otomatik iletişim ve kontrol mekanizmalarının bilgisayarlarla geliştirilmesi sonucu ortaya çıkmış yeni bir üretim sistemidir. Otomasyon üretim sistemini karakterize eden seri üretim ve kitle üretimi kavramları yerine sibernetik sistemleri analizi, kendi kendini kontrol eden makineler sistemi kontrol eden makineler sistemi kavramıyla karakterize edilmektedir. Bu üretim yapısında insan beyninin bazı işlevleri elektronik cihazlara gördürülmektedir. İş ve meslek yapısında büyük değişimlere yol açan saybernasyonun üretim, istihdam, sosyo-ekonomik kavramlar ve teknik eğitim üzerinde köklü etkileri olmuştur.

Orta çağda Hıristiyanlığın Avrupa’da etkisinin giderek yayılması, Yunan ve Roma eğitim anlayışına göre düzenlenmiş olan eğitimin sisteminin gerilemesine ve yerine kilise denetiminde yeni bir eğitim sisteminin gelişmesine sebep olmuştur. Bu sebeple orta çağda dini kurallara bağlı okullar gelişmiş ve bu kurumlar tek öğrenme kaynağı haline gelmiştir. Orta çağdan yeniçağa geçişte, eğitim kavramlarında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Mesleki eğitim yönünden bu değişiklikleri iki grupta toplamak mümkündür. Birincisi duyu organlarındaki etkileşimin öğrenmede temel olduğudur. İkincisi ise yaparak öğrenme kavramıdır. Bu iki kavram mesleki eğitimi köklü bir şekilde etkilemiştir. Duyu organlarının öğrenme sürecindeki öneminin anlaşılması, öğretim yöntemlerine değişikliklere sebep olurken, yaparak öğrenme kavramı, bireyin bir bütün olarak gelişmesinde işin eğitsel değerinin anlaşılmasına yardım etmiştir. Yeniçağda dini kurumların eğitim üzerindeki etkisi tekrar zayıflamış. Yunan ve Roma kültürünün eğitim üzerindeki etkisi tekrar artmıştır (Sezgin İ. , 1982, s. 29).

### **1.1.5.1.2. Sanayileşmiş Ülkelerde Mesleki Eğitim Sistemleri**

Dünyada birbirinden çok farklı mesleki eğitim sistemlerine sahip ülkeler bulunmaktadır. Bu ülkeler kendi koşullarına en uygun sistemi oluşturmaya ve geliştirmeye çabalamaktadır. Bu sistemlerin her birinin kendine özgü sorunları bulunmakla birlikte, çok başarılı örneklerle karşılaşıldığı gibi çok başarılı olmayan örneklerle de karşılaşılabilir. Bu durum ülkelerin, başarılı olsa bile mesleki ve teknik eğitim sistemlerini daha da geliştirmeye çalıştıklarını göstermektedir (MEB M. E., 2006, s. 4).

Dünyada farklı ülkeler farklı düzeyde mesleki eğitimin önemine vurgu yapmaktadırlar. Bu vurgunun boyutu ülkelerin tarihsel, sosyal, ekonomik ve politik tercihlerine göre şekillenmektedir. Mesleki eğitim sistemleri karşılaştırıldığında sistem açısından gelişmiş ülkeler arasında da önemli ölçüde farklılıklar göstermektedir. Karşılaştırmaya konu olan ülkeler, kendi devlet gelenekleri, örgütlenme ve önceliklerine dayalı olarak mesleki eğitim sistemlerini oluşturmuşlardır. Ülkeler arası karşılaştırmalarda daha çok Avrupa Birliği, ABD, Japonya ve Avustralya gibi gelişmiş ülkelerin mesleki eğitim sistemleri incelenmektedir. Diğer ülkelere ise, kıtalararası benzerlik ve farklılıkların ortaya konması açısından kısaca değinilmektedir. Avrupa Birliğinin itici gücü olarak da anılan üç büyük ekonomisi Almanya, Fransa ve İngiltere'dir. Bu üç ülke arasında da mesleki eğitim sistemleri açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Asya kıtası ele alındığında Türkiye, İsrail, Kore ve Ürdün görece olarak mesleki ve teknik eğitimde kayıtlı öğrenci sayısını 1970'lerden itibaren önemli ölçüde artırmış olan ülkeler arasındadır (Keating, Medrich, Volkoff, ve Perry, 2002; MEB M. E., 2006, s. 4).

#### **1.1.5.1.2.1. Amerika Birleşik Devletlerinde Mesleki Eğitim**

ABD'de 1. Sınıftan 12. Sınıfa kadar eğitim finansmanını kamu sağlamaktadır. Bu eğitim parasız olarak sağlanmaktadır. Eğitim sistemine 6 yaşında giren bir öğrenci 18 yaşında mezun olmaktadır. Ancak mesleki eğitim lise eğitimine kadar (9.-12. Sınıflar) başlamamaktadır. Eyaletler ve eyaletlerin eğitim sistemine bağlı olarak, öğrenciler ortaöğretim düzeyinde meslek eğitimi almak için birkaç seçeneğe sahiptir. Bu 9., 10., 11., hatta bazen yalnızca 12. Sınıfta olabilmektedir. Bu programlar genellikle öğrencileri şu seçeneklerden birine hazırlamaktadır. 1- Meslek yüksek okullarına devam

etmek, 2- Diğer yüksek eğitim kurumları ve çıraklık eğitimine gitmek (Özerbaş ve Uçar, 2013, s. 244).

### **1.1.5.1.2.2. İngiltere’de Mesleki Eğitim**

İngiliz eğitim sisteminde 5 – 16 yaş arasında, ulusal öğretim (müfredat) programı çerçevesinde genel eğitim verilmektedir. Bu yaştan itibaren dileyen öğrenciler General Certificate of Secondary Education yani genel orta öğretim sertifikası sınavına girip belirli seviyelerden, toplam 2 yıl süren ve çeşitli derslerden sınava girerek ve belli aşamaları geçtikten sonra üniversitelere belirli seviyeden aldıkları puanlar doğrultusunda başvurumaktadırlar. Bireyin aldığı puanlar üniversite tarafından ele alınmakta, ayrıca bir giriş sınavı yapılmamaktadır. Eğer öğrenci General Certificate of Secondary Education sınavına girmek istemiyor ve mesleki eğitime geçmek istiyorsa o zaman mülakata girerek Modern Apprenticeship (Modern çıraklık)’a giriş yapabilmektedir. National Vocational Qualification - Ulusal mesleki yeterlilik denilen CEDEFOP standartlarında kademelendirilen bu sistemin içinde öğrenciler çok farklı disiplinlerde eğitim veren Teknik Kolejde eğitim görürken bir taraftan da piyasada çalışma imkânı bulmaktadır. Dileyen öğrenci mesleki eğitimde 3 yıldan sonra yani 3. kademedeki ilgili alanda üniversitenin 2. sınıfına sınavsız geçiş yapabilmektedir. Eğer öğrenci 4. kademedeki, yani meslekî eğitimin 4. yılında üniversiteye geçmek isterse, yine sınavsız, üniversitenin son sınıfına geçiş yapabilmektedir. Mesleki eğitimin her aşamasında değerlendirme, çalışılan işletme tarafından yapılmakta ve öğrenci dilediği kademedeki üniversite eğitimine yukarıda belirtilen şekilde geçiş yapabilmektedir (Özcan ve arkadaşları, 2007, s. 10).

### **1.1.5.1.2.3. Almanya’da Mesleki Eğitim**

İkili-Dual sistem olarak adlandırılan Alman mesleki eğitim sistemi esas olarak teorik eğitim ile uygulamalı eğitim programlarını bütünleştirmektedir. AB ülkeleri içinde en gelişmiş mesleki eğitim sistemlerinden birine sahip olan Alman sistemini güçlü kılan unsur, eğitim ile istihdam arasında geliştirilmiş olan sıkı uyumdur. Bu uyum çok önemlidir. İşletme içi eğitimle bir meslek okulunda hafta 1-2 gün süreli teorik eğitimin birlikte yürütüldüğü ikili sistem daha sonra sürdürülecek olan mesleğe yönelik deneyim sağlamakla birlikte, bu tür eğitimden geçen gençler açısından istihdam



imkanlarını artırmaktadır. Mesleki eğitimin çok yaygın olduğu Almanya’da genel lise ve meslek lisesi diplomalarından birinin diğerinden daha üstün olduğunun söylenmesi söz konusu değildir. Almanya’da genel lise, meslek lisesi veya dual sistemden mezun olanların üniversiteye girmelerine bir engel yoktur. Üniversiteye girmek isteyenler Abitur adı verilen ve eyaletlerce gerçekleştirilen sınava girmekte ve bu sınavdan alınan not ile istenen üniversiteye başvurulmaktadır. Yerinden yönetimin yaygın bir şekilde uygulandığı Almanya’da her bir üniversite, bağımsız olarak, öğrencilerin başvurularını Abitur’dan aldıkları nota göre değerlendirmektedir (Özcan ve arkadaşları, 2007, s. 60).

#### **1.1.5.1.2.4. Japonya’da Mesleki Eğitim**

Japon mesleki eğitim sistemi 2. Dünya Savaşı sonrasında Almanya mesleki eğitim sistemi örnek alınarak oluşturulmuştur. Günümüzde bu iki mesleki ve teknik eğitim sistemi dünyanın en başarılı uygulamalar arasında gösterilmektedir. Japonya’da 9 yıllık zorunlu eğitim sonrası bireyler ortaöğretimde genel ve teknik eğitim olarak ikiye ayrılırlar. Teknik okullardan mezun olan öğrenciler 2 yıllık meslek yüksek okulları ya da ileri meslek kurslarına devam edebilirler. Liseler öğrencilerin devam etme durumuna göre 3 yıl süren tam, 4 yıl süren yarım ve uzaktan eğitim olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Birçok genel lise akademik konulara ek olarak bir meslek programı seçebilmektedirler. Birey sayıları yalnızca akademik program uygulayan liselerde %40 iken, yalnız mesleki eğitim veren liselerde %24 dolayındadır. Ancak, liselerin %60’ı öğrencileri yükseköğretime hazırlamaktadır (Özerbaş ve Uçar, 2013, s. 244).

#### **1.1.5.1.2.5. Avrupa Birliği Projeleri Yardımıyla Mesleki Eğitim**

Milli Eğitim Bakanlığının araştırmasına göre; hızla büyüyen Avrupa Birliğinde kültürler arası eğitim ve öğretim alanındaki sistemler gerek ülke içerisinde gerekse ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklardan doğan ortak sorunların üstesinden gelmek ve ortak zekâyı daha iyi kullanarak eğitim ve öğretim alanında Avrupa Birliği’nin oluşturulmasına yardım etmek amacıyla üye ülke kurumları arasında proje uygulanmasına karar verilmiştir. Bu projelerin amacı çok farklı kültürlerin oluşturduğu Avrupa Birliğinde kültürler arası diyalogun geliştirilerek Avrupa vatandaşlığı bilincinin oluşturulmasına katkı sağlamak, gelişen teknolojinin ve bunları öğrenme metotlarının ülke içinde, ülkeler arasındaki yayılmasını sağlamaktır.

Lizbon kararları sonucunda üye ülkeler Eğitim ve Gençlik Programları uygulamalarını başlatmışlardır. Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programlarının varlık sebeplerinin başında bilgi toplumuna ulaşma hedefi gelmektedir. Avrupa Birliği ile bu birliğe aday ülkelerin eğitim ve öğretim alanındaki sistemleri gerek ülke içerisinde gerekse ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle, farklı ülkeler ve bu ülkeler içerisindeki farklı sektörler; mesleki nitelikleri, vasıfları ve unvanları belirleyen ortak bir terminoloji oluşturamamışlardır. Diğer taraftan farklı ülkelerde edinilen tecrübeler paylaşılamamaktadır, hatta bir ülkede yapılan araştırmalar ve ortaya konan yeni gelişmeler o ülke içerisinde bile yeterince yaygınlaştırılmamaktadır. İşte tüm bu ortak sorunların üstesinden gelmek ve ortak zekâyı daha iyi kullanarak ve eğitim ve öğretim alanında Avrupa Birliği'nin oluşturulmasına yardım etmek amacıyla aşağıdaki programlar geliştirilmiştir. (Uçum, 2011, s. 4-11).

- Comenius (Okul Eğitimi) Programı
- Erasmus (Yüksek Öğretim) Programı
- Grundvig (Yetişkin Eğitimi) Programı
- Leonardo da Vinci (Mesleki Eğitim) Programı
- Youth (Gençlik) Programı isimleri altında Avrupa Birliği programları yürütülmektedir.

#### **Comenius (Okul Eğitimi) Programı**

Comenius Programı, Lizbon anlaşması hedeflerine ulaşabilmek için öğrenciler ve eğitici personel arasında Avrupa kültür ve dil çeşitliliği ile değerleri hakkında bilgi ve anlayış oluşturmayı, öğrencilerin kişisel gelişimleri için gerekli olan temel becerileri edinmelerini amaçlar. Bu doğrultuda Avrupa ülkelerinde eğitimle ilgili kurumlar arası iş birliği yapmaya çalışır. Programdan Türkiye de yararlanmaktadır.

#### **Erasmus (Yüksek Öğretim) Programı**

Erasmus programı, yükseköğretim kurumlarının birbirleri ile iş birliği yapmalarını teşvik etmeye yönelik bir Avrupa Birliği programıdır. Yükseköğretim kurumlarının birbirleri ile ortak projeler üretip hayata geçirmeleri; kısa süreli öğrenci ve personel değişimi yapabilmeleri için karşılıksız mali destek sağlamaktadır. Bunun yanı sıra yükseköğretim sistemini iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun olarak geliştirmek ve üniversite mezunlarının iş dünyasında istihdam edilebilirliğini arttırmak amacıyla

yükseköğretim kurumları ile çalışma çevreleri arasındaki ilişkilerin ve iş birliğinin artırılmasını da teşvik etmektedir

### **Grundtvig (Yetişkin Eğitimi) Programı**

Grundtvig, Avrupa Birliğinin yürüttüğü eğitim ve gençlik programlarından genel eğitim programı Socrates'in faaliyet alanlarından biri olup, yetişkin eğitimini ve yaşam boyu öğrenimi kapsamaktadır. Grundtvig Programı, yetişkin kişilere yaşamları boyunca, bilgi ve niteliklerini geliştirmek için imkânlar sunarak istihdam olanaklarını artırmak ve toplumda meydana gelen değişikliklere uyum sağlamalarını amaçlar.

### **Leonardo da Vinci (Mesleki Eğitim Programı)**

Leonardo da Vinci Avrupa Birliğine üye ve aday ülkelerin mesleki eğitime yönelik politikalarını desteklemek ve geliştirmek için yürütülen bir programdır. Bu program; ülkeler arası iş birliği kullanılarak mesleki eğitim sistemleri ile uygulamalarında kalitenin geliştirilmesini yeniliklerin teşvik edilmesini ve Avrupa boyutunun yükseltilmesi amaç edinmiştir. Üye devletlerin mesleki eğitim kapsamı ve organizasyonu konusundaki sorumluluğuna, kültürel çeşitliliği dikkate alınarak gerçekleştirdikleri eyleme destek olmaya çalışmaktadır. Programın üç genel hedefi vardır.

1-) Kişilerin, özellikle gençlerin, temel mesleki eğitim içinde tüm düzeylerde beceri ve yeteneklerinin artırılması. Bu hedef, istihdamın artırılması ve mesleki entegrasyonun kolaylaştırılması amacıyla diğerleriyle birlikte iş bağlantılı mesleki eğitim ve çıraklık yoluyla gerçekleştirilebilir.

2-) Özellikle teknolojik ve örgütsel değişimi güçlendirmek üzere uyum sağlamayabilmeyi artırıp geliştirmeye yönelik sürekli mesleki eğitimde ve hayat boyu beceri ve yeterlilikler kazanmada kalitenin yükseltilmesi, bunlara erişimin iyileştirilmesi.

3-) Rekabet edebilmeyi ve girişimciliği, yeni istihdam fırsatları açısından da, geliştirmek üzere mesleki eğitimin yenileşme sürecine katılımını destekleyip artırmak. Bu çerçevede, üniversiteler dâhil mesleki eğitim kurumları ile işletmeler arasında iş birliğinin artırılmasına önem verilecektir.

Söz konusu üç hedef uygulanırken; İş gücü piyasasında engelliler dâhil ve en fazla dezavantajlı konumda bulunanların eğitim almasını kolaylaştıracak uygulamaların

geliştirilmesi, eğitimde ayrımcılıkla mücadele etmek üzere kadın ve erkeklere eşit fırsatlar verilmesi konularındaki tekliflere özel önem verilecektir.

### **Leonardo Da Vinci Programı İle Sağlanacak İmkanlar**

Programa katılan ülkelerde mesleki eğitim sistemlerinin ve uygulamalarının kalitesinin artırılması, yenilikleri geliştirmek ve ulusal mesleki eğitim politikalarına katma değer sağlanması. Her düzeydeki eğitimde Avrupa boyutunun teşvik edilmesi, ülkeler arası çalışma şartlarına uyumun geliştirilmesi. Sürekli mesleki eğitimin teşvik edilmesi, ülkeler arası çalışma şartlarına uyumun geliştirilmesi. Sürekli mesleki eğitim ve ömür boyu öğrenme isteğinin güçlendirilmesi, yarının mesleklerine hazırlanma ve teknolojik değişimlere uyumun teşvik edilmesi. Modern teknolojiler alanında eğitim ve müteakip eğitiminde; yüksekokullar, mesleki eğitim tesisleri ve işletmelerin daha fazla karşılıklı etkileşiminin sağlanması. Mesleki eğitim alanında dil yeterliliklerinin geliştirilmesi ve ortak terminolojinin oluşturulması. Özellikle gençler için temel mesleki eğitimin desteklenmesi ve teşvik edilmesi.

### **Youth (Gençlik) Programı**

Gençlik programı Sokrates ve Leonardo programları dışında kalan tüm gençleri kapsayan Avrupa Birliğinin örgün olmayan eğitim ve değişim programıdır. Sokrates programının örgün eğitimi, Leonardo programının da mesleki eğitimi kapsadığı düşünülürse Gençlik Programının hitap ettiği kesim 18–25 yaş arası gençleri kapsamaktadır. Gençlik Programının temel hareket noktası gençlik ve gönüllülüktür. Kâr amaçlı olmayan sivil toplum kuruluşları ya da dernekler, kamu yetkilileri ile gençlik ve yaygın eğitim alanlarında deneyim sahibi olanlar Gençlik Programına katılabilirler(Uçum, 2011, s. 4-11).

### **1.1.5.2. Türkiye’de Mesleki Eğitim ve Tarihi Gelişimi**

İnsan sermayesi ve eğitim, ekonomik ve sosyal boyutları ile gelişme sürecinin önemli kaynaklarından. Özellikle eğitimin kalkınma sürecinde önem taşıyan diğer faktörlerden farkı, sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal boyutları itibarıyla de bu sürece yön verebilme yeteneğine sahip olmasıdır. Eğitim sisteminin amacı, topluma düşünme, algılama ve sorunları çözebilme yeteneği gelişmiş bireyler kazandırmaktır. Yeniliklere açık, değişen koşullara uyum sağlayabilen, takım çalışmasına yatkın

bireyler yetiştirmek, eğitim sistemlerinin en temel başarı göstergelerindedir (Saygılı ve Cihan, 2006, s. 21-81).

Ülkemizde eğitim sisteminin yapısı 1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (METK) ile şekillenmiştir. Buna göre eğitim sistemi örgün ve yaygın eğitim olmak üzere iki ana bölüme ayrılmıştır (Köseleci, 2012, s. 11).

### **1.1.5.2.1. Örgün Eğitim Kurumlarında Mesleki Eğitim**

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), İstatistiklerine göre Türkiye’de mesleki ve teknik ortaöğretim düzeyinde örgün eğitim veren 6.785 resmi, 426 özel olmak üzere toplam 7.211 eğitim kurumu bulunmaktadır. Ancak kaliteli bir eğitim sisteminden mahrum olan eğitim kurumlarının sayısal çoğunluğu çok önemli değildir. Bu nedenle eğitim kurumlarında uygulanan programların en azından öğrencilerin temel becerilerini geliştirecek düzeeye getirilmesi ve öğrencilere uygulama deneyimi elde edebilecekleri olanakların tanınması gerekmektedir (Oral, 2012, s. 16).

Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında yapılan düzenli eğitimidir. Örgün eğitim; ilköğretimi, ortaöğretimi ve yüksek öğretimi kapsamaktadır (MEB, 2014, s. 6.) .

Mesleki eğitim ülkemizde ilköğretimden sonra gündeme alınmakta ve bir bireyin hayatında ilk olarak orta eğitim düzeyinde kendini göstermektedir. 2012 yılında yapılan yasal düzenlemeye kadar ilköğretim 15 yaşında bitmekte, tercihen mesleki eğitim bu yaşta başlayabilmekteydi. Bu durum becerilerin yeterli seviyede gelişmesini engellemekte ve öğrencilerin meslekleri ile psikolojik olarak bütünleşmelerini zorlaştırmaktaydı (şencan, 2008, s. 22). Bu nedenle İlköğretim ve Eğitim Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanuna göre öğrencilere ilköğretimi 13 yaşında bitirme imkânı sağlanmıştır. Böylelikle yapılacak rehberlik çalışmaları ile öğrencilerin özelliklerine göre daha erken yaşta mesleki eğitime yönlendirilmesi mümkün hale gelmiştir.

Orta eğitim düzeyinde mesleki eğitim, ilköğretime dayalı, dört yıllık zorunlu, örgün öğrenim veren mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsamaktadır. İlköğretimini tamamlayan ve ortaöğretime girmeye hak kazanmış olan her öğrencinin, ortaöğretim imkânlarından kabiliyetleri ölçüsünde yararlanma hakkı bulunmaktadır

(METK, 1973 madde 26-28). Orta eğitim düzeyinde verilen mesleki eğitim ile ulaşılmak istenen amaç bütün öğrencilere toplumun mevcut ve olası sorunlarını tanıtmak, ülkenin iktisadi sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak bilincini ve gücünü kazandırmak, öğrencileri beceri ve yetenekleri doğrultusunda hem mesleğe hem de yükseköğretime, hayata ve iş alanlarına hazırlamaktır.

Yükseköğretim düzeyinde mesleki eğitim, ön lisans ve lisans düzeyinde verilmektedir. Genel olarak yükseköğretimle, ülkenin bilim ve teknoloji politikaları doğrultusunda toplumun çeşitli alanlarında ihtiyaç duyulan insan gücünü yetiştirmek, bilimsel ve teknik sorunlara çözümler üretebilmek için inceleme ve araştırma çalışmalarının yapılabilmesi amaçlanmaktadır (METK, 1973 madde 35).

“Ön lisans düzeyinde eğitim veren ve eğitim süresi iki yıl olan meslek yüksekokulları, mesleki eğitimin en önemli safhalarındandır. Meslek yüksekokulları iş piyasasına yeterli donanımına sahip nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Bu eğitim kurumları lisans düzeyinde eğitim veren mesleki ve teknik eğitim kurumları ile orta öğretim kurumlarının yetersiz kaldığı alanlarda işgücü yetiştirme işlevini yerine getirmektedir” (Şahin ve Fındık, 2008, s. 69).

2013 yılı verilerine göre (ÖSYM) Türkiye’de ön lisans düzeyinde eğitim veren 745 meslek yüksekokulu bulunmaktadır.

Ön lisans düzeyinde eğitim veren meslek yüksekokullarında, bölümler, alt yapıları tam olarak hazır olmadan ve meslek ihtiyacı analizleri yapılmadan açıldığı için verimsiz ve kalitesiz bir yapı ortaya çıkmıştır. Ders programlarının iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak içeriğe sahip olmaması, teorik eğitim ile pratik eğitimin bütünleştirilememiş olması, teknik araç ve gereçlerin yetersiz olması (Şencan, 2008, s. 34) gibi nedenlerden dolayı, öğrencilerin gelecek kaygılarını gideremeyen ve toplumda sıradan bir eğitim seçeneği olarak algılanan meslek yüksekokullarına; mesleki ve teknik ortaöğretimi bitirenlere sınavsız geçiş hakkının verilmesi nedeniyle meydana gelen öğrenci artışı dışında gereken ilgi gösterilmemektedir. (Şahin ve Fındık, 2008, s. 69).

Lisans düzeyinde verilen mesleki teknik eğitim, meslek yüksekokullarının devamı niteliğinde olan ve teknik eğitim veren fakültelerden oluşmaktadır. Teknik Bilimler Fakülteleri ve Teknik Eğitim Fakülteleri lisans düzeyinde mesleki teknik eğitim programlarının uygulandığı eğitim kurumlarıdır. Teknik Bilimler Fakülteleri ile iş

dünyasının taleplerine uygun nitelikte işgücünün yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. Teknik Eğitim Fakülteleri ise meslek liselerine öğretmen yetiştirmek amacıyla kurulmuştur. Bugün Türkiye’de 19 Teknik Eğitim Fakültesi, 2 Mesleki Eğitim Fakültesi, 1 Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi ve 1 Endüstriyel Sanatlar Fakültesi olmak üzere 23 Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi bulunmaktadır (Şahin ve Fındık, 2008, s. 71).

#### **1.1.5.2.2. Yaygın Eğitim Kurumlarında Mesleki Eğitim**

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girememiş veya herhangi bir kademesinden ayrılmış olan bireylere, ilgi ve gereksinim duydukları alanlarda verilen, örgün eğitimle birlikte veya örgün eğitim dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır (Gür ve Çelik, 2009, s. 11). Bir başka ifadeyle yaygın eğitim, örgün eğitimden ayrı olarak ortaya çıkan boşluğu doldurmak amacıyla yapılan eğitim uygulamalarıdır (Şencan, 2008, s. 15).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’na göre (METK, 1973) yaygın eğitim, bireylere en son alınmış olan eğitim kademesinde edindikleri bilgi ve yetenekleri geliştirerek, istihdam politikasına uygun ve ekonominin gelişimi doğrultusunda meslek edinmelerini sağlayıcı olanaklar hazırlamak, çeşitli mesleklerde çalışanlara gelişimleri için bilgi ve beceriler kazandırmak amacıyla verilen okul dışı eğitimidir (METK, 1973 md. 40)

Yaygın eğitim, genel ve mesleki teknik olmak üzere iki temel bölümden meydana gelmektedir (METK, 1973 madde 41) Gerek genel eğitim, gerekse mesleki eğitim veren resmi ve özel yaygın eğitim kurum ve kuruluşlarının işleyişi ve koordinasyonu Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir. (Mesleki eğitime yönelik resmi ve özel eğitim kurumları aşağıdaki gibidir (TÜİK, 2012, s. 10-13)

- Halk Eğitimi Merkezleri,
- Pratik Kız Sanat Okulları,
- Olgunlaşma Enstitüleri,
- Mesleki Eğitim Merkezleri,
- Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezleri,
- Özel Kurslar,

- Özel Dershaneler,
- Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi (özel eğitim),
- Mesleki Eğitim Merkezleri,
- Bilim ve Sanat Merkezleri (özel eğitim),
- Açık Öğretim Lisesi.

#### **1.1.5.5.2.1. Halk Eğitim Merkezleri**

Genel olarak toplumu oluşturan tüm bireylerin sosyal ve kültürel açıdan gelişimlerini sağlamak amacıyla hizmet vermektedir. Bu amaçla düzenlenen eğitim ve öğretim faaliyetleri kişilerin ve toplumun ihtiyaç duyduğu alanlarda gerçekleştirilmektedir. Bu faaliyetler içerisinde açılan kurs programları, verilmekte olan eğitimlerin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu kapsamda meslek kursları, sosyokültürel kurslar, okuma yazma kursları ve sosyokültürel etkinlikler olmak üzere genel olarak dört ana alanda eğitimler verilmeye devam etmektedir (Şencan, 2008, s. 20).

#### **1.1.5.5.2.2. Pratik Kız Sanat Okulları**

Örgün eğitim sistemini tamamlamış veya herhangi bir kademesinden ayrılmış veya bu sisteme hiç girmemiş genç kız ve kadınlarımıza; ev ve aile yönetimi bilgi ve becerileri kazandıran değişik süre ve kademeli kurs programlarıyla meslek eğitimi veren ve ilgileri doğrultusunda meslek sahibi olmalarını sağlayan okullardır. Kız meslek liselerine bağlı olarak faaliyet gösterdikleri gibi bağımsız olarak faaliyet gösterenleri de vardır. Erkek Teknik Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı mesleki ve teknik kurumların bünyesinde alt tür olarak da faaliyet göstermektedirler (TÜİK, 2012, s. 10-13)

#### **1.1.5.5.2.3. Olgunlaşma Enstitüleri**

En az ilköğretim okulunu bitiren öğrencilerin, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirerek meslek sahibi olmalarına imkan sağlayan, geleneksel Türk giyim ve el sanatları alanlarında araştırma, geliştirme, değerlendirme, arşivleme ve üretim çalışmaları yapan ve el sanatlarının yaşatılmasını sağlayan 2 yıl süreli, döner sermaye ile çalışan kurumlardır. Kız Teknik Öğretim Olgunlaşma Enstitülerinin Bakanlıkça



belirlenen bazı bölümlerine en az lise ve meslek lise mezunları alınmaktadır (TÜİK, 2012, s. 10-13)

#### **1.1.5.5.2.4. Mesleki Eğitim Merkezleri**

Mesleki Eğitim Merkezlerinde, 14 – 19 yaş arasında olup (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1986 madde 10), örgün öğretim dışında kalmış olan kişileri iş hayatına hazırlamak ve aynı zamanda kendilerine sosyal güvence imkânı tanımak, çalışma disiplinini edinmelerini sağlamak amacıyla eğitim verilen merkezlerdir (Şencan, 2008, s. 15).

05.06.1986 tarihinde 3308 sayılı yasada belirtilen “Çıraklık ve Mesleki Eğitim” ibaresi, 29.06.2001-4702 sayılı yasanın 22. maddesi ile “Mesleki Eğitim” olarak değiştirilmiştir. Mesleki Eğitim Merkezleri; ilköğretimi tamamlamış 15 ve üstü yaşta olanlara, öğretim süresi 2 - 4 yıl olan eğitim kurumları olup, meslek dallarında aday çırak, çırak, kalfa ve ustalara eğitim vermek ve çeşitli meslek kursları açmak suretiyle sanayimizin ihtiyaç duyduğu vasıflı ara insan gücünü yetiştirmek amacıyla açılan eğitim kurumlarıdır. Mesleki eğitim merkezleri Yaygın Eğitimi Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan kurumlardır (TÜİK, 2012, s. 10-13).

#### **1.1.5.5.2.5. Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezi**

Endüstriyel alanlarda, kurs yoluyla en az ilkokul mezunu gençlere meslek kazandırmak, mesleğinde gelişmek isteyenlerin; mevcut mesleki bilgi ve becerilerini yeni teknolojilere paralel olarak geliştirmek gayesi ile faaliyet gösteren yaygın eğitim merkezleridir (TÜİK, 2012, s. 10-13).

#### **1.1.5.5.2.6. Özel Dershane**

Öğrencileri, bir üst okulun veya yüksek öğretime giriş sınavlarına hazırlamak, istedikleri derslerde yetiştirmek ve bilgi düzeylerini yükseltmek amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarıdır (TÜİK, 2012, s. 10-13).

#### **1.1.5.5.2.7 Özel Kurslar**

Kişilerin sosyal, kültürel ve meslekî alanlarda bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerini geliştirmek veya isteklerine göre serbest zamanlarını değerlendirmek üzere faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarıdır. 2006/'07 öğretim yılı itibariyle kurs türü olarak bilgisi alınan Etüt Eğitim Merkezi olmuştur (TÜİK, 2012, s. 10-13).

#### **1.1.5.5.2.8 Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi**

Özel eğitim gerektiren bireylerin konuşma ve dil gelişim güçlüğü, ses bozuklukları, zihinsel, fiziksel, duyuşal, sosyal, duygusal veya davranış problemlerini ortadan kaldırmak yada etkilerini en az seviyeye indirmek, yeteneklerini yeniden en üst seviyeye çıkarmak, temel öz bakım becerilerini geliştirmek ve topluma uyumlarını sağlamak amacıyla faaliyet gösteren özel öğretim kurumlarıdır (TÜİK, 2012, s. 10-13).

#### **1.1.5.5.2.9 Bilim ve Sanat Merkezleri**

İlköğretim ve ortaöğretim çağındaki üstün yetenekli çocukların bireysel yeteneklerinin farkında olmalarını ve kapasitelerini geliştirerek en üst düzeyde kullanmalarını sağlamak amacıyla, Bilim ve Sanat Merkezleri açılmıştır. Öğretmenleri ve velileri tarafından aday gösterilen öğrenciler merkezlerde sırasıyla ön incelemeye, grup taramasına ve bireysel incelemeye alınırlar. Yapılan bireysel inceleme ve değerlendirme sonucunda üstün yetenekli olduğu değerlendirilen öğrenciler örgün eğitim kurumlarının yanı sıra bilim ve sanat merkezlerine devam ederler (TÜİK, 2012, s. 10-13).

#### **1.1.5.5.2.10. Mesleki Açık Öğretim Lisesi Ve Uzaktan Eğitim**

Normal Açık Öğretim Lisesinde mevcut olan mesleki orta öğretim programlarının, bilimsel ve teknolojik gelişmelerle birlikte daha etkin şekilde uygulandığı bir eğitim ve öğretim modelidir. Bu eğitim ve öğretim modeli uygulanış şekli gereği, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün sorumluluğunda yürütülmektedir. Mesleki Açık Öğretim Lisesi program içeriği bakımından örgün eğitimdeki meslek liselerinin program içerikleriyle aynı olmakla birlikte, işleyiş bakımından örgün eğitim kurumlarından farklıdır. Halen yönetmelik

gereği ders geçme ve kredi sistemine göre mezun vermekte olan Mesleki Açık Öğretim Lisesinde uzaktan eğitim modelinden yararlanılmaktadır (Şencan, 2008, s. 21).

Mesleki Açık Öğretimle, ilköğrenimini tamamlayan, ancak orta öğretime devam edemeyenler ile orta öğretimden ayrılan veya mezun olanlara farklı alanlarda eğitim ve öğrenim imkânı tanınarak, toplumun kültür düzeyinin yükseltilmesine ve güçlendirilmesine katkı sağlamak amaçlanmaktadır (MAÖLY, 2015 madde 5 ).

### **1.1.5.2.3. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Tarihi Gelişimi**

#### **Cumhuriyet Öncesi Mesleki Eğitim**

Mesleki teknik eğitimin ulusal düzeydeki gelişimi başlangıç, kuruluş, yayılma ve ulusal nitelik kazanma evreleri olmak üzere dört aşamalı görünüm sergilemektedir. Gelişimi, İmparatorluk dönemi ve cumhuriyet dönemi olmak üzere iki bölümde incelemek olanaklıdır. İmparatorluk döneminde; gelişimin başlangıç evresi olarak nitelenen bu dönemde mesleki eğitimin, eğitim sisteminin dışında düşünülmesi, belirgin bir devlet politikasının olmaması, alandaki etkinliklerin yerel ve münferit girişimlerle sınırlı olması dikkat çekmektedir. Bu dönemde gelişmeleri dört başlık altında incelemek mümkündür (Sezgin İ., 2001, s.32-40).

- 1- Çıraklık ve lonca kuruluşları,
- 2- Askeri aladaki çalışmalar,
- 3- Endüstrileşme girişimleri,
- 4- İlk açılan okullar,

1- Çıraklık sistemi; Diğer toplumlarda olduğu gibi Türk toplumunda da ondokuzuncu yüzyıla kadar mesleki teknik eğitim çıraklık sistemiyle yürütülmüştür. Loncaların sorumluluğunda bulunan bu eğitim gedik usulü ile organize edilmekteydi.

2- Ordudaki gelişmeler; İmparatorluk ordularının modern savaş tekniklerine göre eğitilmelerini sağlamak amacıyla ilk mesleki teknik eğitim kurumları ordu bünyesinde kurulmaya başlanmıştır. Bir yandan ordunun subay mühendis ve hekim gereksinimi için yüksek okullar açılırken, diğer taraftan savaş araç ve gereçlerinin üretim ve bakımını yapabilecek teknik personeli yetiştirmek için sanat okulları kurulmuştur.

3-Endüstrileşme girişimleri; Onsekizinci yüzyılda Avrupa'da gelişen endüstrileşme hareketi ve meslek adamı yetiştirme girişimlerine paralel olarak Türk toplumunda da çalışmalar yapılmıştır. Matbaalar, Çini atölyeleri, Kumaş fabrikaları,

Yalova kağıt fabrikası gibi tesislerin kurulması bu dönemdeki bazı girişimlere örnek oluşturmaktadır.

4-İlk açılan okullar; Ondokuzcu yüzyılın ikinci yarısı ile yirminci yüzyılın başlarında erkek teknik öğretim, kız teknik öğretim ve ticaret öğretim alanlarında bazı okulların açıldığı görülmektedir

### **Cumhuriyet Sonrası Mesleki Eğitim**

İmparatorluktan henüz sanayileşme sürecine girmemiş bir ülke devir alan Cumhuriyet yönetiminin ilk girişimlerinden biri ekonomiyi canlandırmak olmuştur. Bu dönemde eğitimin, ülkenin sosyal ve ekonomik gelişimindeki önemi çok iyi anlaşılmış olmakla beraber savaşlar ve çeşitli ekonomik güçlükler nedeniyle mesleki teknik eğitim sadece ekonomik kalkınma planlarına paralel olarak gerekli insan gücünü hazırlayıcı nitelikte bir inceleme ve geliştirme konusu olarak ele alınmıştır. Yerli ve yabancı uzmanların incelemeleri ve önerileri Milli Eğitim Bakanlığınca değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonuçlarına göre mesleki teknik eğitim kurumları yeni bir yapıya kavuşturulmaya çalışılmıştır. Bakanlık merkez örgütünde ilk önce ilk Öğretim Dairesi (1926), daha sonra yüksek öğretim dairesi ismi Mesleki Öğretim Genel öğretim Müdürlüğü olarak değiştirilmek suretiyle (1927) mesleki teknik eğitimle görevlendirilmiştir. Mesleki ve teknik eğitim bugünkü yapı ve işleyişini ilgilendiren önemli kararlar 7. 8. 9. 10. ve 16. Milli Eğitim Şuralarda alınmıştır. Onaltıncı Milli Eğitim Şurasında ise mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması, okul ve işletmelerde meslek eğitimi, öğretmen ve yöneticilerin yetiştirilmesi konuları işlenmiş, bir dizi tavsiye kararı alınmıştır. Özellikle 1986 yılında çıkarılan 3308 sayılı yasa ile sistem yeniden düzenlenmiştir (Sezgin İ., 2001, s.32-40). Günümüzde Türkiye’de mesleki eğitim, serbest (informal) öğrenme, yaygın (non-formal) eğitim ve örgün (formal) eğitim olmak üzere üç ana bölümden oluşur. Serbest (informal) Öğrenme; örgün ve yaygın eğitim kurumlarında verilen eğitimle edinilmeyen, serbest olarak kazanılan öğrenmedir. Yaygın (non-formal) Eğitim; örgün eğitim sistemine girmemiş, herhangi bir eğitim kademesinden ayrılmış veya herhangi bir eğitim kademesini bitirmiş bireyleri, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında açılan kurslar, halk eğitimi, çıraklık eğitimi, uzaktan eğitim ve işletmelerde gerçekleştirilen teorik ve uygulamalı kurslar şeklinde gerçekleştirilmektedir. Örgün (formal) Eğitim; ilköğretimi (ortaokul), ortaöğretimi ve yükseköğretimi kapsamaktadır. ( MEB, 2014, s. 6 )

### **1.1.5.3. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Eğitim Programlarının Hazırlanmasında Sanayi İle İş Birliği**

Mesleki eğitim programlarının iş hayatının ihtiyaçlarına nitelik ve nicelik yönünden cevap verecek biçimde tasarlanması gerekir. Endüstriyel ürün tasarımında pazarın talepleri ne derece önemli ise iş hayatına becerili ve teknik insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan mesleki eğitim programlarının tasarımında da emek piyasasının talepleri de aynı derecede önemlidir. Mesleki eğitim sistemi iş hayatının talepleriyle uygunluğu ölçüsünde başarılıdır. Geçici programların tespitinde iş hayatının programın yönelik olduğu iş ( meslek) ile ilgili insan gücü ihtiyaçların analiz edilmesi gerekir. Bu konuda sağlanacak güvenilir veriler, amaçların isabetli bir biçimde tespiti için gereklidir. Tasarımı düşünülen mesleki eğitim programı ülke seviyesinde uygulanacak ise iş hayatı ile ilgili bu ölçekte geçerli olmalıdır. İş hayatı ile ilgili veri toplanmasına başlamadan önce veri kaynağının sınırlılıkları belirlenmelidir. Program tasarımcısı, amaç tespiti aşamasında iş hayatının ihtiyaçlarını, hangi kaynaklardan hangi yöntem veya yöntemleri kullanarak belirleyebileceğini kararlaştırmalıdır. İş hayatının ihtiyaç analizi ile sağlanacak veriler, amaçların tespitinde etkili ola öğelerden birisidir (Sezgin İ. , 2000, s. 137-140).

### **1.1.5.4. Mesleki Eğitim Merkezlerinde Eğitim Yönetimi**

3308 sayılı “ Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu” Türk mesleki eğitim sistemini yeniden düzenlemiştir. Kanun işgücünün eğitiminde üç temel yaklaşımı kabul etmiştir. Bu yaklaşımlar 1-) Çıraklık eğitimi, 2-) Örgün mesleki eğitim, 3-) Meslek kursları. Kanunla yapılan düzenlemelerle bir iş yerinde çalışan 14-18 yaş grubundaki gençlere çıraklık eğitimi ile düzenli meslek eğitim hizmeti verilmesi hedeflenmektedir. 3308 sayılı “ Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu” örgün ve yaygın mesleki teknik eğitimi bir sistem bütünlüğü içerisinde düzenlemiştir. Çıraklık eğitimi etkili bir okul endüstri işbirliği gerektirir. Çıraklık ve mesleki eğitimin milli ve il seviyesinde planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında Bakanlığa ve Valiliklere tavsiyelerde bulunmak amacıyla, Bakanlıkta “ Mesleki Eğitim Kurulu” ; illerde ise “İl Mesleki eğitim kurulları kurulmuştur. (Cevat, Sezgin, ve Doğan, 2001, s. 160-162).

Aday çırak ve çırakların teorik ve pratik eğitimleri birbirini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür. Çıraklık eğitiminin amacına uygun olarak her meslek dalının özel amaçları ve bu amaçları gerçekleştirecek derslerin çeşitleri, süreleri konuları ve uygulamada göz önünde bulundurulacak esaslar, öğretim programlarında belirtilir. Teorik eğitim, pazar günleri dışında haftada bir gün çalışma saatleri içinde yapılır. Çıraklık eğitimi, uygulama kapsamındaki meslek dallarında 19 yaşından gün almamış daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanları yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim ile lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için düzenlenecek eğitim süresinin ne kadar kısaltılacağı, muaf tutulacağı dersler esas ve usuller belirlenir. Ayrıca, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında uygulanan örgün eğitim programlarının herhangi bir kademesinden ayrılanlar ile yaygın mesleki eğitim programlarını tamamlayarak belge ve sertifika alanlardan kendi alanlarında çıraklık eğitimine başlayanlar için çıraklık eğitim süresi, daha önce aldığı mesleki eğitim programının içeriği ile devam edeceği çıraklık eğitimi programının içeriği değerlendirilerek belirlenir.

Kalfaların katılacağı ustalık eğitiminin kapsam ve süresi programlarla belirlenir. Bu eğitim valilikçe onaylanacak takvime göre belirlenir. Ustalık eğitiminde teorik eğitimin yanı sıra pratik eğitime devam esastır. Eğitim süresince kalfaların meslekleri ile ilgili bir işyerinde çalışıp çalışmadıkları ilgili müdürlükçe izlenir. Ustalık eğitime kayıt yaptıranların ustalık sınavlarına girebilmeleri için kalfalık belgesinin düzenlediği tarihten sonra, mesleklerinin özelliğine göre ilgili kurum tarafından belirlenen süre kadar çalışmış oldukları belgelemeleri gerekir. Mesleki ve teknik orta öğretim kurumları veya mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olanlardan isteyenlere; bir işyerinin bağımsız olarak yönetmek için gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak ve ustalık sınavlarına hazırlamak amacıyla ustalık eğitimi düzenlenir. (Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği).

#### **1.1.5.5. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Teknoloji İle Uyumunu**

Teknolojideki hızlı gelişmeler, küreselleşme, iletişimde ve ulaştırmada sağlanan kolaylıklar uluslararası pazarda mal ve hizmetin üretilmesi ve dağıtılmasında rekabet büyük oranda artırmış bulunmaktadır. Yüksek düzeyde bu rekabet daha kaliteli iş gücüne ihtiyaç göstermektedir. Kaliteli işgücü; teknolojiyi anlayabilmeli, problem

çözebilmeli, ekip halinde çalışabilmeli ve değişikliklere çabuk uyum sağlayabilmelidir. Çağın gerektirdiği yüksek kaliteli iş gücünün yetiştirilmesinde izlenen yöntemler, geçmişte uygulanan yaklaşımlardan farklılık göstermektedir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının yüksek kaliteli işgücünü yetiştirecek şekilde yeniden yapılandırılması gerekir (Doğan, 1997, s. 1).

### **1.1.5.6. Engellilerin Mesleki Eğitimi**

Milli Eğitim Bakanlığının, 2013 tarihli mesleki eğitimi geliştirme projesi özel politika gerektiren kişilerin eğitim ihtiyaç analizi araştırma raporuna göre;

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine göre, eğitim almak herkesin hakkıdır. Yine Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesinin 23. maddesine göre, Türkiye özel eğitim ihtiyacı olan çocukların haklarını teminat altına alacağını kabul etmiştir. Buna göre ülkemiz, zihinsel ya da fiziksel engelli çocukların saygınlıklarını güvence altına alan, özgüvenlerini geliştiren ve toplumsal yaşama etkin biçimde katılmalarını sağlayacak eksiksiz bir yaşama sahip olmaları gerektiğini kabul etmektedir. Yine aynı beyannameye göre ülkemiz özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin, anne-babasının ya da çocuğa bakanların mali durumlarını göz önüne alarak, eğitimleri, mesleki eğitimleri, tıbbi bakım hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri, bir işte çalışabilecek duruma getirmeye yönelik hazırlık programları , dinlenme ve eğlenme olanaklarından etkin olarak yararlanmalarını taahhüt etmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı, 2013 tarihli mesleki eğitimin geliştirilmesi projesi özel politika gerektiren kişilerin eğitim ihtiyaçları analizi araştırma raporuna göre;

Engellilerin işe yerleştirilmeleri ve işte devamlılıklarının sağlanması günümüzde güncelliğini koruyan önemli konuların başında gelmektedir. Engellilerin bu alanda karşılaştıkları başlıca sorunlarını;

- 1-) İstihdama hazırlanma ( eğitim, mesleki eğitim ve rehabilitasyon )
- 2-) İş arama ve işe giriş
- 3-) İş yaşamında karşılaşılan sorunlar, olmak üzere üç grupta incelemek mümkündür.

Son yıllarda teknolojik gelişmeler engellilerin iş yaşamına geçişini kolaylaştırmış olmakla birlikte hala istihdamlarında ve iş yaşamında sorunlarla karşılaşmaktadır.

Engellerin iş eğitimi programlarının bir bütün olarak ele alınması gerekmekte, işe hazırlık programları, engelli bireyin performansının değerlendirilmesi, gereksinimlerine uygun becerilerin kazandırılması, işe yerleştirme, işi sürdürme, izleme basamaklarından oluşmaktadır. Türkiye’de zihinsel engellilerin eğitimi, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı iş okullarında sürdürülmektedir. İş okullarına devam eden öğrencilere kültür derslerinin yanı sıra gerekli teorik bilgiler verilmekte, okullardaki atölyelerde uygulamalı iş eğitimi dersleri yoluyla temel beceriler kazandırılmaktadır (Açıkgöz, 2013, s. 16-18).

### **1.1.5.7. Mesleki Eğitime Yön Veren Kuruluşlar**

Milli Eğitim Bakanlığı, 2012 tarihli Mesleki ve Teknik Eğitim Çalıştayına göre;

Mesleki eğitime yön veren kurum ve kuruluşlar üç ana gruba ayrılabilir (MEB, 2012, s. 57-60):

1-) Mesleki eğitim sektörü: Örgün, yaygın ve informal öğrenme durumundaki bireyler, bunların eğitimi ile ilgili akademik ve idari personel; diğer bir ifade ile mesleki eğitim birimlerinde bütün bireylerdir.

2-) İş dünyası denebilecek grup içinde mesleki eğitim mezunları, bunları istihdam eden veya ilişkisi olan işletmeler, kurumlar, işçi ve işveren sendikaları, federasyonlar, konfederasyonlar, sektörleri en geniş ifadesiyle iş dünyasını temsil eden STK’lar ve meslek odaları bulunmaktadır. Bu grup İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında kısmen temsil edilmektedir( MEB, Üniversite, Sektör, Organize Sanayi Bölgesi, Birlik ve Odalar)

3-) Mesleki eğitimi merkez, bölge, il, ilçe seviyesinde yöneten, bilgi aktaran, izleyen, ölçen, veri toplayan, değerlendiren ve yeterlilik veren kurum ve kurullardır. Bunlar daha ziyade ulusal veya bölgesel seviyede koordine edilen, önemli sayıda kuruluşun temsil edildiği sürekli ve geçici kurullardır. Örnek olarak İstanbul Ticaret Odasının ev sahipliğini yaptığı, İstanbul’daki MEB, Üniversite, İl Özel İdare, İŞKUR, Belediye, Oda, Sektör, STK temsilcilerinin katıldığı “ Mesleki Eğitim Komitesi” gösterilebilir.

Türkiye’de son yıllarda paydaş katılımına gereken önem verilmeye başlanmıştır. Yapılan çeşitli strateji ve eylem planı belgelerinde katılımı görmek mümkündür. Örnek olarak “İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı” dokümanın da sorumlu- ilgili olarak adı geçen kurum ve kurullar şunlardır: ” MEB,



ÇSGB, MB, BSTB, KTB, KB, EB, YÖK, MYK, KOSGEB, TÜRKAK, TÜİK, Devlet Personel Başkanlığı, Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü, TOBB, İşçi ve İşveren Konfederasyonları, TESK, TSE, Yerel Yönetimler, Meslek Odaları, STK, Özel Sektör olarak verilebilir (MEB, 2012, s. 57-60).

## **1.2. MESLEKİ EĞİTİMİN SANAYİDEKİ FONKSİYONLARI**

Mesleki eğitimin fonksiyonları yönlendirme, sanayinin ihtiyaçlarının karşılanması, nitelikli öğretmen yetiştirme nitelikli eleman yetiştirme olarak sıralanabilir.

### **1.2.1. Yönlendirme**

“Yönlendirme hizmetleri, bireylerin öğrenim süresince veya işe girdikten sonra mesleklerinde başarılı olmalarını sağlamak için yapılan faaliyetlerin tamamıdır. Bu hizmete, bireylerin ilgi ve istidatlarını ölçen faaliyetler, iş hayatının tanıtılması, bireylerin ilgi duyduğu meslek alanı özel olarak tanıtma ve bireylerin takip edeceği eğitim yolunu seçmelerine yardım etme faaliyetlerine girmektedir” (Alkan, Doğan, ve Sezgin, 2001, s. 141-142).

Yöneltilme ve yönlendirme aileleri ve kurumların tek başına yapacağı bir olgu değildir. Beraber çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Kurumlar aileyi anlamaya çalışmalı, beklentilerini görmeli kendi gözlemlerini ve bilgileri ailelerle paylaşarak eğitimlerden hangisinin yararlı olacağı konusunda birlikte karar vermelidirler. Demokratik toplumlarda evrensel olarak son karar ailenin olacaktır. Yönlendirme çalışmalarının faydalı olması, meslek alanına yöneltilen bireyin ve ailesinin söz konusu meslek alanında gelecek görmesine bağlıdır. Birçok vakada aile kuruma ve öğretmenlere bireyin yetenekleriyle ilgili konularda hak vermekte fakat meslek alanında gelecek görmediği için bireyi meslek alan yerine genel eğitime yönlendirmektedir (Şencan, 2013, s. 63-64).

### **1.2.2 Sanayinin İhtiyacı Olan Eleman Yetiştirme**

Gelişmiş ülkelerin sosyoekonomik göstergeleri birbirleriyle benzerlik göstermektedir. Bu benzerlikler refah düzeyleri ile eğitim düzeylerinin yüksek oluşu ve

ortalama yaşam süresinin diğer ülkelere göre daha uzun olması şeklinde kendini göstermektedir. Benzer olan bu gelişmelerin arkasında, bu ülkelerin sahip oldukları nitelikli işgücünün katkısı oldukça büyüktür. Nitelikli işgücünün oluşumu ise öncelikle nitelikli eğitimi gerektirmektedir. Mesleki eğitimin temel amacı, uygulandığı ülkelerde sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilmek ve belirlenen sosyal ve kültürel hedeflere ulaşabilmek için gerekli işgücünü yetiştirmektir (Doğan, 1997, s. 3).

Mesleki eğitim, bir yandan işgücünün güncel gelişmelere uyum gücünü artırırken, diğer yandan nitelikli işgücü düzeyini artırarak sermayenin verimliliğe dönüşmesini sağlamaktadır (Saygılı ve Cihan, 2006, s. 24). Bununla birlikte mesleki eğitim, genç bireylerin sahip oldukları potansiyele ulaşabilmelerini ve insan onuruna yakışır şartlar altında işgücü piyasalarına girebilmelerini ve iş dünyasının nitelikli işgücü gereksinimini karşılamayı hedeflemelidir (Aktaşlı ve Tüzün, 2012, s. 22).

Yeni ekonomide kalkınmanın sağlanabilmesi verimlilik esasına dayanmaktadır. Bu esas doğrultusunda hedeflenen verimlilik, optimum düzeyde kullanılan girdiler ile gerçekleştirilecek üretim artışına bağlıdır. İnsan unsuru ise, bu girdileri yönetebilme özelliğine sahip olan tek üretim faktörüdür. Bu durum hızlı ekonomik büyümeyi sağlamak zorunda olan ülkelerin bunu sürekli kılabilmesi için, insan gücü ihtiyacını planlamasını ve işe göre gerekli olan insan kaynağını oluşturmasını gerektirmektedir.

AB'de yapılan araştırmalara göre, ilave her bir yıllık eğitimin, verimlilikte yüzde 6, gelir düzeyinde ise yüzde 5 artış sağladığı görülmüştür (Öztürk ve Tuzcu, 2012, s. 216).

Bu nedenle mesleki eğitim de öncelikli amaç, eğitim kurumlarına devam eden öğrenci sayısını artırmak yerine, bireylerin iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte mezun edilmesi olmalıdır (Aktaşlı ve Tüzün, 2012, s. 13).

### **1.2.3. Nitelikli Öğretmen Yetiştirme**

METEM (2006) raporuna göre; Mesleki ve teknik eğitimde görev alacak öğretmenlerin yetiştirilmesi ve istihdamı süreçlerinde çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi 2009 yılında mesleki ve teknik eğitim fakültelerinin yeniden yapılanma sürecine girmesi ile bazı yükseköğretim kurumları bünyesinde bulunan Teknik Eğitim Fakültelerinin kapatılmasıdır. Bunun sonucunda mesleki ve teknik

ortaöğretimin öğretmen ihtiyacının karşılanması için kapatılan fakülte mezunlarıyla birlikte yeni kurulan Teknoloji Fakülteleri, Sanat ve Tasarım Fakülteleri, Turizm Fakülteleri, alanla ilgili diğer fakülteler ve yüksekokullardan faydalanılması düşünülmüştür. Ancak, mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarına öğretmenin nasıl yetiştirileceği konusu herhangi bir esasa bağlanmamıştır. Daha önceden bu fakültelerin kapatılması çalışmaları esnasında mesleki ve teknik orta öğretim için öğretmen yetiştirmek amacıyla Mesleki ve Teknik Eğitim Bilimler Enstitülerinin kurulması tavsiye kararı olarak alınmış olmasına rağmen bu konuda bu güne kadar herhangi bir adım atılmamıştır. Mesleki teknik eğitimin geliştirilmesi kapsamında yapılan projelerden birisi olan Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi ile Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimde öğretmen yetiştirilmesi konusunda çeşitli reformlar yapılmıştır. Proje kapsamında:

1-) Öncelikle öğretmenlerin meslek standartları geliştirilmiş ve bu standartlara dayalı eğitim programları hazırlanmıştır.

2-) Birçok alanda meslek standardı ve modüler eğitim programı geliştirme çalışması tamamlanmıştır.

3-) Geliştirilen programlar öğretmen yetiştiren fakültelerde pilot uygulamaya tabi tutulmuştur.

4-) Ulusal ve yerel düzeyde bir insan kaynakları gelişim stratejisi belirlenmiştir.

5-) Proje Mesleki ve Teknik Eğitim Fakülteleri, Mesleki ve Teknik Liseleri, sosyal ortakları, STK’lar ve şirketler gibi ilgili tarafları teşvik etmeyi amaçlamıştır. Bunlara ilave olarak;

1-) Öğretmenlerin gerekli görülen temel yeterlilikleri de dahil olmak üzere şeffaf ulusal öğretmen yetiştirme standartlarının yerleştirilmesi,

3-) Mutabık kalınan standartlara dayalı olarak hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki ve teknik öğretmen eğitimi (öğretmen yetiştirme) alanında yeni eğitim programlarının geliştirilmesi,

4-) Mesleki ve teknik öğretmen eğitimi için kalite yönetimi çerçevesinin geliştirilmesi,

4-) Mesleki ve teknik öğretmen eğitimi konusunda strateji geliştirilmesine destek sağlanması amaçlanmıştır (KB, 2014, s. 18-19).

### **1.3. MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YARARLARI**

Mesleki eğitim merkezlerinin yararlarını devlete yönelik, öğrencilere yönelik ve iş verenlere olmak üzere üç başlık altında incelemek mümkündür (Uçum, 2009, s. 10-11).

#### **1.3.1. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Devlete Sağladığı Faydalar**

Çıraklık eğitimi sistemi ile hızlı bir sanayileşme süreci içerisinde bulunan ülkemizde, ihtiyaç duyulan vasıflı ara insan gücünün süratli, ekonomik ve etkin bir şekilde karşılanmasına önemli katkı sağlamaktadır. Çıraklık eğitimine devam edenle, belirli bir işyerinde zaten çalışmakta olduklarından herhangi bir istihdam problemleri bulunmamaktadırlar. Çeşitli sebeplerle eğitimini yarıda bırakarak iş hayatına atılmış bulunan gençlerimizin eğitim ihtiyacı karşılanmak suretiyle, eğitimde fırsat eşitliğinin yaygınlaştırılmasına önemli ölçüde katkı sağlanmaktadır.

#### **1.3.2. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Öğrencilere Sağladığı Faydalar**

Mesleki eğitim merkezlerinde öğrenim gören aday çırak ve çırak öğrenciler sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmakta iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigorta primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Askerlik işlemleri eğitim sonuna kadar tecil edilmektedir. İşyerlerinden asgari ücretin %30'undan aşağı olmamak kaydı ile ücret almaları ve ailelerine yük olmamaları sağlanmaktadır. Diğer örgün eğitim kurumlarındaki bireylerin faydalandığı bütün haklardan faydalanmaları sağlanmaktadır. Mesleki yeterlilikleri belgeye bağlanmıştır. Çıraklık eğitimlerini tamamlayanlar kalfalık, kalfalık eğitimlerini tamamlayanlar da ustalık belgesi almaktadır.

#### **1.3.3. Mesleki Eğitim Merkezlerinin İşverene Sağladığı Faydalar**

İşyerinde çalışan ve eğitime alınan çırakların sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesi işverenlerin maddi yükünü azaltmıştır. Çırak öğrencilere ödenen ücretler her türlü vergiden muaf tutulmuş ve işverence gider olarak gösterilmesi sağlanmıştır. Teorik meslek eğitimi gören çıraklar işyerine daha faydalı olmakta, yapılan üretimin kalitesinin yükseltilmesine ve iş veriminin artmasına katkı sağlamaktadır. Eğitime bir sözleşme ile

başlamak suretiyle, aday çırak ve çırakların gelişi güzel işyeri değiştirmeleri önlenmiş, iş hayatına çalışma disiplini getirilmiştir.

Okul ve işyerinde eğitiminin ortaklaşa yürütülmesi sağlanmıştır. Böylece işyeri yetkilileri ve eğitimden sorumlu bulunan Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü yetkilileri arasında, işbirliği imkânları geliştirilmiş ve iş hayatının istek ve ihtiyaçlarına daha uygun elemanların yetiştirilmesi sağlanmıştır.

## **1.4. MESLEKİ EĞİTİMDE YENİ YÖNELİMLER**

### **1.4.1. Mesleki Eğitim Sisteminin Ulusal Niteliğe Sahip Olması**

İletişimin, ulaştırmanın ve küreselleşmenin hızla ilerlediği çağda, ulusal düzeyde mesleki eğitim sorunların analizi ve geleceğe yönelik planlar yapılırken, uluslar arası yönelmelerin dikkate alınması gerekir. Mesleki eğitimin amaçlarından biri; ülkenin belirlediği ekonomik, sosyal ve kültürel hedeflerine ulaşabilmesi için, gerekli insan gücünü yetiştirmektir. İnsan gücünün sahip olması gereken nitelikler uluslar arası, ulusal ve yerel ihtiyaçlara şekillenmektedir. Endüstriyel toplumdan bilgi toplumuna geçiş, iş hayatında mal ve hizmet üretme, dağıtımını ve bakımını yapma yöntemlerini etkilemektedir. Uluslar arası düzeydeki deneyimler, yeni teknolojilere ve pazarlara hızlı uyum sağlayabilen işletmelerin ayakta kalabildiklerini ve pazarlara sahip olabildiklerini göstermektedir.

İş hayatında meydana gelen bu gelişmeler, iş gücünde işgücünde aranan nitelikleri etkilemektedir. Uluslar arası pazarlarda rekabet edebilen işletmelerde çalışan yüksek kaliteli iş gücünde; teknolojiyi anlayabilme ve uygulayabilme, yeniliklere uyum sağlayabilme, iletişim kurabilme, ekip halinde çalışabilme, karşılaştığı sorunları çözebilme, mal ve hizmet kalitesini artırmak için sorumluluk alabilme yeterliliklerinin gelişmiş olması gerekmektedir (Doğan, 1997, s. 3-4).

Dünyada mal, hizmet ve sermayenin hızlı hareketliliğine paralel olarak beşeri sermayenin hareketliliği çok önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla yaşadığımız çağın en temel özelliği olan hareketliliğin ve hızın gereklerine uygun, ulusal ve küresel taleplere cevap verebilecek, istihdam stratejisi temelinde, beceri odaklı, esnek ve şeffaf bir mesleki eğitim sisteminin oluşturulması zorunludur.

Europass, AB düzeyinde bir eğitim programına girmek isteyen veya iş arayan Avrupa vatandaşlarının gönüllü kullanımına açık ve sahip oldukları yetkinlik ve yeterliliklerin tanınırlığını sağlayan dokümanlar klasörüdür. AB ve Avrupa Ekonomik Alanındaki her ülkede Ulusal Europass Merkezi, Europass belgeleri ile ilgili tüm faaliyetleri koordine eder. Türkiye’de Ulusal Europass Merkezi MYK’dır.

Ulusal ve uluslararası meslek standartları göz önünde bulundurularak eğitimin planlanması, beceri ve yetkinliklerin oldukça şeffaflaştırılması, objektif bir ölçme ve değerlendirme sisteminin kurulması, yabancı dil yeterliliğinin sağlanması, Europass ekleri doğrultusunda mezuniyet belgelerinin düzenlenmesi öğrenci ve mezunların ulusal ve uluslararası hareketliliğine önemli katkı sağlayacaktır (MEB, 2014, s. 24).

Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi kapsamında her ülkenin bir ulusal yeterlilikler çerçevesi oluşturması ve bu çerçeveyi Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile ilişkilendirmesi önerilmektedir. Türkiye’de kurulacak olan Mesleki Yeterlilik Sistemi, Avrupa Yeterlilik Çerçevesini esas almak suretiyle, Türkiye’deki özel ve kamu sektörünü uluslar arası pazarda rekabete hazırlamaktadır. Bu kurumun oluşturulmasıyla birlikte eğitim ve iş dünyası arasındaki bağ güçlendirilmiş olacaktır. Eğitim işgücü piyasasına göre şekillenecek, belgelendirilecek ve de işverenin işgücüne ulaşımı kolaylaşacaktır. Eğitim programları ulusal meslek standartlarına oluşturulduğunda işgücünün; uluslararası düzeyde bir serbest dolaşımı kolaylığı söz konusu olacaktır. Bizde de mesleki eğitimin geliştirilmesine dönük olarak, 2002 yılında başlayan ve 2007 yılında sona erecek olan MEGEP projesi ortak standartlar belirlenmesiyle ilgili olarak yürütülmektedir. Aynı zamanda MEGEP projesi AB sürecinde mesleki eğitimin reformize edilmesine dönük olarak uygulanan önemli çalışmalarından bir tanesidir(Şencan, 2008,s.11-12).

#### **1.4.2. Mesleki Eğitim Sisteminin Kendi İçinde Yapılandırılması**

Toplumda meydana gelen değişikliklere mesleki eğitimin uyumunu sağlayabilmek için önlemlerin alınması zorunlu hale gelmiştir. Değişiklikler, küreselleşmeden, yeni teknolojilerden ve nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır (Doğan, 1997, s. 10). Bundan dolayı mesleki eğitimin, bireylere işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikleri kazandıracak biçimde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Mesleki

eğitimle ilgili yapılan çalışmalarda kurum-işletme işbirliklerinin yeniden yapılandırılmadaki öneminin altı çizilmektedir. Ülkemiz için önemli olan, öncelikli bu yenilenmeye işık tutacak bir mesleki eğitim stratejisi ile beraber, kurum-işletme işbirlikleri gibi mesleki eğitimi verim ve saygınlık açısından ileriye götürecek yaratıcı çözümler aramak ve onları uygulamaya geçirmek olacaktır. İşletmelerin rekabet edebilmeleri için sürekli olarak kendilerini yenilemeleri gerekir. Mesleki eğitimi planlama, yürütme ve izleme aşamaları iş hayatı da katılırsa, işletmelerdeki dinamik yapı mesleki eğitimi de şekillendirir ve yönlendirir. Birey-Eğitim-İstihdam arasındaki etkileşim, mesleki eğitimin doğal sürecini oluşturur (Doğan, 1997, s. 11). Bu süreç ülkemizde mesleki eğitimin bireylerin yeterliklerine ulaşmalarına, tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin nitelikli eleman gereksinimi karşılanmasına ve ülkenin rekabet gücünü artırmasına katkıda bulunacak nitelikte olması hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşıla bilmesi için, mesleki eğitimde kalitenin artırılmasına yönelik öneriler şunlardır(Oral, 2012, s. 15):

- Öğretim programlarının yenilenmesi ve eğitim – meslek - belge bağlantısının kurulması
- Öğretmen ve yöneticilerin niteliğinin geliştirilmesi
- Rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin gclendirilmesi
- Eğitim ortamlarının iyileştirilmesi
- Kurum-işletme işbirliklerinin gclendirilerek beceri eğitiminin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması

Mesleki eğitimde hedeflenen sonuçlara sadece eğitim kurumlarında veya ğretim programlarında yapılan değişikliklerle ulaşmak zordur. Özellikle mesleki eğitim ve işgücü piyasasındaki etkileşimin gclenmesi için eğitim sistemi dışında kalan ve işgücü piyasaları ile ilgili destek mekanizmalarının da kurulması gerekmektedir. Bu mekanizmalar, yeterlilik çerçevelerini, Etkin lme, değerlendirme ve belgelendirme sistemlerini ve mesleki eğitim programlarını izleme-değerlendirme etkinliklerini kapsamaktadır.

#### **Kurulların Oluşturulması**

İşverenler ve bireyler, kalite standartlarına göre kendi beceri ve yeterliliklerinin eksiklerini ve bunların nasıl giderilebileceğini en iyi bilecek durumdadırlar. Bu

bakımdan sanayinin mesleki eğitimi planlama, yürütme, geliştirme değerlendirme ve ekonomik destekleme çalışmalarına katılımı sağlanmalıdır. Eğitim kurumlarının görevi, işveren ve bireyin ihtiyaçlarını hızlı, etkili ve uygun bir maliyetle karşılamaktır. Sanayinin ve bireyin gereksinimleri araştırmalara dayalı olarak kurullarda karara bağlanmalıdır. Kurulların başlıca hizmetleri şunlar olmalıdır.

- Sektör düzeyinde iş gücü ihtiyacını belirleme
- Meslek standartlarını belirleme.
- Ulusal düzeydeki programın yerel düzeyde nasıl uygulanacağını ve programlarda ne gibi uyarlamalar yapılabileceğini belirleme
- Sektör için öğretim stratejilerini belirleme
- İşverenlerin eğitim çalışmalarına katılımını teşvik etme

### **1.4.3. Eğitim İle Sanayi Arasında İş Birliğinin Geliştirilmesi**

Mesleki eğitimde temel amaç, işletmelerde bugün ve gelecek için ihtiyaç olan becerilerle, kurumlarda kazandırılan beceriler arasındaki farklılığı azaltmak ve mevcut durumun etkinliğini ve verimliliğini artırmaktır. Bu bağlamda uluslararası işgücü piyasasında rekabet edebilecek yüksek kaliteli işgücü hazırlamaktır. İşletmelerde kullanılan teknoloji çok hızlı olarak değişmektedir. İşletmelerin talep ettiği kaliteli iş gücü, kurumlar ile işletmelerin işbirliği ile olabilir. Mesleki eğitimde yeniden yapılanma, kurum ve işletme işbirliği temeli üzerinde geliştirilmelidir (Doğan, 1997, s. 11).

İşgücü piyasalarının en önemli sorularından biri, ilgili mesleklere uygun yeterli sayıda nitelikli eleman bulunamamasıdır. Bir yandan mesleki eğitim mezunu bireylerin önemli bir kısmı yeterli niteliklere sahip olmadıkları için ilgili meslekte istihdam edilemiyor ya da işletmeler, mesleki eğitim kurumlarından mezun bireyleri istihdam etseler bile, ilgili mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriyi kazanmadan iş gücü piyasasına giren yeni mezunları, telafi edici bir eğitim vermek zorunda kalıyorlar. Diğer yandan işgücü piyasasının talep ettiği bilgi ve becerilere sahip olarak mezun olan bireylerin bazıları niteliklerine uygun çalışma şartlarını, ücret ve sosyal haklarını sağlayacak işletmeler bulmakta zorlanıyorlar (Aktaşlı & Tüzün, 2012, s. 20).

Geçmiş yıllarda kazanılan tecrübeleri dikkate alarak, işletmelerin bugün ve gelecekte karşılaşılabilecekleri zorlukların üstesinden başarı ile çıkabilmelerini sağlamak



için kurum ve işletmelerin gerekli iş gücünü yetiştirmede bir araya gelmeleri zorunludur. MEB'deki bazı yetkilerin yerel düzeyde kurum ve işletmelerin katılımı ile oluşacak kurullara bırakılması gerekmektedir. Temel amaç, değişen sanayinin ihtiyaçlarını karşılayabilecek, programları hızla geliştirip uygulayabilecek ve yerel düzeyde bir seviyede finanse edilebilecek, denetlenebilen ve kendini yenileyebilen bir kurum yapısı oluşturmaktır (Doğan, 1997, s. 20).

İşletmelerin üretim süreçlerindeki gereksinimlerine göre, mesleki eğitim veren kurumların ilgili bölümleriyle sistematik bir işbirliği geliştirmesi çok önemlidir. Kurum- işletme işbirliğinin en önemli konularından bir tanesi işletmelerde sağlanan beceri eğitimleridir. Beceri eğitimleri bireylerin mesleki becerilerinin yanı sıra problem çözme, karar verme, yönetim, iletişim ve girişimcilik gibi becerilerinde gelişmesinde yardımcı olacaktır. Ayrıca işverenlerin ve çalışanların birbirini daha iyi tanımalarına olanak sağlayarak kurumdaki işe geçiş sürecini kolaylaştırırken işletmelerin üretimine katkıda bulunacaktır. Beceri eğitimi sürecinin etkin yönetilmesi birey, kurum ve işletmenin bu süreçlerden en üstün yararı sağlamaları ve hedeflerine ulaşmaları açısından büyük önem taşımaktadır (Oral, 2012, s. 20-21).

#### **1.4.4. Mesleki Eğitimde Yeni Teknolojinin Sürekli Kullanılması**

Mesleki eğitimde karşılaşılan en önemli sorunlardan biride alt yapının ve kullanılan teknolojinin çağın şartlarını yakalamadaki yetersizliğidir. Ülkemizdeki mesleki eğitim kurumları gerek alt yapı gerekse mesleki donanım olarak büyük sıkıntılar çekmektedir. Mesleki eğitim pahalı bir eğitimidir. Bunun yanında mesleki eğitim kurumları teknolojinin durmak bilmeyen ilerlemesini takip etmekte zorlanmaktadır. Eğitim kurumlarında mevcut teknoloji çok eski ve yetersiz olduğundan işletme eğitiminin eğitim kurumlarında yapılması mümkün değildir. Yeterli alt yapısı olan mesleki eğitim kurumlarının imkânları, diğer mesleki eğitim kurumları, sektör ve çevreyle ortak kullanılmasına imkân veren etkili bir planlama yapılmalıdır (KB, 2014, s. 32).

Teknolojideki hızlı gelişmeler iş hayatında bazı mesleklerin bölünmesine bazılarının da kapanmasına ve bazı yeni mesleklerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bir görüşe göre bugün çocukluk çağında olan bireyler şimdiye kadar hiç bilinmeyen

yeni meslekler için hazırlanmak zorunda kalacaklardır. İş hayatına bireyleri hazırlarken üzerinde önemle durulması gereken konu iş hayatındaki gelişmeleri yakından izlemek ve yenilikleri oldukça kısa bir zamanda eğitim programlarına yansıtmasıdır. Meslekler geçmişte eşi görülmemiş bir hızla değişmektedir. Bu şartlar altında mesleki eğitim programlarına yapılan eleştirileri, mesleki eğitim kurumlarına kaydolmuş öğrenciler henüz bu okullardan mezun olmadan onların yetiştirilmiş oldukları işlerde çok önemli değişimler olmaktadır şeklinde özetleyebiliriz. (Alkan, Doğan, ve Sezgin, 2001, s. 240-241).

#### **1.4.5. Eğitimcilerin Hizmet İçi Eğitimlerinin Gerekliliği**

Tüm eğitim programlarının temel unsuru eğitici personeldir. Programlar eğitici personel tarafından şekillenir ve anlam kazanır. Mesleki eğitim planlamasındaki eğitici personel sorunu öncelikle ele alınmalıdır. Birçok düzeydeki mesleki eğitim programlarının etkinliği ve verimliliği eğitici, yönetici, denetçi, mesleki rehber, okul sanayi koordinatörü ve diğer alanlarda yetişmiş eğitim uzmanlarının sayısına ve yetişme düzeyine bağlıdır (Alkan ve Doğan, 1994, s. 57).

“Bilgi, teknoloji ve mesleklerdeki hızlı değişim ve gelişmeye uyum sağlamak amacıyla eğitici personelin hizmet içi eğitimlerinin merkezi ve mahalli düzeyde planlanmakta ve uygulanmaktadır. Mesleki eğitim eğitici personellerinin hizmet içi eğitimleri ulusal ve uluslar arası projeler ile işbirliği protokolleri kapsamında gerçekleştirilmektedir” (MEB, 2014, s. 15)

Mesleki eğitim kurumlarındaki eğitici personel kalitesi ve motivasyonu artırılması gereken faktörlerdendir. İdeal olarak sanayide çalışma deneyimi olan, işbirliği yapmakta yeti ve sorumluluk almış, dinamik ve profesyonel yaklaşım sergileyen, takım çalışması yapan ve yaptıran eğitici personel bu konuda becerileri ve motivasyonları artırılmalı, İletişim ve öğrenci koçluğu gibi eğitimler hizmet içi eğitimlere dahil edilmeli, başarılı işbirliği kuran ve yürütülmesinde katkıda bulunan eğitici personele ödül ve teşvikler verilmelidir. Ayrıca eğitici personel teknik bilgilerinin sürekli güncellenmesi gerekmektedir. Eğitici personel mümkün olduğunca imkanlar elverdikçe teknik eğitimlere katılması sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra deneyim kazanmaları veya deneyimlerini güncellemeleri için sektör firmalarında kısa veya uzun süreli zaman geçirmelerine olanak sağlanmalıdır (Oral, 2012, s. 24).

işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için hayat boyu eğitim faaliyetlerine önem verilecektir (MEB, 2014, s. 3-4).



## İKİNCİ BÖLÜM

### MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN İŞLEYİŞİNDEN, FİNANSMANINDAN VE EĞİTİMİNDEN DOĞAN PROBLEMLER

#### 2.1. MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN PROBLEMLERİ

Bilgi çağını yaşadığımız günümüzde, uluslar arası rekabet gücümüzü artırmak için bilgiyi üretmek, doğru yerde ve zamanda kullanabilmek önemli bir avantajdır. Bu bilgilerin hızla eskidiği göz önüne alındığında, özellikle eğitimcilerin kendilerini devamlı geliştirerek yenilmeleri zorunludur. Eğitim sistemimizde, çok hızlı gelişen teknoloji karşısında eğitim kurumlarımızın kendilerini geliştirmesi ve hayat boyu öğrenme felsefesini benimseyerek esnek bir yapıda olması zorunludur. Gelişmiş ülkelerde sosyal ortakların eğitime desteği dolaylı değil doğrudan olmaktadır. Eğitim kurumlarından mezun olan birey sosyal ortakların ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır bireylerin okuldan edindiği bilgi ve beceriler birey ailesi yanında işgücü piyasası içinde büyük önem arz etmektedir. Ülkemizde eğitim kurumlarına sunulan eğitim programlarının işgücü piyasasına ihtiyaç duyduğu meslekler ve becerilere uygun hale getirilmelidir (Özcan ve arkadaşları, 2007, s. 3).

Mesleki eğitimin başarılı olabilmesi için çağdaş ülkelerin yaptığı gibi okul öncesinden başlayarak lise sonuna kadar süren eğitim sürecinde bireyler kişisel kabiliyetlerine göre yönlendirme yapılmalıdır. Bireyler kişisel kabiliyetlerine göre yönlendirilirken, kurum, aile ve birey işbirliği içinde olmalıdır. Ülkemizin elindeki önemli kaynak, genç ve dinamik bir nüfusa sahip olmasıdır. Bu insan gücünü iyi kullanarak ülkeler arasında rekabet yapabilme avantajı vardır (Binici ve Arı, 2004, s. 383).

#### 2.1. Yönetim Problemleri

Mesleki eğitim yaygın ve örgün eğitim kapsamında MEB'e, yüksek öğretimde ise YÖK'e bağlı olarak yürütülmektedir. Mesleki eğitimin yasal çerçevesi;1739 sayılı Mesleki Eğitim Temel Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu kanunu ile Bazı Kanunlarda

Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun İlgili düzenleyici işlemler oluşturmaktadır. 2011 yılında yürürlüğe giren 652 sayılı Milli Eğitim Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Mesleki eğitimin örgün eğitim kısmı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, yaygın eğitim kısmı ise Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

Mevcut mesleki eğitim sistemi merkeziyetçi bir yapıdadır. Öğrenci sayısı, okul sayısı meslek alanı ve dal sayısı ile ekonomik gelişmeler ve teknolojik değişimler göz önüne alındığında merkezi planlama ve yönetimin yeterince etkili ve verimli olmadığı görülmektedir (MEB, 2014, s. 15).

## **2.2. Finansman Problemleri**

Mesleki eğitimin büyük bir bölümü devlet tarafından finanse edilmektedir. Bununla birlikte mesleki eğitime merkezi yönetim bütçesi dışında sağlanan kaynaklar vardır. Bunlar:

- 3308 sayılı yasa ile sağlanan gelirler,
- Uluslar arası projelerden eğitime aktarılan gelirler,
- Bağışlardan ve STK'lerden elde edilen gelirler,
- Kurumlardaki döner sermaye işletmelerinden elde edilen gelirler (MEB, 2014, s.

16).

Mesleki eğitimin finansmanı birçok ülkenin karşılaştığı temel sorunlardan biridir. Hiç bir ülke devlet, ekonomik ve sosyal nedenlerle mesleki eğitimin finansman sorununun dışında kalmamaktadır. Mesleki eğitimin desteklenmesi devletlerin ana görevlerinden biri haline gelmiştir (Alkan, Doğan, ve Sezgin, 2001, s. 239).

## **2.3. Makine Teçhizat Problemleri**

Öğrenme ve öğretme süreçleri belirli ortamlarda yapılmaktadır. Bu ortamlar fiziki tesis, personel, eğitim, araç gereçlerden oluşur. Mesleki eğitim yönünden atölye, laboratuvar ve derslikte bulunan makineler, takımlar, diğer araç ve gereçler bireylerin etkileşimde bulunduğu bu çevreyi meydana getirirler (Alkan ve Doğan, 1994, s. 56).Bu

çevrede beceri eğitimi ve staj yapılan işletmelerin güncel teknolojik donanıma ve altyapıya sahip olmalıdırlar (Aktaşlı ve Tüzün, 2012, s. 19).

## **2.4. Nitelikli Eğitici Problemleri**

Mesleki eğitimin hızla gelişmesi ve diğer ekonomik etkenler meslek öğretmenlerine olan ihtiyacı artırmıştır. Gittikçe artan karmaşık üretim teknikleri daha iyi yetiştirilmiş öğretmene ihtiyaç göstermektedir. Akademik öğretime ve öğretmenlik sertifikasına sahip öğretmen bulmak güçleşmiştir. Mevcut öğretmenlerin, meslek içi eğitim yolu ile standartlarının yükseltilmesi zorunluluğu vardır. Öğretmenlerin, günümüz bilgi ve teknikleriyle donatmak zorunluluğu vardır. Mesleki eğitim için öğretmen adaylarının seçimi ve eğitimi, çeşitli sorunları ortaya koymaktadır. Öğretmenlere sosyal statü, maddi olanaklar sağlanmalıdır (Alkan, Doğan, ve Sezgin, 2001, s. 231-232).

Mesleki eğitim kurumlarının önemli sorunlarından biride; öğretmenlerin yeni geçilen modüler eğitim sistemine uygun olarak bilgisayar programcılığı, yabancı dil yetkinliği, son teknolojileri, model ve yöntemleri kullanma, uluslar arası projelerde yer alma ve sahip oldukları bilgi ve tecrübeleri öğrencilere aktarma hususundaki yetersizlikleri kalmışlardır. Mesleki eğitim kurumlarının araç ve gereçlerinin yetersiz olması ile bu kurumlara yapılan yatırımların azalması öğretmenlerin etkinliğini düşüren bir yapı ortaya çıkarmıştır (Şencan, 2008, s. 31).

## **2.5. Mesleki Eğitim ve Staj Uygulamaları Problemleri**

Staj uygulamaları problemleri; mesleki eğitim ve staj uygulamalarında, mesleki eğitim ve staj imkânı sağlayan işletmelerde eğitimcilerin yetersizliği, İşletmelerin fiziki yapısının mesleki eğitim ve staj uygulamalarının yapılmasında yetersizliği, bireylerin sigortalarının genel sağlık hizmetleri sigortasından sayılmaması problemleri vardır. (EARGED, 2011, s. 68-70).

Mesleki eğitim ve staj uygulamalarında iş yeri eğitimlerinin süresinin az olması, uygun işyeri standartları, işyeri eğitiminde kontrol mekanizmalarının etkinliği artırılması, branş ve dallara uygun beceri eğitimi için kanunda ilgili gerekli düzenlemelerin yetersizliği, işletmelerde verilen eğitimlerin niteliklerinin yeterli düzey olamaması problemleri görülmektedir (MEB, 2012, s. 31-32).

## **2.6. Eğitim Programları Problemleri**

EARGED tarafından yapılan “Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim” konulu çalışmada mesleki eğitimin önemli sorunlarından birinin “ Öğretim Programları Yetersizliği ve Güncelliğinin Sağlanamaması” olduğu belirtilmiştir (KB, 2014, s. alt.33)

Bunlar, işletmeler ve kurumlar arasındaki diyalog eksikliği, öğrencilere temel beceriler kazandırılmaması ve yabancı dil eğitimi eksiklikleridir. (MEB, 2012, s. 31).

## **2.7. Sanayi- Mesleki Eğitim Merkezlerinin İşbirliği Problemleri**

İşgücü piyasalarının en önemli sorunlarından biri, ilgili mesleklere uygun yeterli sayıda nitelikli eleman bulunamamasıdır. Mesleki eğitim mezunu bireylerin yeterli niteliklere sahip olmaması, işletmelerin bireylere telafi edici bir eğitim vermek zorunda kalmaktadırlar. Diğer yandan işgücü piyasasının talep ettiği bilgi ve becerilere sahip olarak mezun olan bireylerin bazıları niteliklerine uygun çalışma şartlarını, ücret ve sosyal haklarını sağlayacak işletmeler bulmakta güçlük çekmektedirler. (Aktaşlı ve Tüzün, 2012, s. 20).

## **2.8. Mesleki Eğitim Merkezlerinin Teknolojiye Uyum Problemleri**

Ülkemizde mesleki eğitim kurumları gerek alt yapı, gerekse de mesleki donanım olarak büyük problemlerle mücadele etmektedir. Mesleki eğitim pahalı bir eğitimidir. Bunun yanında mesleki eğitim kurumları teknolojinin durmak bilmeyen değişimini takip etmek zorundadırlar. Dijital devrimden bahsedilen bir teknoloji dünyasında ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünü 60’ yılları teknolojisi ile yapılan eğitimle yetiştirilemeyeceği açıktır (Şahin ve Fındık, 2008, s. 78).

Çok hızlı teknolojik gelişmeler iş hayatında bazı mesleklerin bölünmesine bazılarının da kapanmasına ve bazı yeni mesleklerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. İş hayatına bireyleri hazırlarken üzerinde önemle durulması gereken konu iş hayatındaki gelişmeleri yakından izlemek ve yenilikleri oldukça kısa bir zamanda eğitim programlarına yansıtmasıdır. Meslekler geçmişte eşi görülmemiş bir hızla değişmektedir. Bu şartlar altında mesleki eğitim programlarına yapılan eleştirilerin, mesleki eğitim kurumlarına kaydolan öğrenciler henüz bu okullardan mezun olmadan onların

yetiştirilmiş oldukları işlerde çok önemli değişmelerin meydana gelmesidir. (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001, s. 240)

## 2.9. İlgili Araştırmalar

MÜSİAD'ın araştırma raporuna göre; ülkemizde son 10 yıldır konu yetkililerin gündeminde olmasına rağmen gerek nicelik ve gerekse nitelik olarak mesleki eğitimdeki yetersizlikler devam etmektedir. Ülkemizde mesleki eğitimin geliştirilmesi, iyileştirilmesi ve yeniden yapılandırılması ilgili çok sayıda araştırmalar yapılmış, raporlar hazırlanmış görüş ve öneriler derlenmiştir. Ancak bu raporlar, görüşler ve önerilerin hayata geçirilmesinde beklenildiği kadar etkili olunamamıştır Mesleki eğitimde ana sorunlar aşağıdaki gibidir (MUSİAD, 2009);

1-) Eğitim-öğretim programlarının istihdam şartlarına uygun şekilde ve teknolojik gelişmeler uygun, ulusal ve uluslar arası standartlara uyumlu bakanlık, sektör, yüksek öğretim iş birliğinin güçlendirilerek gereken süreçte geliştirilememesi,

2-) Eğitim altyapısı kapsamında atölye ve laboratuvarların makine, teçhizat ve donatım malzemelerinin ulusal standartlara uyumlu olarak geliştirilememesi,

3-)Atölye ve laboratuvar, meslek dersi öğretmenlerinin eğitiminin istenilen nitelikte olmaması,

4-) Bütçede mesleki eğitime ayrılan payın yetersiz olması,

5-)Bakanlık merkez teşkilatında meslekî ve teknik eğitim birim/kurumlarının bir bütünlük içerisinde tek elden organizasyonunun sağlanamaması,

6-) Okul türlerinin, sayılarının ve eğitim-öğretim süreçlerinin evrensel gelişmelere göre gelişimlerini gerçekleştirilememesi,

7-) Meslekî ve teknik orta öğretim kurumu mezunlarının yüksek öğretime girişlerinde düşük katsayı uygulaması,

8-) Mezunların yetkilerine ilişkin hukukî düzenlemelerin gerçekleştirilememesi gibi önemli sorunlar mevcuttur.

Kalkınma Bakanlığının (2014) yaptığı araştırmaya göre ;

1-) Nitelikli iş gücü, verimli bir ekonomi için vazgeçilmez öğesidir. Nitelikli iş gücüne sahip olmanın yolu ise iyi planlanmış mesleki eğitimle mümkündür. Mesleki eğitim bu açıdan gelişmekte olan ekonomiler için hayati önemdedir.



2-)Ülkemiz, gelişmekte olan sanayisinde istihdam etmek için nitelikli işgücü sıkıntısı had safhadadır. Bu sıkıntının nedeni ise mesleki eğitim kurumlarının karşılaştıkları sorunlardır. Kalkınma Bakanlığının onuncu kalkınma planında mesleki eğitimin mevcut durumu tespit edilmiş, yaşanan sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada sorunun çözümüne katkı sağlayacak öneriler getirilmiştir.

3-Ülkemizde mesleki eğitim alanında son yıllarda gerek projeler kapsamında gerekse uygulanan politikalar çerçevesinde çok önemli gelişmeler olmasına rağmen, geçmişten gelen sorunlarla birlikte halen çözülmesi gereken birçok problem bulunmaktadır. Bu sorunların ortaya konulması için sayısız çalışma yapılmış, çözüm önerileri ortaya konulmuştur (KB, 2014, s. 12).

Sevütekin ve arkadaşları (2014)'nın araştırmasında; esnek piyasa değerlerinin hâkim olduğu küreselleşen dünyada diplomalar, kurslar ve seminerler piyasa değerleriyle rekabet etmekte hemen her gün biraz daha zorlanmaktadır. Esnek becerilere sahip kişileri yetiştirmesi gereken meslek yüksekokullarının yapısının da esnek olması ve beklentiler ölçüsünde eğitim içeriğini sürekli güncellemesi gerekmektedir. Bu çalışma Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu'nda öğrenim gören ve "İŞYERİ EĞİTİMİ" dersi almış olan son sınıf öğrencilerine uygulanan anket sonuçlarından yola çıkarak hazırlanmıştır. Ülkemizdeki meslek yüksekokullarının hedefi olan nitelikli "ara kademe eleman yetiştirme" noktasına odaklanarak örnek seçilen Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO'nun 13 programında öğrenim gören ve işyeri eğitimi dersi alan toplam 562 öğrenciye uygulanan anketle öğrencilerin aldığı teorik eğitimin pratik eğitime etkisi/uyumluluğu (korelasyonu) sorgulanmıştır. Araştırma sonucunda öğrenci merkezli bir yaklaşım ile mesleki eğitimde "uygulamanın" önemi ortaya konmuştur. Ankette öğrencilerin, okulda aldıkları teorik eğitim ile uygulamada aldıkları pratik eğitim kazanımlarını karşılaştırılarak, teorik eğitimin uygulamaya ne kadar destek verdiği ortaya konmuştur. Mezuniyet için gerekli olan eğitim tamamlandığında ortaya çıkan işgücünün, sektörün/piyasanın beklentilerini karşılamaya etkisi araştırmanın önemli konusudur (Sevüktekin, 2014, s. 37).

Aksoy(1995)'un araştırmasının konusu; endüstriyel teknik orta öğretim okullarının elektrik, elektronik, motor, metal işleri bölümleri mezunlarından eğitimleri ile ilgili iş dallarında çalışanların eğitim-istihdam ilişkilerinin saptanması ve değerlendirmesidir. Bu araştırma kapsamında Ankara Ticaret Odasına üye 60 işyerinde

çalışan 379 mezun ve 52 yöneticiye anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularıyla ulaşılan sonuçlar şunlardır.

1-) Mezunların meslek seçimlerini etkileyen en önemli etkenler iş bulma kolaylığı sağlaması, mesleği sevmeleri ve kısa yoldan iş yaşamına başlamak istemeleridir.

2-) Mezunlar, okul sonrası mesleki eğitim programlarından çok düşük bir düzeyde yararlanmaktadır.

3-) Mezunların büyük bir kısmı kısa sürede ilk işlerine girmekte, ancak yine önemli bir kısmı iş bulmakta güçlükle karşılaşmaktadır.

4-) Mezunlar daha çok tanıdıkları yoluyla iş bulmakta, meslek lisesi mezunu olmaları işe girmelerini kolaylaştırmaktadır.

5-) Mezunların ücretleri ilkokul, ortaokul ve lise mezunları ile aynı, meslek yüksek okulu mezunlarından azdır.

6-) Mezunlar çalıştıkları işlerde kendilerini orta derece yeterli bulmaktadır. Mezunların işlerinden memnun olmalarıyla yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

7-) İşyerlerinde teknisyen alımında mesleki yeterlilik, ekip çalışması ve iletişim kurma yeteneğine daha çok önem verilmektedir.

8-) İş yeri yöneticilerince ücreti etkileyen en önemli etkenler verimlilik, yapılmakta olan işin türü ve üstlerine itaat olarak belirtilmiştir.

9-) Yöneticiler, Endüstri Meslek Lisesi mezunlarını zihinsel kavrama ve ekiple çalışma yetenekleri açısından çok yeterli, diğer nitelikler açısından ise kısmen yeterli bulmaktadır.

10-) İşletme yöneticileri, mesleki eğitimin gerçekleştirilmesinde iş birliği modeline uygun görüş belirtmişlerdir (Aksoy, 1995, s. 1).

Işıl (2012)'ın araştırmasına göre;

1-)Türkiye'nin büyük genç nüfusuna sunduğu gelişim potansiyelinden yararlanabilmesi için gençlere daha ciddi oranda yatırım yapması gerekmektedir.

2-) Türkiye daha yüksek gelirli ülkelere yaklaşma hedefini gerçekleştirmek istiyorsa; gençlerin, zorlu ve yüksek oranda rekabetin olduğu iş dünyasında yerlerini bulmaları gerekecektir. Türkiye’de genç işsizliğinin çok olması ve gençlerin mezun oldukları okullarda piyasanın gerektirdiği temel ve sosyal becerileri kazanmakta zorlanmaları, uzun vadede çok ciddi bir toplumsal tehdit habercisi olacaktır.

3-) İşverenlerin nitelikli eleman gereksiniminin karşılanamaması riski, mesleki ve teknik eğitimin önemini tekrar göz önüne sermektedir. Mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılarak, gençlerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine katkıda bulunacak, işletmelerin nitelikli eleman gereksinimini karşılayacak ve uluslararası rekabette genç nüfusu ile ön plana çıkmak isteyen Türkiye’ye avantaj sağlayacak duruma getirilmesi gerekmektedir.

4-) Nitelikli işgücünü yetiştirmenin önkoşulu, politika yapıcıların ve araştırmacıların, özel sektörün gereksinimlerini dinlemesi ve anlaması, özel sektörün de mesleki eğitimi desteklemesi ve yönlendirmesi olacaktır.(Oral, 2012, s. 9)

Çelikkol ve Özünlü (2013)’nün araştırmasına göre; Ülkemizde mesleki eğitim, gelişmiş ülkelerde de uygulanan bir modeldir. Ülkemizde gelişmiş ülkelerde uygulanan bu sistem kullanılıyor olmasına rağmen, uygulamada yaşanan bir takım sorunlar nedeniyle mesleki ve teknik eğitimin seviyesi yükseltilememiştir. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin başlıca sorunları olarak;

- 1-) İstihdam olanaklarının kısıtlı olması,
- 2-) Ortaöğretimde mesleki ve teknik eğitime yönlendirilen öğrenci sayısının yetersiz olması,
- 3-) Üniversiteye girmenin amaç haline gelmesi,
- 4-) Mezunların görev ve yetkilerinin belirsiz olması,
- 5-) Okulda alınan eğitimin gerçek yaşamdan farklı ve yetersiz olması,
- 6-) Okul-sanayi işbirliğinin zayıf olması,
- 7-) İşverenlerin nitelikli ara eleman gereksinimlerinin karşılanamaması,
- 8-) Alt yapının hızla gelişen bilim-teknoloji ve üretim sistemlerine uyum sağlamada zorlanması,
- 9-) Mesleki ve teknik eğitim faaliyetlerinin oldukça maliyetli olması,

10-) Meslek öğretmenlerinin teknolojiye ayak uyduracak mesleki yeterliliğe sahip olmaması,

11-) Mezunların başka alanlarda çalışmasının kaynak israfına yol açması,

12-) Bütün bunların doğal bir sonucu olarak gençlerin iş garantisi sağlayacak şekilde mesleki ve teknik eğitime özendirilememesi sayılabilir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNİN YEREL SANAYİNİN GELİŞMESİNDEKİ ROLÜ PROBLEM VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

##### 3.1.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma genel tarama modelindedir. “Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır” (Karasar, 2013, s. 77).

Araştırmanın amacı; Konya’daki Mesleki Eğitim Merkezlerinin yerel sanayilerin gelişmesindeki fonksiyonları; problem ve çözüm önerilerini tespit etmektir. Bunun yanı sıra alt amaçlar, Mesleki Eğitim Merkezleri ve işletmelerin ülkemizdeki mesleki eğitim hakkındaki görüşlerini, Mesleki Eğitim Merkezlerinin yeterliliklerini ve sorunlarının neler olduğunu, işletmelerin, Mesleki Eğitim Merkezlerinin ve mesleki eğitim merkezlerinden mezun olan bireylerin yeterlilikleri hakkındaki görüşlerini belirlemektir.

##### 3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Konya il sınırları içindeki Mesleki Eğitim Merkezleri ve işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise mesleki eğitim merkezlerinin mezunlarını istihdam eden Konya’daki 20 şirket oluşturmaktadır. Bu 20 şirket küme örnekleme yöntemiyle tespit edilmiştir.

Bu araştırma başlangıcında, Mesleki Eğitim Merkezleri ve mesleki eğitim merkezlerinin mezunlarını istihdam eden işletmelerin işletme yetkilileri, üretim bölümü yetkilileri ve Konya Ticaret Odası ile irtibata geçilmiş, verilerin akademik amaçlı kullanılacağı, kurumlara ait bilgilerin üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağı bilgisi verilmiş ve böylece gizlilik ilkesine bağlı kalınmıştır.

Araştırma, mesleki eğitim merkezleri yetkilileri, mesleki eğitim merkezlerinin mezunlarını istihdam eden şirketlerin işletme yetkilileri, üretim bölümü yetkilileri ile

yapılmıştır. Araştırma kapsamı, Mesleki Eğitim Merkezlerinin ve işletmelerin, mesleki eğitimin önemini kavradığı göz önünde bulundurularak belirlenmiştir.

### **3.1.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Tekniği ve Araçları**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nitel veri toplama tekniği olan derinlemesine mülakat yönteminden yararlanılmıştır.

Stewart ve Cash(1986) Mülakatı “önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci” olarak tanımlamıştır. Derinlemesine mülakat, sosyal bilimlerde en çok kullanılan araştırma yöntemlerinden biridir. Briggs(1986) mülakatın sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda kullanılan en yaygın veri toplama yöntemi olduğu savunmakta ve bu durumun görüşme yönteminin, bireylerin deneyimlerine, tutumlarına, görüşlerine, duygularına ve inançlarına ilişkin bilgi elde etmede oldukça etkili bir yöntem olmasından kaynaklandığını söylemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 149). Bu amaçla yapılan mülakatta konuyla ilgili soru formu hazırlanmış olup, konunun dışına çıkılmamasına özen gösterilmiştir.

Mülakatın gerçekleştirilmesi için Mesleki Eğitim Merkezlerinden ve işletmelerden randevu alınmıştır. Bu randevular doğrultusunda mesleki eğitim merkezleri yetkilileri, işletmelerde ise işletme yetkilileri ve üretim bölümü yetkilileri ile görüşülerek ses kaydı alınmıştır.

Mülakatta, Mesleki Eğitim Merkezi yetkililerine 6 adet ana soru, işletmelere 7 adet ana soru ve bu sorulara bağlı yardımcı sorular sorulmuştur. Mülakat iki bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölüm demografik özellikler, ikinci bölüm ise mesleki eğitim ve gereksinimler hakkında sorulardan oluşmaktadır.

### **3.1.4 Araştırmada Kullanılan İstatistikî Teknikler**

Araştırma verilerinin analizi; verilerin çözümlenmesi ve yazılı hale getirilmesi olarak iki aşamadan meydana gelmektedir. Verilerin analizinde mülakat yapılan kişilerin sorulara verdikleri cevaplar, not alma ve ses kaydı yoluyla alınmış ve sonra bu cevaplar tekrar yazılı hale getirilmiştir. İşletmelere ve Mesleki Eğitim Merkezlerine sorulan açık uçlu sorular içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

Kirk ve Miller'e göre, nicel araştırmada geçerlik lme aracının (rneğin başarı testi) lmeyi amaçladığı olguyu doğru ölçmesi ile yakından ilişkilidir. Bu durumda toplanan veriler gerçeği yansıtır ve araştırma sonuçlarının geçerliliğine katkıda bulunur. Nitel araştırmada ise geçerlilik araştırmacının araştırdığı olguyu, olduğu biçimiyle ve olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelmektedir (Yıldırım ve şimşek, 2013, s. 289).

### **3.1.5. Araştırma Soruları**

Çalışmanın bu bölümünde gerçekleştiren araştırmada Mesleki Eğitim Merkezlerine ve işletmelere sorulan temel sorular aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

#### **Mesleki Eğitim Merkezlerine Sorulan Sorular**

- Ülkemizdeki mesleki eğitim hakkında düşünceleriniz nelerdir?
- Mesleki eğitim merkezlerinde eğitim alan bireylerin mezuniyetinden sonra kazandıkları özellikler nelerdir?
  - Mesleki eğitim merkezlerinde karşılaşılan sorunlar nelerdir?
  - Mesleki eğitim ğretim programları hakkında ne düşünüyorsunuz?
  - Mesleki eğitimin yapıldığı derslikler ve kullanılan materyaller hakkında düşünceleriniz nelerdir?
- Mesleki eğitim kanun ve mevzuatından kaynaklanan sorunlar nelerdir?

#### **İşletmelere Sorulan Sorular**

- Ülkemizdeki mesleki eğitim hakkında düşünceleriniz nelerdir?

•İşletmelerin mesleki eğitim merkezlerinden mezun bireylerden beklediği özellikler nelerdir?

•İşletmelerin insan kaynaklarında bulmakta zorlandıkları özellikler nelerdir?

•İşletmelerin en çok insan kaynağı bulmakta zorlanılan meslek alanı nelerdir?

•Mesleki eğitim veren kurumların sanayi ile işbirliği nasıl olması gerekir?

•Mesleki eğitim-öğretim programları hakkında ne düşünüyorsunuz?

•Mesleki eğitimin yapıldığı derslikler ve kullanılan materyaller nasıl olmalıdır?

### 3.2.ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde araştırmada sorulan sorular analiz yapılarak detaylı olarak ortaya konulmaktadır. Ortaya çıkan tablolar araştırma çerçevesinde ayrıntılı olarak yorumlanmaktadır.

#### Araştırmaya konu olan Mesleki Eğitim Merkezleri profilleri

Mülakat yapılan mesleki eğitim merkezleri profilleri tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 1: Araştırmaya Konu Olan Kurumların Profilleri**

No	Unvan	Görüşülen kişi
1	T.C. MEB. Meram Mesleki Eğitim Merkezi	Yönetici
2	Konya Ticaret Odası Mesleki Eğitim Merkezi	Yönetici
3	Konya Ticaret Odası Başkanlığı	Meslek Komiteleri servisi



### Araştırmaya konu olan işletmelerin profilleri

Mülakat yapılan işletmelerin profilleri tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 2: Araştırmaya Konu Olan İşletmelerin Profilleri.**

No	Unvan	Faaliyet Süresi	Çalışan Personel sayısı	Görüşülen Kişi
1	Akona Akpınar Plas. Sanayi ve Ticaret Ltd.Şti.	20	75	Genel Müdür
2	Dempaş Hırdavat Kuyum.Orman Ürün. Ltd.Şti	45	35	İşletme Müdürü
3	Mahle Mopisan Yedek Parça A.Ş	35	116	Genel Müdür
4	Mepsan Petrol Cihazları A.Ş	27	300	Proje Müdürü
5	Sektör Tarım Kimya Gıda Paz. Sanayi A.Ş	13	30	Danışman
6	Özçiğdem Kuruyemiş Gıda Sanayi Ltd. Şti.	41	50	İşletme Müdürü
7	Buket Matbaa Hizmetleri-Gerçek Kişi	3	3	İşletme Sahibi
8	Makstil Makine Kayn. Otomasyon- Gerçek kişi	21	3	İşletme Sahibi
9	İsfur Otom. Elekt. Boya İmalat Sanayi Ltd.Şti	36	42	Y. K. Başkanı
10	Yağ-San Petrol Ürünleri Ltd.Şti.	55	30	İşletme Müdürü
11	Derya Hidrolik Rakor Mak. San. Tic. Ltd. Şti.	20	13	İşletme Müdürü
12	Eral Sondaj-Gerçek Kişi	21	4	İşletme Sahibi
13	Hürel pastacılık- Gerçek kişi	3	19	İşletme Müdürü
14	Yavuz Teknik – Gerçek kişi	16	2	İşletme Müdürü
15	Özbaşak Ekmek Fabrikası-Gerçek Kişi	4	12	İşletme Müdürü
16	Nükte Ayak. Hayv. Deri Ürün. İnş. San. Tic. Ltd. Şti.	20	15	İşletme Müdürü
17	Goldena İç ve Dış Ticaret Ltd. Şti.	10	10	İşletme Müdürü
18	Üzümcü Yapı Malz. Mak. İnş. San. Tic. Ltd. Şti	21	35	İşletme Müdür
19	Köylü Tarım Makineleri Sanayi Ltd. Şti	51	30	İşletme Müdürü
20	Özeniş Karasör-Gerçek Kişi	45	7	İşletme Sahibi

Araştırmada Mesleki Eğitim Merkezleri ülkemizdeki mesleki eğitim hakkında görüşler ortaya koymuşlardır. Mesleki Eğitim Merkezleri ülkemizdeki mesleki eğitim hakkında sorulan sorulara verilen cevaplar şu şekildedir.

**Soru: Ülkemizdeki mesleki eğitim hakkında düşünceleriniz nelerdir?**

X1: Mesleki Eğitim Merkezi: Amacımız bireylere kaliteli eğitim vererek sertifika vermektir, Konya sanayisinde kaliteli eleman bulamama sıkıntısı vardır. Bu nedenle Mesleki Eğitim Merkezimizde çıraklık, ustalık yoluyla kalifiye eleman yetiştirilmektedir. 8 yıllık zorunlu eğitimden sonra yetenekli bireylerin mesleki eğitime yönlendirilmeleri konusunda ciddi sıkıntılar yaşanmıştır. 2012 yılından sonra meslek edinmek için sertifikasyon gerekliliği mesleki eğitimin önemini artırmıştır. 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu yapısal değişikliklerle kaliteli mesleki eğitim teşvik edilmiş, belgesiz çalışmanın önüne geçilmiştir. Belgeli çalışmanın Avrupa standartlarına çıkartılması amaçlanmıştır.

X2 Mesleki Eğitim Merkezi: Mesleki eğitimde planlama ve koordinasyon eksikliği vardır. Milli eğitime ayrılan bütçede büyük oran olarak mesleki eğitime ayrıldığı halde verimli kullanılamamaktadır. Geçmiş yıllarda uygulanan, üniversiteye girişte katsayı farkı, mesleki eğitime ilgiyi azaltmıştır. Ülkemizdeki mesleki eğitim sorunu yeniden ele alınmalı, özel sektörün daha fazla söz sahibi olduğu eğitim müfredatları geliştirilmelidir.

Görüşmelerde ülkemizde mesleki eğitimde planlama ve koordinasyon eksikliği, olduğu MEB'nın mesleki eğitime ayrılan bütçenin verimli kullanılmadığı ve 8 yıllık zorunlu eğitimden sonra yetenekli bireylerin mesleki eğitime yönlendirilememesi problemleri olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra özel sektörün mesleki eğitimde daha fazla söz sahibi olması gerektiği ifade edilmiştir. 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu mesleki eğitimin önemini artırmış belgesiz çalışmanın önüne geçmiştir.

Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim alan bireylerin mezuniyetinden sonra kazandıkları özellikleri hakkında sorduğumuz soruya verilen cevaplar şu şekildedir.

**Soru: Mesleki eğitim merkezlerinde eğitim alan bireylerin mezuniyetinden sonra kazandıkları özellikler nelerdir?**

X1 Mesleki Eğitim Merkezi: Mesleki eğitim merkezlerinin amacı mezun bireylerin, ülkesini, milletini seven, milli ve manevi değerlerimize bağlı demokratik ve çağdaş yaşamı benimseyen, çevresiyle etkili iletişim kurabilen, bilimsel hedeflere yönelebilen, ürettikleri hizmet ve ürünlerden gelir elde edip aile ve ülke ekonomisine katkıda bulunabilen, teknolojik gelişmeleri takip ederek uygulayan, yaratıcı düşünceye

sahip, zamanı verimli kullanabilen bireyler olarak yetişmelerini sağlamaktır. Yetiştirdiğimiz öğrencilerde bu amaçlara büyük oranda ulaşılmaktadır.

X2 Mesleki Eğitim Merkezi: Mesleki eğitim merkezinde bireylere verdiğimiz eğitimin amacı, ilgili alanlarda bireylere mesleki yeterlik kazandırmak olmaktadır. Bireylerin yeterliliği açılan meslek alanlarına göre değişmektedir. Örneğin, kaynakçılık için ilköğretim mezunları kabul edilirken, CNC programlama için en az lise mezunlarını kabul edilmektedir. Açılan meslek alanlarında, bilgi düzeyi, süresi ve meslek alanlarına göre bireylerin yeterli eğitimi almaktadırlar.

Mesleki Eğitim Merkezlerinden mezun bireylerin Ülkesini ve milletini seven, milli ve manevi değerlerimize bağlı çevresiyle etkili iletişim kurabilen, bilimsel ve akılcı düşünme becerisine sahip, problem çözebilen ürettikleri hizmet ve ürünlerle ailesine ve ülke ekonomisine katkı sağlayan, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilen, meslek alanlarında yetkinlik kazanarak zamanı iyi kullanabilen, bireylerin yeterliliği için bilgi düzeyi ve süresi ve meslek alanlarına göre bireylerin yeterliliği için çaba harcadığı ve büyük oranda bu özelliklerin kazandırıldığı ifade edilmiştir.

Mesleki Eğitim Merkezlerinde karşılaşılan sorunlar hakkında sorduğumuz soruya verilen cevaplar şu şekildedir.

**Soru: Mesleki eğitim merkezlerinde karşılaşılan sorunlar nelerdir?**

X1 Mesleki Eğitim Merkezi:

- Mesleki Eğitim Merkezinde eğitim gören bireylerin sağlık sigortası yapılıyor, ancak emeklilik için sigorta yapılmıyor. Emeklilik sigortası yapılması eğitim merkezlerine olan ilgiyi artıracaktır.

- Kültür ders saatleri ve alan ders saatleri dengelenmeli, kültür ders saatlerine önem verilmelidir.

- Öğretmenlerin ders saati ücreti ile kültür dersleri veren öğretmenlerin ders saat ücretleri dengelenmesi gerekir.

- Alan dersleri eğitimi 2-3 yıl olan süreleri, 1-2 yıla düşürülerek daha fazla istihdam sağlanması teşvik edilmelidir.

X2 Mesleki Eğitim merkezi:

- Özel Mesleki eğitim merkezi olduğundan dolayı standart olmayan eğitim tarihleri, süreleridir

- Mesleki eğitim merkezine eğitimcilerin ve kursiyerlerin ulaşım sorunu

Mesleki eğitimin cazip hale getirilebilmesi için bireylerin yapılan sağlık sigortalarının yerine emeklilik sigortalarının yapılması gerekmektedir. Alan dersleri ile meslek derslerinin dengelenmesi gerekir. Eğitimcilerin ve kültür dersi öğretmenlerinin ders ücretlerinin dengelenmesi uygun olacaktır. Eğitim sürelerinin kısaltılması istihdamı teşvik edecektir.

Mesleki eğitim programları hakkında sorduğumuz soruya verilen cevaplar aşağıdaki şekildedir.

**Soru: Mesleki eğitim öğretim programları hakkında ne düşünüyorsunuz?**

X1 Mesleki Eğitim Merkezi: Eğitim programları sık güncellenmesi gerekmektedir. Teknolojiye göre güncellenmelidir. Müfredatlarda yeni oluşan dallar göre sık aralılarla güncellenmesi gerekmektedir.

X2 Mesleki Eğitim Merkezi: Öğretim programları milli eğitim hayat boyu öğrenme, yaygın eğitim programlarına uygun olarak düzenlenmeli mevzuatın izin verdiği ve merkez teşkilatın imkanları ölçüsünde pratik uygulamalara daha fazla yer vermeyi hedeflenmesi gerekmektedir.

Öğretim programları, hayat boyu öğrenme ve yaygın eğitim programlarına uygun düzenlenerek, pratik uygulamaların artırılması gerekmektedir. Eğitim programlarının, yeni açılan meslek alanlarına ve müfredatların teknolojik gelişmelere göre sık güncellenmelidir.

Mesleki eğitimin yapıldığı derslikler ve materyaller hakkında sorduğumuz soruya verilen cevaplar aşağıdaki şekildedir.

**Soru: Mesleki eğitimin yapıldığı derslikler ve materyaller hakkında düşünceleriniz nelerdir?**

X1 Mesleki Eğitim Merkezi: Mesleki Eğitim Merkezlerinde atölye ortamı çok fazla kullanılmamaktadır. Derslikler devlet tarafından desteklenmektedir. Teknolojik imkanlardan yararlanılmaktadır.

X2 Mesleki Eğitim Merkezi: Mesleki eğitim merkezleri, farklı alternatifleri yerinde görerek planlanmalıdır. Derslikler ve materyaller kısa zaman aralıklarıyla

yeniden düzenlenmelidir. Örneğin bilgisayar laboratuvarları maksimum öğrenci için planlamalı en üst düzey eğitim için çaba sarf edilmelidir.

Mesleki eğitim merkezleri mimari projeleri alternatif merkezler görülerek planlanmalı ihtiyaca göre sık aralıklarla yenilenmelidir. Mesleki eğitim merkezleri devlet tarafından desteklenmekte ve teknolojik imkânlardan yararlanılmaktadır.

Mesleki eğitim kanun ve mevzuatından kaynaklanan sorunlar hakkında sorduğumuz soruya verilen cevaplar aşağıdaki şekildedir.

**Soru: Mesleki eğitim kanun ve mevzuatından kaynaklanan sorunlar nelerdir?**

X1 Mesleki Eğitim Merkezi: Mesleki eğitim yönetmeliğimiz taslak halindedir. Mevcut mevzuat ve yönetmelik uygulanmaktadır. Orta eğitim kurumları yönetmeliğine tabiyiz. Mesleki eğitim merkezleri mevzuatının kendine özgü olması gerekmektedir.

X2 Mesleki Eğitim Merkezi: Mesleki eğitimde kanun ve mevzuat oldukça karışık yapıdadır. Pek çok genelge iç içe geçmiş durumdadır. İş kanunu gibi farklı kanunlarla birlikte değerlendirilmek durumundadır. Hükümetler değiştikçe bir kısım yenilikler getirilmiş, ancak bu sistemi daha karışık hale getirmiştir. En son gündeme gelen 4857 sayılı iş kanununa 23.04.2015 tarihinde eklenen ek madde gereğince tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup yeterlilik kurumu tarafından standartları onaylanmış olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yayımlanan tebliğlerde yer alan mesleklerde Mesleki Yeterlilik Belgesi (MYK) zorunlu hale getirilmiştir. Tebliğlerin yayımlanmasından itibaren 12 aydan sonra belgesiz kişiler ilgili işlerde çalıştırılmayacaktır. Pek çok farklı mevzuat ile muhatap olan işverenlere, bu kanun yeni yükümlülükler getirmektedir. Mesleki eğitimi ve tecrübesi oldukça iyi düzeyde olan çalışanlarında, bu sınavlara ve belirli aralıklarla yeniden girip belgelerini yenilemeleri gerekmektedir. Mesleki eğitim yeniden ele alınmalı, mesleki eğitimin toplum içindeki saygınlığı artırılması işinden başlanmalıdır.

Mesleki eğitimin kanunu, mevzuatı ve yayımlanan genelgeler oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Mesleki eğitimde zamanla yapılan yenilikler mesleki eğitimi daha da karmaşık hale getirmiştir. Mesleki eğitim yeniden ele alınmalı ve yapılandırılmalıdır.

Araştırmada İşletmeler ülkemizdeki mesleki eğitim hakkında görüşlerini ortaya koymuşlardır. İşletmelerin ülkemizdeki mesleki eğitim hakkında sorduğumuz soruya verdikleri cevaplar şu şekildedir

**Soru: Ülkemizdeki mesleki eğitim hakkında düşünceleriniz nelerdir?**

Y1 Firması: Üniversitelerde daha çok Mesleki Yüksek Okulu açılması gerekir, ara eleman ihtiyacımız had safhadadır, ara eleman ihtiyaçlarının giderilmesi gerekir. Mesleki eğitim merkezlerinin sayısının artırılması gerekir. Kursiyerlerin branşında eğitim almaları çok önemlidir. Yetişmiş elemanlara teşvikler verilmelidir.

Y2 Firması: Ülkemizde mesleki eğitim yetersizdir. 8 yıllık zorunlu eğitim mesleki eğitimi olumsuz etkilemiştir. Meslek liselerinin katsayı probleminden dolayı üniversitelere geçişi engellenmiştir. Bundan dolayı mesleki eğitim merkezleri ve meslek okullarına öğrenci geçişi etkilenmiştir. Mesleki Eğitim Merkezlerinde yetişen bireyler yetersizdir. Mesleki eğitim ara eleman yetiştirmede yetersiz kalmıştır ve refah seviyesi artınca teknik eleman yetişmesi azalmıştır. Bundan dolayı başka meslek dallarına yönelme olmuştur.

Y3 Firması: Ülkemizde mesleki eğitim sadece devlet tarafından verilmektedir. Devlet tüm eğitim sisteminde başarısız olduğu gibi mesleki eğitimde de başarılı olamamıştır. Verilen eğitim pratikten çok, teoriye dayalı eğitimidir. Başarısızlık bu nedenle olmaktadır. 8 yıllık zorunlu eğitim mesleki eğitimi olumsuz etkilemiştir. Son zamanlarda mesleki eğitime biraz önem verilmiş ancak yeterli değildir. İstenilen sonuçlar sanayiye yansımamıştır. Mesleki eğitim devlet tarafından aktif olarak desteklenmeli ve hem kamuda, hem özel sektörde bu eğitimler aktif olarak verilmelidir.

Y4 Firması: Ülkemizde mesleki eğitim yetersizdir. Mesleki eğitimin kesinlikle geliştirilmesi, devlet teşvik ve yatırımlarının artması gerekir. Meslek odalarının mesleki eğitime daha çok katkı sağlaması gerekir. Ailelerin mesleki eğitim hususunda ayrıntılı bir şekilde bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bu konuda devletin ayrıntılı bir biçimde çalışma yapması gerekmektedir. Mesleki eğitim kurumları tam donanımlı, teknolojiye uygun olmalı ve bireyler eğitim kurumlarında tam eğitim almalı, iş hayatında zorlanmamalıdır.

Y5 Firması: Ülkemizde vasıflı elamanlar yetişmemektedir. Eğitim sistemi mesleki eğitimin önünü kesmiştir. Sertifikasyon için mesleki eğitim yapılıyor. Mesleki eğitim yetersizdir. Mesleki eğitim temelden ve çıraklıktan itibaren iyi bir şekilde yapılmalıdır.

Y6 Firması: Ülkemizde mesleki eğitim, işlevi dışında eğitim yapmaktadır. Bireyler mesleki eğitim dalları dışına yönlendirilmektedir. Yeterli staj süreleri yoktur.

Mezun bireyler tecrübesiz olarak işletmelere gitmektedir. Sanayi ve mesleki eğitim merkezleri arasında işbirliği yoktur. İstenilen ihtiyaçlar karşılanamamaktadır. Bireyler yeteneği dışındaki alanlara yönlendirilmektedir. Ailelerin mesleki eğitimle ilgili bilgilendirilmeleri gerekmektedir.

Y7 Firması: Ülkemizde mesleki eğitim kurumlarında teorik olarak iyi bir eğitim verilmektedir. Ancak verilen teorik eğitim, pratiğe çok geç dönüştüğü için beklenen fayda sağlanamamaktadır. Mesleki eğitim kurumlarında, beceri eğitimi ve staj uygulamalarında öğrenim daha iyi oluyor. Mesleki eğitim kurumları ve sanayinin bütünleşmesi, beceri ve staj eğitimlerinin de bütünleşmesini sağlamaktadır. Mesleki eğitim kurumlarında öğrenilen bilgiler pratiğe döküldüğünde, bireylerin kafasında çok daha net bir resim oluşuyor, her şey yerli yerine oturuyor. Mesleki eğitim bu süreçten sonra asıl hedefine ulaşıyor. Bu yüzden staj ve beceri eğitimlerinin süreleri uzatıldığında verim daha yüksek olacaktır.

İşletmelerin ortak görüşlerine göre; ülkemizde, mesleki eğitim sanayinin ihtiyacı olan işgücünü karşılamakta yetersiz kalmaktadır. 8 yıllık zorunlu eğitim mesleki eğitimi olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Meslek liselerinin üniversiteye geçişinde katsayı probleminin dolaylı olarak yetenekli bireylerin üniversiteye geçişini engellenmiştir. Mesleki eğitim sadece devlet tarafından verilmektedir, bu nedenle devlet mesleki eğitimde başarısız olmuştur. Devlet bu konuda başarılı olabilmesi için mesleki eğitimi aktif olarak desteklemeli ve hem kamuda hem de özel sektörde mesleki eğitimlerin artırılmasını sağlamalıdır. Mesleki eğitim için devlet teşvik ve yatırımları artırması gerekir. Meslek odalarının mesleki eğitim daha çok katkı sağlaması gerekir.

Yukarıda sıralanan nedenlerden dolayı mesleki eğitime olan ilgi azalmıştır. Devletin yapacağı en önemli desteklerden biri de mesleki eğitimin kamuoyunda itibarının artırılabilmesi için aileler ile işbirliği yapmasıdır. Aileler bireylerinin refah seviyelerinin iyi olmasını isterler. Bu da ailelerin en demokratik haklarıdır. Aileler ile işbirliği ve mesleki eğitimin teşviki için en önemli etkidir.

Mesleki eğitim merkezleri ile sanayinin işbirliği, sektörlerin ihtiyacı olan yetişmiş insan gücünün karşılanmasında önemli bir çalışmadır. Mevcut sektörlerde yetişmiş iş gücü ihtiyacı oldukça fazladır. Mesleki eğitim merkezlerinde verilen teorik eğitimlerinin yanında beceri ve staj eğitimlerinin sanayi ile işbirliği yapılarak mesleki eğitimin asıl amacı olan nitelikli işgücü yetiştirilmesi sağlanmalıdır.

Mesleki eğitim merkezlerinin tam donanımlı, teknolojiye uygun, eğitim kurumlarında, işletmelerin ihtiyacı olan tecrübeli insan gücünün, iş hayatına hazır olarak yetişmesi sağlanmalıdır. Bireyler yetenekleri ve becerileri doğrultusunda meslek dallarında eğitilmeli ve yeteneği dışındaki dallara yönlendirilmemelidir.

İşletmelerin mesleki eğitim merkezlerinden mezun olan bireylerden beklediği özellikler hakkında sorduğumuz soruya verilen cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Soru: İşletmelerin mesleki eğitim merkezlerinden mezun bireylerden beklediği özellikler nelerdir?**

**Tablo 3: Mezun Bireylerden Beklenen Özellikler**

No	Mezun bireylerden istenilen özellikler	Katılımcı Firmalar	Yüzde
1	İş tecrübesi	20	%100
2	İş ahlakı	20	%100
3	İş sorumluluğu	11	%55
4	İş sadakati	8	%40
5	Yeniliklere açık olma	8	%40
6	İşe devamlılık	7	%35
7	İşi benimseme	7	%35
8	İş disiplini	7	%35
9	İletişim	6	%30
10	Özveri	5	%20
11	Tarafsızlık	3	%15
12	Kararlı olma	3	%15
13	Kültür	3	%15
14	Uyarıcı ve yönlendirici olma	3	%15
15	Tutarlılık	2	%10
16	İşbirliğine açık olma	2	%10
17	Sabırlı ve sakin olma	2	%10
18	Güler yüzlü olma	1	%5



İşletmelerin, mesleki eğitim merkezlerinden mezun olan bireylerden beledikleri özellikler yukarıdaki tabloda belirtilmiştir. Ayrıca Ahilik sisteminin mesleki eğitimde uygulanması gerektiğini ifade eden firmalar vardır. Katılımcılar üretim mantığının mesleki eğitim merkezlerinde daha ayrıntılı bir şekilde verilmesi gerektiğini söylemişlerdir. Staj uygulamalarının kâğıt üzerinde değil, mesleki eğitime uygun bir şekilde yapılması gerektiğini vurgulamışlardır.

İşletmelerin, insan kaynaklarında bulmakta zorlandıkları özellikler hakkında sorduğumuz soruya verdikleri cevaplar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Soru: İşletmelerin insan kaynaklarında bulmakta zorlanılan özellikler nelerdir?**

**Tablo 4: İnsan Kaynaklarında Bulmakta Zorlanılan Özellikler**

No	İnsan kaynaklarında bulmakta zorlanılan özellikler	Katılımcı Firmalar	Yüzde
1	İş tecrübesi	13	%65
2	İş ahlakı	12	%60
3	İş sorumluluğu	7	%35
4	İşte sadakat	6	%30
5	İletişim	6	%30
6	İşe devamlılık	5	%20
7	Yeniliklere açık olma	5	%20
8	Tarafsızlık	1	%5

İşletmeler, insan kaynaklarında bulmakta zorlandıkları özellikler tabloda gösterildiği gibi ifade etmişlerdir. Bunlara ek olarak bireyleri işletmelere katma değer katabilmeli, işinde inisiyatif kullanabilmeleri gerektiği, bireylerin empati yapabilme kabiliyetinin geliştirilmesi gerektiğini bu özelliklerin mesleki eğitim merkezleri ile işletmelerin ortak bir çalışma yapması gerekliliğini ortaya koymuşlardır.

İşletmelerin, en çok insan kaynağı bulmakta zorlanılan meslek alanları hakkında sorduğumuz soruya verdikleri cevaplar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Soru: İşletmelerin en çok insan kaynağı bulmakta zorlanılan meslek alanları nelerdir?**

**Tablo 5: İnsan Kaynağı Bulmakta Zorlanılan Meslek Alanları**

No	İnsan kaynağı bulmakta zorlanılan meslek alanları	Katılımcı Firmalar	Yüzde
1	Makine operatörü	12	%60
2	Kaynakçı	10	%50
3	Teknik ressam	5	%25
4	Grafik-tasarımcı	5	%25
5	Ön muhasebe elemanı	4	%20
6	Uzman depo elemanı	4	%20
7	Boya elemanı	4	%20
8	Mühendis	2	%10
9	Pazarlama elemanı	2	%10
10	Kalıpçı	1	%5

İşletmelerin, insan kaynağı bulmakta zorlandığı meslek alanları tabloda gösterilmiştir. Bunlara ek olarak yeni gelişen ve oluşan meslek dallarının eğitim programları yoktur. Sektörlerin mesleki eğitim merkezleri ile işbirliği yaparak yeni gelişen ve yeni açılan meslek dalları için programlar açılmalıdır.

İşletmelere, mesleki eğitim veren kurumların sanayi ile işbirliğinin nasıl olması gerektiği hakkında sorduğumuz soruya verdikleri cevaplar şu şekildedir.

**Soru: Mesleki eğitim veren kurumların sanayi ile işbirliği nasıl olması gerekir?**

Y1 Firması: Mesleki eğitim merkezleri ile sanayi arasında karşılıklı fikir alış veriş olmalı. Mesleki eğitim merkezleri sanayinin ihtiyacına göre düzenlemeler yapılmalı. Meslek odalarının mesleki eğitim kurumlarında bazı bölümlerle yapmış olduğu çalışmalar var. Örneğin dökümcüler odasının mesleki eğitim kurumlarının dökümcülük bölümüyle yaptığı anlaşma ile mezun bireyleri istihdam yapıyorlar.

Y2 Firması: Mesleki eğitim kurumların sanayi ile işbirliği artırılmalı. Meslek odaları, mesleki eğitim kurumları ile sanayiciyi organize ederek, mesleki eğitimi geliştirmek için toplantılar düzenlemelidir. Sektörlerin talepleri doğrultusunda iş

kollarına göre eğitimler geliştirilmelidir. Örneğin tarım ve sulama sektöründe faaliyet gösteren birçok firma vardır. Bu sektörlerde yeni bölümler açılmalı ve eğitimler verilmelidir.

Y3 Firması: Sanayicinin teknik eleman istihdam etme hususunda bilinçlendirilmesi gerekiyor. Mesleki eğitim kurumlarının yönetimlerinde sanayicinin söz sahibi olması gerekmektedir. Sanayici mesleki eğitim kurumlarına maddi destek vermelidir. Bireylerin sanayide üretim mantığını ve iş akışını anlamaları için sanayi ile iş birliğinin artırılması gerekmektedir.

Y4 Firması: Mesleki eğitim merkezleri ile işletmeler arasında, mesleki eğitimi geliştirecek toplantılar yapılmalı, yerinde ziyaretler ile bireylerin gelişimi takip edilmeli. Mesleki eğitim merkezleri ile üniversiteler arasında müfredat geliştirme ve işletmelere gidecek bireylerin işletmelerdeki becerileri konusunda çalışmalar yapılmalıdır.

Y5 Firması: Mesleki eğitim merkezleri ile işletmeler arasında kısa zaman aralıkları ile bilgi paylaşımı yapılmalı ve bireyler denetlenmelidir. Mesleki eğitim merkezlerinde çıraklık, kalfalık, ustalık sertifikasyonları kolaylaştırılmalıdır. Mesleki eğitim ile işletmeler sorunlarını çözebilmeleri için seminerler, toplantılar, paneller düzenlenmelidir.

Y6 Firması: Mesleki eğitim alan bireyler, eğitimlerinin ilk yılından itibaren beceri eğitimlerini almalıdırlar. Beceri eğitim süreleri artırılmalıdır. Şu anda uygulanan programlar yeterli değildir. İlgili sanayi kuruluşlarında bireylere çalışma mecburiyeti getirilmelidir. Ayrıca bireylerin çalışma hakları (maaş, sigorta, sosyal haklar vb.) belirlenmelidir.

İşletmelerin ortak görüşlerine göre; mesleki eğitim merkezleri ile sanayinin işbirliği artırılmalı, karşılıklı fikir alış verişi yapılmalı, sanayinin ihtiyacına göre düzenlemeler yapılmalıdır, sektörlerin talepleri doğrultusunda iş kollarına göre eğitimler geliştirilmelidir. Mesleki eğitim kurumlarının yönetimlerinde sanayici söz sahibi olmalıdır. Sanayici mesleki eğitim kurumlarına para ve ekipman desteği sağlamalıdır.

Meslek odaları, mesleki eğitim merkezleri ile sanayiciyi organize ederek, mesleki eğitimi geliştirmek için toplantılar ve seminerler düzenlemeli, sorunların çözümü için çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Meslek odaları, mesleki eğitim kurumları ile protokoller düzenlemeli, Konya Dökümcüler Odasının, dökümcülük bölümüyle

protokol yaparak mezun bireyleri istihdam etmesi gibi birçok çalışmayı başlatması gerekmektedir.

Mesleki eğitim merkezleri ile işletmeler arasında kısa zaman aralıkları ile bilgi paylaşımı yapılmalı ve bireyler denetlenmelidir. Mesleki eğitim alan bireyler, eğitimlerinin ilk yılından itibaren beceri eğitimleri almalıdırlar. Beceri eğitim süreleri artırılmalıdır.

İşletmelere, mesleki eğitim merkezlerinin eğitim programları hakkında sorduğumuz soruya verdikleri cevaplar şu şekildedir.

**Soru: Mesleki eğitim ve öğretim programları hakkında ne düşünüyorsunuz?**

Y1 Firması: Mesleki eğitim programları teknolojiye uygun hale getirilmelidir. Mevzuattan kaynaklanan sorunlar giderilerek, mesleki eğitim merkezleri sanayi ile işbirliği yaparak programlar geliştirilmelidir. Mesleki Eğitim Merkezleri meslek dallarına uygun müfredatlar yaparak ihtiyaca cevap verebilmelidir.

Y2 Firması: Pratik ve güncel teknolojiye önem veren programlar geliştirilmelidir. Programlar sanayinin ihtiyacına göre belirlenmelidir. Programlar ve müfredatlar sanayi ile işbirliği yapılarak düzenlenmelidir.

Y3 Firması: Yeni gelişen sektörler için yeni programlar açılmalı ve geliştirilmelidir. Programlar, müfredatlar ve teknoloji günümüze uygun olmalıdır. Programlar sanayiciye tanıtılmalı, sanayinin ihtiyacına göre geliştirilmelidir.

Y4 Firması: Sanayici eğitim-öğretim programları hakkında fazla bilgi sahibi değildir. Sanayiciler mesleki eğitim kurumlarına davet edilmeli ve programlar hakkında bilgi verilmeli ve programlar için sanayicinin görüşleri alınmalıdır. Mesleki eğitim kurumlarında üretim atölyeleri kurulmalıdır, bireyler burada üretime katılarak iş tecrübesi kazanmalıdır. Sanayiciye fason iş üretebilmelidir. Mesleki eğitim kurumlarında AR-GE bölümleri kurulmalı ve sanayi ile işbirliği yapılmalıdır.

Y5 Firması: Eğitim programları ihtiyaca göre yapılmalıdır. Teorik ve pratik eğitimler iyi bir şekilde verilmelidir. Üretim odaklı mesleki eğitim yapılmamalıdır. Sanayiden tecrübeli bireyler, kursiyerlere eğitim vermeli ve pratikleri artırılmalıdır.

Y6 Firması: Mevcut eğitim-öğretim programları, uygulama yetersizliği sebebiyle düşük seviyede kalmaktadır. Eğitimin temeli görsel, işitsel ve duyuşsal olarak bilgilendirme ve geliştirme olduğuna göre, eğitimi bu alanlarda artırmak gerekmektedir. Bunun yolu da uygulamalı eğitim ve öğretimden geçmektedir.

Mesleki eğitim programları teknolojiye uygun hale getirilmelidir. Mesleki eğitim merkezleri sanayi ile iş birliği yaparak programlar geliştirilmelidir. Meslek dallarına uygun müfredatlar yapılarak ihtiyaca cevap verebilmelidir. Yeni gelişen sektörlerle göre yeni programlar açılmalı ve geliştirilmelidir.

Sanayici eğitim-öğretim programları hakkında fazla bilgi sahibi değildir. Sanayiciler mesleki eğitim programları ile bilgilendirilerek, programlar ve müfredatlar için işbirliği yapılmalıdır. Mesleki eğitim kurumlarında üretim atölyeleri kurulmalıdır, bireyler burada üretime katılarak iş tecrübesi kanamalıdır. Mesleki eğitim kurumlarında AR-GE bölümleri kurulmalı ve sanayi ile işbirliği yapılmalıdır.

İşletmelere, Mesleki eğitimin yapıldığı derslikler ve materyaller hakkında sorduğumuz soruya verdikleri cevaplar şu şekildedir.

**Soru: Mesleki eğitimin yapıldığı derslikler ve kullanılan materyaller nasıl olmalıdır?**

Y1 Firması: Mesleki eğitim kurumlarında üretim hattı bulunması gerekmektedir. Teknoloji sürekli olarak yenilenmeli, yeni üretim makinelerinin programları ve kabiliyetleri geliştirilmelidir.

Y2 Firması: Materyaller güncel hayata uygun olmalı ve işletmelerdeki teknolojiyle birebir örtüşmelidir.

Y3 Firması: İşletmelerin kullandıkları teknoloji ile mesleki eğitim kurumlarının kullandıkları teknoloji aynı olmalıdır. Teknolojik gelişmelere uygun materyaller geliştirilmelidir. Derslikler ise bu teknolojiye uygun olmalıdır.

Y4 Firması: Derslikler ve materyaller, meslek alanlarına uygun olarak tasarlanmalı ve uygulamaya açılmalıdır. Mesleki eğitim verilirken işin temeli ve ana fikri iyi şekilde anlaşılmalıdır. Ayrıca yapılan işin en son teknoloji materyallerle nasıl yapıldığı gösterilmelidir.

Derslikler ve materyaller, meslek alanlarına uygun olarak tasarlanmalı ve uygulamaya açılmalıdır. Mesleki eğitim verilirken işin temeli ve ana fikri anlaşılmalıdır. İşletmelerde kullanılan teknoloji ile mesleki eğitim kurumlarında kullanılan teknoloji birbiriyle örtüşmelidir. Mesleki eğitim kurumlarında meslek alanlarına göre üretim hattı kurulmalıdır. Teknolojik gelişmelere göre sürekli yenilenmeli ve geliştirilmelidir.

### 3.3. TARTIŞMA

Yapılan araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, literatürde olan farklı araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında, benzer ve farklılıkları şu şekildedir.

#### **Mesleki eğitim kanunu ve mevzuatından kaynaklanan problemler.**

Mesleki eğitim sisteminde kanun ve mevzuat oldukça karışık bir yapıdadır. Pek çok genelge iç içe geçmiş durumdadır. İş kanunu gibi farklı kanunlarla birlikte değerlendirilmek durumundadır. Hükümetler değişikçe bir kısım yenilikler getirilmiş, ancak bu sistemi daha karmaşık hale getirmiştir.

MÜSİAD'ın raporunda, aynı konu ortaya konmuş, mesleki eğitime dönük bir mevzuat eksikliği belirtilmiştir.

#### **Ülkemizde, mesleki eğitimin yetersizliği problemi**

Çalışmamıza göre; ülkemizde mesleki eğitim devlet tarafından verilmektedir ancak yeterli değildir. Mesleki eğitimin yetersizliğinden dolayı sanayinin ihtiyacı olan nitelikli işgücü yetiştirmede problemler yaşanmıştır. Mesleki eğitim kurumları bu ihtiyaca cevap verememişlerdir sonucuna ulaşılmıştır.

Oral'ın yaptığı araştırmada; Türkiye meslek eğitiminin etkinliği açısından olması gereken yerde olmadığı, ancak bu konuda atılan somut ve yararlı adımlar son yıllarda artmaya başladığı Mesleki ve teknik eğitimin gençlerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine katkıda bulunacak, işletmelerin nitelikli eleman gereksinimini karşılayacak ve uluslararası rekabette genç nüfusu ile ön plana çıkmak isteyen Türkiye'ye avantaj yaratacak biçimde yapılandırılması gerektiği belirtilmiştir (Oral, 2012, s. 29). Bu sonuç çalışmamızla örtüşmektedir.

#### **8 yıllık zorunlu eğitim ve üniversiteye girişte katsayı problemi mesleki eğitime ilgiyi azaltmıştır.**

Bu araştırmamızda, 8 yıllık zorunlu eğitimin, mesleki eğitim sisteminde ciddi problemler meydana gelmesine sebep olduğu ortaya konmuştur. 8 yıllık zorunlu eğitimden sonra yetenekli bireylerin mesleki eğitime yönlendirilememesi problemleri ortaya çıkmıştır. Meslek liselerinin üniversiteye girişlerinde katsayı probleminden dolayı meslek liseleri, üniversiteye girişlerinde meslek alanlarına yönlendirilememişler ve sanayinin ihtiyacı olan işgücünün başka alana yönelmesine sebep olmuşlardır.

Şahin ve Fındık (2008) ise araştırmasında, Üniversiteye giriş sınavında (ÖSS) uygulanan katsayı sistemi ile ilgili olarak pek çok görüş dile getirmişlerdir. Toplumun bir kesimi uygulamada olan katsayı sisteminin meslek liselerindeki öğrencilerin üniversiteye girişte önlerini kestiğini ve bunun da meslek liselerine olan talebi azalttığını ileri sürerken, karşı fikir belirtenler ise meslek liselerindeki problemlerin katsayı uygulamasından kaynaklanmadığını, bunun başka yapısal nedenlerinin olduğunu ifade etmektedir. Çoğunlukla politik tavırla ilişkilendirilebilecek olan tüm bu lehte ve aleyhte düşünceler bir tarafa, son on yıllık veriler dikkate alındığı zaman katsayı değişikliği ile birlikte meslek liselerine olan talebin düştüğü belirtilmiştir (Şahin ve Fındık, 2008). Bu sonuç çalışmamızla örtüşmektedir.

### **Eğitim programlarından kaynaklanan problemler.**

Çalışmamıza göre; yeni açılan sektörlerde ve gelişen sektörlerde, program ve müfredat eksikleri problem oluşturmaktadır. Sanayinin ihtiyacı olan nitelikli insan gücü, bu sektörlerde yetişmemektedir. Mesleki eğitim programlarında üretime dayalı eğitim yapılmamaktadır. Programların, işletmelerdeki üretim süreciyle programlar birbirleriyle uyum sağlamamaktadır. Programlar uygulama yetersizliği sebebiyle yetersiz kalmaktadır. Mesleki eğitim programları sanayinin ihtiyaçlarına cevap verememektedir. Sanayiciler eğitim öğretim programlarıyla ilgili fazla bilgi sahibi değildir.

TİSK (2004) tarafından yapılan araştırmada; örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen becerili ve teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum görülmemiştir. Bu sonuç çalışmamızın sonucu ile benzer durumların tespitini yapmıştır.

### **Mesleki eğitim merkezleri ve sanayi işbirliği problemleri.**

Çalışmamıza göre; mesleki eğitim programları, çok hızlı gelişen teknolojilere karşı kendini yenileyememektedir. Mesleki eğitim merkezleri sanayinin ihtiyaçlarına hızlı bir çözüm üretememektedir. Mesleki eğitim merkezleri ile sanayicinin, eğitim programlarının geliştirilmesi konusunda önemli çalışmalar ve işbirliği yok denecek kadar azdır sonucuna ulaşılmıştır.

Aktaşlı ve Tüzün'nün araştırmasında; kısa ve uzun dönemde işgücü piyasalarının ihtiyaç analizleri, kamu ve özel sektör kuruluşların hizmet planlarını yaparken

kullanabilecekleri önemli araçlardır. Oysa ülkemizde, mevcut ve geleceğe ilişkin meslek alanları, istihdam oranları, ulusal ve yerel düzeydeki işgücü piyasası gereksinimlerini belirleme ve mesleki ve teknik eğitim mezunlarını izleme çalışmaları oldukça yetersiz düzeydedir (Aktaşlı ve Tüzün, 2012, s. 25). Bu sonuç çalışmamızla örtüşmektedir.

### **İşletmelerin, mezun bireylerden beklentileri ve problemleri**

Bu çalışmada mesleki eğitim kurumlarından mezun olan bireylerin, işletmelerde istihdamından sonra bireylerin yetersiz oldukları görülmüştür. İşletmeler için bu durum ciddi problemler doğurmuştur. İşletmeler bireyler için tekrar eğitim vermek zorunda kalmışlardır. Rekabet ortamının olduğu günümüzde, işletmeler bireylerin intibak eğitimiyle daha uzun zaman harcamak zorunda kalmışlardır.

İşletmelerin, mesleki eğitim merkezlerinden mezun olan bireylerde aranan özelliklerin bulunmaması problemleri, iş tecrübesi, iş ahlakı, işe devamlılık, işinde sadakat, işinde tarafsızlık, yeniliklere açık olma, iletişim ve iş sorumluluğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Aksoy'un araştırmasında araştırmamıza benzer şekilde, işletmelerin mezunlardan beklediği niteliklerin başında disiplinli çalışma alışkanlığı ile mesleki teknik bilgiler gelmektedir. Bunlara takiben önem düzeylerine göre zihinsel kavrama yeteneği, ekiple çalışma yeteneği, yeniliklere açıklık, üstlerine itaat, iletişim kurma, el becerisi, araştırmacı kişilik ve tek başına iş yapma yeteneği sonuçlarına ulaşılmıştır (Aksoy, 1995, s. 124)

### **Staj ve beceri eğitimlerindeki problemler.**

Araştırma sonuçlarına göre; stajyer bireylere kanunla belirlenmiş olan haklar verilmemektedir, stajyer bireylere, ağır işler yaptırılmakta, meslek alanlarının dışında işler yaptırılmakta, engelli bireylere staj yapacak işyeri bulunamamakta, stajyer bireylere iş sağlığı ve güvenliğine göre uyulması gereken kurallar uygulanmamaktadır. Stajyer bireyler, ucuz iş gücü olarak görülmektedir ve denetlemeye gelen öğretmenler, firmaların üretim hatlarına girememektedir. Stajyer bireylerin, ahlakı ve güvenilirliği, işyerinde saygı sorunu olduğu, devamlılık problemi ve işyerine uyum problemleri olduğu tespit edilmiştir.

Gülegül ve Uygur'un araştırmasına göre; işletmeler öğrencilere ücret ödememektedir. Öğrencilerin sosyal güvenlik hakları yetersizdir. İşletmelerde alanla



ilgili her bölüm yoktur. Sigorta primlerinde emeklilik kesintisi olmaması dolayısıyla mezun olduktan sonra sektörde çalışmaya sıcak bakılmamaktadır. Usta öğreticilerin ilgisiz olması, 3 gün işletme 2 gün okul olduğunda öğrenci uyum zorluğu çekmesi, işletmelerin öğrencileri hafta sonu çalıştırmaları ve mesai ücreti ödememeleri sorunlar arasındadır (EARGED, 2011, s. 65-67). Bu sonuçla Konya ilinde yaptığımız çalışmada da elde ettiğimiz sonuçlarla benzerlik göstermektedir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşmede, uluslararası ve ulusal rekabet çok fazladır. İşletmelerimizin faaliyetlerini devam ettirebilmesi ve rekabet edebilmesi için nitelikli insan gücüne ihtiyaç vardır. Bu da mesleki eğitim ile mümkündür. Dünyada söz sahibi olan ülkelerin ve ekonomilerinin güçlü olduğu görülmektedir. Mesleki eğitimin önemi burada anlaşılmaktadır. Nitelikli insan gücü yetiştirmek en önemli rekabet unsuru haline gelmiştir.

Ülkemizde son yıllarda yapılan araştırmalarda, mesleki eğitimin problemleri tespit edilmeye çalışılmış ve çözüm önerileri sunulmuştur. Bu problemleri şöyle özetleyebiliriz;

- Mesleki eğitimin kanun ve mevzuatından kaynaklanan problemler.
- Mesleki eğitimin alt yapısından kaynaklanan problemler.
- Eğitim ve öğretim programlarından kaynaklanan problemler.
- Staj ve beceri eğitimlerinden kaynaklanan problemler.
- Sektör işbirliğinden kaynaklanan problemler.

Ülkemizde mesleki eğitim sistemi AB'den alınmış ve ülkemizin ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir sistemdir. Ancak, mesleki eğitim sistemimizin uygulamadan kaynaklanan problemleri vardır. Bu araştırmada mesleki eğitim sistemindeki problemlerin tespiti ve çözüm önerileri üzerinde çalışılmıştır. Araştırmamızdan elde edilen sonuçlar şu şekildedir.

• Mesleki eğitim sisteminde kanun ve mevzuat oldukça karmaşık bir yapıdadır. Pek çok genelge iç içe geçmiş durumdadır. İş kanunu gibi farklı kanunlarla birlikte değerlendirmek durumundadır. Hükümetler değiştikçe bir kısım yenilikler getirilmiş, ancak bu sistemi daha karmaşık hale getirmiştir

• 8 yıllık zorunlu eğitim, mesleki eğitim sisteminde ciddi problemler meydana gelmesine sebep olmuştur. 8 yıllık zorunlu eğitimden sonra yetenekli bireylerin mesleki eğitime yönlendirilememesi problemleri ortaya çıkmıştır. Meslek liselerinin üniversiteye girişlerinde katsayı probleminden dolayı meslek lisesi mezunları,

üniversiteye girişlerinde meslek alanlarına yönlendirilemediğinden dolayı sanayinin ihtiyacı olan işgücü başka alanlara yönelmiştir.

- Ülkemizde mesleki eğitim devlet tarafından verilmektedir ancak yeterli değildir. Mesleki eğitimin yetersizliğinden dolayı sanayinin ihtiyacı olan nitelikli işgücü yetiştirmede problemler yaşanmıştır. Mesleki eğitim kurumları bu ihtiyaca cevap verememişlerdir.

- Yeni açılan sektörlerde ve gelişen sektörlerde, program ve müfredat eksikleri problem oluşturmaktadır. Sanayinin ihtiyacı olan nitelikli insan gücü, bu sektörlerde yetişmemektedir.

- İşletmelerdeki üretim süreciyle, mesleki eğitimdeki programlar birbirleriyle uyum sağlamamaktadır. Mesleki eğitim programları sanayinin ihtiyaçlarına cevap verememektedir. Ayrıca sanayiciler eğitim-öğretim programlarıyla ilgili fazla bilgi sahibi değildirler.

- Mesleki eğitim programları, çok hızlı gelişen teknolojilere karşı kendini yenileyememektedir. Mesleki eğitim merkezleri sanayinin ihtiyaçlarına hızlı bir çözüm üretememektedir. Mesleki eğitim merkezleri ile sanayicinin, eğitim programlarının geliştirilmesine yönelik önemli çalışmalar ve işbirliği yok denecek kadar azdır.

- Stajyer bireylere, kanunla belirlenmiş olan haklar verilmemektedir. Stajyer bireylere, ağır işler verilmektedir. Stajyer bireylere, meslek alanlarının dışında işler yaptırılmaktadır. Engelli bireylere staj yapacak işyeri bulunamamaktadır.

- Stajyer bireylere iş sağlığı ve güvenliğine göre uyulması gereken kurallar uygulanmamaktadır. Stajyer bireyler, ucuz iş gücü olarak görülmektedir. Denetlemeye gelen öğretmenler, firmaların üretim hatlarına girememektedir.

- Mesleki eğitim kurumlarından mezun olan bireylerin, işletmelerde istihdamından sonra bireylerin yetersiz oldukları görülmüştür. İşletmeler için bu durum ciddi problemler doğurmuştur. İşletmeler bireyler için tekrar eğitim vermek zorunda kalmışlardır. Rekabet ortamının olduğu günümüzde, işletmeler bireylerin intibak eğitimiyle daha uzun zaman harcamak zorunda kalmışlardır.

- Mesleki eğitim merkezlerinden mezun olan bireylerde aranan özellikler aşağıdaki maddelerde belirtilmiştir.

#### 1-) İş tecrübesi

- 2-) İş ahlakı
- 3-) İşe devamlılık
- 4-) İşinde sadakat
- 5-) İşinde tarafsızlık
- 6-) Yeniliklere açık olma
- 7-) İş beğenmeme
- 8-) İletişim
- 9-) İş sorumluluğu

Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde mesleki eğitimin sanayideki fonksiyonları problemleri ve çözüm önerilerinin ayrıntılı bir şekilde tespit edilmesi ve mesleki eğitimin geliştirilmesi için yeni araştırmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bu konudaki çözüm önerileri ile ilgili alınması gereken önlemler aşağıda belirtilmiştir:

- Mesleki eğitim kanunu ve mevzuatı karışık yapıdadır ve iş kanunu, İş sağlığı ve güvenliği kanunlarıyla birlikte değerlendirilmek zorundadır. Mesleki eğitime özgü bir kanunla tek çatı altında toplanmalıdır. Kanun yapılmasında mesleki eğitimin tüm paydaşları ile ortak bir çalışma yapılmalıdır. Bu konuda en önemli görev MEB ve YÖK'e düşmektedir.

- Ülkemizde, mesleki eğitimin yeniden yapılandırılması ve geliştirilmesi için devlet teşvik ve yatırımlarının artırılması gerekmektedir.

- Mesleki eğitime son yıllarda ilgi azaldığından dolayı tekrar cazip hale getirilmelidir. Ailelerin mesleki eğitim hakkında ayrıntılı bir şekilde bilgilendirilmeleri gerekmektedir.

- Ülkemizin kalkınmasındaki önemli rolü olan nitelikli insan gücü, yeteneklerine göre eğitilmelidir. Bireylerin ilgi duyduğu meslek alanlarına yönlendirilmeleri gerekmektedir. Mesleki yönlendirme konusunda toplumsal bilincin geliştirilmesi amacıyla kitle iletişim araçları etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir.

- Önceki yıllarda sorun teşkil eden, 8 yıllık zorunlu eğitim ve üniversiteye girişteki kat sayı problemi, son yıllarda çözülmeye çalışılmıştır. Ancak sonuçları iş gücü piyasasına çok az yansımıştır. Bu probleminden dolayı yetenekli bireylerin başka meslek alanlarına yöneldikleri tespit edilmiştir. Kaybedilen bu iş gücünün yerine, mesleki eğitim kurumları ve iş gücü piyasası alternatif projeler üreterek bu kayıp önlenmelidir.

İlköğretim 8.sınıf bireylerin ve ailelerin, mesleki eğitim konusunda bilgilendirilmesi, mesleki eğitimin tanıtılması ve bireylerin yönlendirilmesine destek sağlanmalıdır. Ayrıca bireylerin mesleki eğitime yönlendirilmeleri konusunda bilgilendirme eğitimleri yapılmalıdır.

- Mesleki eğitim veren kurumların fiziki yapıları ve donanım malzemeleri, uygulanan eğitim programları, alan programlarına cevap verebilecek şekilde modernize edilmelidir. Bütçe imkanları artırılmalı, modern makine ve teçhizat alımı için ödenekler tahsis edilmelidir.

- Mesleki eğitim merkezlerinin derslik ve atölye ihtiyaçlarının giderilmesi için uluslar arası kaynaklardan yararlanma amacıyla projeler hazırlanmalıdır.

- Mesleki eğitim programları ve müfredatlar yeni oluşan meslek alanları teknoloji ve gelişen meslek alanlarına göre sık güncellenmesi gerekmektedir.

- Eğitim-öğretim programları hayat boyu öğrenme ve yaygın eğitim programlarına uygun olarak düzenlenmelidir. Pratik uygulamalara daha fazla yer verme hedeflenmelidir. Mesleki eğitim merkezlerinde, bireylerin yeterince uygulama yapabilmeleri sağlanmalıdır.

- İşletmeler mesleki eğitim merkezlerine davet edilmeli, programlar hakkında bilgi verilmeli, programlar için görüşleri alınmalıdır. Eğitim programları ihtiyaca göre yapılmalıdır. Mesleki eğitim üretim odaklı olmalıdır.

- Ülkemizde, mesleki eğitim merkezleri tam donanımlı, teknolojiye uygun ve işletmelerin ihtiyacı olan nitelikli işgücünü, iş hayatına hazır olarak yetişmesini sağlamalıdır.

- Mesleki eğitim merkezleri, sanayinin ihtiyacı olan iş gücünü karşılayacak şekilde eğitim vermelidir. Özel sektörün mesleki eğitim merkezlerinin yönetiminde olmaları ve mesleki eğitimin sektör işbirliği ile geliştirilmesi sağlanmalıdır. Mesleki eğitim alanındaki sivil toplum kuruluşları artırılmalı ve desteklenmelidir.

- İşletmelerimiz, mesleki eğitim kurumlarından mezun olan bireylere istihdamından sonra kanuni haklarını vermelidirler. İşletmeler, bireylerin meslek alanlarında intibak eğitimlerini vermeli, meslek alanları dışında çalıştırmamaları sağlanmalıdır. Bu şekilde bireylerin meslek dallarında uzmanlaşmaları sağlanmalıdır. Ayrıca bireylerin refah düzeylerinin artırılması için devletin işletmelere destek vermesi gerekmektedir.

• Mesleki eğitim merkezleri ile sanayinin iş birliği artırılmalı, karşılıklı fikir alışverişinde bulunulmalıdır. Sanayicinin ihtiyacına göre düzenlemeler yapılmalıdır. Sektörler talepleri doğrultusunda iş kollarına göre eğitimler geliştirilmelidir.

• Mesleki eğitim merkezlerinin yönetimlerinde sanayici söz sahibi olmalıdır. Sanayici mesleki eğitim merkezlerine maddi ve ekipman desteği sağlamalıdır.

• Meslek odalarının organize ettiği, sanayici ve mesleki eğitim merkezlerinin katıldığı, mesleki eğitimi geliştirmek için seminerler ve toplantılar düzenlenerek sorunların çözümü için protokoller yapılmalıdır. Diğer STK'lar mesleki eğitimin geliştirilmesi sürecinde teşvik edilmeli ve aktif olarak bu sürece katılması sağlanmalıdır.

• Stajyer bireyin, mesleğini geliştirmesi, mesleğinde iyi bir konuma gelmesi için eğitimcilerin gerekli uyarıları, telkinleri ve öğütlerini yapması gerekmektedir. Stajyer bireylerin eğitiminde ahlak, dürüstlük, güvenilirlik, işyerinde saygı, işyerinin sırlarını korumak, devamlılık konularında eğitim alması ve eğitimcilerin bu konular üzerinde özenle durması gerekmektedir.

• Staj ve beceri eğitimlerinin süreleri uzatılmalı ve bireylerin teorik bilgilerini pratik eğitimleri ile bütünleştirmeleri sağlanmalıdır. Mesleki eğitime başlayan bireylerin ilk yıldan itibaren uygulama eğitimlerinin de başlaması gerekmektedir.

• İşletmeler 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun yüklediği bireylere tanınması gereken hakların karşılanması hususunda, işletme ve kurumların bağlı oldukları meslek odası, Bakanlık ve diğer kurumlar tarafından uyarılmalı ve denetlenmelidir. Sektör temsilcileri ve işletme çalışanları beceri eğitimi yapan bireylerin eğitime katkıda bulunmalı, onlara öğrenci gözüyle bakmalı, mesleği sevdirici yaklaşımlar sergilemelidirler. Bireylere bünyesinin kaldıramayacağı işler yüklenmemelidir. Meslekleri ile alakalı olmayan işler yaptırılmamalıdır.

• Mesleki eğitim merkezlerinde, bireylere mesleki eğitimin önemi, iş sorumluluğu, müşteri memnuniyeti, iş disiplini, sorumluluk bilinci öğretilmelidir. Ayrıca iş hukuku ve ahlakı dersleri ayrıntılı bir şekilde verilmelidir. Bireylere, yenilikler üretebilme kabiliyeti, inisiyatif kullanabilme yetisi, empati yapabilme kabiliyetleri verilmelidir.

• Üretim mantığını geliştiren konular ve genel kültür dersleri günümüz koşullarına uygun bir şekilde geliştirilerek verilmelidir. İşletmelerdeki makine ve teçhizatın,

mesleki eğitim merkezlerindeki makine teçhizat ile örtüşmesi gerekmektedir. Bireylerin işletmelerde tecrübe kazanması hızlandırılmalıdır.

Araştırma sonuçları daha önce yapılan literatürde bulunan araştırmaları bazı konularda desteklemekte bazı konularda desteklememektedir. Bundan sonraki araştırmalar da bu konunun nedenleri araştırılarak, farklı bir bakış açısı ve sonucunun sorgulanarak açıklığa kavuşturulması bakımından önemlidir. Bu konuda araştırma yapacak diğer araştırmacılara önerilen, araştırmanın örnekleme daha fazla sayıda firmanın dahil edilmesi ve araştırmanın daha geniş yelpazede, sektörlerde faaliyet gösteren firmalarla yapılarak karşılaştırmanın yapılmasıdır.

## KAYNAKÇA

- 2089 sayılı Çıraklık, Kalfalık, ve Ustalık Kanunu (1977).16542, 16.02.1979.
- 3308 yasılı mesleki eğitim kanunu (1986). 12056 ,19.06.1986.
- Açıkgöz, Ö. (2013). Özel politika Gerektiren Kişilerin Eğitim İhtiyaçları Analizi Araştırma Raporu. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü.
- Aksoy, H. H. (1995). Endüstriyel Teknik Ortaöğretim Mezunlarının Eğitim İstihdam İlişkileri, Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilemler Enstitüsü . Ankara.
- Aktaşlı, İ., ve Tüzün, I. (2012). Mesleki Eğitimde Kalite Strateji Belgesi. İstanbul: Eğitim Reformu Girişimi.
- Alkan, C., Doğan, H., ve Sezgin, İ. (2001). Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Alkan, C., ve Doğan, H. (1994). Mesleki ve Teknik Eğitim İçin Ana Plan Esasları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi , 9 (1), 30.
- Aynur, K. (2010). Teknik Öğretmen Adaylarının Öğretim Teknolojisi ve Materyal Geliştirme Dersine Yönelik Deneyimler. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. , 7 (2), 2.
- Binici, H., ve Arı, N. (2004). Mesleki ve Teknik Eğitimde Yeni Arayışlar. GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, , 24 (2).
- Çelikkol, H., ve Özünlü, M. (2013). Meslekl Ve Tenik Eğitimde Öğrenci uygulama Becerilerinin Artırılması. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (38), 39.
- Doğan, H. (1969). Endüstriyel Kalkınma ve Eğitim. Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi , 2 (1).
- Doğan, H. (1997). Mesleki ve Teknik Eğitimin Yeniden Yapılandırılması. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi , 30 (1).
- EARGED, M. (2011, Ankara). İşletmelerde Mesleki eğitim ve Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi. MEB.
- Enderoğlu, T. (2004). Türkiye,de Mesleki Teknik Eğitimin Sorunları. İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı.
- Gür, B., ve Çelik, Z. (2009). Türkiye'de Milli Eğitim Sistemi Yapısal Sorunlar ve Öneriler. Ankara: Seta.
- Karataş, İ. H., ve Günyüz, M. (2011, Şubat 18-19). Müsiad Mesleki Eğitim Çalıştayı. Müsiad.
- Kazu, Y. (2002). Mesleki ve Teknik Orta Öğretim Kurumlarındaki Gelişmeler alt. Milli Eğitim Dergisi ,  
[http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/155-156/kazu.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/155-156/kazu.htm)  
08.03.2016.



- KB. (2014). Onuncu Kalkınma Planı. Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma grubu raporu Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı.
- Kenar, N. (2009, Ekim). Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi. Mesleki Eğitim Vakfı . <http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI> (08.03.2016)
- Köseleci, N. (2012, Nisan). Mesleki Eğitimde Kalite için iş birliği. Mesleki ve Teknik Eğitimde Güncellenmiş Durum Analizi . İstanbul: Koç.
- KTO. (2014, Mart 12). Stajyer Öğrencilerin Problemlerinin Çözülmesi, İşveren Beklentilerinin Karşlanması Protokolü. Konya.
- MEB, M. E. (2006). Mesleki Teknik Eğitim Merkezi (METEM) Olarak Yapılandırılan Orta öğretim Kurumlarının değerlendirilmesi araştırması Alt. Ankara: MEB.
- MEB. (2012). Mesleki Eğitim Çalıştayı. Antalya: MEB.
- MEB. (2012). Mesleki ve Teknik Eğitim Çalıştayı. Ankara: MEB.
- MEB. (2013, Haziran). Mesleki Eğitimde Bütünleştirme Uygulamaları. Ankara: MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- MEB. (2014). Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. Ankara: MEB.
- MEB. (2014). Türkiye Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji ve Eylem Planı. Ankara: MEB.
- Mesleki Açık Öğretim Lisesi Yönetmeliği. (2005). 26023, 14.12.2015.
- Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği (2008). (27003), 20.09.2008.
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1973). 14574, 24.06.1973
- Oral, I. (2012, Aralık). Mesleki Eğitimde Ne Çalışıyor, Neden Çalışıyor. Koç.
- Özcan, Y. Z., ve arkadaşları, v. (2007). Ülkemiz ve Avrupadaki Mesleki Teknik eğitimde gelişmeler ile Modüler eğitim uygulamaları. M.E.B.
- Özerbaş, A.,ve Uçar, C. (2013). Mesleki ve Teknik Eğitimin Dünyadaki ve Türkiyedeki Konumu. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi , (2), 2, 243.
- Özoğlu, S. (1982, 11 25-26). Türk Eğitim Vakfı eğitimi toplantısı. Türkiyede mesleki eğitim ve sorunları , 7-8. Ankara.
- Öztürk, i, ve Tuzcu, B. (2012). Küresel Kriz ve İstihdam. İstanbul: Müsiad.
- Saygılı, Ş., ve Cihan, C. (2006.). Eğitim ve Sürdürülebilir Büyüme . Tüsiad.
- Sevüktekin, M. (2014). Mesleki Eğitim İle İşyeri Uygulaması Korelasyonu. Paradoks Ekonomi,Sosyoloji ve Politika Dergisi , 10 (1), 37-59.
- Sezgin, İ. (1982). Türkiyede Mesleki Eğitim ve Sorunları. ANKARA: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Sezgin, İ. (2000). Mesleki ve Teknik eğitimde Program Geliştirme. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Sezgin, İ. (2001). Mesleki Teknik Eğitimin Esasları. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

- Şahin, İ., ve Fındık, T. (2008). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitim Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi 12, (3).
- Şahinkesen, A. (1992). Eğitimde İkili Sistem. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi , 25 (2).
- Şencan, H. (2008). Türkiyede Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar- Öneriler. İstanbul: Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği.
- Şencan, H. (2013). M. H. Özev içinde, İİT Ülkelerinde Mesleki eğitim. İstanbul: Tasam Yayın
- TÜİK. (2012). Yaygın Eğitim İstatistikleri. Türkiye İstatistik Kurumu. Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara <http://www.tuik.gov.tr> 01.03.2016
- Uçum, M. (2009). Çıraklık Eğitiminde Güncelliğini Yitiren ve Öğretim Kapsamına Alınacak Yeni Mesleklerin Belirlenmesi. Ankara: MEB.
- Uçum, M. (2011). T.C. Milli Eğitim Bakanlığı EARGED. AB Projelerinin Mesleki Eğitim Merkezlerinin Gelişimine Katkısının Değerlendirilmesi . Ankara: MEB.
- Uyanık, Y. (2000). Türkiye Eğitim- İş Pyasası İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme. Ankara: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5410.pdf> 25.01.2016.
- Yılmaz, H. (2007, Nisan). Beceriler, Yeterlilikler ve Mesleki Eğitim: Finans Yapısı ve Politika Önerileri. İstanbul: Eğitim Reformu Girişim.

## **EKLER**

**EK 1: Konya Ticaret Odası Başkanlığı, okul/kurum müdürleri ve işveren veya işveren vekili arasında mesleki eğitimin esaslarını düzenlemek amacı ile hazırlanan protokol.**

Konya Ticaret Odası Başkanlığı 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu dayandırılarak Mesleki ve Teknik Eğitim yönetmeliğine uygun olarak, işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin esasları düzenlemek amacı ile okul/kurum müdürleri ile işveren veya işveren vekili arasında bir protokol hazırlanmıştır.

Bu protokol 3308 sayılı kanun kapsamında işletmelerde stajını yapan stajyerlerin karşılaştığı problemlerin belirlenmesi ve çözümlenmesine yönelik adım atılması ve işverenlerin stajyer bireylerden beklentilerinin karşılanması için bir çalışma yapılmış, tamamlanmış ancak yayınlanmamıştır.

**Stajyer öğrenciler ve eğitimcilerin uyacakları yükümlülükler aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.**

1. Stajyer öğrencinin, ahlaklı, dürüst ve güvenilir olması
2. Stajyer öğrencinin, işyerine uyumu sırasında, işyerine güven ve iş yerinde çalışmaya hızlı bir şekilde adapte olması
3. Stajyer öğrencinin, staj yerinde usta öğreticiye saygılı olması
4. Stajyer öğrencinin, staj yerinde kullanacağı alet, makine ve araçları öğretilmeden, belirli bir eğitim vermeden kullanmaması
5. Stajyer öğrencinin, eğitimine düzenli olarak devam etmesi
6. Stajyer öğrencinin, mesleğinde iyi yerlere gelmesini hedefleyen doğrultuda kendini geliştirmesi ve gelişimi hususunda öğretmenlerin gerekli uyarıları, telkinleri, öğütlerini yapması
7. Stajyer öğrenci, staj yaptığı iş yerlerinin sırlarının üçüncü kişilerle paylaşmaması
8. Stajyer öğrenci, staj yaptığı iş yerini sahiplenmesi, devamlılığını düşünmesi, çalıştığı iş yerini benimsemesi ve çalıştığı yeri geçici görmemesi
9. Stajyer öğrenci, staj takvim programına uyması, işyerini ve okulunu aksatmaması

10. Stajyer öğrenci, staj yaptığı iş yerinin kılık - kıyafet ve çalışma düzenine uyması
11. Stajyer öğrenci, staj yerinde mesleki eğitimi ile ilgili iş dosyası tutması ve not alması
12. Stajyer öğrenci, iletişim becerilerini güçlendirmesi ve geliştirmesi
13. Stajyer öğrenci, staj dönemi ve normal çalışma dönemlerinde; analitik, takım çalışmalarına yatkın olması
14. Stajyer öğrenci, öğrenmeye ve gelişime açık olması
15. Stajyer öğrenci, çalıştığı sürelerde çalışkanlığı, azimliliği ile hem kendine hem de işyerine doğru katılımlarda bulunması.
16. Stajyer öğrenci, staj yaptığı işyerinde okulu temsil ettiğinin bilincinde olması.
17. Stajyer öğrencinin, staj süresince devamlılığının takibi hususunda öğretmenlerin ve işyerlerinin bu konu hakkına hassasiyet göstermeleri irtibat halinde olması gerekmektedir.
18. Meslek okullarının saygınlığının artırılması yetenekli öğrencilerin tercihinde önemli rol oynayacaktır.
19. Öğrencilerin örgün eğitim lisans programlarına dikey geçişi kolaylaştırılmalıdır.
20. Ders programları iş piyasası ile bağlantılı olmalıdır.
21. Stajyer öğrenciye meslek sahibi olma bilinci verilmelidir.
22. Staj yapacak öğrencilerin doğru işletmelere yönlendirilmesinde öğretmenlere önemli pay düşmektedir. Bu noktada öğretmenler işletmelerle iç içe olmalıdır.
23. İşletmeler staj için gelen öğrencilere gerekli ilgiyi göstermelidir.
24. Meslek okullarından mezun olan öğrencilerin işletmelerde çalıştırılması özendirilmelidir.
25. Mezunların istihdamının sağlanmasında meslek kuruluşları işletmeler ve okullar işbirliği yapmalıdır.

**İşveren, stajyer öğrencilerin karşılaştıkları belirtilen problemlerin çözümü için uyacakları yükümlülükler aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.**

1. Stajyer öğrencilere kanunla belirlemiş olan haklar (ücret) işverenler tarafından verilmek istenmemektedir. Ücretini veren firmalarda ise ciddi vergi kesintileri uyguladığından öğrencilerin eline yol parası dahi kalmamaktadır.
2. Stajyer öğrencilere bazı işyerlerinde, bünyesinin kaldıramayacağı ağır işler verilmektedir.
3. İşyerleri stajyer öğrencileri meslekleri ile alakalı olmayan “ayak işlerinde” (çay, temizlik vb) çalıştırmaktadır.
4. Stajyer öğrencileri denetlemeye gelen öğretmenlere işyerlerinde iyi davranılmamaktadır.
5. Özürlü öğrencilere staj yapacak firma bulunamamaktadır.
6. Mezun olan öğrenciler, asgari ücretle geçim yapamayacaklarını düşündükleri için eğitim almış oldukları sektörde çalışmak istememektedirler.
7. Konya’daki işyerlerinin kurumsallaşamaması nedeni ile çalışanların düşüncelerine önem verilmemektedir. Çalışanların düşüncelerine önem verilerek, işçilerin kuruma aidiyet duygusu kazandırabilmeli böylelikle firmanın işçiler tarafından sahiplenmesi sağlanmalıdır.
8. İşverenler stajyer öğrencileri sosyal ve psikolojik yönden desteklemeli ayrıca pedagojik yönden de eğitmelidir.
9. Bazı işyerlerinde stajyer öğrenciler eğitilmeden tehlikeli işlerde çalıştırmaktadırlar.
10. İş kazası geçiren stajyer öğrencilere işverenler, hiç ilgilenmemekte, aileleriyle dahi görüşmemektedirler.
11. Bazı işverenler stajyer öğrencilerin evlerine veya yurtlarına nasıl gideceklerini hiç düşünmeden geç saatlere kadar çalıştırmaktadırlar.
12. Stajyer öğrencilere İş Sağlığı ve Güvenliği’ne göre uyulması gereken kurallar uygulanmamaktadır.
13. Stajyer öğrenciler fabrikalarda işçi gibi düşünülmemesi gerekmektedir.
14. Stajyer öğrenciyi denetlemesi gereken koordinatör öğretmenler, firmaların atölyelerine girememektedir.
15. Koç ve Eczacıbaşı gibi firmalar meslek liselerindeki öğrencilere burs vermek ve stajlarını kendi fabrikalarında yaptırmak sureti ile başarılı öğrencileri kendi bünyelerine katmaktadırlar.

16. Öğrencilerin motivasyonunu artırmak için Ahmet Şerif İzgören veya Erdal Demirkıran gibi kişilerin işverenlerin sponsorluğunda meslek liselerine getirerek öğrencilerin ufkunu açmak yararlı olacaktır.
17. İşverenler stajyer öğrencilerin fikirlerine önem vermelidir.
18. Stajyer öğrenciler sık sık iş yeri değiştirmesine rağmen, yeni başladığı firma öğrenciyi bir önceki işyerinden neden ayrıldığını araştırmaksızın firmasına kabul etmektedir.
19. Bazı işverenler öğrencileri ucuz iş gücü olarak görmektedir.
20. İşverenler stajyer öğrencilerden dört dörtlük iş yapmalarını beklemektedirler ancak; onların stajyer öğrenci olup, işi öğrenmek için orada olduğunu unutmaktadırlar.
21. İşverenler, stajyer öğrencileri ticari meta olarak görmektedirler.
22. Stajyer öğrencilerin staj yaptığı firmada tüm birimleri tanınması gerekirken, genellikle öğrenciler sabit işlerde işçi gibi değerlendirilmektedir. Halbuki bir stajyer öğrencinin firmadaki tüm birimleri görmesi gerekmektedir.
23. Staj yapan öğrenciler 2 gün okulda 3 gün staj yaptıkları firmada bulunmakta, hal böyle olunca öğrenci ne tam firmaya adapte olabilmekte ne de okuldaki eğitim öğretimden verim alınabilmektedir. Bu uygulamanın 4 ayı okulda eğitim öğretim alacak şekilde, 6 ayı da işyerinde staj yapacak şekilde Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenmesi gerekmektedir.
24. Meslek liselerinden meslek yüksek okullarına doğrudan geçiş imkanı verilmesi sıkıntıları da beraberinde getirmiştir. Bu sıkıntının giderilebilmesi için sadece istekli öğrencilerin puanla meslek yüksekokullarını seçmesi, eğitim öğretimi dolayısıyla kaliteyi beraberinde getirecektir.
25. İşverenlerin gelecekte işçi sıkıntısı yaşamamaları için meslek lisesi öğrencilerine burs vererek firmalarında staj yaptırmaları faydalı olacaktır.
26. Televizyonlarda ülkenin ihtiyacı olan iş dalları ile ilgili özendirici sinema filmi, dizi film veya kamu spotu yayınlanması faydalı olacaktır.
27. İşverenlerin, firmalarında staja başlayacak öğrencilerle bizzat ilgilenerek öğrenciye değer verdiğini göstermesinin önemli olduğu belirtildi (KTO, 2014, s. 1-3)

Ek 2:

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ömer ÇETİN  
Doğum Yeri ve Tarihi : KONYA/ 25.10.1972

### Eğitim Durumu

Ön Lisans Eğitimi : S. Ü. T.B. M.Y.O. Harita Kadastro Bölümü  
Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü  
Yüksek Lisans Öğrenimi : KTO Karatay Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

### İş Deneyimi

Stajlar :  
Projeler :  
Çalıştığı Kurumlar : Gökçe Harita Ltd. Şti.  
:Heksa Harita Ltd Şti.  
: E.C.S. Harita Ltd. Şti.  
: Konya Ticaret Odası (Halen Devam Ediyor)

### İletişim

E-Posta Adresi : omercetin1@hotmail.com

Tarih : ..../..../2016