

**T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE MEGEP
(MESLEKİ EĞİTİMİ GÜÇLENDİRME PROJESİ)' İN UYGULANMASINDA
YAŞANAN SORUNLARIN İNCELENMESİ**

**HÜSEYİN AYDIN
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**TEZ DANIŞMANI
Yrd.Doç.Dr. OKTAY AYDIN**

**NİSAN, 2009
İSTANBUL**

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

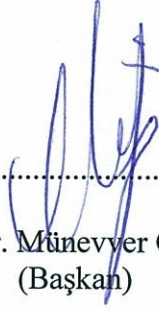
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE MEGEP
(MESLEKİ EĞİTİMİ GÜÇLENDİRME PROJESİ)' İN UYGULANMASINDA
YAŞANAN SORUNLARIN İNCELENMESİ

HÜSEYİN AYDIN
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

TEZ DANIŞMANI
Yrd.Doç.Dr. OKTAY AYDIN

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

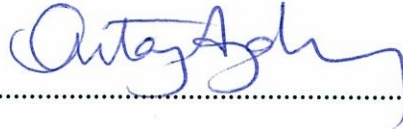
25.05.2009 tarihinde tezinin savunmasını yapan Hüseyin AYDIN'na ait "Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Megep (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)" Başlıklı Çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Münevver ÇETİN
(Başkan)



Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Oktay AYDIN
(Danışman)

İÇİNDEKİLER

İçindekiler	i
Kısaltma Listesi	ii
Tablolar Listesi	v
Önsöz	vii
Abstract	viii
Özet	xi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAM VE TARİHÇESİ	2
1.1.1. Mesleki Eğitimin Tanımı	2
1.1.2. Mesleki Eğitiminin Tarihi Gelişimi	5
1.1.3. Mesleki Eğitimin Önemi	8
1.1.4. Dünyada ve Avrupa’ da Mesleki Eğitim	10
1.1.4.1. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	12
1.1.5. Türkiye’ de Mesleki Eğitim	14
1.2. MESLEKİ EĞİTİM PROJELERİ	17
1.2.1. Avrupa Birliği Eğitim Projeleri	17
1.2.1.1. Hayat Boyu Öğrenme	17
1.2.1.1.1. Comenius Programı	18
1.2.1.1.2. Erasmus Programı	18
1.2.1.1.3. Grundtvig Programı	19
1.2.2. Mesleki Eğitim Projesi (Leonardo Da Vinci)	20
1.2.2.1. Hareketlilik Projeleri	20
1.2.2.2. Yenilik Trasferi	20
1.2.2.3. Ortaklık Projeleri	20
1.2.2.4. Avrupa Dil Ödülü	21
1.2.3. Ortaöğretim Projeleri	22
1.2.2.1. MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)	22
1.2.2.3. Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme (METGE) Projesi	23
1.3. MEGEP PROJESİ	25
1.3.1. MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)	25
1.3.3.1. Proje Paydaşları	25

1.3.3.1. Proje Ekibi ve Yönetim	27
1.3.2. MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi) Süreci	28
1.3.2.1. İş Piyasası İhtiyaç Analizi	28
1.3.2.2. Meslek Standartlarının Geliştirilmesi	30
1.3.2.3. Eğitim Standartlarının Geliştirilmesi	34
1.3.2.4. Ulusal Yeterlilik Sisteminin Kurulması	35
1.3.2.5. Mesleki Eğitim Müfredatının Yenilenmesi	38
1.3.4. MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi) Uygulanması	40
1.4. Problem	44
1.5. Amaç	46
1.6. Araştırmanın Önemi	47
1.7. Sayıtlar	48
1.8. Sınırlılıklar	48
1.9. Tanımlar	49
1.10. İlgili Araştırmalar	50
1.10.1. Yurtiçi Araştırmalar	50
1.11.2. Araştırmaların Değerlendirilmesi	58
BÖLÜM II	
YÖNTEM	60
2.1. Araştırma Modeli	60
2.2. Evren ve Örneklem	60
2.3. Verilerin Toplanması	63
2.4. Verilerin Çözümlemesi	64
2.4. Verilerin İşlenmesi	65
BÖLÜM III	
BULGULAR VE YORUMLAR	67
3.1. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler	67
3.1.1. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	67
3.1.2. Görev Türü Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	68

3.1.3.Cinsiyet Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından)İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	69
3.1.4. Mesleki Kıdem Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından)İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular.....	70
3.2. Öğretim Programına Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler.....	74
3.2.1. Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	74
3.2.2. Görev Türü Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	75
3.2.3. Cinsiyet Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	76
3.2.4. Mesleki Kıdem Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	77
3.3. Donanım ve Eğitim Ortamına Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler	78
3.3.1. Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular.....	78
3.3.2. Görev Türü Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	79
3.3.3. Cinsiyet Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	80
3.3.4. Mesleki Kıdem Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	80
3.4.Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler	82
3.4.1.Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	82
3.4.2. Görev Türü Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	83
3.4.3. Cinsiyet Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	85
3.4.4. Kıdem Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	86
3.5. Öğrenci-Veliye Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler	96
3.5.1. Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Farklılık Durumuna Ait Bulgular	96

3.5.2. Görev Türü Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	97
3.5.3. Cinsiyet Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	98
3.5.4. Mesleki Kıdem Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	99
3.6. Sektöre Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler	101
3.6.1.Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	94
3.6.2. Görev Türü Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	102
3.6.3. Cinsiyet Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	103
3.6.4. Mesleki Kıdem Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular	104

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER	107
4.1.Sonuçlar	107
4.1.1. Öğretim Materyalleri (Modüller Açısından) İle İlgili Amaçlar	107
4.1.1.1.Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla ilgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	107
4.1.1.2. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması	108
4.1.1.3. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması	108
4.1.1.4. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması	109
4.1.2.Öğretim Programı İle İlgili Amaçlar	109
4.1.2.1.Öğretim Programına Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla ilgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	109
4.1.2.2. Öğretim Programına Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması.....	110
4.1.2.3. Öğretim Programına Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması	111
4.1.2.4. Öğretim Programına Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması	111

4.1.3.Donanim ve Eğitim Ortamı İle İlgili Amaçlar	111
4.1.3.1.Donanim ve Eğitim Ortamına Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla ilgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	111
4.1.3.2. Donanim ve Eğitim Ortamına Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması	113
4.1.3.3. Donanim ve Eğitim Ortamına Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması	113
4.1.3.4. Donanim ve Eğitim Ortamına Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması	113
4.1.4.Öğretmen-Yönetici Yeterlilikleri İle İlgili Amaçlar	114
4.1.4.1.Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla ilgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	114
4.1.4.2. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması	115
4.1.4.3. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması	116
4.1.4.4. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması	116
4.1.5.Öğrenci-Veli İle İlgili Amaçlar	118
4.1.5.1.Öğrenci- Veliye Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla ilgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	118
4.1.5.2. Öğrenci- Veliye Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması	119
4.1.5.3. Öğrenci- Veliye Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması	119
4.1.5.4. Öğrenci- Veliye Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması	119
4.1.6.Sektörle İle İlgili Amaçlar	120
4.1.6.1.Sektöre Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla ilgili Yönetici ve Öğretmen Görüşl	120
4.1.6.2. Sektöre Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması	120
4.1.6.3. Sektöre Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması	121
4.1.6.4. Sektöre Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması	121
4.2. Öneriler	121
Kaynaklar	127
EKLER	
Ek-1. Anket Formu	128
ÖZGEÇMİŞ	131

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1 Mesleki ve Teknik Ortaöğretim İle Genel Lise Öğrenci Dağılımları	15
Tablo 1.2. Gelişmiş Ülkelerde Mesleki Eğitim İle Genel Eğitim Arasındaki Oran ...	15
Tablo 1.3 Eğitim Düzeyleri, Her Bir Düzeyde Verilen Belgeler ve Mezunların Eğitime/İstihdama Geçişleri	16
Tablo 2.1. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Yönetici ve Öğretmenlerin Okullara Dağılımı.....	61
Tablo 2.2. Araştırmaya Katılanların Özellikleri	62
Tablo 3.1. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	67
Tablo 3.2. Görev Türü Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	68
Tablo 3.3. Cinsiyet Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından)İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	69
Tablo 3.4.A: Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	71
Tablo 3.4.B: Mesleki Kıdem Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	72
Tablo 3.5. Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	74
Tablo 3.6. Görev Türü Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	75
Tablo 3.7. Cinsiyet Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	76
Tablo 3.8.A: Öğretim Programının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	77
Tablo 3.8.B: Mesleki Kıdem Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	77
Tablo 3.9. Donanım Ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	78
Tablo 3.10. Görev Türü Açısından Donanım Ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	79

Tablo 3.11. Cinsiyet Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri	80
Tablo 3.12.A: Donanım ve Eğitim Ortamının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	
Tablo 3.12.B: Mesleki Kıdem Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	81
Tablo 3.13. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.	82
Tablo 3.14. Görev Türü Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	83
Tablo 3.15. Cinsiyet Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	85
Tablo 3.16.A: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	86
Tablo 3.16.B: Kıdem Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	88
Tablo 3.16.C: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Öğretmenlerin, Modüler Sistemin Uygulamalarıyla İlgili Bilgi ve Yeterliliği” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamli Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi	90
Tablo 3.16.D: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Modüler Sistemdeki Uygulamalarda Mesleki Yeterliliği” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamli Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi	91
Tablo 3.16.E: Öğretmen- Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Meslekle İlgili Fuarlara Katılım” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamli Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi	92
Tablo 3.16.F: Öğretmen- Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Meslekle İlgili Hizmetiçi Eğitimlere Katılım” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamli Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi	93
Tablo 3.16.G: Öğretmen- Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Yöneticilerin Modüler	94

Sistemin Uygulamalarıyla İlgili Bilgi ve Yeterliliği” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamlı Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi	
Tablo 3.16.H: Öğretmen- Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Öğretmenlerin Modülleri Bilgisayar Ortamında Kullanımları” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamlı Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi	95
Tablo 3.17. Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	96
Tablo 3.18. Görev Türü Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri	97
Tablo 3.19. Cinsiyet Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri.....	98
Tablo 3.20.A: Öğrenci- Veliye İlişkin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi	99
Tablo 3.20.B: Mesleki Kıdem Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	100
Tablo 3.21. Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	101
Tablo 3.22. Görev Türü Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri...	102
Tablo 3.23. Cinsiyet Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri	103
Tablo 3.24.A: Sektöre İlişkin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi.....	104
Tablo 3.24.B: Mesleki Kıdem Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri.....	105

KISALTMA LİSTESİ

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

ÖNSÖZ

Bir ülke için Mesleki ve Teknik Eğitim' in önemi yatsınamaz düzeyde önemlidir. Bu önem ülkenin gelişmişlik düzeyi ile paralel olarak artmaktadır. Ülkemizin gelişmeye devam eden ülkeler içerisinde yer alması da Mesleki ve Teknik Eğitime verdiği önemle olacaktır.

Mesleki ve Teknik Eğitimin teknolojik gelişmeler doğrultusunda yenileşmesi ve gelişmesi kaçınılmazdır.

Ülkemizde, Avrupa uyum sürecinde mesleki eğitim standartlarında uyum çalışmaları başlamış ve hızla devam etmektedir. Bu çalışmaların devamı ve yerleşmesi, ülkemiz için bir zorunluluk haline gelmiştir.

Eğitimde, MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)' yle başlayan bu çalışmaların gelişerek devam etmesi ve verimliliğinin artması için gerekli çalışmaların yapılması zorunludur.

Çalışmamda bu öneme ve yaşanan sorunlara ışık tutarak çözüm önerilerinde bulunmaya gayret sarf ettim.

Tez çalışmamda bana yardımcı olan tüm yönetici ve öğretmenlere, İnşaat Teknolojisi Alanı Uzmanı Öğretim Görevlisi Suat ARIK' a , Aşır Gül' e, sabır ve anlayışlarından dolayı sevgili eşim Hatice AYDIN' a, kızım Ahsen R. AYDIN' a bana zaman ayırarak tezime katkıda buldukları için ayrıca tez danışmanım Yrd. Doç Dr. Oktay AYDIN' a tüm yardımları ve anlayışı için teşekkür ediyorum.

ABSTRACT

In globalizing world, the importance and efficiency of labor force get importance rapidly. Quality and efficiency of labor force depend on qualifications of people who are producing work. In this connection, subject of Vocational and Technical Education becomes a current issue. Educating individuals aimed at employment and subject of taking place in sector by educated individuals as soon as possible is one of sine qua non for industry. Aim of Vocational and Technical Education;

In generally terms, vocational education which is the process of preparation to work of individuals becomes reality in different types according to economical and social conditions of countries. Vocational and technical education is bringing individual up in the direction of demands and aims of society, by bringing individuals in skills and application abilities and knowledge required by a definite profession devoted to communal and individual aims. (Akyüz, 1998:23)

For this purpose, Vocational and Technical Education's requirement of knowledge, skills and application abilities earned to individuals, identifying vocational efficiency and developing are necessary by working in cooperation with developed countries in growing individual in line with society's demands and aims. Accordingly, Modular Education System started to apply with MEGEP (The Enhancement Project of Vocational Education) which is the study of innovation and development of Vocational Education's system.

The aim of modular education system is providing to earn the knowledge and skills which are necessary for employing students after education easily. From the point of teachers, following technological developments and constant self reformation and providing to bringing employing students up with student centered education.

The aim of this work, offering suggestions by confirming problem encountered in application of MEGEP project. By this way, working-out casting light on managers, teachers and students. Contributing system to work constant and permanent by putting Vocational Technical Education on stable base. Providing emanating products being healthy and in the quality and guaranty of branding to the future. Development of Vocational Technical Education primarily contributes Turkey to arise over contemporary civilizations' level.

Before starting questionnaire studies for research, in the aim of confirming current situation by literature review, subjects of Vocational and Technical Education in Turkey and Vocational and Technical Education in the European Union countries were analyzed. Secondary Education Projects of the European Union and EU Vocational Education Projects are analyzed also. After literature review, opinions were got by interviewing project officers, coordinators, program managers and applicators of MEGEP (The Enhancement Project of Vocational Education). Survey questions were prepared under light of opinions and suggestions of MEGEP (The Enhancement Project of Vocational Education)'s program coordinators and change experts.

In the study with the subject of “Reviewing the Problems Encountered In Application Of MEGEP (The Enhancement Project of Vocational Education) According to Opinions of Managers and Teachers “, survey questions which were prepared for evaluating system by teachers, were applied to managers and teachers who accepted to apply this survey in 9 vocational high school which were chosen as sample in Istanbul city European side.

In research, questions taking place in surveys were evaluated with 5 point likert scale. In likert scale, “Strongly disagree, frequently disagree, agree, frequently agree, strongly agree” choices were used. In the scale minimum numerical value is 1, maximum numerical value is 5. Applied surveys' statics in SPSS (Statistical Packet Social Sciences) program were picked and gained the results of evaluations.

According to the research results, in given results to some questions of the study of reviewing the problems encountered in application of MEGEP (The Enhancement Project of Vocational Education) a meaningful difference was found according to professional seniority, gender variables of managers and teachers. Duty type variable was not caused differentiation. An also it was seen that managers participating the problems encountered less than the teachers.

Key words: Vocational Technical Education, MEGEP, Modular System

ÖZET

Küreselleşen dünyada iş gücünün önemi ve verimliliği hızla önem kazanmıştır. İş gücünün kalitesi ve verimliliği işi üretenlerin kalifiye olmasına bağlıdır. Bu bağlamda Mesleki ve Teknik Eğitim konusu gündeme gelmektedir. Bireylerin istihdama yönelik yetiştirilmesi ve yetişen bireylerin en kısa sürede sektörde yerini alması konusu sanayi için olmazsa olmaz şartlardan biridir. Mesleki ve Teknik Eğitimin amacı;

Genel anlamda bireylerin işe hazırlanma süreci olan mesleki eğitim, ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarına göre farklı şekillerde gerçekleşmektedir. Mesleki ve teknik eğitim, toplumsal ve bireysel hedeflere yönelik, belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerinin kazandırılarak, bireyi toplumun talepleri ve hedefleri doğrultusunda yetiştirmektir (*Akyüz, 1998: 23*).

Bu amaç doğrultusunda Mesleki ve Teknik Eğitim' in bireylere gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeteneklerinin kazandırması, bireyi toplumun talepleri ve hedefleri doğrultusunda yetiştirmesinde gelişmiş ülkelerle işbirliği içerisinde çalışarak mesleki yeterlilikleri belirlemek ve geliştirmek gerekmektedir. Bu doğrultuda Mesleki Eğitim sisteminin yenilenmesi ve geliştirilmesi çalışması MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)' le Modüler Öğretim Sistemi uygulanmaya başlanmıştır.

Modüler öğretim sisteminin amacı, öğrencilerin mezun olduktan sonra kolay istihdam edilmeleri için gerekli bilgi ve becerinin kazanmalarını sağlamaktır. Öğretmenler açısından ise teknolojik gelişmeleri takip edip, sürekli kendilerini yenilemelerini ve öğrenci merkezli eğitim ile istihdam edilebilir öğrenciler yetiştirilmesini sağlamaktır.

Bu çalışmanın amacı, Megep projesinin uygulanmasında karşılaşılan sorunları tespit ederek, öneriler sunmaktır. Böylece idareci, öğretmen ve öğrencilere ışık tutacak bir çalışma yapmaktır. Mesleki Teknik Eğitim' i sağlam zeminlere oturarak sistemin sürekli ve kalıcı çalışmasına katkıda bulunmaktadır. Çıkan ürünlerin sağlıklı ve geleceğe damga vuracak kalite ve güvencede olmasını sağlamaktır. Mesleki Teknik Eğitim'in gelişmesi, Türkiye' mizin çağdaş medeniyetler seviyesinin üstüne çıkmasına birincil katkıda sağlayacaktır.

Araştırma için anket çalışmalarına başlamadan önce, literatür taraması yapılarak mevcut durumu tespit etmek amacıyla Türkiye' de Mesleki ve Teknik Eğitim ile Avrupa

Birliği ÷lkelerindeki Mesleki ve Teknik Eğitim’ in konuları incelenmiştir. Ayrıca Avrupa Birliği Ortaöğretim Projeleri ve AB Mesleki Eğitim Projeleri de incelenmiştir. Literatür taramasından sonra uygulanmakta olan MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)’ nin, proje sorumluları, koordinatörleri ve program yönetici ve uygulayıcılarıyla görüşülerek fikirleri alınmıştır. Anket soruları MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)’ in program koordinatörleri ve değişim uzmanlarının görüş ve önerileri ışığında hazırlanmıştır.

“Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)’ in Uygulanmasında Yaşanan Sorunların İncelenmesi” konulu bu çalışma da öğretmenlerin sistemi değerlendirmelerine yönelik hazırlanan anket soruları İstanbul ili Avrupa yakasındaki örneklem olarak seçilen 9 meslek lisenin anketi uygulamayı kabul eden yönetici ve öğretmenlerine uygulanmıştır.

Araştırmada anketlerde yer alan sorular beşli likert türü ölçekle değerlendirilmiş. Likert türü ölçekte, “Kesinlikle Katılmıyorum, Çoğunlukla Katılmıyorum, Katılıyorum, Çoğunlukla Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum ” seçenekleri kullanılmıştır. Ölçekte en düşük sayısal değer 1, en yüksek sayısal değer ise 5’tir. Uygulanan anketlerin SPSS (Statistical Packet Social Sciences) programında istatistikleri çıkartılmış ve değerlendirmelere ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerinin ve öğretmenlerin, MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)’ in Uygulanmasında Yaşanan Sorunların İncelenmesi çalışmasının mesleki kıdem, cinsiyet değerışkenine göre bazı sorulara verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Görev türü değerışkenine göre ise farklılaşmamaya neden olmamaktadır. Ayrıca yöneticilerin öğretmenlere göre yaşanan sorunlara daha az katıldıkları gör÷lmüştür.

Anahtar sözcükler: Mesleki Teknik Eğitim, Megep, Modüler sistem

BÖLÜM I

GİRİŞ

Teknolojik gelişmenin artan hızı, insanların yaşam biçimlerini ve ilişkilerini derinden etkilemektedir. Küresel bir perspektif kazanmanın ötesinde çok hızlı bir bilgi erişimi olanağına kavuşulmuş olması coğrafyayı sınırlayıcı bir unsur olmaktan neredeyse çıkarmıştır. Bilgi yoğun sanayilerin gelişimi ve diğer coğrafyalardaki insan gücünden yararlanma olanaklarının genişlemesi, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki iyi yetişmiş yeteneklerin önemini küresel bazda artırmaktadır. Bu çerçevede nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi için eğitim olanaklarının genişletilmesi bütün dünyanın üzerinde özenle durduğu temel konu haline gelmiş bulunmaktadır (*Altın, 200: 10*).

Mesleki ve Teknik Eğitim gelişme ve çağdaşlaşmanın lokomotifliği görevini yalnız gelişmiş ülkelerde değil, gelişmekte olan ülkelerde de sürdürmektedir. Ekonomideki küreselleşme de mesleki ve teknik eğitime yeni bir boyut ve perspektif kazandırmıştır. Dolayısıyla çağdaş toplumlar düzeyinde yaşamayı hak eden ve bu hedefi belirlemiş ülkemizde mesleki ve teknik eğitimin küresel ekonomiye göre yeniden yapılandırılması için mevcut durumun incelenmesi ve beklentilerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır (*Sert, 2007: 15*).

Türkiye'nin gelişen teknoloji ve artan bilgi birikimine ayak uydurması ve uluslar arası rekabet ortamlarında mücadele gücü kazanabilmesi için mesleki ve teknik eğitim sisteminin ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli insan gücü yetiştirmesi gerekmektedir. Bunun yanında yetişmiş insan gücünün uluslar arası norm ve niteliklerde olması Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin temel politikalarındandır.

Geleceğin nitelikli iş gücünü yetiştirmeyi amaçlayan meslekî ve teknik eğitimin geniş tabanlı, meslekî yeterliklere dayalı, yenilenen ya da değişen mesleklere uygun biçimde, öğrencilerin sürekli eğitimi için temel oluşturması gerekmektedir.

1.1. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAM VE TARİHÇESİ

Türk Milli Eğitim Sistemi 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Yasası ile “örgün eğitim” ve “yaygın eğitim” olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır.

Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında yapılan düzenli eğitimidir. Örgün Mili Teknik Eğitim, Orta öğretim düzeyinde diploma götüren mesleki ve teknik eğitim ile belgeye götüren eğitim olarak da tanımlanır. Örgün eğitim, okulöncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır (*M.E. B. 2002: Md.4*).

1.1.1.Mesleki Eğitimin Tanımı

Ortaöğretim, Genel Ortaöğretim ve Mesleki ve Teknik Ortaöğretim olarak iki bölümden oluşmaktadır. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim; iş ve meslek alanlarına iş gücü yetiştiren ve öğrencileri yükseköğretime hazırlayan öğretim kurumlarıdır. Mesleki ve Teknik Ortaöğretim (*Türk, 2002: 101*);

- Erkek Teknik Öğretim Okulları,
 - Kız Teknik Öğretim Okulları,
 - Ticaret Ve Turizm Öğretim Okulları,
 - Din Öğretim Okulları,
 - Çok Programlı Liseleri,
 - Özel Eğitim Okulları,
- Özel öğretim okullarından oluşmaktadır

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliğinde Mesleki ve Teknik Eğitimin Temel İlkeleri (*M.E. B. 2002, Md. 5*);

a) Kurumların işlevlerinin, Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda evrensel hukuka, demokrasi ve insan haklarına uygun ve bir bütünlük içinde yerine getirilmesi,

b) Kalkınma planları, hükümet programları ve milli eğitim şurası kararlarında yer alan hedefler, ilkeler ve politikalara uygun olarak insan gücü, eğitim ve istihdam ilişkilerinin sağlıklı, dengeli ve dinamik bir yapıya kavuşturulması,

c) Gençlere ve yetişkinlere ortak bir genel kültür kazandırmak suretiyle onlarda kişi ve toplum sorunlarını tanıma ve çözüm yollarını üretme; ülkenin sosyal, kültürel ekonomik kalkınmasına katkıda bulunma bilicinin kazandırılması,

d) Mesleki ve teknik eğitim alanında yerel yönetimler, ilgili oda, kamu ve özel kurum kuruluşlar ile gönüllü kuruluş temsilcileri ve sivil toplum örgütlerinin eğitim yönetimi karar süreçlerine katılım ve katkılarının sağlanması, uygulama ve iş birliğinin kurumsallaştırılması,

e) Eğitim binalarının fiziki kapasiteleri ile personel, donatım ve diğer olanaklarının en etkin ve verimli biçimde kullanılması amacıyla mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarının öncelikle Bakanlıkça belirlenecek küçük yerleşim birimlerinden başlanmak üzere merkezler olarak yapılandırılması,

f) Örgün, çıraklık ve yaygın mesleki ve teknik eğitimle her bireye ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda bilgi, beceri, tulum, davranış ve iş alışkanlıklarının kazandırılması,

g) İş ve hizmet alanlarında gereksinim duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, sürekli eğitimle mesleki bilgi ve becerilerinin güncelleştirilmesi ve uygulanan programlarla girişimcilik bilincinin kazandırılması,

h) Öğretim programlarının bütünlüğü ve devamlılığı içinde kurumların bir veya daha fazla meslek yüksekokulu ile ilişkilendirilmiş mesleki ve teknik eğitim bölgelerinin oluşturulması, yüksek öğretim kurumları ile her alanda iş birliği yapılması ve ortak çalışmaların yürütülmesi,

ı) Mesleki eğitim almış olanların alanlarında istihdamlarının sağlanması,

i) İstihdam edilenlerin uluslararası standartlara ve performanslarına göre geliştirme ve uyum kurslarıyla eğitim düzeylerinin yükseltilmesi,

j) Mesleki ve teknik eğitim sürecinde teknolojinin etkin ve verimli kullanılarak eğitimin çağdaş, bilimsel ölçütlerde ve yüksek nitelikte sunulması,

k) Eğitim, üretim ve hizmette uluslar arası standartlara uyulması ve mesleki eğitimde belgelendirmenin özendirilmesi,

l) Eğitimin modüler programlarla yayılması, yaşam boyu öğrenim ve sürekli mesleki eğitimin bireylere benimsetilmesi,

m) Her ortamda kazanılan yeterliklerin değerlendirilmesi ve belge bütünlüğünün sağlanması.

n) Öğretim sürecinde bilimsel düşüncenin, üretkenliğin, insana ve doğaya ilişkin sevgi ve estetik değerlerin esas alınarak planlı ve zaman yönetimine ilişkin yaklaşımların benimsenmesi,

o) Ekibin birer üyesi olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve velinin çevreyle olan ilişkilerinde gönüllülük, karşılıklı sevgi, saygı, anlayış, hoşgörü ve görgü, kurallarına uygun davranışların ön planda tutulması,

ö) Değerlendirmelerin objektif olarak yapılması başarının teşvik edilmesi desteklenmesi ve ödüllendirilmesi,

p) Yetki ve sorumlulukların gönüllü olarak paylaşılması, iletişim kanallarının açık tutulması,

r) Yönetici ve öğretmenlerin, kurum ve işletmede eğitim lideri olması,

s) Eğitim-öğretimde ders dışı etkinliklerin de eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmesi ve değerlendirilmesi,

ş) Mesleki rehberliğin etkin olarak sürdürülmesi, teknolojik gelişmelerin sürekli olarak izlenmesi,

t) Her türlü iş ve işlemin elektronik ortamda yürütülmesi, izlenmesi ve saklanması,

u) Mesleki ve teknik orta öğretim programları ile bu programların devamı niteliğindeki meslek yüksekokulları arasında program bütünlüğünün sağlanması, olarak belirlenmiştir.

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere ilgi ve gereksinme duydukları alanda örgün eğitim yanında veya dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin tümünü kapsar. Bu amaçla hizmet veren: halk eğitimi merkezleri, çıraklık eğitimi merkezleri, pratik kız sanat okulları, olgunlaşma enstitüleri, açık ilköğretim okulu, açık öğretim lisesi gibi okul ve kurumlar vardır.

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

1.1.2. Mesleki Eğitimin Tarihi Gelişimi

On sekizinci yüzyıla gelinceye kadar ülkemizdeki başlıca eğitim kurumları sübyan mektepleri ile medreseler idi. XVII. Yüzyılda bunların dışında kurulan ilk çağdaş eğitim kurumlarının çeşitli türde askeri, teknik ve ihtisas okulları olduğu bilinmektedir. Ülkenin ekonomik kalkınmasının ele almak üzere 1838 yılında kurulan Meclis-i (umur-ı) Nafia. yeni tür okulların açılmasını ve eğitime önem verilmesini önerdi. Bu düşünceden hareketle, gerek askeri, teknik ve ihtisas okullarına öğrenci hazırlamak, gerekse devlet kadrolarına daha yeterli memur yetiştirmek amacıyla rüş (ergenlik) çağındaki çocukların devam edeceği rüştiye adında okulların açılmasına başlandı (*DPT, 2001: 19*).

1839 yılında açılan Mekteb-i Maarif-i Adliye, isimli ilk rüştiye ülkemizdeki ortaöğretimin başlangıcı olarak kabul edilir. İlk sivil ve çağdaş bir eğitim kurumu

olan bu okuldan sonra, yeni rüştiyelerin açılması ve bunların sayılarının giderek artmasıyla Türk orta eğitimi belirgin bir oluşum süreci içersine girmiştir. 1857 yılında Maarif-i Umumiye Nezareti' nin kurulmasıyla eğitim bir devlet görevi olarak kabul edilmeye başlandı. Bu bakanlığın görevlerini tanımlayan 3 Mart 1861 tarihli genelgede, öğretim kurumlarını sübyan (ilk), rüştiye (orta), mekatib-i fünün-u mütenevvia (yüksek dereceli çeşitli bilim ve meslek okulları) olmak üzere üç basamağa ayrılacağı, bir üst basamaktaki bir öğretim kurumuna gidebilmek için, bir alt basamakta öğrenimini tamamlamanın zorunlu olduğu bilinmekte idi (*www.megep.meb.gov.tr 2.04.2008 21.40*).

XIX. yüzyılın son çeyreğinde idadilerin kurulmasıyla ortaöğretim iki kademeli hale getirildi. İdadiler (lise) dört yıllık rüştiyelere (ortaokul) dayalı olarak üç yıllık öğretim veren kurumlar oldu. Genel eğitim kurumları olan rüştiyeler ve idadilerin yanı sıra beceri eğitimi veren meslek okullarının açılması da Tanzimat dönemine rastlar. 1847 yılında Ziraat Mektebi, 1857' de Ticaret Mektebi, 1858' de Orman Mektebi, Maden Mektebi ve 1860' da Telgraf Memurları Mektebi açılmıştır. Geniş yetkilerle Tuna Valiliğine atanan Mithat Paşa tarafından 1861—1864 yılları arasında önce Nişr' te, sonra Sofya ve Rusçuk' ta kimsesiz ve yetim çocuklara meslek öğretmek amacıyla ıslahhaneler açılmıştır. Ayrıca 1868' e kadar çeşitli illerde Sanat Mektepleri açmıştır. Ancak 1860 da yürürlüğe giren Maarif-i Umumiye Nizamnamesi' de meslek okullarına yer verilmemiştir. XIX yüzyılın başlarına kadar genel ve mesleki eğitim kurumları birbirinden farklı çizgilerde gelişmişlerdir (*www..meb.gov.tr 25.07.2008 14.50*).

1913 yılında idadilerin amaç ve işlevleri yeniden gözden geçirilirken genel ve mesleki eğitimin sistem bütünlüğüne kavuşturulmasına özen gösterilmiştir. Bu çerçevede idadiler bünyelerinde tarım, ticaret, sanat ve genel bilgi şubeleri bulunan eğitim kurumlarına dönüştürülmüştür. Ancak, sınırlı uygulama fırsatı bulunan bu girişimlerden kısa süre sonra vazgeçilmiştir (*DPT, 2001: 20*).

Cumhuriyet döneminde eğitim kurumları yeniden düzenlenmiştir. Ortaöğretim kurumlarının amaç ve işlevlerinin Kurtuluş Savaşı sırasında bile

tasarlanmış olması ilginçtir. Gerçekten 16 Temmuz 1921’ de Ankara’ da toplanan Maarif Kongresinin temel konusu orta eğitim kurumları ve programları idi .1924 yılında çıkartılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimde büyük bir reform gerçekleştirilmiştir. Tüm eğitim kurumları Milli Eğitim Bakanlığı’ nın denetimine alınarak medreseler kapatılmıştır. Türk eğitim sistemi eğitimde birlik ilkesi ile laik bir nitelik kazanmıştır. Aynı yıl yapılan düzenlemeyle rüştiyeler ve idadiler, üç yıllık ortaokul ve üç yıllık lise haline getirilmiştir. Böylece ortaöğretim ilkokula dayalı üçer yıllık iki kademe şeklinde yapılandırılmıştır (*DPT, 2001: 20*).

Meslek okullarının Milli Eğitim Bakanlığı’ nın yönetimine geçmesiyle bu kurumlarda genel ortaöğretime paralel düzenlemelere gidilmiştir. Mesleki ortaöğretimin birinci kademesi olan ortaokulların öğretim süresi üç yıldır. İkinci kademenin öğrenim süresi ise okul türüne göre 2-3 yıl arasında değişmekteydi. Bu dönemde ortaöğretim kurumlarının çok kanallı özelliğine dikkat çekmek gerekecektir. Mesela sanat enstitülerinin birinci kademesi olan üç yıl öğrenim süreli sanat ortaokulunu bitirenler genel liselere devam edemiyordu. Sadece tamamladığı ortaokul türünün devamı mahiyetindeki ortaöğretim ikinci kademe okuluna gidebiliyorlardı. Zamanla bu uygulama yumuşatılmıştır. Belli şartları yerine getiren öğrencilere, ortaöğretimin ikinci kademesinde okul türü değiştirme fırsatı tanınmıştır. Tüm okul türlerinde ortaöğretim ikinci kademedeki öğrenim süresi üç yıla çıkartılmıştır (*Altın, 2007: 130*).

Ortaöğretim beş yıllık ilkokula daha öğrenim süresi üçer yıl, olan iki kademedeki meydana gelmektedir Sanat enstitülerinin birinci sınıfını tamamlananlar arasından öğrenci alan ve öğrenim süresi on yıl olan teknisyen okulları da vardır. Meslek ortaokullarını bitirenler bu okulların devamı mahiyetindeki okullara devam edebilmektedir. Ancak, belli şartları yerine getirenler, ortaöğretimin ikinci kademesinde okul değiştirebilmektedir. İkinci kademe meslek okulları ile teknisyen okulu mezunlarının, sadece kendi alanlarındaki yüksek okul veya akademilere devam etme hakları vardır.

1.1.3. Mesleki Eğitimin Önemi

Mesleki ve teknik eğitim; toplumsal hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklerde kalifiye teknik elemanlar yetiştirilmesi için gerekli bilgi ve becerilerin verildiği eğitimidir. Mesleki ve teknik eğitimin amacı, toplumun hedefleri ve iş çevrelerinin talepleri doğrultusunda bireylere belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin kazandırılmasıdır. Mesleki eğitim, işi bir araç olarak kullanarak bireyin bilişsel, duyuşsal ve devinsel (psikomotor) yönden gelişmesini amaçlar. Bir toplumun en önemli varlığı insan kaynağıdır. Bu nedenle günümüzde tüm toplumlar işgücüne ve insan kaynaklarına yatırım yapma yarışındadırlar. Gelişmiş ülkeler arasında yer almak, onlarla bütünleşmek isteyen Türkiye'nin elindeki en önemli kaynak, genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan insan gücüdür. Avrupa Birliğine giriş sürecinde, ülkemizin sahip olduğu bu genç ve dinamik insan gücü potansiyeli, diğer ülkelerle rekabet edebilme avantajı sağlayacak en önemli kaynaktır (<http://www.meb.gov.tr> 24.06.2008 19.30).

Genç nüfusun mesleki eğitimi ve istihdam edilebilirliği çok önemlidir. Bilim ve teknolojideki gelişmeler tüm ülkelerde insan kaynaklarında aranılan nitelikleri de etkilemektedir. Bu insan gücünü iyi kullanarak diğer ülkeler arasında rekabet edebilme imkanı vardır. AB'ye giriş sürecinde toplumsal kalkınmayı gerçekleştirecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin önemi açıktır. Günümüzde vasıflı işgücü uluslar arası platformda da en önemli unsur haline gelmiştir. Yoksa nitelsiz bir nüfus ile dünya rekabet yarışında başarılı olmamız mümkün değildir. Nitelik düzeyi yeterli olmayan işgücü ile küresel pazarda rekabet etmek güçtür. Başarı ve rekabet daha çok bilgi-beceriye bağımlı hale gelmiştir. Nüfus artışı yüksek, okullaşma oranı yetersiz, dolayısıyla genel eğitimi düşük kalmış olan ülkemizde nitelikli iş gücüne olan ihtiyaç şiddetle hissedilmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim, eğitim sisteminin ekonomik boyutu ile ilgilidir. Mesleki ve teknik eğitim, mal ve hizmet üretimi için gerekli her seviyedeki üretici iş gücünü yetiştirmeyi amaçlar. Mesleki eğitim, çok yönlü kalkınmanın temel amaçlarından birisidir. İnsan kaynağının kalkınma amaçları ile uyumlu olarak eğitilmesi, ülkemizin küresel rekabet gücünün artmasına anlamlı katkı yapacaktır.

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerle emek piyasasının taleplerine uygun olarak yetiştirilmiş iş gücünün istihdamının arttırılmasına ve kalkınmanın hızlandırılmasına, Türkiye'nin küresel pazarda rekabet gücünün yükseltilmesine anlamlı katkıları olacaktır. Mal ve hizmet üretiminde, küresel pazarda rekabet edebilmek için Türkiye'nin uluslararası standartları da dikkate alarak nitelikli işgücünü yetiştirmesi gerekir. İşgücünün niteliğinin yükseltilmesi, emeğin AB emek pazarında dolaşımı için de gereklidir. Avrupa Birliği ülkeleri arasında mal ve hizmetlerin serbest dolaşımı sürecinde ülkemiz insan gücünün Avrupa piyasalarında çalışabilmesi için, orta öğretim çağında olan gençlerimizin mesleki ve teknik eğitim görekerek yetiştirilmeleri, iş ve hizmet alanlarında çalışanların ise mesleki ve teknik eğitim seviyelerinin yükseltilmesi büyük önem taşımaktadır (*Altın, 2007: 133*).

Yaşadığımız yüzyılda tüm çalışanların teknolojiyi anlayabilecek kadar temel becerilere sahip olmaları, ekip halinde çalışabilmeleri, değişikliklere kolayca uyum sağlayabilmeleri, bilgiyi yorumlayan, kullanan ve yeni teknolojiler üreten insan olmaları, karar verme ve problem çözebilmeleri, yazılı ve sözlü iletişim kurabilmeleri, kaliteli ürün ve hizmet üretiminde sorumluluk alabilmeleri beklenmektedir. Değişken şartlara uyum sağlayabilen, sorun gideren, çevresi ile iyi iletişim kurabilen, ekip çalışması yapabilen, mesleğinin gerektirdiği teknik becerilere sahip, yetişmiş mesleki ve teknik insan gücü, kalkınmanın itici gücüdür. Bu tür yeterlilikleri eğitim kurumlarının tek başına geliştirmeleri ise mümkün görünmemektedir. Bunun yolu temeli iyi atılmış okul-işletme işbirliğinden geçmektedir. İyi bir okul işletme işbirliği ise iş hayatının talepleri ve beklentileri doğrultusunda ülkemizdeki mesleki-teknik ortaöğretimi yeniden şekillendirmekten geçmektedir. Ancak bunun tam olarak oluştuğunu söylemek de fazla iyimserlik olur. İş hayatına değişik düzeylerde eleman yetiştiren mesleki ve teknik eğitimin, dünyadaki değişimlere oldukça duyarlı olan dinamik yapısı, bu kurumların amaç, yapı ve programlarını sürekli geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. AB'ye uyum çalışmaları kapsamında, ülkemiz mesleki ve teknik eğitim sisteminde köklü değişikliklere ihtiyaç olduğu açıktır. Türkiye'de mesleki ve teknik orta ve yüksek öğretimin yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Ülkelerin gelişmesinde ve kalkınmasında sanayileşmenin temel unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip yüksek verimi gerçekleştirecek kalifiye insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. Kalifiye elemanların bilgi ve becerisi, ekonomik başarının temelidir. Meslek eğitimi özellikle iki amaca yöneliktir. Bir tarafta genç insanlara başarılı bir meslek yolu hazırlamak, diğer yandan ekonomiye vasıflı eleman yetiştirmektir. Günümüzde, hızlı teknolojik değişme ve dünya düzeyindeki yapılaşma değişiminde Mesleki Teknik Eğitimin öneminin çok büyük olduğu herkes tarafından bilinen ve söylenen gerçektir.

Geleceğimizin teminatı olan gençlerimizin ilgi ve kabiliyetlerini geliştirecek, gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlanmasında ve Ülkemizin kalkınmasında en önemli unsur haline gelmesinde Endüstriyel Mesleki Teknik Eğitim veren Teknik Öğretim Okullarının önemi çok büyüktür.

Bilim ve teknolojideki gelişmelere paralel olarak hızla gelişen endüstrimizin ihtiyaç duyduğu teknik insan gücünün yetiştirilmesi amacıyla Endüstriyel Teknik Öğretim Okulları eğitim ve öğretim vermektedir.

1.1.4. Dünyada ve Avrupa’ da Mesleki Eğitim

Ülkelerin ortaöğretim sistemleri birbirinden farklı özellikler göstermektedir. Uluslararası karşılaştırmaları kolaylaştırmak amacıyla UNESCO tarafından bir standart geliştirilmiştir. Bu Standarda (ISCED) göre ikinci eğitim basamağı 12–18 yaş grubunun devam ettiği ve birinci basamaktaki en az dört yıllık eğitime dayalı olan genel, mesleki ya da ikisini birlikte veren Ortaokul, temel eğitim ikinci kademe, lise, mesleki teknik okul gibi adlar alan eğitim kurumlarından oluşmaktadır. Bu çerçevede ortaöğretim bazı ülkelerde iki, bazı ülkelerde ise uzun süreli temel eğitim üzerine bir kademe şeklinde yapılandırılmıştır. Bazı ülkelerde ise, her iki modelin birlikte uygulandığı görülmektedir (<http://www.megep.meb.gov.tr> 15.03.2007 20.00).

Türkiye de uygulanan tek kademeli model dikkate alınarak, dünyadaki ortaöğretim incelemesi, ISCED 3 seviyesi (Upper secondary level) ile sınırlı tutulmuştur. Bu çerçevede ortaöğretim, okul öncesi dönemini izleyen 8–10 yıllık eğitim üzerine yapılandırılmış yüksek öğretim öncesindeki eğitim kademesi olarak tanımlanabilir (<http://www.megep.meb.gov.tr> 15.03.2007 20.00).

OECD ülkelerinde zorunlu eğitim 14–18 yaş arasında tamamlanmaktadır. Bu çerçevede bazı ülkelerde ortaöğretimin tamamı, bazı ülkelerde ise bir kısmı zorunlu eğitim kapsamındadır. Bazı ülkelerde de zorunlu eğitim ortaöğretim öncesinde tamamlanmaktadır. Batı ülkelerde ortaöğretim tam zamanlı olduğu halde, bazı ülkelerde tam zamanlıların yanında yarı zamanlı ortaöğretim kurumları da bulunmaktadır(*OECD, 199: 15*).

OECD ülkelerinin çoğunda ortaöğretim, genel eğitim ve mesleki-teknik eğilim olmak üzere iki ana bölümde yapılandırılmıştır. Genel eğitime devam edenlerin oranı yüzde 17–82 arasında değişiklik göstermektedir. Meksika, İrlanda, Portekiz ve Japonya da genci ortaöğretime devam edenlerin oranı yüzde 70’ in üzerindedir. Çek Cumhuriyeti, Avusturya, Almanya, Macaristan, İtalya ve Hollanda’ da ise mesleki ve teknik ortaöğretime devam edenlerin oranı yüzde 70’ in üzerindedir. OECD ülkelerinin çoğunda mesleki eğitim ortaöğretim düzeyinde verilirken, bazı ülkeler mesleki ve teknik eğitimi ağırlıklı olarak ortaöğretim sonrasına bırakmışlardır (*OECD, 1997: 15*).

Okul sistemini esas alan mesleki ve teknik ortaöğretim yanında, okul ve işletmeler tarafından ortaklaşa yürütülen programlara uygulayan eğitim kurumları da vardır. İtalya, Portekiz, Japonya ve Yunanistan’ da sadece okulu esas alan mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları bulunmaktadır. İsviçre, Almanya ve Çek Cumhuriyeti’ nde ise okul ve işletmeler tarafından ortaklaşa yürütülen model daha ağırlıklıdır. Ortaöğretim kurumları bazı ülkelerde tek, bazı ülkelerde çok kanallı olarak yapılandırılmıştır. Tek kanalla ortaöğretim modellerinde okullar arasındaki yatay ve dikey geçişler kolaydır. Çok kanallılarda ise sözü edilen geçişler ya hiç yoktur veya çok zordur. Çok kanallı modeli uygulayan ülkelerde mesleki ve teknik ortaöğretimi

tamamlayan öğrencilerin, ağırlıklı olarak kendi alanlarının devamı mahiyetindeki yüksek öğretim kurumlarına devam etmeleri beklenir. Bu modellerin bazılarında yüksek öğretime geçiş hakkı vermeyen mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları da bulunmaktadır. Bazı ülkelerde özel eğitim gerektiren bireyler için ayrı okul türü oluşturulmuştur. Bazı ülkelerde ise kaynaştırma esas alınarak farklı okul türleri minimuma indirilmektedir. Kaynaştırma uygulamasında İtalya büyük mesafeler almıştır. OECD ülkelerinde ortaöğretim düzeyindeki okullaşma oranı yüzde 80' in üzerindedir (*OECD, 1997: 15*).

1.1.4.1. Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Mesleki ve Teknik Ortaöğretim

Avrupa Birliği üyeleri arasındaki en önemli işbirliği konularından biri de eğitimidir. Birlik çevresindeki eğilim alanındaki işbirliği 1971 yılında üye ülkelerin eğitim bakanlarının ilk toplantısı ile başlamıştır. 1974' de üye ülkelerin devlet ve hükümet başkanları, Birliğin sosyal ve insancıl gelişmesi gerektiğini vurgulamışlardır. 1974' de Avrupa Komisyonunca ilk öneri paketi hazırlanmıştır. Üye ülkelerin ilgili bakanları, bir yandan üye ülkelerin geleneklerine önem vermek zorunda olduklarını, bunların dışında milli eğitim yapılan ile öğretim yöntemlerinin standartlaştırılması girişimlerinin başlatılması gerektiği üzerinde durmuşlar, öte yandan da bazı alanlarda Avrupa düzeyinde iş birliğinin yararlı olacağını vurgulamışlardır (*TİSK Raporu, 2005: 58*).

AB Komisyonu, eğitim faaliyetlerinin temsilcilerinden oluşacak bir kurul tarafından yapılmasına karar vermiştir. Bu kurula AB Eğitim Komisyonu adı verilmiştir. Bu komisyon, AB' den yansıyan görüşleri karara bağlama ve bilgi alış verişini ile işbirliğinin sağlanması görevini üstlenmiştir. 1976 yılında Avrupa Konseyi aşağıdaki altı maddelik Birlik kararını almıştır (*AB Eğitim Raporu, 2002: 30*).

- Göçmen işçilerin ve bunların aile bireylerinin eğitim ve öğretimi,
- Başta yüksek öğretim olmak üzere ayrı ayrı eğitim sistemleri arasında yakınlaşma sağlanması,
- Birlik düzeyinde belge ve istatistiklerin denemesi,

- Yabancı dil öğretiminde daha üstün nitelik sağlanması
- En başta yönetsel ve sosyal engellerin ortadan kaldırılması, bir başka ülkede alınan diplomaların, orada geçirilen öğretim sürelerinin karşılıklı olarak tanınması, böylece öğretmen ve araştırmacılara daha özgür bir çalışma ortamı sağlanması,
- Birliğe üye ülkelerdeki eğitim kurumlarına girişlerde şans eşitliği.

Bu programa, aynı yılın aralık ayında, işsizlikle mücadele tedbirlerini desteklemek üzere (*AB Eğitim Raporu, 2002: 30*);

- Gençlerin mesleki eğitimlerinin desteklenmesi,
- Okuldan meslek yaşamına geçişlerin düzenlenmesi,
- Gençlerin istihdam için tedbirlerinin alınması, maddeleri eklenmiştir.

Son yıllarda Avrupa Birliğinde eğitim ve meslek eğitimi konusuna verilen önem gittikçe artmaktadır. AB içinde kişilerin ve mesleklerin serbest dolaşımı, özellikle meslek eğitim standartlarında uyumlaşmaya gerekli kılmıştır. Avrupa Birliğinin mesleki eğitimle ilgili olarak izlediği temel ilkeler şöyle özetlenebilir (*Altın, 2007: 78*);

- Herkes için uygun ve yeterli meslek eğitim sağlayacak koşulların hazırlanması,
- Tüm sektörlerde ihtiyaç duyulan işgücünün yetiştirilmesi için imkanlar oluşturulması.
- Yeni teknolojilere uygun beceriler kazandırılmasının sağlanması.
- Bu alanda üye devletlerle işbirliği yapılması,

Son yıllardaki teknolojik gelişmeler, eğitim kalifikasyonlarının karşılıklı olarak tanınması hususunda ilerleme kaydedilmesini gerektirmiştir. Bu bağlamda, 1988 yılında (*AB Eğitim Raporu, 2002: 30*);

- AB' nin mesleki eğitim niteliklerinin karşılaştırılabilirliğine ilişkin 85/368/EEC sayılı Konsey kararı,

•En az üç yıl süreli mesleki eğitim ve öğretim sonucu verilen yüksek öğretim diplomalarının tanınması için genel sisteme ilişkin 89/48/EEC sayılı Konsey Yönergesi kabul edilmiştir. Hem işçileri hem bağımsız çalışanları kapsayan sözü edilen Yönerge, ortaöğretimden sonra üç yıl ve daha fazla eğitim görmüş olan üye devletler vatandaşlarının diğer bir üye devlette işe kabulünün teknik ve moral niteliklere sahip olma şartına bağlı olduğu iş ve mesleklerde çalışmalarını mümkün kılmaktadır.

1.1.5. Türkiye’ de Mesleki Eğitim

Eğitilmiş ve iyi yetiştirilmiş işgücü, küresel ekonomide rekabet gücünün korunması açısından çok önemli bir etmen olarak öne çıkmaktadır. Bu alanda önemli ilerlemeler sağlanmış olmakla birlikte, Türkiye bugün beşeri sermaye imkanları sınırlı bir ülke durumundadır. 15 yaşından büyük kurumsal olmayan sivil nüfus baz alındığında 20.yüzyılı geride bırakan Türkiye’de erkeklerin ortalama eğitim süresinin 6,8, kadınlarınkinin ise 5,3 yıl olduğu görülmektedir. Orta öğretim kurumlarındaki her üç öğrenciden yalnızca biri mesleki eğitim almaktadır (*Sert, 2007: 162*).

Mesleki eğitim, günümüzdeki küresel yapı süreci içinde tüm ekonomilerin yaşadığı yapısal değişimlerle baş etmedeki etkin yollardan birini teşkil etmektedir. Önümüzdeki yıllarda insanların meslekî nitelikleri daha da ön plâna çıkacaktır.

Düzenli işleyen bir mesleki eğitim sisteminin kurulması tek başına yeterli değildir, aynı zamanda bu sistemin sürekli bir şekilde etkinliği ve işgücü piyasasına etkileri ölçülmeli, sistemin başarısı bunun istihdama olan etkisiyle değerlendirilmelidir.

Genel liseler ile mesleki ve teknik liseleri, sayısal gelişmeler açısından karşılaştığımızda aşağıdaki tablo karşımıza çıkmaktadır. 1980–2006 döneminde ortaöğretimdeki öğrenci sayısında azımsanamayacak artışlar sağlanmıştır. Dikkat çeken bir husus, 2000’li yıllarda öğrenci sayısında sağlanan artışın genel eğitimde yoğunluk göstermesidir. Bu değerlerde mesleki ve teknik eğitimde amaçlanan %65

mesleki eğitim, %35 genel eğitim hedeflerine ulaşamadığını göstermektedir. Mesleki eğitimde yeni yapılanma çerçevesinde bu amaçlara ulaşmak en büyük hedeftir (<http://sgb.meb.gov.tr> 4.09.2007 14.30).

1973–1977 dönemini kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalınma Planı’nda Türkiye, 22 yıllık perspektif içerisinde, 1995 yılında ortaöğretimdeki öğrencilerin % 65’inin mesleki ve teknik eğitime, % 35’inin ise genel eğitime devam etmesini öngörmüştür. 1994–1995 öğretim yılındaki gerçekleşme oranları, genel orta öğretimde % 57,7, mesleki ve teknik orta öğretimde ise % 42,3’tür. 2005–2006 öğretim yılında mesleki ve teknik eğitime devam eden öğrencilerin ortaöğretim içerisindeki payı % 36,3’e gerilemiştir (<http://sgb.meb.gov.tr> 4.09.2007 14.30).

Tablo 1.1 Mesleki ve Teknik Ortaöğretim İle Genel Lise Öğrenci Dağılımları

Eğitim Türü		2004–2005	2005–2006
Genel Ortaöğretim	Öğrenci sayısı	1.933.782	2.075.617
	%	63,6	63,7
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	Öğrenci sayısı	1.105.667	1.182.637
	%	36,4	36,3
Toplam	Öğrenci sayısı	3.039.449	3.258.254
	%	100	100

<http://sgb.meb.gov.tr/> Türkiye eğitim istatistikleri 2005–2006.pdf 20.01.2009 14:30

Tablo 1.2. Gelişmiş Ülkelerde Mesleki Eğitim İle Genel Eğitim Arasındaki Oran

Ülkeler	Mesleki ve Teknik Ortaöğretim (%)	Genel Ortaöğretim (%)
Almanya	80	20
Hollanda	70	30
Fransa	69	31
İtalya	67	33
Belçika	65	35
Lüksemburg	64	34

İngiltere	56	44
Danimarka	56	44
Avrupa Birliği	60	40

(<http://www.megep.meb.gov.tr> 20.01.2009 14:30).

Tablo 1.3 Eğitim Düzeyleri, Her Bir Düzeyde Verilen Belgeler ve Mezunların Eğitime/ İstihdama Geçişleri

Eğitim Düzeyi	Verilen Belgeler	Devam Eğitim/İstihdama Geçiş	
Örgün Mesleki Teknik Eğitim			
1. Meslek Lisesi (ISCED 3)	Meslek Lisesi Diploması Ustalık Belgesi (sınavla)	İş yaşamı Yüksek Öğretim (MYO ve üniversite)	
2. Teknik Lise (ISCED 3)	Teknik Lise Diploması Ustalık Belgesi (doğrudan) İş Yeri Açma Belgesi (doğrudan)	İş yaşamı Yüksek Öğretim (MYO ve üniversite)	
3. Meslek Yüksek Okulu (ISCED 4)	MYO Diploması	İş yaşamı Yüksek Öğretim (üniversite)	
Çıraklık Eğitimi			
Çıraklık Eğitimi	1.Kalfalık Eğitimi	Kalfalık Belgesi	İş yaşamı
	2.Ustalık Eğitimi	Ustalık Belgesi Lise Diploması (Telafi eğitiminden sonra)	İş yaşamı Yüksek Öğretim (MYO)
Yaygın Eğitim			
1. Yaygın Eğitim Kursları	Kurs Bitirme Belgeleri	İş yaşamı	

(Sert 2007: 163).

Mesleki ve teknik eğitim sürecinde kazandırılan tüm yeterlilikler ikili amaca (iş yaşamı ve üniversite) hizmet etmektedir. Bu programları bitirenler doğrudan iş yaşamına girebilecekleri gibi bir üst eğitime de devam edebilmektedirler. Çıraklık ve mesleki yaygın eğitim ise kişiyi öncelikle istihdama hazırlayan yeterliliklerle donatmaktadır. Çıraklık eğitimini bitirerek ustalık belgesi alanlar, telafi eğitimini tamamladıktan sonra meslek lisesi diploması alabilmektedirler. Böylece bu kişilerin de yüksek öğretime devam etmeleri mümkün olmaktadır.

1.2. MESLEKİ EĞİTİM PROJELERİ

1.2.1. Avrupa Birliği Eğitim Projeleri

1.2.1.1. Hayat boyu Öğrenme

Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları, 1 Ocak 2007 tarihi itibariyle yeni bir döneme girmiştir. 2013 yılı sonuna kadar sürecek yedi yıllık bir dönemi kapsayan Hayat boyu Öğrenme (LLP = Lifelong Learning Programme) ve Gençlik (Youth in Action) Programları, önceki programlarda olduğu gibi AB üyesi ülkeler, EFTA ülkeleri (Norveç, İzlanda ve Lihtenştayn) ve Aday Ülkelerin (Türkiye) katılımıyla gerçekleştirilecektir. Ayrıca, Batı Balkan ülkeleri ve İsviçre'nin de önümüzdeki yıllarda programlara katılımı öngörülmektedir(<http://www.ua.gov.tr> 15.02.2008 12.40).

Ülkemiz, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programlarına "tam üye" olarak 1 Nisan 2004 tarihinden itibaren katılmıştır. Yoğun bir ilgi ve talebin gerçekleştiği ve 31 Aralık 2006'da sona erecek bu ilk dönemde, Socrates (Genel Eğitim), Leonardo da Vinci (Mesleki Eğitim) ve Gençlik programları çerçevesinde, gerek katılım öncesi AB fonlarından gerekse ulusal katkı paylarından oluşan toplam 67 milyon Avro'luk bir bütçe oluşturulmuş, ülkemiz eğitim ve gençlik sektörüne karşılıksız hibe olarak kullanılmıştır. Hibe kullandırma oranı, % 100'e yaklaşan bir seyir izlemiştir. Programların uygulandığı bu ilk üç yıl itibariyle toplam 3.035 proje desteklenmeye değer bulunmuştur. Yaklaşık 40.000 vatandaşımız, Avrupa Birliği ülkelerinde gerek Programlar gerekse bireysel faaliyetler çerçevesinde bilgi ve deneyim artırma amaçlı değişim ve yerleştirmelere katılmış, yenilikçi yaklaşımların ülkemize kazandırılmasında önemli katkılar sağlamıştır (<http://www.ua.gov.tr> 15.02.2008).

HAYATBOYU ÖĞRENME PROGRAMI (LLP)

**COMENIUS
PROGRAMI**
(Okul Eğitimi)

**ERASMUS
PROGRAMI**
(Yüksek
Öğretim)

**LEONARDO
DA VINCI
PROGRAMI**
(Mesleki Eğitim)

**GRUNDTVIG
PROGRAMI**
(Yetişkin
Eğitimi)

1.2.1.1.1. Comenius Programı

En geniş anlamıyla **Comenius Programı**, Lizbon hedeflerine ulaşabilmek için öğrenciler ve eğitim personeli 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 işbirliğini sağlamaya çalışır. Programdan 27 üye ülke, 3 EFTA ülkesi ile Türkiye yararlanmaktadır. Bazı Balkan ülkeleri ve Doğu Avrupa ülkelerinin de programdan faydalanabilmesi için çalışmalar sürmektedir (<http://www.ua.gov.tr> 15.07.2008 14.30).

“Avrupa Birliği dünyadaki en rekabetçi ve dinamik, bilgiye dayalı ekonomi olmalıdır.”(*Lizbon, 2000*)

Programın Yönetimi: Ulusal otoriteler ile işbirliği içinde ve bu otoriteler tarafından görevlendirilen Ulusal Ajanslar’ın (Türkiye için Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı) yardımlarıyla Komisyon ve Komisyon Yürütme Ajansı (Education, Audiovisual & Culture Executive Agency) tarafından yürütülür. Ulusal Ajanslar’ın, başvuruların alınması ve değerlendirilmesi ve mali destek sağlanması ile ilgili olarak sorumlulukların yanı sıra faaliyetleri izleme ve finansal yönetim sorumlulukları da vardır. Ayrıca sonuçların yaygınlaştırılması, uygun proje ortağı bulmada yardımcı olunması, başvuruların yapılmasında ve diğer konularda rehberlik ve danışmanlık yapılması gibi fonksiyonları bulunmaktadır. Hayat boyu Öğrenme’nin genelinde olduğu gibi Comenius programında da başvurunun yapıldığı mercii açısından iki tip faaliyet vardır: Merkezi (Centralised) ve Ülke Merkezli (Decentralized) (<http://www.ua.gov.tr> 15.07.2008 14.30).

1.2.1.1.2. Erasmus Programı

Erasmus programı, Avrupalı yükseköğretim kurumlarının birbirleri ile işbirliği 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 (<http://www.ua.gov.tr> 15.07.2008 14.40).

Bunun yanı sıra yükseköğretim sistemini iş dünyasının gereksinimlerine uygun olarak geliştirmek ve üniversite mezunlarının iş dünyasında istihdam edilebilirliğini arttırmak amacıyla yükseköğretim kurumları ile çalışma çevreleri arasındaki ilişkilerin ve işbirliğinin arttırılmasını da teşvik etmektedir. Erasmus faaliyetleri şöyledir (<http://www.ua.gov.tr> 15.07.2008 14.40):

Öğrenci Hareketliliği, Öğrenim hareketliliği, Staj hareketliliği, Personel Hareketliliği, Ders verme hareketliliği, Personel eğitimi hareketliliği, Hareketliliğin Organizasyonu, Erasmus Yoğun Dil Kursları, Yoğun Programlardır.

1.2.1.1.3.Grundtvig Programı

Grundtvig Programı, bilginin sürekli yenilenmesi neticesinde oluşan gereksinimleri karşılamak ve yetişkin kişilere yaşamları boyunca, bilgi ve niteliklerini geliştirmek için imkanlar sunarak istihdam olanaklarını arttırmak ve toplumda meydana gelen değişikliklere uyum sağlamalarını amaçlar.

Grundtvig, mesleki eğitim dışında her çeşit yetişkin ve yaygın eğitim üzerine odaklanır. Yaygın eğitim içindeki öğrenci, öğretmen, eğitimci ve diğer personelle yetişkin eğitim alanındaki eğitim kurumları ve bu tür eğitim fırsatları sunan kuruluşları hedefler. Yaygın eğitim kurumları başta olmak üzere sivil toplum kuruluşları, araştırma merkezleri, danışmanlık ve bilgi/iletişim kuruluşları ile özel kuruluşlar, yüksek öğrenim kurumları vs. ülkeler arası ortaklıklar, Avrupa projeleri ve ağlar kurarak birlikte çalışabilirler. Bu tür kurum ve kuruluşlarda yetişkin eğitimi faaliyeti yapanlar aynı zamanda uluslararası hareketlilik faaliyetlerinde de bulunabilirler (<http://www.ua.gov.tr> 15.07.2008 14.50).

1.2.2. Mesleki Eğitim Projesi (Leonardo Da Vinci)

Programının temel amaca, mesleki eğitimle ilgili farklı kuruluşları içeren uluslar arası ortakların projelerini destekleyerek üye ülkelerin bu alandaki politika ve reform şeklindeki faaliyetlerine katkıda bulunmaktadır. Leonardo da Vinci Avrupa Birliği Mesleki Eğitim programıdır. Tüzel kişilik sahibi tüm resmi ve özel kurum ve kuruluşlar, eğitim kurumları ile KOBİ, STK ve yerel idareler Leonardo da Vinci projesi sunabilmektedir (<http://www.megep.meb.gov.tr> 15.02.2009 12.30).

1.2.2.1. Hareketlilik Projeleri

Temel düzeyde mesleki eğitim almakta olan öğrenciler (IVT) ile, işsizler de dahil olmak üzere işgücü dünyasındaki kişiler (PLM) ve mesleki eğitimden sorumlu kişilerin (VETPRO) katıldığı ülkelerarası staj ve çalışma ziyareti olarak adlandırılabilir hareketlilik faaliyetleridir. Burada esas nokta, temel mesleki eğitim ve sürekli mesleki eğitimin Avrupa boyutunun güçlendirilmesi, kişilerin teori ve uygulama içeren faaliyetlerden, özellikle iş bağlantılı eğitimle deneyim kazanmaya teşvik edilmesi, dil becerilerinin, ülkelerarası bağlantıların, öğretmenler ve insan kaynakları yöneticileri için başarılı uygulamaların değişimlerinin geliştirilmesidir. Bu tür bir faaliyet alanı mesleki eğitim alanındaki tüm sosyal ortakların bir araya gelmesini sağlayarak hem ülkelerarası işbirliğinin hem de iş dünyası ile eğitim kurumları arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi için yararlıdır. Bu programa başvurular kurumsal düzeyde yapılmaktadır (<http://www.megep.meb.gov.tr> 15.02.2009 12.30).

1.2.2.2. Yenilik Transferi

Leonardo da Vinci programı faaliyetlerinden biri olan Yenilik Transferi Projeleri, mesleki eğitim ve öğretimi geliştirmek ve teşvik etmek amacıyla daha önceden yapılmış Leonardo da Vinci veya başka yenilikçi proje sonuçlarının ya da çıktılarının yeni ülkelere, bölgelere ya da sektörlere transfer edilmesi amacıyla

hazırlanan çok ortaklı projelerdir. Bu projeler program katılımcısı en az üç ülkeden üç kurumun ortaklığıyla yapılmaktadır. Bu projelerin amacı hedef kitle ya da sektör için yenilikçi eğitim araçlarını ve imkanlarını kazandırmaktır. Hayat boyu öğrenme anlayışı çerçevesinde bireyin hızla değişen günümüz mesleki eğitim sistemine ve koşullarına uyum sağlamasını kolaylaştıran bu projeler, aynı zamanda sektörlerin rekabet güçlerinin artırılmasına katkıda bulunacak yenilikçi araç ve yöntemlerin geliştirilmesine finansal destek sağlar. Bu projeler için başvurular kurumsal düzeyde yapılmaktadır (<http://www.megep.meb.gov.tr> 15.02.2009 12.40).

1.2.2.3. Ortaklık Projeleri

Leonardo da Vinci Programı kapsamındaki "Leonardo Ortaklıkları" proje tabanlı bir faaliyettir. Ortaklık faaliyetinde ürün ya da çıktı amaçlı ve işbirliğini kuvvetlendirici nitelikte ortaklıklar oluşturulacak ve bu amaca yönelik çalışma ziyaretleri gerçekleştirilmelidir. Faaliyet en az 3 farklı ülkeden ortaklar içermeli ve bu ortaklardan en az bir tanesi AB üyesi olmalıdır. Proje teklifleri, AB ülkeleri dillerinden birinde hazırlanır ve teklifteki her kuruluş (koordinatör ortak veya ortak) aynı başvuru formunu kendi ülkesindeki ulusal ajans görevi yapan kuruma sunar (<http://www.megep.meb.gov.tr> 15.02.2009 12.40).

1.2.2.4. Avrupa Dil Ödülü (Adö)

1999 yılından bu yana Avrupa'da yeni, yaratıcı ve başarılı dil öğretme ve öğrenme uygulamalarına verilen Avrupa Dil Ödülü'nün amacı, dil eğitim ve öğretimi alanındaki en yeni ve uygulamada performansı en yüksek yaklaşımları, yöntemleri ve teknikleri teşvik etmek ve Avrupa genelinde yaygınlaştırmaktır. Dil eğitimi ve öğretimi ile ilgilenen her kategori ve türdeki kurum ve kuruluş ADÖ'ne başvurabilir. Ülkemizde ADÖ etkinliği Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından yürütülmektedir (<http://www.megep.meb.gov.tr> 15.02.2009 12.40).

Avrupa Dil Ödülü etkinliğinin iki amacından biri, dil eğitimi ve öğretimi süreçlerine ilişkin yeni ve yaratıcı uygulamaları teşvik etmek; diğeri ise, öğretmenleri ve öğrencileri bu uygulamalar hakkında bilgilendirmek ve yenilikleri kendi düşünce ve öğretim tekniklerine uyarlamalarını ve uygulamalarını sağlamaya yönelik gerekli çalışmaları yapmaktır.

1.2.3. Ortaöğretim Projeleri

1.2.3.1. Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

Türkiye uzun süredir iş gücünün niteliğini yükseltmek ve ekonominin tüm sektörlerinde istihdam imkanlarını artırabilmek için mesleki eğitim sistemini geliştirmeye çalışmaktadır. Bu çaba, Türkiye'nin dünyanın önde gelen ekonomileri arasında rekabet edebilirliği ve Avrupa Birliği'ne giriş bağlamında daha da anlamlı hale gelmektedir. 1999 Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin diğer ülkelerle eşit statüde aday ülke olarak tanınmasını ve Türkiye'ye yönelik Katılım Ortaklığı Belgesi'nin hazırlanmasının ardından, AB müktesebatının Türkiye tarafından üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı'nda tanımlanan, takvim ve öncelikler çerçevesinde tüm alanlarda olduğu gibi eğitim/öğretim alanında da AB ile işbirliği ve uyum çalışmaları hız kazanmıştır. 2000 yılı itibariyle, AB destekli eğitim projeleri, AB'nin gençlik ve eğitim programları diğer aday ülkelerle birlikte Türkiye'nin de katılımına açılmıştır (*Sert, 2007: 60*).

Türkiye'nin bu alandaki çabalarını desteklemek amacıyla 1999 AB Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin MEDA fonlarından yararlandırılması kararlaştırılmıştır. Bunun sonucunda Türkiye, ekonomisinin iş gücü ihtiyacıyla, mesleki ve teknik okullarının çıktıkları arasındaki boşluğu kapatabilmek amacıyla bazı proje fikirleri geliştirmiştir. Bu yöndeki ilk adım olarak, 4 Temmuz 2000 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) anlaşması (DG1AD/MEDTQ/04-98) imzalanmıştır (<http://www.megep.meb.gov.tr> 11.01.2008 21.30).

MEGEP projesinin hedeflerine ulaşabilmesi için tahsis edilen bütçe, AB'nin hibe fonu olarak sağladığı 51 milyon Euro ve Türk Hükümeti'nin sağladığı 7.190.000 Euro ile toplam 58.190.000 Euro dur. Proje başlangıç tarihi 30 Eylül 2002 ve Proje süresi 5 yıldır. Mesleki eğitim ve öğretim sisteminin çağdaştırılması ve ülkenin sosyoekonomik ihtiyaçlarıyla yaşam boyu öğrenme ilkelerine uyarlanması sürecinde Milli Eğitim Bakanlığı aracılığıyla Türk Hükümetine yardımcı olarak projenin temel hedeflerine ulaşabilmek için; MEGEP projesi, mesleki eğitim ve öğretim reformunun başlıca alanlarında başarıyla işlemeye başlamıştır. Bu, aynı zamanda bir ulusal yeterlilik sisteminin geliştirilmesini de kapsar (<http://www.megep.meb.gov.tr> 11.01.2008 21.30).

Sosyal ortaklarla işbirliği yapılması, MEGEP projesinde önemli bir rol oynamaktadır. Burada amaç, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin bütün olarak ekonomi ve toplum ihtiyaçlarını karşılayabileceği şekilde daha esnek hale getirilebilmesi için, arzı talebin gereksinimlerine yakınlaştırmaktır. Bu nedenle MEGEP projesi, kamu yönetimi, sosyal ortaklar ve şirketler için ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde kurumsal kapasiteyi güçlendirecektir. Bu da, mesleki eğitim ve öğretimle ilgili tüm kurumlar ile sosyal ve ekonomik ortaklar arasında etkili bir ortaklık kurulabilmesini; bunların rollerinin ve reform sürecine katkılarının tanımlanabilmesini sağlayacaktır (*Sert, 2007: 60*)

Türkiye'de mesleki eğitim ve öğretim sistemini sosyo-ekonomik gereksinimler ve yaşam boyu öğrenme ilkesini temel alarak ve sistemi güçlendirmeye yönelik olarak destekleyen bir projedir.

1.2.3.2. Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme (METGE) Projesi

Proje “Bakanlık Makamının 12.04.1993 gün ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğünün 324. Proj. Şb. Md. 93–50 / 1694 sayılı Makam Oluru” ile beş dilim olarak planlanmıştır. Geri bildirimlere dayalı olarak “Bakanlık Makamının 21.02.2000 gün ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğünün B.08.0.KTÖ.11.03.04.-05 / 550 sayılı Makam Oluru ile 2002–2003 öğretim yılı sonuna kadar uzatılmıştır.

10 yıllık bir projedir ve projenin finansmanı Genel Bütçe Çıraklık, Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonundan sağlanmıştır (*Sert, 2007: 61*).

Projenin Amaçları: Bölgesel ihtiyaçlara duyarlı, çevrenin katılım ve iş birliğini sağlayan, eğitim ihtiyaçları doğrultusunda modüler öğretim programları geliştirebilen, mesleğe yönelik standartları eğitime taşıyabilen, bireysel öğretim (modüler öğretim) yöntemi doğrultusunda kaynak materyal hazırlayabilen, öğrencileri iş hayatı ve istihdam hakkında bilinçlendiren, mezunları izleyebilen, okulun fiziki kapasite ve donanımını artırarak verimli kullanabilen, ürün, hizmet ve eğitim satarak kaynak yaratabilen daha çağdaş bir okul yapısı ve öğretim sistemi geliştirmesi amaçlanmıştır (*Sert, 2007: 63*).

Proje Kapsamında Program Geliştirme Çalışmaları: Eğitim alanındaki ulusal ve uluslar arası değişim ve gelişimleri mesleki ve teknik eğitim hizmetlerine yansıtılmasının önemli basamaklarından birisi de bilgiyi yorumlayan, kullanan ve yeni teknolojiler üreten, gerektiğinde Avrupa piyasalarında da çalışabilecek genç ve dinamik insan gücünü yetiştirecek programların hazırlanmasıdır. Gelişmiş ülkelerin mesleki ve teknik eğitim sistemlerine bakıldığında, meslek standartlarının sistemleştirilmiş olduğu, meslek grup ve meslek alanlarının teknolojik ve ekonomik değişimler doğrultusunda şekillendirildiği ve modüler programlamanın önem kazandığı görülmektedir. Proje kapsamında, sürekli, sektörlerle, üniversitelerle ve çeşitli kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde program geliştirme çalışmaları, bireysel öğretim yöntemi doğrultusunda da öğretim materyalleri geliştirme faaliyetleri sürdürülmektedir (*Sert, 2007: 63*).

METGE Projesinin Yararları: Öğrenciler çevredeki iş imkânlarını ve sorumluluklarını daha iyi anlamış, okul ile çevre arasındaki ilişkileri daha iyi kavramış, okuldan iş hayatına geçişi kolaylaşmış, öğrenirken para kazanmış ve okulda kazanılması güç olan becerileri çevrede öğrenmişlerdir. Okullar, öğretimi çeşitlendirmiş ve kapasiteyi arttırmış, sunduğu programları gerçek iş hayatı ile karşılaştırma imkanı bulmuş, işletmelerle ve çevreyle daha iyi ilişkiler kurmuş,

toplumdaki taleplere daha duyarlı hale gelmişlerdir. Toplum gençleri daha üretici vatandaşlar olarak yetişmiş, gençler yerel ihtiyaçları yakından tanıyarak kendi bölgelerinde kalmışlardır. Yetişmiş insan kaynağı ile bölgenin ekonomik gelişmesi artmıştır, proje gençlere girişimciliğe ve iş yeri açabilmeye yönlendirmiştir. Projenin işletmeler açısından da bazı yararları olmuştur. Okuldaki öğretim iş yerlerinin ihtiyaçlarının daha iyi karşılanmasına imkân sağlamış, stajlar sayesinde kendi iş yerinde çalışacak gençleri seçme imkânını artırmıştır (<http://ktogm.meb.gov.tr> 21.01.2009 11.50).

1.3. MEGEP PROJESİ

1.3.1. MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)

Amacı, ülkemizdeki mevcut mesleki ve teknik eğitim sistemini Avrupa Birliği Standartlarına uygun hale getirerek uyum sağlamaya ve mesleki teknik eğitim sistemi birlikteliği sağlayarak öğrenmeyi hayatın her anına yayarak güçlendirmektir.

Mesleki eğitim sisteminin yerinden yönetimine geçme sürecini hızlandırmak, mesleki eğitimle ilgili kamu yönetiminin, toplumsal ortakların ve işletmelerin kurumsal kapasitelerini ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde güçlendirmek, mesleki eğitimin ulusal gereksinimlerle ilişkisinin ve niteliğinin iyileştirilmesine katkı sağlamak, amaçlarının arasındadır (<http://www.meb.gov.tr> 18.01.2007 13.30).

1.3.1.1. Proje paydaşları

Milli Eğitim Bakanlığı: Projenin yararlananı olarak; Milli Eğitim Bakanlığı Proje katılımı için personel görevlendirir; Projenin başarılı sonuçlarını uygular ve yaygınlaştırır; projenin yapacağı politika önerilerini alır; devlet politika ve mevzuatına aktarır (<http://www.meb.gov.tr> 18.01.2007 13.30)..

Toplumsal Ortaklar: Adı geçen toplumsal ortak kuruluşları, MEKSA yoluyla Projenin yararlananlarındandır: TESK, TİSK, TOBB, DİSK, HAK-İŞ, ve TÜRK-İŞ. Ortaklar, merkez ve bölge düzeyinde personel görevlendirirler. Başarılı sonuçları uygular ve yaygınlaştırırlar (<http://www.meb.gov.tr> 18.01.2007 13.30).

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği: Türkiye temsilciği yoluyla, Avrupa Komisyonu Proje'nin ana finansörüdür. Finans ve uygulama için genel AB kuralları oluşturulmuş ve kabul edilmiştir. AB delegasyonu Sözleşme Makamı olarak rol oynar ve ekipman ve mikro projelerde izleme ve değerlendirme ve sözleşmeleri yapar. Bu nedenle, AB delegasyonu Projenin her düzeydeki yönetim ve uygulamayı gözetleme hakkına sahiptir (<http://www.meb.gov.tr> 18.01.2007 13.30).

Ulusal Koordinasyon Komitesi: Mesleki eğitimin kilit paydaşlarını temsil eden görevlendirilmiş bir organdır. Ulusal Koordinasyon Komitesi, Proje içindeki en yüksek yönetim organdır ve proje önerilerini onaylar (<http://www.meb.gov.tr> 18.01.2007 13.30).

Yönetim Komitesi: Aylık olarak toplanan Yönetim Komitesi'nde, toplumsal ortaklardan ve MEB'den temsilciler bulunmaktadır. Projenin stratejik yönetiminden sorumludur (<http://www.meb.gov.tr> 18.01.2007 13.30).

Bölge Danışma Kurulları: Bu organlar, Projenin geliştirmesi ve uygulamasında iller arası koordinasyonu ve yönetimi sağlayan organlardır. Bütün ilgili iller, MEB temsilcileri ve toplumsal ortaklar ile birlikte temsil edilirler. Bölge Danışma Kurulu, Yönetim Komitesi yoluyla Ulusal Koordinasyon Komitesine sorumludur. Teknik Yardım Ekipleri: Pilot bölgelerde bulunan Proje uygulama organlarıdır. Tüm Teknik Yardım Ekipleri Proje tarafından istihdam edilmiş personelden oluşmaktadır (<http://www.meb.gov.tr> 18.01.2007 13.30).

1.3.1.2. Proje Ekibi ve Yönetim

Merkezi Yönetim

Yönetim Ekibi: Takım Lideri, Eş Yönetici, Takım Lideri Asistanı, Mesleki Eğitim Bilgi Merkezi Asistanı, Kalite Güvence Sistemi Eş Uzman

Eğitim ve Öğretim Ekibi: Uzman, Eş Uzman, Takım Asistanı

Satın Alma Ekibi: Uzman, Eş Uzman

İş Piyasası Ekibi: Eş Uzman, Takım Asistanı

İletişim ve Yerelleşme Ekibi: Uzman, Eş Uzman, Takım Asistanı, Lojistik Destek

Mali ve İdari İşler Ekibi: Uzman, Eş Uzman, Muhasebe Sorumlusu, Takım Asistanı

Bölgesel Yönetim

Ankara Bölgesi: Ankara, Eskişehir, Konya, Kayseri, Zonguldak, Karabük.

İstanbul Bölgesi: İstanbul, Bursa, Kocaeli, Tekirdağ.

İzmir Bölgesi: İzmir, Manisa, Muğla Denizli.

Antalya Bölgesi: Antalya, Isparta.

Gaziantep Bölgesi: Antep, Urfa, Diyarbakır, Mardin, Muş, Elazığ, Malatya, Mersin,

Bu bölge merkezlerinde aşağıda belirtilen personel görev almaktadır:

Bölge Yöneticisi: Megep kapsamında sevk ve idare işlemini gerçekleştirir.

Mali Asistanlar: Bölge Yöneticisi'ne yönetim iş ve işlemlerinde yardımcılık yapar.

Eş Uzmanlar: Mesleki ve teknik eğitim alanında deneyimli, iyi derecede yabancı dil bilen kişilerden oluşur. Bölgenin büyüklüğüne göre 1-5 kişi arasında Eş Uzman görevlendirilir.

19 Mart 2001 tarihinde Türk Hükümeti Müktesebat için Ulusal Planını yayınlamıştır. "Eğitim, Öğretim ve Gençlik" başlıklı kısım, uluslar arası bağışta bulunanlar sayesinde eğitim alanında AB standartlarına ulaşma gereğine odaklanmaktadır (*M.E.B, 2007: 5*).

MEGEP genel hedefi, mesleki eğitim öğretim sisteminin modernizasyonu ve ülkenin sosyo-ekonomik ihtiyaçları ve yaşam boyu öğrenim prensiplerine adaptasyonunda, Millî Eğitim Bakanlığı aracılığı ile Türk Hükümetine yardımcı olmaktır. Bu, iş piyasasının ihtiyaçlarına cevap verebilen, ilköğretim, genel orta öğretim ve hatta yüksek öğretim sistemleri ile bütünlük içerisinde, eğitimcilerin mesleki gelişmelerine imkân tanıyan, modern, esnek ve kaliteli bir meslekî eğitim sistemi oluşmasına yol açacaktır (M.E.B, 2002: 34).

1.3.2. MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi) Süreci

Etkili bir mesleki eğitim sistemi iş piyasasının dinamik güçleriyle uyumuna ve hizmetine bulunduğu kültüre olan saygısına dayanmaktadır. İş piyasası dinamikleri sanayinin ve ticaretin ihtiyaçlarına mevcut talep karşılamak için hali hazırda bulunan ve gelecekteki taleplere yanıt vermesi için eğitilmiş bireylerin varlığına dayanmaktadır.

1.3.2.1. İş Piyasası İhtiyaç Analizi

İş piyasası alanında MEGEP, iş piyasası ihtiyaç çözümlerinin yapılmasını ve sosyal ortaklar ile iş birliği içinde meslek standartlarının gözden geçirilmesini hedeflemiştir. Mesleki eğitim için tüm düzeyleri de toplumsal ortaklıkların kurulmasını ve hayat boyu öğrenme kavramına araştırılıp yaygınlaştırılmasını desteklemektedir. Bu alandaki yapılan çalışmalarımızın temel amacı iş piyasası ile eğitim arasındaki iletişimi sağlamaktır. İş piyasası ihtiyaç analizlerini, masa başı çalışmaları, analizler, meslek standartları incelenmesi, toplumsal ortakların rollerinin belirlenmesi, uzman toplantıları ve çalıştaylarının düzenlenmesi, yaygınlaştırma eğitimleri, Türk uzmanlarının AB’de yaptığı araştırmalar, incelemeler ve çalışma yöntemleri oluşturmaktadır (M.E.B, 2007: 4).

İş piyasası analizlerinde, beceri ihtiyaçları analizleri, uygulamalı testlere oluşturulan meslek standartları, meslek danışmanlığı ve kariyer rehberliği 2005 ve 2006 yıllarında yapılan yoğun çalışmalar sonucunda iki önemli rapor kullanıma

sunulmuştur: İş Piyasası ve beceri ihtiyaç Analizi Raporu ve Türkiye'nin İş Piyasası Raporu (M.E.B, 2007: 4).

İş Piyasası ve Beceri İhtiyaç Analiz Raporu hazırlık çalışmalarına veri sağlama amacıyla İŞKUR ile birlikte 31 ilde 175 personel ile 2005 yılı Ağustos ve Eylül aylarında İş Gücü Piyasası Beceri İhtiyaç Analizi Anketi uygulanmıştır. 5651 işyerinden derlenen bilgilere dayalı olarak pilot bölge, pilot il, iktisadi faaliyet grupları ve meslekler ayrıntısında hesaplanan sonuçlar yaklaşık 60 tablo halinde kullanıma sunulmuştur. İş Piyasası ve Beceri İhtiyaç Analizi Raporu'nda 5651 işyeriyle (işletmeler, kamu kurumları, vb.) yapılan yüz yüze görüşmeleri temel alan incelemelerin bulguları sunulmaktadır. Kapsama alınan iller, MEGEP kapsamındaki 30 il ve Çorum'dur. Bu inceleme, yalnızca on üzeri istihdamlı işyerlerini kapsamaktadır. Bu rapor, MEGEP ile İŞKUR'UN iş gücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı-İşgücü Piyasası Şube Müdürlüğü ortak çalışması sonucunda ortaya çıkmıştır. İncelemenin amacı, Milli Eğitim Bakanlığı, İŞKUR, MEGEP çerçevesinde katılımcı çevresi ve özellikle de sosyal taraf olan kurum ve kuruluşlar, bunların bölge kurumları, birlikleri ve/veya üyeleri için iş gücü piyasası bilgilerini içeren analiz sonuçlarının sunulmasıdır (<http://www.megep.meb.gov.tr> 08.02.2007 13.30).

Yapılan incelemelerde, istihdamdaki gelişmeler, boş kadrolara uygun personelin bulunması, ekonomik durumun iş yerleri tarafından algılanması, firmaların kapasite kullanım oranları, personelin beceri sorunları, çalışanların eğitimi ve mesleki eğilim ve öğretim mezunlarının değerlendirilmesi, çıraklar ve stajyerlere ilişkin konulara vurgular yapılmaktadır. Bu konulara, raporun çeşitli bölümlerinde değinmiştir. Raporunda bölgesel ve il düzeyinde ayrıntı eklerin yanı sıra, okurun belli sektörler: iller, meslekler vb. arasında ayırım yapmasına olanak sağlayan başka tablolar da vardır (<http://www.iskur.gov.tr> 18.01.2008 13.30).

Türkiye'nin İş Piyasası Raporu, mevcut gelişmelerin açıklığa kavuşturulması için, son 10 yılda Türkiye'nin nüfus ve iş piyasasında meydana gelen gelişmeleri istatistiksel bilgilerle analiz etmektedir. Bu bilgiler daha sonra

gelecekteki Türk eğitim sistemine ve iş piyasasına ilişkin bir vizyon geliştirmek için kullanılacaktır. Türkiye'nin İş Piyasası Raporu iş piyasası temel değişkenlerine ilişkin akımları sistematik bir biçimde sunmaya çalışan istatistiksel bir rapordur. Bu raporda kullanılan veri kaynaklarının çoğu Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan istatistik ve araştırmalardan özellikle de Hane Halkı İşgücü Anketinden", sanayi istatistiklerinden ve 2000 yılı Nüfus Sayımından elde edilmiştir. Diğer istatistikler İŞ-KUR, MEB ve ÖSYM'den alınmıştır. Veriler yerel uzman tarafından toplanmış ve analiz edilmiştir. Rapor Milli Eğitim Bakanlığında ve sosyal ortaklardan uzmanların bulunduğu İş Piyasası Çalışma Grubu tarafından derlenmiştir (M.E.B, 2007: 6).

Türkiye'nin İş Piyasası Raporunda Türkiye'nin ekonomisine ilişkin genel rakamlar ulusal ve bölgesel düzeyde sunulmaktadır. İl düzeyinde nüfus sayıları, nüfusun iş, yaş, cinsiyet ve eğitim düzeylerine ilişkin bilgiler raporda tüm detayları ile yer almaktadır. Ayrıca mevcut Türk eğitim sistemine ait bilgiler verilmiş ve genç nüfusun eğitim tercihlerindeki gelişmeler tanımlanmıştır. İş piyasasına ilişkin bilgiler, bölgesel düzeyde aktararak raporun yararlılığı arttırılmıştır. Aynı zamanda bölgesel düzeyde istihdam, iktisadi faaliyetler ve meslekler ayrıntıları ile raporda yer almıştır. İstihdamda arz ve talep arasındaki farklılıkları belirtilirken işsizlik, açık işler ve eksik istihdama ilişkin bilgiler de sunulmaktadır (M.E.B, 2007: 13).

1.3.2.2. Meslek Standartlarının Geliştirilmesi

MEGEP kapsamında yapılan meslek standartları çalışmalarının temeli Türkiye genelinde düzenlenen 86.000 'işletme anketi" ne dayanarak geliştirilen "meslek profilleri" ne dayanmaktadır. Anketler, MEGEP Eğitim Bileşen EARGED Ulusal Öğretim Programı Geliştirme Grubu ve İş Piyasası Bileşeni için çalışan İş Analizi Grubu işbirliği ile gerçekleştirilmiştir. Türkiye'de son yıllarda çalışanların iş değiştirme ve iş bulma yeteneği ile doğrudan ilgili olarak iş gücü hareketliliğinin artması, iş gücü piyasasının şeffaflaşması, verimliliğin arttırılması ve istihdam ile ilgili her türlü girişim öne çıkmaktadır. Çalışma hayatının istediği ve ihtiyaç duyduğu bireylerin niteliklerinin tanımlanmasında iş yaşamında geliştirilen ve benimsenen

meslek standartları büyük önem taşımaktadır. Bu standartlara uygun insan yetiştirilmesi ve istihdamının gerçekleştirilmesinde meslek standartlarının önemi ilgili çevrelerce kabul edilen bir gerçekliktir (M.E.B, 2007: 6).

“Standart” Türkçeye İngiliz dilinden geçen bir kelimedir ve belli bir tipe göre yapılmış ya da ayrılmış, belirli ölçülere uygun, yasaya, kullanıma uygun olan, örnek ya da temel alınabilen, tek biçim anlamlarına gelmektedir (TDK, 1983:1084). Meslek Standardı, herhangi bir meslek için gerekli olan hem zihinsel hem de psikomotor becerileri içeren, mesleğin yürütülebilmesi için gerekli olan bilgi ve tutumlarla kullanılan araç gereç ve ekipmanları belirleyen, ulusal sınav ve belgelendirme (Sertifikasyon) sistemi için geçerli ölçütler oluşturan ve mesleki tanımlar ve sınıflama açısından uluslararası standartlar ile uyumunu sağlama işlemleri olarak tanımlanmaktadır Ulusal düzeyde geçerli bir meslek standardının tüm ülke sathında genel kabul görmesi, ancak ilgili tüm tarafların onayladığı ve üçlü yapı olarak adlandırılan ‘Devlet, İşçi ve İşveren’ kesimlerinin işbirliği ve uzlaşmasıyla hazırlanmış olmasına bağlıdır. İlgili tarafların tüm kesimlerinin karşılıklı uzlaşmasıyla hazırlanan meslek standartları, temsil ettikleri toplum kesimleri için de büyük faydalar sağlamaktadır. Meslek standartlarının sağladığı faydalar aşağıdaki gibi sıralanabilir (M.E.B, 2007: 6),

İşverenler için:

- İşgörenin verimliliğini ve performansını artırmaktadır.
- İşgören bulma, seçme ve eğitim maliyetlerini azaltmaktadır.
- Uzun vadeli işgücü sürekliliğini ve elde tutulmasını sağlamaktadır.
- Kolay ulaşılabilir ve uygulamaya elverişli öğretim bilgi ve malzemelerini sağlamaktadır.
- İşverenin, işgören performansındaki beklentilerini ortaya koymaktadır.
- İşgörenin çalıştığı alandaki yükselme olanaklarını göz önüne sermektedir.
- İşgörenin becerilerini sürekli olarak artırması konusunda motive etmektedir.

İşgörenler için:

- Çalıştığı alandaki olası başarıların, neler olduğunu anlamasını sağlar.
- Bilgi ve becerilerinin düzeyini sınamasına olanak verir.
- İşbaşındaki performansını belgeler.
- Başka işlerde de kullanabileceği becerileri geliştirir.
- Almış olduğu eğitim ve öğretimin yeterliliğini ve etkinliğini onaylar.

Yaşam boyu öğrenme ve beceri geliştirmeyi kendisine hedef olarak benimsemesini sağlar. Çalıştığı kuruluşun ve iş arkadaşları grubunun verimli bir üyesi haline gelmesini sağlar (M.E.B, 2007: 6).

Devlet (Eğitimciler) için:

- İşbaşında hangi becerilerin gerekli olduğunu belirler.
- Eğitim programlarıyla iş yaşamının talepleri arasındaki uyumu sağlar.
- Kariyer planlamasında ve seçimlerde uygun ve doğru bilgilerin verilmesini sağlar.
- İstihdam edilebilir becerilerin tanımlanmasını sağlar.
- Mesleki eğitim ve diğer eğitim kurumlarının endüstri kuruluşları arasındaki işbirliğinin artışı sağlar.
- Çalışanların ve öğrencilerin gereksinimlerine tam olarak karşılık veren eğitim ve öğretim programlarının hazırlanmasını sağlar.

Avrupa Birliği ülkelerinde meslek standardı hazırlama ve meslek sınıflandırma sistemi kurma çalışmaları 1940'lı yılların sonlarına doğru başlamıştır. Türkiye'de ise meslek standartları çalışmaları 1989 yılında Beşeri Kaynakları Geliştirme (BE-KA) Projesi ile başlamıştır. Sonraki aşamada 1993- 2000 yılları arasında Meslek Standartları Komisyon vasıtasıyla 250 mesleğe ilişkin standart ve soru bankasının geliştirilmesi çalışması yer almıştır. Türkiye'nin meslek standardı geliştirmedeki serüveni MEGEP ile devam etmiş ve Meslek Yeterlilik Kurumunun kurulmasıyla, kurumun kuruluş kanunu gereği meslek standardı geliştirilmesi, sınav ve belgelendirme ile ilgili işlerin tek elden idaresinin ve sistemin işlerlik kazanmasının önü açılmıştır (M.E.B, 2007: 7).

Meslek standartlarının geliştirilmesi çalışmasında esnek, sağlam, iş piyasası ihtiyaçlarına yönelik, kalite yönetimi açısından kontrol edilebilir, bilgileri aktarabilen, tamamı ile şeffaf, yaşam boyu öğrenmeyi destekleyen canlı bir eğitim yapısı oluşturmak amaçlanmaktadır. Meslek standartlarının geliştirilmesi çalışmasında MEGEP Ekibi ve Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, meslek odaları, sendikalar, ticaret odaları gibi toplumsal ortaklar, mesleki eğitim sektörü ve okullar yer almıştır.

Proje kapsamında yapılan meslek standartları çalışmalarının temeli Türkiye genelinde düzenlenen 86.000 “işletme anketi” ne dayanarak geliştirilen “meslek profilleri”ne dayanmaktadır. Anketler, MEGEP Eğitim Bileşeni EARGED Ulusal Öğretim Programı Geliştirme Grubu ve İş Piyasası Bileşeni için çalışan İş Analizi Grubu işbirliği ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya sosyal ortaklar, yerli ve yabancı uzmanlar destek sağlamışlardır. Bu çalışma sonucu 167 mesleğin profili elde edilmiş aynı zamanda mesleklerin seviyelendirilmesinde kullanılacak metotlar geliştirilmiştir (M.E.B, 2007: 6).

2004–2005 ve 2006 yıllarında yapılan alan çalışmaları sonucu elde edilen 576 mesleğin analizleri Proje kapsamında geliştirilen meslek standardı formatına yerleştirilerek ilk meslek standartları elde edilmiştir. Sonraki aşamada ise Türkiye’de yapılmış önceki çalışmalar da dikkate alınarak meslek standardı geliştirme faaliyetlerine başlanmıştır. Yerli ve yabancı uzmanların desteğinde iş analizi ve meslek standartları geliştirme grubu tarafından 2006 ve 2007 yılları içinde 65 adet mesleğin son taslak meslek standartları oluşturulmuş ve baskısı yapılarak ilgili taraflara dağıtılmıştır. Aynı zamanda geliştirilen meslek standartları ‘www.megep.meb.gov.tr’ internet adresinde yayınlanmaktadır.

Proje kapsamında meslek standartları geliştirilmesi yönünde bir uzmanlık kapasitesi oluşmasının sağlanmasının ardından, sektör temsilcilerinin bu alandaki uzmanlıklarını geliştirmeleri için çalışmalara başlanmıştır. Bu amaçla İTKİB (İstanbul Tekstil ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri), İNTES (Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası), ANKESOB (Ankara Esnaf ve Sanatkarları Odaları Birliği), SEİS (Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası), UND (Uluslararası

Nakliyeciler Birliği), YESİAD (Yemek Sanayicileri İşadamları Derneği) gibi sekt3r temsilcileri ile meslek standardı geliştirme çalışmaları yapılmıştır (M.E.B, 2007: 7).

1.3.2.3. Eğitim Standartlarının Geliştirilmesi

Mesleki eğilim için 3đretmen yetiştiren kurumlarda, 3đretmenin g3ncel bilgiler ile donatılması sağlanamamaktaydı. Bununla beraber 3đretmenlerin eğitimde kaldıkça g3ncel teknoloji ve end3striden uzak kalma riskleri doğmaktaydı. Bu sorunun 3z3m3 için eğitim kurumlarında tamamlayıcı hizmetlere ihtiyaç vardı (elik, 2004: .97).

Yeni meslek standartları ve bunlara dayalı ulusal ve uluslararası d3zeyde yeni eğitim standartları oluşturulmalıydı. T3m bu saptamalar ışığı altında MEGEP kapsamında “Eğitim Standartları” alışmaları gerçekleştirilmiştir. Eğitim standartlarını geliştirme çalışmasının temel amacı var olan ulusal d3zenlemelerin uluslararası bağlamda uyum yeteneklerin arttırmak ve anlaşılabilir olmasını sağlamaktır. Çalışmanın gerçekleştirilmesi için mesleki eğitim sisteminden ve sosyal ortaklardan katırım ile 3zel bir “Eğitim Standartları alışma Grubu” oluşturulmuştur. Çalışma çerçevesinde, mesleki eğitim için eğitim standartlar oluşurmada ortak temelini kullanılabilmesi amacıyla mevcut sistemler arasından gerekli seçim yapılmıştır. Bunun sonucunda sistem için eğitim standartları oluşurmada bir genel ereve çizilmiştir. Oluşturulan çerçevede ulusal yeterlilik sistemi ortaya çıkarılmış ve sosyal ortakların, meslek dallarının ve Meslek Standartları Komisyonunun bulunduğu bir konferansta sunulmuştur. Analizler sonucunda her meslek dalı için temel bir ulusal sınıflandırma sistemi kabul edilmiş ve meslek standartlarının eğitim standartlarına d3n3řt3r3ld3đ3 bir ortam oluşturulmuştur. Çalışma grubunun, yeterlikler ve 3đretim programları ile ilgili t3m 3r3nleri, t3m 3đretim programı geliştirme 3r3nlerinin merkez y3netimi olan EARGED ile paylaşılmıştır. (M.E.B, 2007: 8).

Başlangıç d3neminde Milli Eğitim Bakanlığı ve TESK, TOBB, TISK ve İşKUR gibi sosyal ortak temsilcileri ile toplantılar d3zenlenmiştir. Eğitim programı

geliştirme, modüler sistem, yeterliğe dayalı eğitim ve öğretim vb. konularda çalıştaylar düzenlenmiştir. Bu çalıştaylara Milli Eğitim Bakanlığı personeli ve sosyal ortak temsilcileri katılmışlardır.

1.3.2.4. Ulusal Yeterlilik Sisteminin Kurulması

Geçtiğimiz yüzyılda Türkiye modern yapısı ile uluslararası platformda yerini almıştır. Birleşmiş Milletler ve NATO gibi örgütlerin daimi üyeliğine girmiş ve ulusal kurumları, uluslararası alanlarda uzmanlaşmıştır. Yaşadığımız yüzyılda Türkiye, Avrupa Birliği üyesi olmak yolunda büyük mesafeler kat etmiştir. Avrupalı komşuları ile karşılaştırıldığında sahip olduğu büyük genç nüfusunun geliştirilmiş mesleki ve teknik eğitimi Türkiye'ye dünya ekonomisi çerisinde önemli bir avantaj sağlayacaktır (M.E.B, 2007: 11).

Ülkemizde bireylerin mesleki yeterliliklerini, ulusal ve uluslararası düzeyde belirleyen meslek standartları, sınav ve belgelendirme sistemi bulunmamaktadır. Ulusal meslek standartlarının ve bu doğrultuda oluşturulması gereken eğitim standartlarının olmaması, mesleki ve teknik eğitim programlarının iş piyasası aktörlerinin katılımı olmadan eğitim veren kurumlarca hazırlanmasına neden olmaktadır. Bu programlara göre mesleki ve teknik eğitim alan bireyler, iş piyasasının istediği nitelikleri kazanamamaktadır.

Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim veren okullardan mezun olanlara verilen diploma veya belgeler, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerileri yeterince ve güvenilir biçimde yansıtmamakta, çoğu zaman bir kurumun verdiği belge diğer kurum tarafından kabul edilmemektedir. Herhangi bir eğitim almadan, çalışarak beceri edinen kişilerin büyük bir bölümü sahip oldukları becerilerini belgelendirme imkanı bulamamaktadır. Bu durum, işgücünün mesleki yeterliliğinin objektif olarak değerlendirilmesini engellemekte, en basit ifadeyle işsizlerin iş bulmasına, işverenlerin de aradığı işçiyi temin etmelerine imkan vermemektedir (Çevik, 2004: 34)

Akredite edilmiş mesleki yeterlilik belgeleri olmadığı için işgücünün yurt dışında istihdam edilmesinde çok büyük güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bu sorunlara çözüm oluşturması amacıyla Avrupa Yeterlilik Çerçevesi kapsamında AB ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de özerk bir Kuruma ihtiyaç doğmuştur (M.E.B, 2007: 10).

Mesleki ve teknik eğitimin güçlendirilmesi Türkiye'nin ana stratejilerinden biridir. Bu konudaki ulusal mevzuatlar, uluslararası mevzuatlar ile uyumu sağlanması için (<http://myk.gov.tr> 28.01.2008 15.10):

- Mesleki ve Teknik yeterliliğinin uluslararası boyutta şeffaflılığının sağlanması,

- Mesleki ve Teknik yeterliliğinin uluslararası, ulusal, bölgesel ve yerel alanlarda ihtiyacı karşılayabilmesi,

- Mesleki ve Teknik eğitim ve öğrenim kurumlarının program kalitesi öğrenciyi yurtiçinde tutmak ve yurtdışındaki öğrencilerin de yurtiçine çekebilme sahip olması gerekmektedir.

Mesleki ve Teknik eğitimin güçlendirilmesi stratejisi kapsamında MEGEP, “Avrupa Yeterlilik Çerçevesi - AYC” kapsamında, “Ulusal Yeterlilik Çerçevesi” ni oluşturması ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin kurulması için çalışmalarını tamamlamıştır. Yeterlilik, bireyin öğrenmesinin belirli bir bilgi, beceri ve kapsamlı yetkinlik standartlarına ulaştığı yetkili bir makam tarafından belirlendiğinde kazanılır. Öğrenme çıktılarının standardı, bir değerlendirme süreci veya bir dersin başarıyla tamamlanması aracılığı ile doğrulanır. Yeterliliğe yönelik öğrenme ve değerlendirme, çalışma programı ve/veya işyeri deneyimleri ile gerçekleşebilir.

Yeterlilik, iş piyasasında ve ileri seviyeli eğitim ve öğretimde değer resmî olarak tanınmasını sağlar. Yeterlilik bir mesleğin uygulanması için yasal yetkilendirme şeklinde olabilir. Bu kapsamda amaç mesleki ve teknik eğitimde yeterlilik sahibi

olan, değerlendiren, sertifikalandıran eğitici kadrolarının oluşturulmasıdır (*Altın, 2008: 68*)

Bu amaca ulaşmak için yapılan yoğun çalışmalar ile;

- Ulusal Yeterlilik Sistemi kurumsal bir yapıya kavuşacak,
- Oluşturulan kanuni çatı ile Ulusal Yeterlilik Sisteminin sürekliliği sağlanacaktır.

Ulusal Yeterlilik Sistemi Çalışma Grubu' nun başlangıç raporunu hazırlamasından sonra Ulusal Yeterlilik Sistemi Politika Grubu oluşturulmuştur. Politika Grubunun yaptığı çalışmalar sonucunda Türkiye'nin ihtiyacı olan ve arzulanan Ulusal Yeterlilik şartları belirlenmiştir. Toplumsal ortaklar ve iş piyasası ile birçok toplantılar düzenlenmiştir. Politika Grubu, toplumsal ortaklar, iş piyasası, eğitim sektörü ve diğer strateji grupları ile yapılan birçok uluslararası ve ulusal toplantılar sonucunda Ulusal Yeterlilik Sistemi' nin işlevleri belirlenmiştir (M.E.B, 2007: 10) :

- Meslek standartlarının geliştirilmesi ve yayınlanması (sürekli inceleme ve güncellemeyi içeren),

- Bu standartlara dayanan yeterliklilerin geliştirilmesi (gerek mesleki gerekse de genel mesleki),

- Özel bir yeterliliğin verilmesi için gerekli standartları karşılayıp karşılayamadığını belirlemek amacıyla adayların değerlendirilmesi,

- Özel bir yeterliliğin verilmesi için gerekli standartlara sahip adaylara sertifikalar verilmesi,

Adaylara sertifika veren kurul ve kuruluşların akreditasyonu, yeterlilik verilmesini amaçlayan programlar sunan kuruluşların akreditasyonu, adayların

değerlendirmesini yapan personelin akreditasyonu, TBMM AB Uyum Yasaları Çerçevesinde 21 Eylül 2006 tarihinde "MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU KANUNU MYKK" yı kabul etmiştir. Kanun 7 Ekim 2006 Cumartesi Günü Resmi

Gazete' de Yayınlanarak yürürlüğe girmesi ile Türkiye'nin geleceğine ışık tutan bu önemli projenin hedeflerine teker, teker ulaşılmaya başlamıştır (<http://myk.gov.tr> 28.01.2008 15.10).

1.3.2.5. Mesleki Eğitim Müfredatının Yenilenmesi

Mesleki Eğitim Müfredatlarının Yenilenmesi çalışması üç ana alan çerçevesinde gerçekleştirilmiştir: Yeni müfredatın ve eğitim materyallerinin geliştirilmesi, genel ve mesleki eğitim arasında bağlantıları oluşturmak, öğretmenin ve öğrenmenin rollerini belirlemek (M.E.B, 2007: 14).

Projenin başlangıcı 2002 yılında, lise eğitimi üç yıldan oluşmaktaydı. Sadece Anadolu liselerinde bir yıllık dil eğitimi ile bu süre dört yıla ulaşıyordu. Proje başlangıcında yapılan analizler sonucunda, mesleki eğitim müfredatı eğitim yöntemlerinden çok idari fonksiyonları içerdiği anlaşılmıştı. Çoğu alanlarda müfredat eğitim hedeflerinden uzaktı. Öğrenim başlıkları öğrenme seviyeleri göz ardı edilerek belirlenmişti. Öğrenci yerine öğretmen merkezli bir öğrenim sistemi müfredata bakımdı ve müfredat yeterlilik endişesini taşımamaktaydı. Müfredatta modüller bir yaklaşım olmadığı gibi öğrencinin derslerine destek olabilecek yan kitaplara veya bilgilere ulaşabilmesi de mümkün değildi. Mesleki Eğitim Müfredatının yenilenmesi çalışması MEGEP kapsamında uygulamaya konulmuştur. Çalışma grubunun yaptığı analizler sonucunda eğitim kalitesinin yükseltilmesi hedeflerine modüler ve yeterlilik temellerine dayanan bir müfredat ile ulaşılacağı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç ışığında iki ana çalışma grubunu oluşturulmuştur.

Ulusal Müfredat Karar Grubu ve Ulusal Müfredat Geliştirme Grubu. Ulusal Müfredat Karar Grubu Avrupa Birliği ve yerel uzmanlarla yaptığı çalışmalar ile müfredatın çatısını oluşturmuş. Geliştirme Grubu ise her hangi bir Avrupa sisteminin doğrudan uygulanması yerine Türkiye şartlarına uygun müfredatın geliştirilmesi görüşü ile çalışmalarına başlamıştır. Çalışmanın gelişimi süresinde lise eğitiminin dört yıla çıkarılması kararlaştırılmış ve bu karar 40 genel 105 Mesleki ve Teknik okulda pilot olarak uygulamaya alınmıştır. Bu uygulama ile müfredatın yenilemesi çalışmaları için bilgi geri dönüşümleri dikkatle toplanmış ve değerlendirilmiştir.

Müfredatla ilgili olan eğitim modülleri en kısa sürede geliştirilip, hazırlanarak kullanıma açılmıştır. Modülerin hazırlanmasında yeterliliği en yüksek olan eğitimlere görev verilmiş ve görev alan tüm eğitimler modül hazırlama konusunda eğitilmişlerdir (M.E.B, 2007: 14).

Tüm bu çalışmaların amacı Öğrenci Merkezli eğitim sisteminin oluşturulmasıdır. Bu amaç doğrultusunda müfredatın doğru kullanımı eğitimleri, modül yazarlarının eğitimi, eğitimcilerin eğitimi dahil olmak üzere öğretme ve öğrenme alanlarında roller ve sorumluluklar net olarak belirlenmiştir. Müfredatın yenilenmesi çalışması 42 alan ve 197 dal çerçevesinde yürütülmüştür. Mesleki Eğitim Müfredatının Yenilenmesi çalışması kapsamında çalışma gruplarının eğitimi, müfredat geliştiricilerinin eğitimi, müfredatın yenilenmesi, tashihi ve kalite/yeterlilik kontrollerinin yapılması modül yazarlarının eğitimi, modüllerin hazırlanması, tashihi ve kalite/yeterlilik kontrollerinin yapılması çalışmaları sonuçlandırılmıştır. Teknik konu öğretmenleri, Türkçe dilbilgisi öğretmenleri, grafik tasarımcıları, değerlendirme uzmanları, akademisyenler ve ilgili sektör pratisyenleri için müfredatı yenileme konusunda 133 aktivite gerçekleştirilmiştir (M.E.B, 2007: 15).

2003 yılından beri yapılan tüm çalışmalar sonucunda, müfredat geliştiricileri için el kitabı, modüler ve yeterlilik zemininde 42 alan ve 197 dalı kapsayan Mesleki ve Teknik Eğitim müfredatı; Müfredat kapsamında 530 sertifika programı, müfredatı destekleyen 5662 eğitim modülü, müfredatın uygulanması için gerekli tüm ekipman hazırlanmıştır. Yapılan tüm çalışmalar sonucunda projenin hedeflerine teker, teker ulaşılmıştır. Hazırlanan müfredat ve modüler yapı şu anda Avrupa Birliği devletlerinin birçoğunda uygulananların standartlarının çok üzerindedir (M.E.B, 2007: 14).

Müfredat ve modüller sayesinde, okullar ve sosyal ortaklar arasında ilişkiler gelişmiştir. Sosyal ortakların programın oluşturulmasının yanı sıra uygulamasında da rolleri artmıştır. Öğretmenlerin ifadelerine göre projenin başarısı (Sert, 2007: .205);

- “- Öğrencilerin bilgi ve iletişim teknolojilerini daha fazla kullanmaları,
- Pratik egzersizlerine daha fazla zaman ayırmaları,
- Yavaş öğrenen öğrenciler için modüllerin desteği,
- İş piyasasında geçerli ve kullanılan güncel modüllerin eğitimde kullanılması,
- Öğretim ve egzersiz materyallerinin artması,
- Öğrencinin yeteneklerinin farkına varması,
- Öğrencide olumlu gelişimlerin izlenmesi gibi saptamalarla anlatılmaktadır.
Öğrenciler ise(Sert, 2007: 205);
- İş piyasasından daha fazla haberdar olabilmeleri,
- Grup çalışması yapabilme yeteneklerinin artması,
- Modüllerin tek başına çalışabilme imkanı sağlaması
- Yeteneklerinin gelişimi
- Öğrenme isteklerinin artması
- İş piyasasına daha yatkın hale gelebilmeleri
- Kendi fikirlerini ortaya koyabilmeleri
- Sorun çözebilme yeteneklerine sahip olmaları gibi kazandıkları özellikler ile projenin yararlılığını ifade etmektedirler.”

1.3.4. MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi) Uygulanması

Mesleki ve teknik eğitim bünyesinde, diplomaya yönelik eğitim ve öğretim veren örgün eğitim kurumları ile sertifikaya yönelik eğitim veren yaygın eğitim kurumları bulunmaktadır. MEGEP kapsamında geliştirilen programlar ve modüller, Türkiye’de Meslekî Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP) 2004–2005 eğitim ve öğretim yılı’ndan itibaren pilot okullarda uygulanmaya başlanmıştır ve 2005–2006 eğitim öğretim yılından itibaren Türkiye genelinde uygulanmaya başlanmıştır. Pilot Kurumlarda ilk mezunlarını vermiş ve Yurt genelinde ilk mezunlarını da 2008–2009 Öğretim yılı sonunda verecektir.

Programların temel yapısı oluşturulurken, ilk sınıflarda ortak genel kültür dersleri ile ortak alan dersleri, son sınıflarda ise mesleğe (dal) özel derslerin öncelikli olarak okutulması planlanmıştır. Bu derslerin içeriğini belirlerken ulusal ve

uluslararası iş gücünden beklenen temel yeterlikler, sektör araştırmaları ve mesleki yeterlikler dikkate alınmıştır.

Öğretim programları 4 yıllık olarak tasarlanmıştır. 9. sınıf programı tüm genel, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında ortak olarak okutulur. 9. sınıfın sonunda öğrenci ilgi duyduğu alanı belirler ve 10. sınıfta bu alanda eğitim-öğretime başlar.

Alanda yer alan tüm dallara yönelik ortak yeterlikleri kazandıran dersler ağırlıklı olarak 10. ve 11. sınıfta verilmektedir. 12. sınıfta diplomaya götüren mesleki yeterlikleri içeren dersleri yer almaktadır. Öğrenciler, 10'uncu sınıfın sonunda, yerel, bölgesel ve sektörel ihtiyaçlar, okulun donanımı, öğretmen durumu ve fizikî kapasitesi ile sahip oldukları yeterlikleri de dikkate alarak meslek/dal seçimi yaparlar. Öğrencilerin alan ve dal seçimlerinde mesleklerin bölgesel istihdam olanakları da dikkate alınır.

Sektör Eğitim ve öğretimde, öğrencilerin başarısını arttıracak bireysel öğretim yöntem ve teknikleri uygular.

Öğrencilere programın sonunda seçtiği dala/mesleğe yönelik olarak (*Altın, 2007: 160*):

- Tüm alanlardaki ortak temel, bilgi ve becerileri kazanabilecek
 - Seçtiği alanın temel yeterliklerine sahip olabilecek
 - Yöneldeği dalın / mesleğin gerektirdiği görev ve işleri yapabilecek
 - Dalın / mesleğin gerektirdiği özel mesleki yeterlikleri kazanabilecek
- şekilde alanın ve mesleklerin yeterlikleri dikkate alınarak eğitim ve öğretim faaliyetleri uygulanır.

Sınıf Geçme Yönetmeliği'ne göre öğrencilerin (*Altın, 2007: 160*):

- Dersin altındaki modüllerin sonunda kazandığı yeterlikleri ölçülür.
- Dersin sonunda modüller ile kazandıkları bilgi, beceri ve tavırlar ölçülür.

- Ölçme sonuçları dönem ve yılsonunda değerlendirilir.
- Okulda, işletmede ve kendi kendilerine yaptıkları tüm öğrenim faaliyetleri değerlendirilir.

2005–2006 eğitim ve öğretim yılından itibaren uygulamaya konan “Çerçeve Öğretim Programı” haftalık ders çizelgelerinde alan/dal bloğunda yer alan dersler mesleki yeterlikler kazandırmaya yönelik derslerdir. (Matematik, fizik, kimya, biyoloji, geometri, analitik beklentileri, değişen koşullar ve mesleklerin gelişimi program yapısına yansıtılır.

Gerektiğinde, 11. ve 12. sınıfta mesleğe özgü dersler, modüller ve modül içerikleri değiştirilip geliştirilebilir.

Bu değişiklikler, program koordinatörü, değişim önderi öğretmen ve zümre öğretmenleri kararı ve sektörden meslek elemanları ve ilgili genel müdürlüğün ilgili birimleri ile işbirliği içinde yapılır. Programı tamamlayarak mezun olan öğrenci alan diploması alarak yüksek öğrenime devam edebilir. Mezun olan öğrenci öğrenimi sırasında seçtiği dalda/meslekte kazandığı yeterliklerin karşıladığında sertifika da almaya hak kazanır. Öğretim programının herhangi bir yılından ayrılan öğrencinin kazandığı yeterlikler sertifika programlarında değerlendirilir (*Altın, 2007: 160*).

MEGEP kapsamında mesleki yeterliklere dayalı modüler programlar geliştirilmiştir. Bu doğrultuda programların modüler öğretim yöntemlerine göre uygulanması gerekmektedir. Modüler öğretime yönelik olarak da bireysel öğrenme yöntem ve tekniklerinin uygulanması önerilmektedir.

Modüler öğretim anlayışın benimseyen mesleki ve teknik eğitimde:

- Öğretmenler, öğrencilere rehberlik eder.
- Öğrenciler kendi kendine öğrenmeye teşvik edilir.
- Öğrencilerin aktif olması sağlanır.
- Öğrenciler araştırmaya yönlendirilir.

- Öğrenciler kendi kendilerini değerlendirebilir.
- Öğrencilere yeterlik kazandırmaya yönelik yöntem ve teknikler uygulanır.

Bu nedenle ilgili dersler uygulamalı ders kapsamında değerlendirilecektir.

Mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarında uygulanan “Çerçeve Öğretim Programları” derslerden oluşur. Öğrenme materyali olan modüller bu derslerin altında yer alır. Okulda derslerin ve modüllerin uygulanması, kazanımların ölçülmesi, değerlendirilmesi ve kayıt tutulması Sınıf Geçme Yönetmeliğine göre yapılır. Her yaşta ve her düzeyde yetişkinlere yönelik eğitim veren mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan “Sertifika Programları” ise sadece modüllerden oluşur. Bu eğitim kurumunda modüllerin uygulanması, değerlendirilmesi ve belgelendirilmesi yaygın eğitim kurumları ile ilgili mevzuata göre yapılır. Örgün ya da yaygın mesleki teknik eğitim veren tüm eğitim kurumlarında meslek standartlarına ve eğitim standartlarına yönelik mesleki yeterlikler kazandırmak amaçlanmaktadır. Bu amaçla her alanda yer alan tüm meslekleri kapsayan yeterlikleri kazandıracak modüller hazırlanmıştır. Bireyler hangi kurum ya da programda eğitim ve öğretim alırsa alsın aynı meslekler için aynı yeterlikleri kazandıracak aynı modüller kullanılır (*Altın, 2007: 161*).

Modülde; açıklamalar, öğrenme faaliyetleri, ölçme araçları, değerlendirme ve kaynaklar yer alır. Her modülde alanın ve mesleklerin özellikleri, konunun kapsamı doğrultusunda en az iki öğrenme faaliyeti bulunur. Öğrenme faaliyetlerinde yeterliğin bir parçası (işlem) için gerekli bilgi ve uygulamalar ile ölçme araçları yer alır. Öğrenme faaliyetleri ile kazanılan becerilerin bütünü modülün sonunda bir yeterlik oluşturulmuştur. Yani modülün sonunda bir işin bir parçası olan bir ürün ya da hizmet ortaya çıkar.

1.4. Problem

Mesleki Eğitim bir ülkenin can damarlarından birisidir. Mesleki Eğitimin amacı ülkedeki teknik eleman ihtiyacını karşılamak bunun devamlılığını sağlamaktır. Türkiye uzun süredir iş gücünün niteliğini yükseltmek ve ekonominin tüm sektörlerinde istihdam imkânlarını artırabilmek için mesleki eğitim sistemini geliştirmeye çalışmaktadır. Bu çaba, Türkiye'nin dünyanın önde gelen ekonomileri arasında rekabet edebilirliği ve Avrupa Birliği'ne giriş bağlamında daha da anlamlı hale gelmektedir.

Bilgi çağının insanını yetiştirmek hemen herkesin benimsediği veya benimser görüldüğü bir amaçtır. Ancak, bu amaca nasıl ulaşılacağı konusunda yeterli çalışmalar yapıldığı ve politikaların belirlendiği söylenemez. Hatta sanayi ve bilgi toplumunun ihtiyaçlarına uygun insan yetiştirmenin arasındaki farkın dahi yeterince anlaşamadığı görülmektedir. Sanayi ve bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu insan tiplerinin birbirinden farklı olduğunu bilmek, aradaki farkın bilincinde olmak ve bu insan tiplerinden hangisinin yetiştireceğinize karar vermek zorundayız. Bu karar verildikten sonra üzerinde düşünülmesi gereken husus bu insan tipinin nasıl yetiştirileceğidir. Bu bağlamda, Türk Milli Eğitimini sanayileşmekte olan bir toplumun ihtiyaçlarına göre revize etme amacına yönelik çalışmaların hızla başlatılarak devam etmesi gerekmektedir.

Türk Milli Eğitim Sisteminde 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile mesleki ve teknik öğretimin planlanmasında ve yürütülmesinde meslek kuruluşlarına görev verilmiştir. Ancak, Milli Eğitim Bakanlığı'nın bürokratik yapısı, meslek kuruluşlarının ve gönüllü kuruluşların ilgilerinin yetersizliği bu çağdaş ilkenin gereği gibi uygulanmasına imkan vermemiştir. Ancak, pratik meslek eğitiminin planlanması, yürütülmesi ve denetlenmesi aşamalarında meslek kuruluşlarının ve işyerlerinin etkinliğini artırmak amacıyla, ilgili yasalarda gerekli düzenlemelerin süratle yapılması gerekmektedir (*DPT, 2001: 11*).

Gelişen toplumun değişen ihtiyaçları dikkate alınarak, genel eğitimin içinde ve yanında çok tutarlı ve yeni bir meslek eğitimi yapılanması zorunludur. Meslek eğitiminin yeniden yapılanmasında temel ilke, işyeri-okul bütünlüğüne dayalı ve ehliyet kazandırıcı bir meslek eğitimi sisteminin, örgün ve yaygın eğitimin her kademesinde uygulanmasını temin etmek olacaktır.

Toplumun üyeleri için düzenlenecek eğitim, üyelerin ömür boyu yararlanabilecekleri sürekli bir eğitim olmalıdır. Hiç bitmeyen eğitim hayatı boyu eğitim, insanın varlığı için vazgeçilmez bir eklenti değil, daha çok ve insanca var olmanın başlıca temelidir (Taymaz, 1997: 4).

Bir toplum gelişebilmesi için tüm üyelerini amaçlarına göre yetiştirmek zorundadır. Bu zorunluluk bireyleri içinde buldukları topluma uyma, morallerini yüksek tutma, güdüleme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliliklerini artırma, ileri doğru itme ve yükselme gibi çabaların gerektirdiği bilgi beceri ve alışkanlıkların kazandırılmasını kapar. Bu gereksinimlerin karşılanması eğitim ortamının sağlanmasına bağlıdır (Taymaz, 1997: 3)

Kısa ve uzun vadede gerçekleştirilecek hedefler çok iyi belirlenerek, eğitime yeterli kaynağın ayrılması, temel ilkelerin oluşturulması, niteliği ve niceliği artırıcı önlemlerin alınması önem taşımaktadır. Bunun olabilmesi için de öncelikle eğitim problemlerini çözümlenmek, uygun eğitim ortamını oluşturmak gerekmektedir.

Türkiye ekonomisinin iş gücü ihtiyacıyla, mesleki ve teknik okullarının çıktıkları arasındaki boşluğu kapatabilmek amacıyla bazı proje fikirleri geliştirmiştir. Bu yöndeki ilk adım olarak, 4 Temmuz 2000 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) anlaşması imzalanmıştır.

2002–2005 yılları arasında çalışmalarına başlanan Avrupa Birliği Projeleri kapsamında kısa adı MEGEP olarak bilinen Mesleki ve Teknik Eğitimin ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi devreye sokulmuş ve 2004–2005 yılında pilot uygulamalarına başlanmıştır.

Projenin uygulanması, devamlılığının sağlanması, sorunların hızlıca tespit edilmesi ve giderilmesiyle mümkün olacaktır düşüncesiyle; “Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Megep (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi)’ in Uygulanmasında Yaşanan Sorunların İncelenmesi” araştırmanın problemini oluşturmuştur.

1.5. Amaç

Çalışmadaki amaç, Megep projesinin uygulanmasında karşılaşılan sorunları tespit ederek, öneriler sunmaktır.

1.Yönetici ve öğretmenlerin, Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi’nin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ile ilgili görüşleri nedir?

2.Yönetici ve öğretmenlerin, Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi’nin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ile ilgili görüşleri görev türüne göre farklılaşmakta mıdır?

3.Yönetici ve öğretmenlerin, Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi’nin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ile ilgili görüşleri cinsiyete türüne göre farklılaşmakta mıdır?

4.Yönetici ve öğretmenlerin, Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi’nin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar ile ilgili görüşleri meslekteki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

1.6. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma sonunda elde edilecek verilerin, özellikle;

- 1.M.E. B Erkek Teknik Öğretim Müdürlüğü, EARGED proje sorumluları,
- 2.Çalışmanın yapıldığı pilot kurumlardaki eş uzmanlar ve alan uzmanı öğretmenlerin program hazırlama çalışmalarına,
- 3.Megep'in uygulanmaya başlandığı Mesleki Eğitim Kurumlarının idareci ve şeflerin projenin daha etkin şekilde yürütülmesi ile ilgili çalışmalarına,
- 4.Megep Projesinin devamı olan Yüksek Öğretim Kurumunun (Ön Lisans Programı) program koordinatörlerinin çalışmalarına,
- 5.Okul program koordinatörleri ve okul temsilcilerinin, projenin daha etkin şekilde yürütülmesi ile ilgili çalışmalarına,
- 6.Megep' te modül hazırlayan alan uzmanı öğretmenlere uygulamadaki yaşanan sorunları bilerek ve çözüm önerilerine göre yapacakları çalışmalara,

Projenin uygulanmasında yaşanan sorunların minimum seviyeye indirilmesine, sistem tıkanıklıklarına müdahalenin ve gerekli planlamanın zamanında yapılarak sistemin gelişimine ve işleyişinin sürekliliğine katkı sağlayacaktır.

Böylece idareci, öğretmen, öğrenci ve velilere ışık tutacak bir çalışma yapmaktır. Mesleki Teknik Eğitim' i sağlam zeminlere oturtarak sistemin sürekli ve kalıcı çalışmasına katkıda bulunmaktadır. Çıkan ürünlerin sağlıklı ve geleceğe damga vuracak kalite ve güvencede olmasını sağlamaktır. Mesleki Teknik Eğitim'in gelişmesi, Türkiye' mizin çağdaş medeniyetler seviyesinin üstüne çıkmasına birincil katkıda sağlayacağı umulmaktadır.

1.7. Sayıtlar

Bu araştırmada;

1.Yönetici ve öğretmenlerin sorulara titiz ve itinalı cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

2.Alan şefleri de yönetici olarak varsayılmıştır.

1.8. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sonuçları;

1. Veri toplama aracı olarak kullanılan sorun tarama testi ile,

2. 2007–2008 Eğitim öğretim yılında İstanbul ili Avrupa yakası Şişli, Bahçelievler, Bağcılar, Küçükçekmece, Bakırköy, Beyoğlu, Beşiktaş, Gaziosmanpaşa, ilçelerindeki Meslek Liselerinden ulaşılabilen yönetici ve meslek öğretmenlerinin görüşleri ile,

3. Okullardaki Program Koordinatörü Alan Uzmanı öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.9. Tanımlar

Mesleki Eğitim: Bireye iş hayatında belli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitimidir (Alkan, C., Doğan, H ve Sezgin, İ. 2001: 34).

Mesleki Eğitimde Program Geliştirme: Meslek analiz edilip geçerli yeterlikler belirlenerek, öğretilecek olan içeriğin, uygulanacak öğretim yöntem ve tekniklerinin ve değerlendirme araçlarının seçilmesi işlemleri, program geliştirmedir.

Mesleki ve Teknik Eğitim: Mesleki teknik eğitim birey-meslek-eğitim boyutlarından oluşan bir süreçtir. Ayrıca eğitimin bilimsel, teknolojik ve uygulama boyutlarını belirli bir bütünlük içinde ele alan ve belli bir mesleğin gerektirdiği yeteneklere ağırlık veren bir eğitimidir. Mesleki teknik eğitimin temel işlevi bireyleri sosyal ve ekonomik yönden yararlı, bireysel yönden kazançlı meslek alanlarına hazırlamak ve başarılı olmalarını sağlamaktır (Alkan ve Diğerleri, 2000: 147).

Meslek Standartları: Bir mesleğin başarıyla icra edilmesi için yapılması gereken görev ve işlemler, sahip olunması gereken bilgi ve beceriler ile sergilenmesi gereken tutum ve davranışları gösteren asgari normlardır. Bir meslek standardı, belli bir işi tam olarak yapabilmek için gerekli asgari vasıfları tanımlamaktadır.

Mesleki Yeterlik: Bir meslek alanı ile ilgili iş ve işlem analizleri doğrultusunda belirlenen meslek standartlarına uygun bilgi, beceri, mesleki tutum ve iş alışkanlıklarını gösterebilme düzeyidir (Karaağaçlı, 1995: 30).

Modül: Ulaşılabilecek amaçları gösteren, amaçlara ulaşılması için gerekli etkinlikleri belirleyen, bunlara ne ölçüde ulaşılabildiği, ulaşılabilemediğini kontrol imkanı sağlayan, farklı öğrenme koşullarında bulunan bireylerin eğitiminde etkili biçimde kullanılabilme özelliği taşıyan ve kendi içerisinde bütünlüğü olan öğretme-öğrenme kaynağıdır (Hızal, 1982: 129).

Modüler Öğretim; eğitim programının modüllerden oluşmasıdır. Modüllerin bölümler hiyerarşiktir veya belirli bir sıra takip eder. Her modül ile bir yeterliğe yönelik bilgi ve beceriler kazandırılır. Modüllerin bir bütünlük ve sıra içinde gruplanması ile modüler programları oluşturur.

Modüler Programlama: Öğrenme öğretme etkinliklerinin, kendi kendine öğrenme olanağı sağlayacak tarzda, kendi içinde bir bütünlüğü olan ve birbirlerini işlevsel olarak tamamlayacak biçimde bağımsız öğrenme elemanları şeklinde düzenlenmesidir (Alkan ve Teker, 1992: 43).

Modüler Sistem: Modüler programlar doğrultusunda yapılacak eğitim ve öğretim uygulamaları modüler bir sistemi gerektirmektedir. Modüler sistemde tüm eğitim ve öğretim faaliyetleri modüller bir yapıya göre düzenlenen eğitim sistemidir.

1.10. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.10.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Sert, (2007) tarafından yapılan “Mesleki Ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Modüler Öğretim Sisteminin Bilişim Teknolojileri Alanında Uygulaması ve Öğretmen, Öğrenci Açısından Değerlendirilmesi” üzerine yapılan araştırma gerekli literatür taramasının ardından öğrenci ve öğretmenlerin sistemi değerlendirmelerine yönelik anket soruları oluşturulmuş, bu anketler çeşitli okullarda 492 adet öğrenci ve 132 adet öğretmene uygulanmıştır. Araştırmada anketlerde yer alan sorular beşli likert türü ölçekle değerlendirilmiş. Likert türü ölçekte, “Hiç, Az, Kısmen, Oldukça, Tamamen” seçenekleri kullanılmıştır. Ölçekte en düşük sayısal değer 1, en yüksek sayısal değer ise 5’tir. Uygulanan anketlerin SPSS (Statistical Packet Social Sciences) programında istatistikleri çıkartılmış ve değerlendirmelere ilişkin belli sonuçlar elde edilmiştir (Sert, 2007: 5).

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgulardan ve ulaşılan sonuçlardan faydalanılarak, modüler öğretim sisteminin mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarında uygulanmasında öğretmen ve öğrenci açısından karşılaşılan sorunların giderilebilmesi için aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur (*Sert, 2007: 261–262*).

1. Eğitimciler, öğrencilerin problem çözme, karar verme, inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme, kendini ve düşüncelerini doğru ifade etme becerilerini geliştirecek aktiviteler ve uygulamalar yaptırmalıdır,

2. Öğrenciler, sürekli öğrenmeye ve kendini geliştirmeye istekli, kendi öğrenme özelliklerini ve hedeflerini belirleyebilecek, zamanı verimli kullanacak, çalışma ortamını düzenleyebilecek ve olumsuz durumlarla başa çıkabilecek, etkili okuma ve not alma alışkanlıkları kazanabilecek faaliyetlere yönlendirilmelidir,

3. Bireylere, iletişim becerileri ve beden dilini etkili kullanacak, etkin konuşma, yazma ve dinleme becerisi ile empati anlayışı kazandıracak yaklaşımlar benimsetilmelidir,

4. Modüllerde verilen uygulamalardan farklı olarak yeni uygulamalar yapma ortamı oluşturulmalı öğrencilerin kazandığı yeterliklerin pekişmesi ve kazanımların daha kalıcı olması sağlanmalıdır,

5. Sınıfta, atölyede ve tüm öğrenme ortamlarında, görsel, işitsel, teknolojik ve üç boyutlu, bireysel öğrenmeyi destekleyici öğretim materyalleri ve öğrenci merkezli öğretim yöntem ve teknikler kullanılarak anlatımlar ve uygulamalar daha ilgi çekici, etkili ve verimli hâle getirilmelidir,

6. Araştırma konularına ve ödev çalışmalarına öğretmenlerin ders işleyiş planlarında yer verilmelidir. Öğrencilere araştırma, sonuçlarını raporlaştırma ve sunma teknikleri hakkında bilgi verilmelidir,

7. Tüm meslek dersleri uygulama içerdiğinden öğrencilerin ders dışında yapacağı araştırmaları ve uygulamaları nasıl yapacağına dair öğretmenin öğrencilere önerilerde bulunması, rehberlik etmesi ve faaliyetleri birlikte planlamaları gerekmektedir,

8. Öğrencilerin kendi kendilerine öğrenmeleri desteklenmeli ve yıl içinde kendi kendilerine yapacağı aktivitelerin ve araştırmaların okul içinde paylaşımı planlanmalı ve bu faaliyetlere öğretmenin planları içinde yer verilmelidir,

9. Öğrencilerin, grup oluşturma sürecini, grupta çalışmanın avantajlarını, etkili bir grubun, grup liderinin ve grup üyesinin özelliklerini, gruptaki rolleri, görevlendirme ilkelerini, etkili geri bildirim verme davranışlarını, grupta çatışma nedenleri ve çözme basamaklarını, iyi bir grup üyesinin özellikleri açısından kendilerini değerlendirmelerini etkili bir grup üyesinin davranışlarını kazanmalarına rehberlik edilmelidir,

10. Eğitimciler, Çerçeve Öğretim Programlarının ve Modüllerin uygulanması, eğitim ve öğretim sırasında öğrencilerin veya bireylerin verimliliğini artırmak ile ilgili bilgilendirme eğitimlerinin verilmesi gerekmektedir,

11. Öğrencilere modüler öğretim sisteminin avantajları, öğrencinin bu sistem ile elde edeceği kazanımları, modüler öğretim sisteminin uygulanma şekilleri hakkında bilgilendirme eğitimleri verilmeli ve bunlar periyodik zamanlarda içerikleri güncellenerek ve geri bildirimlerde dikkate alınarak yinelenmelidir,

12. Modüler öğretim programları uygulamasının öğrenci merkezli bir yapıya sahip olmasından dolayı öğrencilerin derse aktif katılımının sağlanması, bireysel ve grup çalışmalarının daha verimli gerçekleşmesi ve öğretmenin öğrencilere ayırdığı zamanın daha fazla olması gerekmektedir. Öğretimde başarıyı sağlanmasın sınıf mevcutlarının az olması çok önemli bir unsurdur. Bu sebeple modüler öğretim programlarının uygulandığı meslek alanlarındaki sınıf öğrenci mevcutları kontrol

edilerek kalabalık olan sınıfların öğrenci sayılarının mümkün olduğunca düşürülmesi sağlanmalıdır,

13. Öğrencilerin sektörü iyi tanımaları amacıyla iş yeri ziyaretleri ile gezi, gözlem, incelemeler yapma imkânı sağlanmalıdır. Sektörden meslek elemanları okula davet edilerek öğrencilerin meslekleri hakkında daha ayrıntılı bilgiler edinmelerine yardımcı olunmalıdır. Araştırma ve çeşitli ödev konuları verilerek, öğrencilerin mesleklerini daha yakından tanımaları sağlanmalıdır,

14. Sektörü tanımak amacıyla yapılan işyeri ziyaretlerinin artırılması için işletmelerle okul arasında daha yakın işbirliği sağlanmalı, okulun bulunduğu yörede yeterli iş yeri yoksa sanayinin yoğun olduğu yakın bölgelere inceleme gezileri düzenlenmelidir. Bu bağlamda okullarda, sektörle okul arasındaki işbirliğini kuracak, yürütecek, okulun programlarının sektöre paralel şekilde gelişimini ve değişimini sağlayacak gelişim koordinatörü adı altında bir personele ihtiyaç bulunmaktadır,

15. Araştırmada okulların donanım ve fiziki yapılarının modüler öğretim programlarının uygulanması için yeterli düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Bu sebeple okulların fiziki mekânları kontrol edilerek eksikliklerinin giderilmesi sağlanmalı ayrıca ihtiyaç duyulan donanımların temini ivedilikle sağlanmalıdır,

görüşünü ifade etmiştir.

İşler' in (2006) yaptığı araştırmada, Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı otomotiv eğitimi veren mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının sorunlarını ortaya koymak, literatür taraması ve araştırma sonuçlarına dayanılarak bu kurumların Avrupa Birliğine uygunluk düzeyini belirlemek amaçlanmıştır.

Tarama modeline göre yapılan bu araştırmanın evrenini, Türkiye'de otomotiv eğitimi veren 124 mesleki ve teknik ortaöğretim kurumunda çalışan otomotiv motor branşına sahip 1478 yönetici ve teknik öğretmen ile İzmir Ticaret

Odası 59/B sınıfına kayıtlı otomotiv servis bakım işletmelerinde çalışan yönetici, uzman ve teknisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 21 ilde ve 32 mesleki ve teknik lisede görev yapan 718 otomotiv/motor branşına sahip yönetici ve öğretmen ile İzmir ilinde faaliyet gösteren 57 otomotiv bakım ve onarım servisinde çalışan 250 yönetici, uzman ve teknisyen oluşturmaktadır.

Araştırmada sorunları belirlemek amacıyla iki ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerden biri okullarda çalışan yönetici ve teknik öğretmenlere, diğeri ise işletmelerde çalışan yönetici, uzman ve teknisyenlere uygulanmıştır. Ayrıca AB mesleki ve teknik eğitim sistemi literatür taraması yoluyla ve bazı AB ülkelerinin uygulamalarına dayanılarak incelenmiş, sorunlara ilişkin verilerden de yararlanılarak Türkiye’deki otomotiv eğitimi veren mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının AB kriterlerine uygunluk düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada, okullarda çalışan yönetici ve teknik öğretmenler ve otomotiv sektöründe çalışan yönetici, uzman ve teknisyenler, otomotiv eğitimi veren mesleki ve teknik ortaöğretim durumlarının:

1. Mezunlarının mesleki yeterliliklerinin sektörün gereksinimlerine uygun olmadığını,
2. Etkililik düzeylerinin düşük olduğunu,
3. Örgütlenme ve sektörel kuruluşlarla işbirliği sorunlarının olduğunu,
4. İyi yönetilmediğini düşünmektedirler.

Türkiye’de otomotiv eğitimi veren mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları genel olarak değerlendirildiğinde, bu kurumların, “mezunlarının mesleki yeterlilikleri” ; “etkililik düzeyleri” ; “örgütlenmeleri” ve yönetim süreçleri” konularında AB kriterlerine uyum sorunlarının olduğu görülmektedir.

Feden tarafından, “AB Ülkelerinde Mesleki Eğitim Sistemlerine İlişkin Yaklaşımlar ve Türkiye İçin Uyum Analizi Eğitim”, konulu çalışma yapılmıştır. Çalışma literatür taraması şeklinde yapılmıştır. Sonuç olarak; Türk Milli Eğitiminin önemli icraatlarından biri de, beş yıllık zorunlu eğitimi, sekiz yıllık kesintisiz zorunlu

ilköğretime dönüştüren 4306 sayılı Kanunu çıkarmak olmuştur. Mesleki ve teknik eğitimdeki merkezi yapı bölgelerdeki ekonomik farklılıklardan ve teknolojiye yeniliklerden dolayı insan gücü ihtiyaçları ile e bölge ya da ilin eğitim ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır.

Sonuç olarak (Feden, 2006,);

- Mesleki ve teknik eğitim faaliyetlerine yerel düzeyde katılım yeterli değildir. İşletmeler, eğitimle ilgili karar alma sürecinde yeterince yer almamaktadırlar. Milli eğitim Temel Kanunu'nda yer almış olmakla birlikte eğitim kurumlarında yöneltme ve danışmanlık hizmetlerinin yetersizliği eğitimdeki en önemli sorunlardan biridir. Öğrencilerin kendilerini yeterince tanıyıp ifade edebilmelerine, kendileri ile ilgili kararlar vermelerine olanak verecek gerekli rehberliğin yeterince yapılamadığı gözlenmekte ve araştırmalarla ortaya çıkmaktadır,

- Mesleki ve teknik eğitim kurumları ve programları ile işe yerleştirme hizmeti veren birimler ve işgücü piyasası arasında etkili bir koordinasyon ve işbirliği sağlanamadığı için, uygulanan programlar çevre ihtiyaçları ile tutarlı değildir. İstihdam olanağı sınırlı olan alanlarda gereğinden fazla eleman yetiştirilmektedir İş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelik ve türde mesleki eğitim programlarının geliştirilmesi ve çeşitlendirilmesi ihtiyacı devam etmektedir, Başta çok programlı liseler olmak üzere mesleki ve teknik liseler, çıraklık eğitim merkezleri ve halk eğitim merkezleri belirli bir plan ve programa bağlı olmaksızın amacı dışında uygun olmayan ortamlarda açılmakta, bu durum kaynak israfına yol açmaktadır,

- Öğretme-öğrenme etkinlikleri, çağdaş eğitim amaçlarına ulaşılacak şekilde, teknoloji ile donatılmış olarak, modern öğretim yöntemleri kullanılarak ve bireylerin öğrenme hızı dikkate alınarak uygulanamamaktadır,

- Eğitim teknolojisinin olanaklarından tam olarak yararlanılamamaktadır. Yeni araç-gereçler bazı okullarda atıl durumda iken, bazı okullarda yetersiz kalmaktadır. Bu durum kaynak israfına neden olmaktadır,

- Türkiye’de ölçme ve değerlendirme ve sınıf geçme düzeninin uygulamada nasıl işlediği ve ne gibi sonuçlar verdiği, üzerinde durulmaya değer bir sorundur. Eğitim sistemini yeniden yapılandırma çabalarının altında, geniş ölçüde ölçme ve değerlendirme sistemi ve sınıf geçmedeki sorunlar yatmaktadır,

- Son yıllarda mesleki ve teknik öğretime verilen önemden dolayı çok sayıda mesleki ve teknik öğretim okulları açılmakta ancak makine-teçhizata dayalı eğitim öğretim yapan ve amacı iş hayatına kalifiye eleman yetiştirmek olan bu kurumlar ödenek yokluğu nedeniyle günün şartlarına uygun olarak donatılamamaktadır,

- 2004 yılında mesleki ve teknik eğitim ile ilgili iki önemli mevzuat düzenlemesi yapılmıştır. Bunlardan birincisi, Anayasa Mahkemesi’nin 3308 Sayılı Kanununun iki maddesini iptal etmesi ikincisi ise, TOBB Kanununda mesleki eğitim ile ilgili olarak yapılan yeni düzenlemelerdir,

- Mesleki ve teknik eğitimde; meslek kazandırmanın yanı sıra öğrencileri müteşebbis yapacak bilgi ve becerilerin (müteşebbislik ruhunun) kazandırılmasını ve müteşebbislik yeteneğinin öne çıkarılmasını sağlayacak tedbirler alınmamıştır. Bu durum gençleri kamuda görev ama beklentisine yöneltmekte ya da üniversite önünde artan yığılmalara neden olmaktadır,

- Avrupa birliği ülkelerinde mesleki ve teknik eğitime yerel otoriteler ve sivil toplum kuruluşları finans sağlamaktadır,

- Avrupa birliği ülkelerinde eğitim alanında mesleki eğitim, yetişkinler eğitimi ve istihdam konularında çeşitli programlar uygulanmaktadır. Mesleki ve

teknik eğitim kalifikasyonları sisteminin geliştirilmesi, ilerletilmesi, uygulanması ve gözetilmesi amacıyla kurulan birçok kuruluş mevcuttur,

- Dünya genelinde yetişmiş işgücü ile: Teknolojik yenilikleri kavrayıp bu yeniliklere uyum sağlayabilen, etkili iletişim kurabilen, ekip çalışması yapabilen, problem çözebilen ve teknik becerilere sahip kalifiye elemanlar kastedilmektedir. Bu bağlamda Türk ekonomisinin günümüzdeki eli önemli gereksinimi vasıflı ve eğitilmiş insan gücüdür, görüşünü ifade etmiştir.

Dikmen, bu araştırmada, ilköğretimden mezun olup genel liselere devam eden öğrencilerin meslek liselerini tercih etmemelerinde etken olan etkenler ile meslek liselerine devam eden öğrencilerin meslek liselerini tercih etmelerinde etken olan etkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Karabük ili merkez ilçedeki genel ve meslek liseleri ile sınırlandırılmıştır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma konusu ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir, Araştırmanın ikinci ve üçüncü bölümünden elde edilen bulgular;

1.Türkiye'nin ortaöğretimde mesleki ve teknik eğitimle ilgili koymuş olduğu hedeflere ulaşamadığını,

2.Mesleki ve teknik eğitim de istihdam arasında çok güçlü ilişki olduğu,

3.Üniversiteye girişte uygulanan katsayı sisteminin meslek liselerine olan talebi olumsuz etkilediğini göstermektedir.

4.Ayrıca ülkede yaşanan ekonomik krizlerin istihdamı azaltması, mesleki ve teknik eğitimi olumsuz etkilemiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde elde edilen bulgular, genel lise öğrencilerinin meslek liselerini tercih etmemelerinde;

1.Yüksek öğrenim yapmak istemelerinin,

2.Üniversite giriş sınavında uygulanan katsayı uygulamasının,

3.Meslek lisesini tercih ettiklerinde meslek seçimi anlamında sınırlarının daralacağı düşüncesinin,

4.İlköğretim okulunda öğretmenlerinin tavsiyesinin,

5.Yöredeki iş alanlarının meslek lisesi mezunlarına sağlamış olduğu istihdam olanaklarının yetersiz olmasının,

6.Toplumun meslek liselerine olumsuz bakışının etken olduğunu belirtmişlerdir.

Meslek lisesi öğrencileri ise meslek liselerini seçmelerinde;

7.Üniversite giriş sınavlarında meslek lisesi mezunlarına bölümlerinin devamı niteliğindeki bölümleri seçmeleri durumunda ek puan verilmesinin,

8.Yüksek öğretime yerleşememe durumunda elimde bir mesleğim olsun düşüncesinin,

9.Meslek Lisesi mezunlarına meslek yüksek okullarına sınavsız geçiş hakkı verilmesinin,

10.Daha kısa yoldan is hayatına atılmak düşüncesinin etken olduğunu belirtmişlerdir. Kişisel bilgiler açısından da genel lise ve meslek lisesi öğrencileri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

1.10.2. Araştırmaların Değerlendirmesi

Ülkemizde Mesleki ve Teknik Eğitim Sistemindeki yapılması gereken planlar ve çalışmalar yeterince yapılamamıştır. Ancak, günümüze kadar ki (son on yılda) yapılmış olan çalışmalara baktığımızda çalışmaların hızlandığı istenilen düzeylere getirilmeye çalışıldığı görülmüştür. Ayrıca toplumdaki bilinçlenme ile paralel olarak sektörün de Mesleki ve Teknik Eğitimin gelişmesi yönünde büyük katkıları sağlamaya başladığı ve bunun sürdürüle birliğinin sağlanmaya çalışıldığı görülmüştür. Mesleki ve Teknik Eğitimin gelişmesi yönünde atılması gereken adımlarda kurumların çıkaracakları kanun ve yönetmeliklerin daha geriden geldiği anlaşılmıştır. Yürürlükte olan kanunların ve yönetmeliklerin de işletilmesinin önündeki sorunlar kaldırılamamıştır. Bu sorunlar kaldırdığında Mesleki ve Teknik Eğitimin gelişmesine büyük katkı sağlanmış olacaktır. Mesleki ve Teknik Eğitimin gelişme süreci hızlandırılacaktır.

Modüler Eğitim Sisteminin yöneticiler ve öğretmenler tarafından daha hızlı kavranması ve sistemin revizyonlar ve geri dönüşümlerle sürekli yenilenmesi ve gelişmesi gerekmektedir. Yönetici, öğretmen ve öğrenciler tarafından sistemin benimsenmesi ve işlerliğinin önündeki ön yargılar ve engeller kaldırılarak Mesleki Eğitimin kalitesinin artırılması sağlanmalıdır. Ülkemizin sürekli gelişmekte olan ülkeler arasındaki yerini koruması da Mesleki Eğitimin standartlarının sürekli yükselmesiyle doğru orantılı olduğu unutulmamalıdır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma yöntemini oluşturan araştırma modeli, evren ve örneklem, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve verilerin analizine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma için Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Meslek Liselerinde uygulanan modüler öğretim sistemi ile ilgili yazılı kaynaklar taranmıştır. Bu yönüyle araştırma, belgesel tarama türünden bir çalışmadır. Diğer taraftan, Meslek Liselerinde modüler sistem esasına göre eğitim veren kurumlarda görevli yönetici ve öğretmenlerin bu sistemde yaşanan sorunlar hakkındaki görüşlerini değerlendirmek amacıyla anket formu hazırlanmıştır. Araştırma ile Meslek Liselerinde eğitim veren yönetici ve eğitimcilerin görüş ve düşünceleri alınarak modüler öğretim sistemini değerlendirerek kazanımlarını ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu yönüyle araştırma betimsel bir nitelik taşımaktadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini İstanbul ili, Avrupa yakası Şişli, Bahçelievler, Bağcılar, Küçükçekmece, Bakırköy, Beyoğlu, Beşiktaş, Gaziosmanpaşa, ilçeleri sınırları içinde bulunan Meslek Liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerden anketleri cevaplayanlar oluşturmuştur.

Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan random (tesadüfi örneklem) yöntemi ile seçilen 9 Meslek Lisesinin, modüler sistem esasına göre eğitim veren yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 2.1. Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Yönetici ve Öğretmenlerin Okullara Dağılımı

İlçe / Okul Adı	Yönetici	Öğretmen
Şişli ilçesinden;		
İsoy Anadolu ve İnşaat Teknik Yapı Meslek Lisesi,	4	30
Şişli Endüstri Meslek Lisesi,	2	40
Rüştü Üzel Hazır Giyim Meslek Lisesi,	1	5
Bahçelievler ilçesinden;		
Erkan Avcı Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	1	10
Küçükçekmece ilçesinden;		
Nahit Mentеше Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	1	10
Beyoğlu ilçesinden;		
Kabataş Ticaret Meslek Lisesi,	2	10
Bağcılar ilçesinden;		
Bağcılar Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	1	7
Gaziosmanpaşa ilçesinden;		
Küçükköy Endüstri Meslek Lisesi,	2	9
Beşiktaş ilçesinden;		
Etiler Turizm Anadolu Meslek Liselerinde	2	1
TOPLAM	17	137

Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre MEGEP (Mesleki Eğitimi Güçlendirme Projesi'nin) Uygulanmasında Yaşanan Sorunların İncelenmesi konulu anket çalışması 154 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların % 11'i yönetici (17 yönetici), % 89'u (137 öğretmen) ise öğretmendir.

Katılımcıların %85'i erkek (131 erkek) ve %15'i (23 kadın) kadın öğretmen ve yöneticilerden oluşmaktadır. Yönetici 17 kişiden yalnızca 1'i (%6) kadın diğerleri erkektir.

Katılımcıların kıdem durumlarına bakıldığında; % 4,5'i (7 kişi) 1-5 yıl arası %40,9'u (63 kişi) 6-10 yıl arası, %30,5'i (47 kişi) 11-15 yıl arası, % 13'ü (20 kişi) 16-20 yıl arası, %11'i (17 kişi) 21 yıl ve üstü hizmette bulunan öğretmen ve yöneticilerden oluşmaktadır.

Genel olarak eğitim durumlarına bakıldığında katılımcıların % 90,3'ü lisans mezunu, % 9,7'si yüksek lisans mezunudur. 17 yöneticinin % 82,4'ü (14 kişi) lisans, % 17,6'sı (3 kişi) yüksek lisans mezunudur.

Katılımcıların alanlara göre dağılımı ise şöyledir: 58 kişi (%37,7) inşaat alanı, 1 kişi (%06) pazarlama alanı, 14 kişi (%9,1) tesisat teknolojisi alanı, 24 kişi (% 15,6) elektrik-elektronik alanı, 1(%0,6) kişi saç bakım alanı, 24 (%15,6) kişi makine teknolojisi alanı, 7 kişi (%4,5) bilişim alanı, 3 (% 1,9) kişi motorlu araçlar alanı, 12(%7,8) kişi metal teknolojisi alanı, 10 (%6,5) kişi ise diğer alanlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerdir.

Ankete katılan yönetici ve öğretmenlerin %16,2'si (25 kişi) MEGEP projesi kapsamında program geliştirme çalışmalarında yer almış, %83,8'i (129 kişi) ise bu çalışmalarda yer almamışlardır. 17 yöneticinin ise yalnızca 2'si (%11,8) çalışmalarda yer almıştır.

Tablo 2.2. Araştırmaya Katılanların Özellikleri			
		N	% Dağılım
Görev Türü	Yönetici	17	11
	Öğretmen	137	89
Toplam		154	100
Cinsiyet	Kadın	23	14,9
	Erkek	131	85,1
Toplam		154	100
Kıdem	1-5 yıl	7	4,5
	6-10 yıl	63	40,9
	11-15 yıl	47	30,5
	16-20 yıl	20	13,0
	21 yıl üstü	17	11,0

Toplam		154	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	139	90,3
	Lisans üstü	15	9,7
Toplam		154	100,0
Alan	İnşaat Teknolojisi	58	37,7
	Pazarlama	1	0,6
	Tesisat Teknolojisi	14	9,1
	Elektrik Elektronik Tek.	24	15,6
	Saç Bak.ve Güz.Hiz.	1	0,6
	Makina Teknolojisi	24	15,6
	Bilisim Teknolojisi	7	4,5
	Motorlu Araçlar Tek.	3	1,9
	Metal Teknolojisi	12	7,8
	Diğer	10	6,5
Toplam		154	100,0
Program Geliştirme Görevinde Bulunanlar	Evet	25	16,2
	Hayır	129	83,8
Toplam		154	100,0

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri kaynağını anketlerle toplanan veriler oluşturmaktadır. Anket geliştirilmeden önce gerekli literatür taraması yapılarak, elde edilmek istenen bilgiler oluşturulmuş, uzman kişilerin görüşleri doğrultusunda araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Anketteki sorular geliştirilirken, Milli Eğitim Bakanlığı Projeler Koordinasyon Merkezine gönderilen MEGEP in uygulanmasıyla ilgi karşılaşılan sorunlardan, proje eş uzmanlarından, program koordinatörlerinden ve yöneticilerinden alınan bilgilerden yararlanılmıştır. Katılımcıların, görev türü, cinsiyet, eğitim durumu, uzmanlık alanı, mesleki kıdeme, görev yaptığı kurum, Megep' te görev alıp almadığına yönelik toplam 7 soru yer almaktadır.

Verilerin toplanmasında uzmanların görüşleriyle hazırlanan anket kullanılmıştır. Hazırlanan anketler önce 5 uzman yönetici ve öğretmene uygulanmış ve anlaşılabilirliği tespit edilmiştir.

Veri toplama aracının uygulanmaya hazır hale getirilmesinden sonra, çalışma evreninde yer alan yöneticilere uygulanabilmesi için İstanbul Valiliği ve

İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne başvurularak, gerekli izin ve onay Maltepe Üniversitesi'nin Sosyal Bilimler Enstitüsü Sekreterliği tarafından alınmıştır.

Anket uzman görüşü de alınarak gerekli düzenlemeler yapılmış ve ankete son hali verilmiştir. Anket formu mesleki ortaöğretim kurumlarında modüler öğretim sistemine göre eğitim veren yönetici ve öğretmenlere uygulanmıştır.

Veri toplama araçlarının çalışma evrenine uygulanması, araştırmacının kendisi tarafından 2007–2008 öğretim yılı Mayıs ve Haziran ayı içerisinde yüz yüze yöntemiyle ve elden teslim etmek suretiyle yapılmıştır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, yönetici ve öğretmenlere ait kişisel bilgileri içeren 7 adet soru bulunmaktadır. İkinci bölüm ise 6 kısımdan oluşmaktadır. 1. kısımda yönetici ve öğretmenlerin değerlendirmelerine yönelik; Öğretim materyalleri ile ilgili görüşleri için 10 , 2. kısımda Öğretim programları ile ilgili görüşleri için 4, 3. kısımda Donanım ve eğitim ortamı ile ilgili görüşleri için 4, 4. kısımda Öğretmen ve yönetici yeterlikleri ile ilgili görüşleri için 10, 5. kısımda Öğrenci-veli ile ilgili görüşleri için 8, 6. kısımda Sektör ile ilgili görüşleri için 6 olmak üzere toplam 42 adet soru bulunmaktadır.

2.4. Verilerin Çözümlemesi

Deneklere uygulanan anketlerden elde edilen bilgiler kodlanarak bilgisayara yüklenmiştir. Elde edilen verilerin çözümlemesinde SPSS istatistik programı kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin analizinde bilimsel istatistiklerden frekans (N), yüzde (%), ortalama (X), standart sapma (Ss) ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere t testi ve çoklu değişkenlerde $n > 30$ olduğu durumlarda Anova, $n < 30$ olduğu durumlarda varyans analizi kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için bulgular bölümünde tablolar oluşturulmuş, sonuçlar kısmında bu bulgular yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket (*Beşli Likert Ölçeği*) uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken şu aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Verilen Ağırlık Seçenekler Sınırı

1	Kesinlikle Katılmıyorum	1.00-1.49
2	Çoğunlukla Katılmıyorum	1.50-2.49
3	Katılıyorum	2.50-3.49
4	Çoğunlukla Katılıyorum	3.50-4.49
5	Kesinlikle Katılıyorum	4.50-5.00

2.5. Verilerin İşlenmesi

Anketin geçerlik ve güvenilirlik analizleri ile yönetici ve öğretmenlerin demografik verilerine bağlı olarak ölçeği algılamalarında anlamlı farklılaşmalar olup olmadığını araştırmak üzere 'SPSS 16.0 for Windows' paket programından yararlanılmıştır.

Araştırmanın analiz aşamasında sırasıyla;

1. Yönetici ve öğretmenlerin ölçeğin ifadelerine ilişkin görüş düzeylerini incelemek üzere verdikleri ortalama puan (\bar{X}) ve standart sapmalar (ss) hesaplanmıştır.

Örnekleme oluşturan yönetici ve öğretmenlerin kişisel (demografik) özelliklerini özetlemek maksadıyla; görev türü, cinsiyet, mesleki kıdem değişkenlerinin frekans (N) ve yüzdeleri (%) hesaplanmıştır.

2. Yönetici ve öğretmenlerin, ölçeğe verdikleri puanlarının, görev türü ve cinsiyet bağımsız değişkenleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığını araştırmak üzere bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır.

3. Yönetici ve öğretmenlerin, ölçeğe verdikleri puanlarının, görev türü ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılaşma gösterip göstermediklerini belirlemeye yönelik olarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve hangi gruplar arasında farklılık olduğunu araştırmaya yönelik post-hoc LSD testi uygulanmıştır.

Anlamlılık düzeyi, tüm istatistiksel hesaplamalarda 0.05 olarak kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri, 0.05'ten küçük ($p < 0.05$) bulunduğu bağımsız değişkelerin grupları (kategorileri) arasındaki farklılıklar "anlamlı" olarak kabul edilmiş ve sonuçlar buna göre değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizler araştırmanın amaçlarına uygun olacak şekilde tablolar ile özetlenmiş ve gerekli açıklamalar hemen tabloların altına sırasına göre yapılmıştır.

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmaya ait bulgular ve bulgulara yönelik yorumlara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler

3.1.1. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.1. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

1.Öğretim Materyalleri (Modüller açısından) ile İlgili			
1. Kısım Sorular	N	x	ss
1.1. Modüllerin uygulama sırasındaki kullanılabilirliği yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,06 3,00	0,827 1,071
1.2. Öğrenme faaliyetleri yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,82 2,92	0,883 1,044
1.3. Uygulama faaliyetleri yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,06 3,13	1,144 1,277
1.4. Performans testleri yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,88 2,84	0,857 1,100
1.5. Değerlendirme testleri yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,82 2,84	0,636 1,024
1.6. Modüllerin basımı ve dağıtımı zamanında yapılamamaktadır.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,65 3,09	0,931 1,333
1.7. Modüller öğretmenler tarafından kullanılamamaktadır	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,65 2,81	0,996 1,185
1.8. Modüller öğrenciler tarafından kullanılamamaktadır	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,94 2,97	0,966 1,334
1.9. Modüler yıllık planın uygulanabilirliği yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,59 2,96	0,870 1,108
1.10. Sisteme uygun yeni materyaller (uygulama detayları vs.) geliştirdim.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,82 2,99	1,286 1,254

Öğretim Materyalleri (Modüller açısından) ile İlgili Görüşlerine yönelik yöneticilerin ve öğretmenlerin kanaatlerini açısından genel olarak ortalamanın üzerindedir dolayısıyla sorunlara katıldıklarını beyan etmektedirler. 1 ve 3. sorulara

baktığımızda ortalamanın, bir başka ifadeyle sorunlara katılma düzeyinin daha fazla olduğunu görmekteyiz. 6. Soruda ise yöneticilerin aksine öğretmenler modüllerin basımı ve dağıtımının zamanında yapılamaması konusundaki sorunlara daha fazla katıldıkları görülmektedir.

3.1.2. Görev Türü Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.2. Görev Türü Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

1.Kısım Sorular	Görev Türü n	x	ss	t	sd	p
1.1. Modüllerin uygulama sırasındaki kullanılabilirliği yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,06 3,00	0,827 1,071	-0,218	152	0,828
1.2. Öğrenme faaliyetleri yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,82 2,92	0,883 1,044	-0,364	152	0,716
1.3. Uygulama faaliyetleri yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,06 3,13	1,144 1,277	0,223	152	0,824
1.4. Performans testleri yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,88 2,84	0,857 1,100	0,155	152	0,877
1.5. Değerlendirme testleri yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,82 2,84	0,636 1,024	-0,062	152	0,950
1.6. Modüllerin basımı ve dağıtım zamanında yapılamamaktadır.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,65 3,09	0,931 1,333	-1,343	152	0,181
1.7. Modüller öğretmenler tarafından kullanılamamaktadır	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,65 2,81	0,996 1,185	-0,544	152	0,587
1.8. Modüller öğrenciler tarafından kullanılamamaktadır	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,94 2,97	0,966 1,334	-0,089	152	0,929
1.9. Modüler yıllık planın uygulanabilirliği yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,59 2,96	0,870 1,108	-1,345	152	0,181
1.10. Sisteme uygun yeni materyaller (uygulama detayları vs.) geliştirdim.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,82 2,99	1,286 1,254	-0,501	152	0,617

Görev türüne göre 1.kısımda sorulara verilen yanıtların tamamına bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.1.3.Cinsiyet Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.3. Cinsiyet Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından)İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

1.Kısım Sorular	Cinsiyet	n	x	ss	t	sd	p
1.1. Modüllerin uygulama sırasındaki kullanılabilirliği yeterli değildir.	Kadın Erkek	23 131	2,96 3,02	1,186 1,023	-0,248	152	0,805
1.2. Öğrenme faaliyetleri yeterli değildir.	Kadın Erkek	23 131	2,78 2,93	0,795 1,061	-0,640	152	0,523
1.3. Uygulama faaliyetleri yeterli değildir.	Kadın Erkek	23 131	3,00 3,15	1,382 1,241	-0,508	152	0,612
1.4. Performans testleri yeterli değildir.	Kadın Erkek	23 131	2,48 2,91	1,238 1,034	-1,785	152	0,076
1.5. Değerlendirme testleri yeterli değildir.	Kadın Erkek	23 131	2,74 2,85	1,096 0,970	-0,518	152	0,605
1.6. Modüllerin basımı ve dağıtımı zamanında yapılamamaktadır.	Kadın Erkek	23 131	2,52 3,14	1,163 1,305	-2,118	152	0,036
1.7. Modüller öğretmenler tarafından kullanılamamaktadır	Kadın Erkek	23 131	2,83 2,79	0,937 1,203	0,151	152	0,880
1.8. Modüller öğrenciler tarafından kullanılamamaktadır.	Kadın Erkek	23 131	3,09 2,95	1,379 1,285	0,478	152	0,633
1.9. Modüler yıllık planın uygulanabilirliği yeterli değildir.	Kadın Erkek	23 131	3,04 2,90	1,186 1,073	0,579	152	0,563

1.10. Sisteme uygun yeni materyaller (uygulama detayları vs.) geliştirdim.	Kadın Erkek	23 131	2,91 2,98	1,311 1,249	-0,225	152	0,822
--	----------------	-----------	--------------	----------------	--------	-----	-------

Cinsiyete göre 1.kısımda sorulara verilen yanıtların geneline bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Yalnızca “Modüllerin basımı ve dağıtımı zamanında yapılamamaktadır” sorusuna verdikleri yanıt ($p < 0.05$) arasında anlamlı bir fark vardır. Öğretmenler, yöneticilere göre “Modüllerin basımı ve dağıtımı zamanında yapılamamaktadır” sorusuna daha fazla katılmaktadırlar”

3.1.4. Mesleki Kıdem Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Bu bölüm yönetici ve öğretmenlerin, " Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) mesleki kıdem değişkenine göre değerlendirmesine ilişkin görüş farklılıklarını içermektedir. Öğretim Materyalleri (Modüller Açısından) ile ilgili sorulara ilişkin cevaplarının Öğretim Materyalleri (Modüller Açısından) değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Bunun ardından, anlamlı fark bulunduysa farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirleyerek amacıyla tamamlayıcı test teknikleri uygulanmıştır.

Tablo 3.4.a: Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (N=154)

1.Kısım Sorular	Kıdem	n	x	ss
1.1. Modüllerin uygulama sırasındaki kullanılabilirliği yeterli değildir.	1-5 yıl	7	3,57	0,976
	6-10 yıl	63	2,86	0,780
	11-15 yıl	47	3,06	1,187
	16-20 yıl	20	3,05	1,395
	21 üstü	17	3,12	1,054
1.2. Öğrenme faaliyetleri yeterli değildir.	1-5 yıl	7	3,14	0,690
	6-10 yıl	63	2,73	1,035
	11-15 yıl	47	2,98	1,073
	16-20 yıl	20	3,15	1,040
	21 üstü	17	3,00	0,935
1.3. Uygulama faaliyetleri yeterli değildir.	1-5 yıl	7	3,57	1,512
	6-10 yıl	63	2,84	1,221
	11-15 yıl	47	3,30	1,284
	16-20 yıl	20	3,60	1,314
	21 üstü	17	2,94	0,966
1.4. Performans testleri yeterli değildir.	1-5 yıl	7	2,43	0,787
	6-10 yıl	63	2,63	0,829
	11-15 yıl	47	3,09	1,282
	16-20 yıl	20	2,85	1,348
	21 üstü	17	3,12	0,857
1.5. Değerlendirme testleri yeterli değildir.	1-5 yıl	7	2,57	0,787
	6-10 yıl	63	2,73	0,787
	11-15 yıl	47	2,91	1,248
	16-20 yıl	20	2,80	1,105
	21 üstü	17	3,18	0,728
1.6. Modüllerin basımı ve dağıtımı zamanında yapılamamaktadır.	1-5 yıl	7	2,71	0,756
	6-10 yıl	63	3,11	1,404
	11-15 yıl	47	3,00	1,319
	16-20 yıl	20	2,85	1,226
	21 üstü	17	3,29	1,160
1.7. Modüller öğretmenler tarafından kullanılamamaktadır	1-5 yıl	7	3,00	0,816
	6-10 yıl	63	2,54	1,162

	11-15 yıl	47	3,00	1,142
	16-20 yıl	20	3,05	1,146
	21 üstü	17	2,76	1,300
1.8. Modüller öğrenciler tarafından kullanılamamaktadır.	1-5 yıl	7	2,29	1,890
	6-10 yıl	63	2,97	1,231
	11-15 yıl	47	3,17	1,257
	16-20 yıl	20	3,10	1,410
	21 üstü	17	2,53	1,179
1.9. Modüler yıllık planın uygulanabilirliği yeterli değildir.	1-5 yıl	7	3,43	0,976
	6-10 yıl	63	2,78	0,975
	11-15 yıl	47	3,17	1,148
	16-20 yıl	20	2,70	1,081
	21 üstü	17	2,82	1,286
1.10. Sisteme uygun yeni materyaller (uygulama detayları vs.) geliştirdim.	1-5 yıl	7	2,14	1,773
	6-10 yıl	63	2,90	1,266
	11-15 yıl	47	3,09	1,139
	16-20 yıl	20	3,25	1,118
	21 üstü	17	2,88	1,409
<i>*p < 0.05</i>				

Tablo 3.4.b: Mesleki Kıdem Açısından Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

1.Kısım Sorular	Kaynak	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
1.1. Modüllerin uygulama sırasındaki kullanılabilirliği yeterli değildir.	Gruplar arası	4,042	4	1,010	0,924	0,452
	Gruplar içi	162,952	149	1,094		
	Toplam	166,994	153			
1.2. Öğrenme faaliyetleri yeterli değildir.	Gruplar arası	3,929	4	0,982	0,933	0,446
	Gruplar içi	156,799	149	1,052		
	Toplam	160,727	153			
1.3. Uygulama faaliyetleri yeterli değildir.	Gruplar arası	12,958	4	3,239	2,101	0,083
	Gruplar içi	229,698	149	1,542		
	Toplam	242,656	153			
1.4. Performans testleri yeterli değildir.	Gruplar arası	7,968	4	1,992	1,764	0,139
	Gruplar içi	168,292	149	1,129		
	Toplam	176,260	153			

1.5. Değerlendirme testleri yeterli değildir.	Gruplar arası	3,484	4	0,871	0,892	0,470
	Gruplar içi	145,457	149	0,976		
	Toplam	148,942	153			
1.6. Modüllerin basımı ve dağıtımı zamanında yapılamamaktadır.	Gruplar arası	2,952	4	0,738	0,430	0,787
	Gruplar içi	255,730	149	1,716		
	Toplam	258,682	153			
1.7. Modüller öğretmenler tarafından kullanılamamaktadır	Gruplar arası	7,691	4	1,923	1,435	0,225
	Gruplar içi	199,660	149	1,340		
	Toplam	207,351	153			
1.8. Modüller öğrenciler tarafından kullanılamamaktadır.	Gruplar arası	8,799	4	2,200	1,321	0,265
	Gruplar içi	248,039	149	1,665		
	Toplam	256,838	153			
1.9. Modüler yıllık planın uygulanabilirliği yeterli değildir.	Gruplar arası	7,153	4	1,788	1,532	0,196
	Gruplar içi	173,912	149	1,167		
	Toplam	181,065	153			
1.10. Sisteme uygun yeni materyaller (uygulama detayları vs.) geliştirdim.	Gruplar arası	7,378	4	1,844	1,177	0,323
	Gruplar içi	233,460	149	1,567		
	Toplam	240,838	153			

Mesleki kıdem durumuna göre yönetici ve öğretmenlerin 1. kısımdaki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Öğretim materyalleri (Modüller açısından) hakkındaki yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.2. Öğretim Programına Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler

3.2.1. Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.5. Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

2. Öğretim Programları			
2.Kısım Sorular	N	x	ss
2.1. Modül bilgi sayfaları yeterliliği kapsamıyor.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,47	1,125
2.2. İşlem analizleri modül yazımında rehber olmada yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,35	0,606
2.3. Ders ve dersler içerisindeki modüller alan ve dalların öğretimine uygun değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,35	0,862
2.4. Çerçeve öğretim programları uygulama açısından yeterince açıklayıcı değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,29	0,920

Öğretim Programları ile İlgili Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine bakıldığında yöneticilerin sorunlara katılma düzeyi her soruda ortalamanın altındadır. Bir başka ifade ile yöneticiler ikinci kısımda yöneltilen sorulardaki problemlere daha az katılmaktadırlar. Yöneticilerin aksine öğretmenler bu kısımda belirtilen sorunlara ortalamanın üzerinde katıldıkları görülmektedir.

3.2.2. Görev Türü Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.6. Görev Türü Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

2.Kısım Sorular	Görev Türü	n	x	ss	t	sd	P
2.1. Modül bilgi sayfaları yeterliliği kapsamıyor.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,47 2,73	1,125 1,166	-0,868	152	0,387
2.2. İşlem analizleri modül yazımında rehber olmada yeterli değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,35 2,93	0,606 1,062	-2,182	152	0,031
2.3. Ders ve dersler içerisindeki modüller alan ve dalların öğretimine uygun değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,35 2,74	0,862 1,073	-1,420	152	0,158
2.4. Çerçeve öğretim programları uygulama açısından yeterince açıklayıcı değildir..	Yönetici Öğretmen	17 137	2,29 2,84	0,920 1,100	-1,242	152	0,050

Görev türüne göre 2.kısımda sorulara verilen yanıtların geneline bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Yalnızca 2.2. “İşlem analizleri modül yazımında rehber olmada yeterli değildir” sorusuna verdikleri yanıt ($p < 0.05$) arasında anlamlı bir fark vardır. Öğretmenler, yöneticilere göre “Çerçeve öğretim programları uygulama açısından yeterince açıklayıcı değildir” sorununa daha fazla katılmaktadırlar.

3.2.3. Cinsiyet Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.7. Cinsiyet Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

2.Kısım Sorular	Cinsiyet	n	x	ss	t	sd	p
2.1. Modül bilgi sayfaları yeterliliği kapsamıyor.	Kadın	23	2,57	1,237	-0,608	152	0,544
	Erkek	131	2,73	1,151			
2.2. İşlem analizleri modül yazımında rehber olmada yeterli değildir.	Kadın	23	2,83	0,650	-0,188	152	0,851
	Erkek	131	2,87	1,091			
2.3. Ders ve dersler içerisindeki modüller alan ve dalların öğretimine uygun değildir.	Kadın	23	2,74	1,010	0,218	152	0,828
	Erkek	131	2,69	1,068			
2.4. Çerçeve öğretim programları uygulama açısından yeterince açıklayıcı değildir.	Kadın	23	2,87	1,180	0,429	152	0,669
	Erkek	131	2,76	1,080			

Cinsiyete göre 2. kısımda sorulara verilen yanıtlara bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.2.4. Mesleki Kıdem Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.8.a: Öğretim Programının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ($N=154$)

2.Kısım Sorular	Kıdem	n	x	ss
2.1. Modül bilgi sayfaları yeterliliği kapsamıyor.	1-5 yıl	7	2,43	0,787
	6-10 yıl	63	2,65	1,095
	11-15 yıl	47	2,66	1,273
	16-20 yıl	20	2,80	1,152
	21 üstü	17	3,00	1,275
2.2. İşlem analizleri modül yazımında rehber olmada yeterli değildir.	1-5 yıl	7	2,29	0,488
	6-10 yıl	63	2,86	1,045
	11-15 yıl	47	3,02	1,113
	16-20 yıl	20	2,75	1,070
	21 üstü	17	2,82	0,883
2.3. Ders ve dersler içerisindeki modüller alan ve dalların öğretimine uygun değildir.	1-5 yıl	7	2,29	0,488
	6-10 yıl	63	2,56	0,963
	11-15 yıl	47	2,85	1,142
	16-20 yıl	20	2,90	1,210
	21 üstü	17	2,71	1,105
2.4. Çerçeve öğretim programları uygulama açısından yeterince açıklayıcı değildir.	1-5 yıl	7	2,29	0,488
	6-10 yıl	63	2,62	1,069
	11-15 yıl	47	3,04	1,141
	16-20 yıl	20	2,80	1,105
	21 üstü	17	2,82	1,131

* $p < 0.05$

Tablo 3.8.b: Mesleki Kıdem Açısından Öğretim Programına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

2.Kısım Sorular	Kaynak	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
2.1. Modül bilgi sayfaları yeterliliği	Gruplar arası	2,475	4	0,619	0,452	0,771
	Gruplar içi	203,785	149	1,368		

kapsamıyor.	Toplam	206,260	153			
2.2. İşlem analizleri modül yazımında rehber olmada yeterli değildir.	Gruplar arası	3,794	4	0,949	0,881	0,477
	Gruplar içi	160,342	149	1,076		
	Toplam	164,136	153			
2.3. Ders ve dersler içerisindeki modüller alan ve dalların öğretimine uygun değildir.	Gruplar arası	4,385	4	1,096	0,982	0,419
	Gruplar içi	166,271	149	1,116		
	Toplam	170,656	153			
2.4. Çerçeve öğretim programları uygulama açısından yeterince açıklayıcı değildir.	Gruplar arası	6,622	4	1,656	1,403	0,236
	Gruplar içi	175,871	149	1,180		
	Toplam	182,494	153			

Mesleki kıdem durumuna göre yönetici ve öğretmenlerin 2. kısımdaki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Öğretim programına hakkındaki yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.3. Donanım ve Eğitim Ortamına Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler

3.3.1. Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.9. Donanım Ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Donanım ve eğitim ortamı ile ilgili görüşler			
3.Kısım Sorular	N	x	ss
3.1. Modüllerin öğrenme ve uygulama faaliyetleri için donanım yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,41 3,37	1,278 1,300
3.2. Eksik donanımlarımız MEB tarafından karşılanamamaktadır.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,53 3,46	0,943 1,237
3.3. Eksik donanımlarımız sektörle kurulan bağlantılar sonucunda karşılanamamaktadır.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,41 3,28	1,004 1,174
3.4. Atölyelerimiz modüler sisteme uygun hale getirilememiştir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,59 3,30	1,417 1,336

Donanım ve Eğitim Ortamı ile İlgili Yönetici ve öğretmenlerin Görüşleri açısından sorunlara katılma düzeyi incelendiğinde, tüm sorularda belirtilen problemlere ortalamanın üzerinde bir katılım olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle yönetici ve öğretmenler donanım ve eğitim ortamı ile ilgili sorunlar yaşadığı konusunda büyük oranda hemfikirdirler.

3.3.2. Görev Türü Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.10. Görev Türü Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri

3.Kısım Sorular	Görev Türü	n	x	ss	t	sd	p
3.1. Modüllerin öğrenme ve uygulama faaliyetleri için donanım yeterli değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,41 3,37	1,278 1,300	0,118	152	0,906
3.2. Eksik donanımlarımız MEB tarafından karşılanamamaktadır.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,53 3,46	0,943 1,237	0,224	152	0,823
3.3. Eksik donanımlarımız sektörle kurulan bağlantılar sonucunda karşılanamamaktadır.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,41 3,28	1,004 1,174	0,452	152	0,652
3.4. Atölyelerimiz modüler sisteme uygun hale getirilememiştir.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,59 3,30	1,417 1,336	0,836	152	0,405

Görev türüne göre 3. kısımdaki sorulara verilen yanıtlara bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.3.3. Cinsiyet Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.11. Cinsiyet Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri

3.Kısım Sorular	Cinsiyet	n	x	ss	t	sd	p
3.1. Modüllerin öğrenme ve uygulama faaliyetleri için donanım yeterli değildir.	Kadın	23	3,48	1,275	0,407	152	0,684
	Erkek	131	3,36	1,301			
3.2. Eksik donanımlarımız MEB tarafından karşılanamamaktadır.	Kadın	23	3,13	1,180	-1,459	152	0,147
	Erkek	131	3,53	1,205			
3.3. Eksik donanımlarımız sektörle kurulan bağlantılar sonucunda karşılanamamaktadır.	Kadın	23	3,00	1,087	-1,320	152	0,189
	Erkek	131	3,34	1,162			
3.4. Atölyelerimiz modüler sisteme uygun hale getirilememiştir.	Kadın	23	3,00	1,348	-1,285	152	0,201
	Erkek	131	3,39	1,339			

Cinsiyete göre 2. kısımda sorulara verilen yanıtlara bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.3.4. Mesleki Kıdem Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.12.A: Donanım ve Eğitim Ortamının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ($N=154$)

3.Kısım Sorular	Kıdem	n	x	ss
3.1. Modüllerin öğrenme ve uygulama faaliyetleri için donanım yeterli değildir.	1-5 yıl	7	4,14	1,069
	6-10 yıl	63	3,27	1,347
	11-15 yıl	47	3,38	1,328

	16-20 yıl	20	3,50	1,357
	21 üstü	17	3,29	0,985
3.2. Eksik donanımlarımız MEB tarafından karşılanamamaktadır.	1-5 yıl	7	4,00	0,000
	6-10 yıl	63	3,41	1,328
	11-15 yıl	47	3,49	1,196
	16-20 yıl	20	3,30	1,129
	21 üstü	17	3,59	1,121
3.3. Eksik donanımlarımız sektörle kurulan bağlantılar sonucunda karşılanamamaktadır.	1-5 yıl	7	3,57	0,787
	6-10 yıl	63	3,37	1,195
	11-15 yıl	47	3,19	1,076
	16-20 yıl	20	3,10	1,071
	21 üstü	17	3,41	1,460
3.4. Atölyelerimiz modüler sisteme uygun hale getirilememiştir.	1-5 yıl	7	4,29	1,254
	6-10 yıl	63	3,14	1,342
	11-15 yıl	47	3,38	1,243
	16-20 yıl	20	3,30	1,525
	21 üstü	17	3,53	1,375
<i>*p < 0.05</i>				

Tablo 3.12.b: Mesleki Kıdem Açısından Donanım ve Eğitim Ortamına İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

3.Kısım Sorular	Kaynak	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
3.1. Modüllerin öğrenme ve uygulama faaliyetleri için donanım yeterli değildir.	Gruplar arası	5,250	4	1,313	0,779	0,540
	Gruplar içi	250,906	149	1,684		
	Toplam	256,156	153			
3.2. Eksik donanımlarımız MEB tarafından karşılanamamaktadır.	Gruplar arası	3,005	4	0,751	0,510	0,728
	Gruplar içi	219,332	149	1,472		
	Toplam	222,338	153			
3.3. Eksik donanımlarımız sektörle kurulan bağlantılar sonucunda	Gruplar arası	2,339	4	0,585	0,432	0,785
	Gruplar içi	201,512	149	1,352		
	Toplam	203,851	153			

karşılanamamaktadır						
3.4. Atölyelerimiz modüler sisteme uygun hale getirilememiştir.	Gruplar arası	9,426	4	2,356	1,317	0,266
	Gruplar içi	266,685	149	1,790		
	Toplam	276,110	153			

Mesleki kıdem durumuna göre yönetici ve öğretmenlerin 3. kısımdaki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Donanım ve eğitim ortamına hakkındaki yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.4.Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler

3.4.1.Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.13. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Öğretmen yönetici yeterlilikleri ile ilgili görüşler			
4.Kısım Sorular	N	x	ss
4.1. Öğretmenler, modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliğe sahip değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,65 2,55	1,320 1,219
4.2. Modüler sistemdeki uygulamalarda mesleki yeterliliğe sahip değilim.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,41 2,13	1,278 1,156
4.3. Mesleğimle ilgili, sektör tarafından yürütülen hizmet için eğitime ihtiyacım yoktur.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,24 2,39	1,562 1,226
4.4. Modüler sistemde, alan içindeki bazı dalların mesleki yeterliliğine sahibim.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,24 3,30	1,033 1,251
4.5. Mesleğimle ilgili fuarlara katılmam.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,53 2,63	1,125 1,455
4.6. Mesleğimle ilgili hizmetiçi eğitimlere katılmam.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,59 3,50	1,417 1,481
4.7. Yöneticiler modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliklere sahip değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,65 2,88	0,493 1,245
4.8. Modüler sistemin uygulanmasıyla ilgili	Yönetici: 17	2,94	1,144

hizmetiçi seminare katılmadım.	Öğretmen:137	2,85	1,317
4.9. Öğretmenler modülleri bilgisayar ortamında kullanmamaktadır.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,59 2,45	1,121 1,266
4.10. Okulumuzda hizmet içi seminlere katılım için yeterince fırsat tanınmaz.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,94 2,64	1,029 1,360

Öğretmen ve yönetici yeterlilikleri ile ilgili Yönetici ve öğretmenlerin Görüşleri açısından sorunlara katılma düzeyi incelendiğinde, kanaatleri almak için oluşturulan 4. Kısımındaki 10. soruda belirtilen görüşlere katılım, 2. ve 3. Sorular dışında ortalamanın üzerindedir. 2. ve 3. soruda yönetici ve öğretmenler ortalamanın altında katıldıkları görülmektedir. Bir başka ifade ile 2. Soruda öğretmen ve yöneticiler, modüler sistemdeki uygulamalarda mesleki yeterliliğe sahip değilim sorusuna verdikleri cevapta ortalamanın altında kalarak kısmen yeterli olduklarını ifade etmişlerdir. 3. Soruda yöneltilen mesleğimle ilgili, sektör tarafından yürütülen hizmetiçi eğitime ihtiyacım yoktur sorusunda da yine ortalamanın altında kalarak kısmen yeterli oldukları görüşünü beyan etmişlerdir.

3.4.2. Görev Türü Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.14. Görev Türü Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

4.Kısım Sorular	Görev Türü	n	x	ss	t	sd	p
4.1. Öğretmenler, modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliğe sahip değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,65 2,55	1,320 1,219	0,315	152	0,753
4.2. Modüler sistemdeki uygulamalarda mesleki yeterliliğe sahip değilim.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,41 2,13	1,278 1,156	0,933	152	0,352

4.3. Mesleğimle ilgili, sektör tarafından yürütülen hizmet için eğitime ihtiyacım yoktur.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,24 2,39	1,562 1,226	-0,466	152	0,642
4.4. Modüler sistemde, alan içindeki bazı dalların mesleki yeterliliğine sahibim.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,24 3,30	1,033 1,251	-0,202	152	0,840
4.5. Mesleğimle ilgili fuarlara katılmam.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,53 2,63	1,125 1,455	-0,269	152	0,789
4.6. Mesleğimle ilgili hizmetiçi eğitimlere katılmam.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,59 3,50	1,417 1,481	0,223	152	0,824
4.7. Yöneticiler modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliklere sahip değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,65 2,88	0,493 1,245	-0,749	152	0,455
4.8. Modüler sistemin uygulanmasıyla ilgili hizmetiçi seminere katılmadım.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,94 2,85	1,144 1,317	0,283	152	0,778
4.9. Öğretmenler modülleri bilgisayar ortamında kullanmamaktadır.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,59 2,45	1,121 1,266	0,444	152	0,657
4.10. Okulumuzda hizmet içi seminere katılım için yeterince fırsat tanınmaz.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,94 2,64	1,029 1,360	-2,052	152	0,042

Görev türüne göre 4. kısımdaki sorulara verilen yanıtların geneline bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Yalnızca

“Okulumuzda hizmet içi seminerlere katılım için yeterince fırsat tanınmaz” sorusuna verdikleri yanıt ($p < 0.05$) arasında anlamlı bir fark vardır. Yöneticiler, öğretmenlere göre “Okulumuzda hizmet içi seminerlere katılım için yeterince fırsat tanınmaz” sorusuna daha fazla katılmaktadırlar.

3.4.3. Cinsiyet Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.15. Cinsiyet Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

4.Kısım Sorular	Cinsiyet	n	x	ss	t	sd	p
4.1. Öğretmenler, modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliğe sahip değildir.	Kadın Erkek	23 131	2,22 2,62	1,043 1,249	-1,452	152	0,149
4.2. Modüler sistemdeki uygulamalarda mesleki yeterliliğe sahip değilim.	Kadın Erkek	23 131	2,13 2,17	0,920 1,210	-0,142	152	0,888
4.3. Mesleğimle ilgili, sektör tarafından yürütülen hizmet için eğitime ihtiyacım yoktur.	Kadın Erkek	23 131	2,43 2,36	1,273 1,265	0,265	152	0,791
4.4. Modüler sistemde, alan içindeki bazı dalların mesleki yeterliliğine sahibim.	Kadın Erkek	23 131	2,96 3,35	1,224 1,221	-1,429	152	0,155
4.5. Mesleğimle ilgili fuarlara katılmam.	Kadın Erkek	23 131	2,61 2,62	1,305 1,444	-0,030	152	0,976
4.6. Mesleğimle ilgili hizmetiçi eğitimlere katılmam.	Kadın Erkek	23 131	2,43 2,53	1,161 1,521	-0,276	152	0,783

4.7. Yöneticiler modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliklere sahip değildir.	Kadın Erkek	23 131	2,57 2,90	0,896 1,227	-1,253	152	0,212
4.8. Modüler sistemin uygulanmasıyla ilgili hizmetiçi seminere katılmadım.	Kadın Erkek	23 131	2,39 2,94	1,158 1,305	-1,885	152	0,061
4.9. Öğretmenler modülleri bilgisayar ortamında kullanmamaktadır..	Kadın Erkek	23 131	2,43 2,47	1,343 1,236	-0,109	152	0,913
4.10. Okulumuzda hizmet içi seminerlere katılım için yeterince fırsat tanınmaz.	Kadın Erkek	23 131	2,52 2,57	1,377 1,342	-0,167	152	0,868

Cinsiyete göre 4. kısımdaki sorulara verilen yanıtların geneline bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.4.4. Kıdem Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.16.a: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ($N=154$)				
4.Kısım Sorular	Kıdem	n	x	ss
4.1. Öğretmenler, modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliğe sahip değildir.	1-5 yıl	7	1,57	0787
	6-10 yıl	63	2,76	1146
	11-15 yıl	47	2,49	1365
	16-20 yıl	20	2,10	1252
	21 üstü	17	2,94	0899

4.2. Modüler sistemdeki uygulamalarda mesleki yeterliliğe sahip değilim.	1-5 yıl	7	1,00	0,000
	6-10 yıl	63	2,05	1,156
	11-15 yıl	47	2,38	1,226
	16-20 yıl	20	2,05	1,099
	21 üstü	17	2,59	1,064
4.3. Mesleğimle ilgili, sektör tarafından yürütülen hizmet için eğitime ihtiyacım yoktur.	1-5 yıl	7	1,29	0,488
	6-10 yıl	63	2,44	1,254
	11-15 yıl	47	2,36	1,358
	16-20 yıl	20	2,25	1,251
	21 üstü	17	2,71	1,105
4.4. Modüler sistemde, alan içindeki bazı dalların mesleki yeterliliğine sahibim.	1-5 yıl	7	3,43	1,134
	6-10 yıl	63	3,51	1,120
	11-15 yıl	47	3,02	1,359
	16-20 yıl	20	3,10	1,294
	21 üstü	17	3,41	1,121
4.5. Mesleğimle ilgili fuarlara katılmam.	1-5 yıl	7	4,14	1,069
	6-10 yıl	63	2,33	1,368
	11-15 yıl	47	2,68	1,534
	16-20 yıl	20	2,90	1,410
	21 üstü	17	2,53	1,007
4.6. Mesleğimle ilgili hizmetiçi eğitimlere katılmam.	1-5 yıl	7	4,43	0,976
	6-10 yıl	63	2,29	1,396
	11-15 yıl	47	2,70	1,488
	16-20 yıl	20	2,40	1,429
	21 üstü	17	2,18	1,380
4.7. Yöneticiler modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliklere sahip değildir.	1-5 yıl	7	1,29	1,604
	6-10 yıl	63	2,98	1,143
	11-15 yıl	47	2,96	1,062
	16-20 yıl	20	2,85	1,137
	21 üstü	17	2,71	1,213
4.8. Modüler sistemin uygulanmasıyla ilgili hizmetiçi seminere katılmadım.	1-5 yıl	7	2,71	1,496
	6-10 yıl	63	2,87	1,338
	11-15 yıl	47	2,96	1,318
	16-20 yıl	20	2,85	1,268
	21 üstü	17	2,59	1,121
4.9. Öğretmenler modülleri bilgisayar ortamında kullanmamaktadır.	1-5 yıl	7	1,14	0,690
	6-10 yıl	63	2,35	1,166

	11-15 yıl	47	2,62	1,114
	16-20 yıl	20	2,65	1,663
	21 üstü	17	2,76	1,251
4.10. Okulumuzda hizmet içi seminerlere katılım için yeterince fırsat tanınmaz.	1-5 yıl	7	1,43	1,272
	6-10 yıl	63	2,67	1,426
	11-15 yıl	47	2,66	1,273
	16-20 yıl	20	2,40	1,353
	21 üstü	17	2,59	1,121
* $p < 0.05$				

Tablo 3.16.b: Kıdem Açısından Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

4.Kısım Sorular	Kaynak	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
4.1. Öğretmenler, modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliğe sahip değildir.	Gruplar arası	16,345	4	4,086	2,850	0,026
	Gruplar içi	213,629	149	1,434		
	Toplam	229,974	153			
4.2. Modüler sistemdeki uygulamalarda mesleki yeterliliğe sahip değilim.	Gruplar arası	15,910	4	3,978	3,070	0,018
	Gruplar içi	193,031	149	1,296		
	Toplam	208,942	153			
4.3. Mesleğimle ilgili, sektör tarafından yürütülen hizmet için eğitime ihtiyacım yoktur.	Gruplar arası	10,788	4	2,697	1,724	0,148
	Gruplar içi	233,115	149	1,565		
	Toplam	243,903	153			
4.4. Modüler sistemde, alan içindeki bazı dalların mesleki yeterliliğine sahibim.	Gruplar arası	7,494	4	1,873	1,255	0,290
	Gruplar içi	222,357	149	1,492		
	Toplam	229,851	153			
4.5. Mesleğimle ilgili fuarlara katılmam.	Gruplar arası	23,291	4	5,823	3,043	0,019
	Gruplar içi	285,105	149	1,913		
	Toplam	308,396	153			
4.6. Mesleğimle ilgili hizmetiçi eğitimlere katılmam.	Gruplar arası	32,802	4	8,201	4,105	0,003
	Gruplar içi	297,672	149	1,998		
	Toplam	330,474	153			

4.7. Yöneticiler modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliklere sahip değildir.	Gruplar arası	19,158	4	4,789	3,633	0,007
	Gruplar içi	196,407	149	1,318		
	Toplam	215,565	153			
4.8. Modüler sistemin uygulanmasıyla ilgili hizmetiçi seminere katılmadım.	Gruplar arası	1,862	4	0,465	0,272	0,896
	Gruplar içi	254,995	149	1,711		
	Toplam	256,857	153			
4.9. Öğretmenler modülleri bilgisayar ortamında kullanmamaktadır.	Gruplar arası	16,376	4	4,094	2,749	0,030
	Gruplar içi	221,890	149	1,489		
	Toplam	238,266	153			
4.10. Okulumuzda hizmet içi seminerlere katılım için yeterince fırsat tanınmaz.	Gruplar arası	10,666	4	2,666	1,498	0,206
	Gruplar içi	265,185	149	1,780		
	Toplam	275,851	153			

Mesleki kıdem durumuna göre yönetici ve öğretmenlerin 4. kısımdaki 3,4,8,10. sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yalnız 1, 2, 5, 6, 7 ve 9. sorulara verdikleri yanıtlar ($p < 0.05$) arasında anlamlı bir fark vardır. Öğretmen - yönetici yeterlilikleri hakkındaki yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sorulardaki görüş farklılıkları LSD analiz yapılarak ayrı ayrı incelenmiştir.

Tablo 3.16. c: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Öğretmenlerin, Modüler Sistemin Uygulamalarıyla İlgili Bilgi ve Yeterliliği” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamlı Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi

Kıdem Yılı		Ortalamalar farkı	ss	p
1-5 yıl	6-10	-1,190*	0,477	0,014
	11-15	-0,918	0,485	0,060
	16-20	-0,529	0,526	0,316
	21 üstü	-1,370*	0,538	0,012
6-10	1-5 yıl	1,190*	0,477	0,014
	11-15	0,273	0,231	0,240
	16-20	0,662*	0,307	0,033
	21 üstü	-0,179	0,327	0,585
11-15	1-5 yıl	0,918	0,485	0,060
	6-10	-0,273	0,231	0,240
	16-20	0,389	0,320	0,225
	21 üstü	-0,452	0,339	0,184
16-20	1-5 yıl	0,529	0,526	0,316
	6-10	-0,662*	0,307	0,033
	11-15	-0,389	0,320	0,225
	21 üstü	-0,841*	0,395	0,035
21 üstü	1-5 yıl	1,370*	0,538	0,012
	6-10	0,179	0,327	0,585
	11-15	0,452	0,339	0,184
	16-20	0,841*	0,395	0,035

Tablo 3.16.c:' de görüldüğü gibi 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre “öğretmenlerin, modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliğe sahip değildir” fikrine daha az katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.16.d: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Modüler Sistemdeki Uygulamalarda Mesleki Yeterliliği” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamlı Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi

Kıdem Yılı		Ortalamalar farkı	ss	p
1-5 yıl	6-10	-1,048*	0,453	0,022
	11-15	-1,383*	0,461	0,003
	16-20	-1,050*	0,500	0,037
	21 üstü	-1,588*	0,511	0,002
6-10	1-5 yıl	1,048*	0,453	0,022
	11-15	-0,335	0,219	0,128
	16-20	-0,002	0,292	0,994
	21 üstü	-0,541	0,311	0,084
11-15	1-5 yıl	1,383*	0,461	0,003
	6-10	0,335	0,219	0,128
	16-20	0,333	0,304	0,275
	21 üstü	-0,205	0,322	0,525
16-20	1-5 yıl	1,050*	0,500	0,037
	6-10	0,002	0,292	0,994
	11-15	-0,333	0,304	0,275
	21 üstü	-0,538	0,375	0,154
21 üstü	1-5 yıl	1,588*	0,511	0,002
	6-10	0,541	0,311	0,084
	11-15	0,205	0,322	0,525
	16-20	0,538	0,375	0,154

Tablo 3.16.d.’ de görüldüğü gibi 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre “Modüler sistemdeki uygulamalarda mesleki yeterliliğe sahip değilim” fikrine daha az katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.16.e: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Meslekle İlgili Fuarlara Katılım” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamlı Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi

Kıdem Yılı		Ortalamalar farkı	ss	p
1-5 yıl	6-10	1,810*	0,551	0,001
	11-15	1,462*	0,560	0,010
	16-20	1,243*	0,607	0,043
	21 üstü	1,613*	0,621	0,010
6-10	1-5 yıl	-1,810*	0,551	0,001
	11-15	-0,348	0,267	0,194
	16-20	-0,567	0,355	0,113
	21 üstü	-0,196	0,378	0,605
11-15	1-5 yıl	-1,462*	0,560	0,010
	6-10	0,348	0,267	0,194
	16-20	-0,219	0,369	0,554
	21 üstü	0,151	0,391	0,699
16-20	1-5 yıl	-1,243*	0,607	0,043
	6-10	0,567	0,355	0,113
	11-15	0,219	0,369	0,554
	21 üstü	0,371	0,456	0,418
21 üstü	1-5 yıl	-1,613*	0,621	0,010
	6-10	0,196	0,378	0,605
	11-15	-0,151	0,391	0,699
	16-20	-0,371	0,456	0,418

Tablo 3.16.e’ de görüldüğü gibi 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre “Mesleğimle ilgili fuarlara katılmam” fikrine daha fazla katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.16.f: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Meslekle İlgili Hizmetiçi Eğitimlere Katılım” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamlı Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi

Kıdem Yılı		Ortalamalar farkı	Ss	p
1-5 yıl	6-10	2,143*	0,563	0,000
	11-15	1,726*	0,573	0,003
	16-20	2,029*	0,621	0,001
	21 üstü	2,252*	0,635	0,001
6-10	1-5 yıl	-2,143*	0,563	0,000
	11-15	-0,416	0,272	0,129
	16-20	-0,114	0,363	0,753
	21 üstü	0,109	0,386	0,778
11-15	1-5 yıl	-1,726*	0,573	0,003
	6-10	0,416	0,272	0,129
	16-20	0,302	0,377	0,425
	21 üstü	0,526	0,400	0,191
16-20	1-5 yıl	-2,029*	0,621	0,001
	6-10	0,114	0,363	0,753
	11-15	-0,302	0,377	0,425
	21 üstü	0,224	0,466	0,632
21 üstü	1-5 yıl	-2,252*	0,635	0,001
	6-10	-0,109	0,386	0,778
	11-15	-0,526	0,400	0,191
	16-20	-0,224	0,466	0,632

Tablo 3.16.f ’ de görüldüğü gibi 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre “Mesleğimle ilgili hizmetiçi eğitimlere katılmam” fikrine daha fazla katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.16.g: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Yöneticilerin Modüler Sistemin Uygulamalarıyla İlgili Bilgi ve Yeterliliği” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamlı Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi

Kıdem Yılı		Ortalamalar farkı	ss	p
1-5 yıl	6-10	-1,698*	0,457	0,000
	11-15	-1,672*	0,465	0,000
	16-20	-1,564*	0,504	0,002
	21 üstü	-1,420*	0,516	0,007
6-10	1-5 yıl	1,698*	0,457	0,000
	11-15	0,027	0,221	0,904
	16-20	0,134	0,295	0,650
	21 üstü	0,278	0,314	0,377
11-15	1-5 yıl	1,672*	0,465	0,000
	6-10	-0,027	0,221	0,904
	16-20	0,107	0,307	0,726
	21 üstü	0,252	0,325	0,440
16-20	1-5 yıl	1,564*	0,504	0,002
	6-10	-0,134	0,295	0,650
	11-15	-0,1070	0,307	0,726
	21 üstü	0,144	0,379	0,704
21 üstü	1-5 yıl	1,420*	0,516	0,007
	6-10	-0,278	0,314	0,377
	11-15	-0,252	0,325	0,440
	16-20	-0,144	0,379	0,704

Tablo 3.16.g’ de görüldüğü gibi 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre “Yöneticiler modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliklere sahip değildir” fikrine daha az katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.16.h: Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine İlişkin “Öğretmenlerin Modülleri Bilgisayar Ortamında Kullanımları” Konusundaki Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Bakımından Anlamlı Fark Olduğunu Belirlemeye Yönelik LSD Testi

Kıdem Yılı		Ortalamalar farkı	ss	p
1-5 yıl	6-10	-1,206*	0,486	0,014
	11-15	-1,474*	0,494	0,003
	16-20	-1,507*	0,536	0,006
	21 üstü	-1,622*	0,548	0,004
6-10	1-5 yıl	1,206*	0,486	0,014
	11-15	-0,268	0,235	0,257
	16-20	-0,301	0,313	0,338
	21 üstü	-0,415	0,334	0,215
11-15	1-5 yıl	1,474*	0,494	0,003
	6-10	0,268	0,235	0,257
	16-20	-0,033	0,326	0,920
	21 üstü	-0,148	0,345	0,670
16-20	1-5 yıl	1,507*	0,536	0,006
	6-10	0,301	0,313	0,338
	11-15	0,033	0,326	0,920
	21 üstü	-0,115	0,403	0,776
21 üstü	1-5 yıl	1,622*	0,548	0,004
	6-10	0,415	0,334	0,215
	11-15	0,148	0,345	0,670
	16-20	0,115	0,403	0,776

Tablo 3.16.h’ da görüldüğü gibi 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre “Öğretmenler modülleri bilgisayar ortamında kullanmamaktadır” fikrine daha az katıldıklarını ifade etmişlerdir.

3.5. Öğrenci-Veliye Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler

3.5.1. Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.17. Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri			
Öğrenci –Veli ile ilgili görüşler			
5.Kısım Sorular	N	x	SS
5.1. Öğrenciler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,18 3,09	1,015 1,169
5.2. Veliler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,65 3,36	1,169 1,241
5.3. Öğrencilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,53 3,02	0,874 1,257
5.4. Velilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,76 3,18	0,970 1,277
5.5. Öğrenciler Tanıtım ve Yönlendirme dersini amacına uygun olarak alamamaktadır.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,24 2,95	1,437 1,279
5.6.Öğrencilerin alan ve dal geçişleri rahatlıkla yapılamamaktadır.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,06 3,09	1,144 1,260
5.7.Tanıtım ve yönlendirme dersi modülleri ve görüntülü uygulamaların içeriği yeterli değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	2,71 3,05,	1,105 1,336

Öğrenci ve Velilerin bilgi düzeyi ile ilgili yönetici ve öğretmenlerin görüşleri açısından sorunlara katılma düzeyi incelendiğinde, yöneltilen sorularda yönetici ve öğretmenler ortalamanın üzerinde sorunlara katıldıklarını ifade etmişlerdir. 2. Soruda yöneltilen, “velilerin modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığı” görüşü diğer sorulardan daha fazla katıldıkları görülmektedir.

3.5.2. Görev Türü Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.18. Görev Türü Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

5.Kısım Sorular	Görev Türü	n	x	ss	t	sd	p
5.1. Öğrenciler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,18 3,09	1,015 1,169	0,275	152	0,784
5.2. Veliler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,65 3,36	1,169 1,241	0,912	152	0,363
5.3. Öğrencilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,53 3,02	0,874 1,257	-1,567	152	0,119
5.4. Velilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,76 3,18	0,970 1,277	-1,279	152	0,203
5.5. Öğrenciler Tanıtım ve Yönlendirme dersini amacına uygun olarak alamamaktadır.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,24 2,95	1,437 1,279	0,859	152	0,392
5.6. Öğrencilerin alan ve dal geçişleri rahatlıkla yapılamamaktadır.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,06 3,09	1,144 1,260	-0,112	152	0,911
5.7. Tanıtım ve yönlendirme dersi modülleri ve görüntülü uygulamaların içeriği yeterli değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	2,71 3,05	1,105 1,336	-1,022	152	0,308

Görev türüne göre 5. kısımdaki sorulara verilen yanıtların geneline bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Öğrenci - Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.5.3. Cinsiyet Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.19. Cinsiyet Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

5.Kısım Sorular	Cinsiyet	n	x	ss	t	sd	p
5.1. Öğrenciler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	Kadın Erkek	23 131	2,70 3,18	1,105 1,147	-1,861	152	0,065
5.2. Veliler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	Kadın Erkek	23 131	3,00 3,46	1,128 1,242	-1,652	152	0,101
5.3. Öğrencilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	Kadın Erkek	23 131	2,87 2,98	1,217 1,234	-0,414	152	0,680
5.4. Velilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	Kadın Erkek	23 131	2,70 3,21	1,295 1,232	-1,819	152	0,071
5.5. Öğrenciler Tanıtım ve Yönlendirme dersini amacına uygun olarak alamamaktadır.	Kadın Erkek	23 131	2,65 3,04	1,265 1,297	-1,321	152	0,189
5.6. Öğrencilerin alan ve dal geçişleri rahatlıkla yapılamamaktadır.	Kadın Erkek	23 131	2,74 3,15	1,356 1,218	-1,476	152	0,142
5.7. Tanıtım ve yönlendirme dersi modülleri ve görüntülü uygulamaların içeriği yeterli değildir.	Kadın Erkek	23 131	2,91 3,03	1,203 1,336	-0,395	152	0,694

Cinsiyete göre 5. kısımdaki sorulara verilen yanıtların geneline bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Öğrenci- veliye ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.5.4. Mesleki Kıdem Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.20.a: Öğrenci- Veliye İlişkin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (N=154)				
5.Kısım Sorular	Kıdem	n	x	ss
5.1. Öğrenciler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	1-5 yıl	7	2,57	1,134
	6-10 yıl	63	2,98	1,171
	11-15 yıl	47	3,26	1,113
	16-20 yıl	20	3,10	1,252
	21 üstü	17	3,35	1,057
5.2. Veliler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	1-5 yıl	7	2,86	1,464
	6-10 yıl	63	3,25	1,244
	11-15 yıl	47	3,57	1,298
	16-20 yıl	20	3,25	1,118
	21 üstü	17	3,76	0,970
5.3. Öğrencilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	1-5 yıl	7	2,00	1,000
	6-10 yıl	63	2,97	1,177
	11-15 yıl	47	3,19	1,296
	16-20 yıl	20	3,00	1,338
	21 üstü	17	2,71	1,047
5.4. Velilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	1-5 yıl	7	2,29	1,496
	6-10 yıl	63	3,13	1,251
	11-15 yıl	47	3,28	1,228
	16-20 yıl	20	3,15	1,348
	21 üstü	17	3,06	1,088
5.5. Öğrenciler Tanıtım ve Yönlendirme dersini amacına uygun olarak alamamaktadır.	1-5 yıl	7	2,00	1,155
	6-10 yıl	63	3,00	1,270
	11-15 yıl	47	3,11	1,272
	16-20 yıl	20	2,85	1,496
	21 üstü	17	3,12	1,219
5.6. Öğrencilerin alan ve dal geçişleri rahatlıkla yapılamamaktadır.	1-5 yıl	7	3,29	1,496
	6-10 yıl	63	3,03	1,257
	11-15 yıl	47	3,17	1,307
	16-20 yıl	20	3,15	1,226
	21 üstü	17	2,94	1,026

5.7.Tanıtım ve yönlendirme dersi modülleri ve görüntülü uygulamaların içeriği yeterli değildir.	1-5 yıl	7	1,86	0,900
	6-10 yıl	63	2,95	1,325
	11-15 yıl	47	3,30	1,284
	16-20 yıl	20	3,15	1,268
	21 üstü	17	2,76	1,348
<i>*p < 0.05</i>				

Tablo 3.20.b: Mesleki Kıdem Açısından Öğrenci- Veliye İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

5.Kısım Sorular	Kaynak	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
5.1. Öğrenciler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	Gruplar arası	5,021	4	1,255	0,948	0,438
	Gruplar içi	197,317	149	1,324		
	Toplam	202,338	153			
5.2. Veliler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.	Gruplar arası	7,532	4	1,883	1,246	0,294
	Gruplar içi	225,092	149	1,511		
	Toplam	232,623	153			
5.3. Öğrencilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	Gruplar arası	10,095	4	2,524	1,704	0,152
	Gruplar içi	220,743	149	1,481		
	Toplam	230,838	153			
5.4. Velilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.	Gruplar arası	6,094	4	1,524	0,973	0,424
	Gruplar içi	233,308	149	1,566		
	Toplam	239,403	153			
5.5. Öğrenciler Tanıtım ve Yönlendirme dersini amacına uygun olarak alamamaktadır.	Gruplar arası	8,159	4	2,040	1,222	0,304
	Gruplar içi	248,783	149	1,670		
	Toplam	256,942	153			
5.6. Öğrencilerin alan ve dal geçişleri rahatlıkla yapılamamaktadır.	Gruplar arası	1,233	4	,308	0,195	0,941
	Gruplar içi	235,495	149	1,581		
	Toplam	236,727	153			
5.7. Tanıtım ve yönlendirme dersi	Gruplar arası	14,821	4	3,705	2,216	0,070

modülleri ve görüntülü uygulamaların içeriği yeterli değildir.	Gruplar içi	249,153	149	1,672		
	Toplam	263,974	153			

Mesleki kıdem durumuna göre yönetici ve öğretmenlerin 5. kısımdaki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Öğrenci-veli hakkındaki yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.6. Sektöre Yönelik Sorunlarla İlgili Görüşler

3.6.1. Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.21. Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Sektör ile İlgili Görüşler			
6.Kısım Sorular	N	x	SS
6.1. Megep ile ilgili sektör yeterli bilgiye sahip değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,18 3,28	1,015 1,276
6.2. Yeni yapılanma sürecinde sektörün okullara katkısı yeterli düzeyde değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,24 3,31	0,903 1,241
6.3. Sektör okul düzeyinde program geliştirme sürecinde aktif olarak görev almamaktadır. sürecinde aktif olarak görev almamaktadır.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,18 3,34	1,015 1,208
6.4. Okul- sektör işbirliği yeterli düzeyde değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,35 3,38	0,786 1,195
6.5. Okul-sektör işbirliğinde yöneticiler ve koordinatör müdür yardımcıları yeterli düzeyde değildir.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,06 3,31	0,899 1,198
6.6. Sektör eğitimcilerin eğitimi konusunda yeterli desteği sağlamamaktadır.	Yönetici: 17 Öğretmen:137	3,41 3,36	0,712 1,224

Sektörle ilgili yönetici ve öğretmenlerin görüşleri açısından sorunlara katılma düzeyi incelendiğinde; sorunların tamamına ortalamanın üzerinde katıldıkları görülmektedir. Bir başka ifade ile yönetici ve öğretmenler sorularda kendilerine yöneltilen sorunları kabul etmektedirler. Bu kısımda “Sektör eğitimcilerin eğitimi

konusunda yeterli desteği sağlamamaktadır” sorusuna katılım en yüksek düzeyde görülmektedir.

3.6.2. Görev Türü Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.22. Görev Türü Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

6.Kısım Sorular	Görev Türü	n	x	ss	t	sd	p
6.1. Megep ile ilgili sektör yeterli bilgiye sahip değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,18 3,28	1,015 1,276	-0,314	152	0,754
6.2. Yeni yapılanma sürecinde sektörün okullara katkısı yeterli düzeyde değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,24 3,31	0,903 1,241	-0,253	152	0,801
6.3. Sektör okul düzeyinde program geliştirme sürecinde aktif olarak görev almamaktadır.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,18 3,34	1,015 1,208	-0,521	152	0,603
6.4. Okul- sektör işbirliği yeterli düzeyde değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,35 3,38	0,786 1,195	-0,089	152	0,929
6.5. Okul-sektör işbirliğinde yöneticiler ve koordinatör müdür yardımcıları yeterli düzeyde değildir.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,06 3,31	0,899 1,198	-0,823	152	0,412
6.6. Sektör eğitimcilerin eğitimi konusunda yeterli desteği sağlamamaktadır.	Yönetici Öğretmen	17 137	3,41 3,36	0,712 1,224	0,154	152	0,878

Görev türüne göre 6. kısımdaki sorulara verilen yanıtlara bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.6.3. Cinsiyet Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.23. Cinsiyet Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

6.Kısım Sorular	Cinsiyet	n	x	ss	t	sd	p
6.1. Megep ile ilgili sektör yeterli bilgiye sahip değildir.	Kadın Erkek	23 131	3,04 3,31	1,147 1,264	-0,928	152	0,355
6.2. Yeni yapılanma sürecinde sektörün okullara katkısı yeterli düzeyde değildir.	Kadın Erkek	23 131	2,87 3,38	0,920 1,237	-1,894	152	0,060
6.3. Sektör okul düzeyinde program geliştirme sürecinde aktif olarak görev almamaktadır.	Kadın Erkek	23 131	3,26 3,33	1,096 1,205	-0,250	152	0,803
6.4. Okul- sektör işbirliği yeterli düzeyde değildir.	Kadın Erkek	23 131	3,30 3,39	1,146 1,161	-0,324	152	0,746
6.5. Okul-sektör işbirliğinde yöneticiler ve koordinatör müdür yardımcıları yeterli düzeyde değildir.	Kadın Erkek	23 131	3,04 3,32	0,928 1,204	-1,049	152	0,296

6.6. Sektör eğitimcilerin eğitimi konusunda yeterli desteği sağlamamaktadır.	Kadın Erkek	23 131	3,48 3,35	0,994 1,208	0,477	152	0,634
--	----------------	-----------	--------------	----------------	-------	-----	-------

Cinsiyete göre 6. kısımdaki sorulara verilen yanıtlara bakıldığında ($p > 0.05$) anlamlı bir fark yoktur. Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.6.4. Mesleki Kıdem Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüş Farklılık Durumuna Ait Bulgular

Tablo 3.24.a: Sektöre İlişkin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ($N=154$)				
6.Kısım Sorular	Kıdem	n	x	ss
6.1. Megep ile ilgili sektör yeterli bilgiye sahip değildir.	1-5 yıl	7	3,14	1,464
	6-10 yıl	63	3,21	1,233
	11-15 yıl	47	3,45	1,332
	16-20 yıl	20	3,15	1,309
	21 üstü	17	3,18	0,951
6.2. Yeni yapılanma sürecinde sektörün okullara katkısı yeterli düzeyde değildir.	1-5 yıl	7	2,86	1,464
	6-10 yıl	63	3,24	1,279
	11-15 yıl	47	3,43	1,264
	16-20 yıl	20	3,25	1,164
	21 üstü	17	3,47	0,624
6.3. Sektör okul düzeyinde program geliştirme sürecinde aktif olarak görev almamaktadır. sürecinde aktif olarak görev almamaktadır.	1-5 yıl	7	2,86	1,464
	6-10 yıl	63	3,25	1,257
	11-15 yıl	47	3,45	1,212
	16-20 yıl	20	3,35	1,226
	21 üstü	17	3,35	0,606
6.4. Okul- sektör işbirliği yeterli düzeyde değildir.	1-5 yıl	7	3,43	1,618
	6-10 yıl	63	3,24	1,174
	11-15 yıl	47	3,53	1,080
	16-20 yıl	20	3,60	1,142
	21 üstü	17	3,18	1,131

6.5. Okul-sektör işbirliğinde yöneticiler ve koordinatör müdür yardımcıları yeterli düzeyde değildir.	1-5 yıl	7	2,43	3,19
	6-10 yıl	63	3,49	0,953
	11-15 yıl	47	3,45	1,191
	16-20 yıl	20	3,18	1,286
	21 üstü	17	3,53	1,080
6.6. Sektör eğitimcilerin eğitimi konusunda yeterli desteği sağlamamaktadır.	1-5 yıl	7	2,86	1,464
	6-10 yıl	63	3,29	1,496
	11-15 yıl	47	3,25	1,118
	16-20 yıl	20	3,57	1,298
	21 üstü	17	3,53	1,375
<i>*p < 0.05</i>				

Tablo 3.24.b: Mesleki Kıdem Açısından Sektöre İlişkin Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

6.Kısım Sorular	Kaynak	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
6.1. Megep ile ilgili sektör yeterli bilgiye sahip değildir.	Gruplar arası	2,272	4	0,568	0,359	0,837
	Gruplar içi	235,812	149	1,583		
	Toplam	238,084	153			
6.2. Yeni yapılanma sürecinde sektörün okullara katkısı yeterli düzeyde değildir.	Gruplar arası	2,895	4	0,724	0,491	0,742
	Gruplar içi	219,760	149	1,475		
	Toplam	222,656	153			
6.3. Sektör okul düzeyinde program geliştirme sürecinde aktif olarak görev almamaktadır.	Gruplar arası	2,566	4	0,642	0,449	0,773
	Gruplar içi	212,843	149	1,428		
	Toplam	215,409	153			
6.4. Okul- sektör işbirliği yeterli düzeyde değildir.	Gruplar arası	4,040	4	1,010	0,752	0,558
	Gruplar içi	200,116	149	1,343		
	Toplam	204,156	153			

6.5. Okul-sektör işbirliğinde yöneticiler ve koordinatör müdür yardımcıları yeterli düzeyde değildir.	Gruplar arası	8,400	4	2,100	1,560	0,188
	Gruplar içi	200,594	149	1,346		
	Toplam	208,994	153			
6.6. Sektör eğitimcilerin eğitimi konusunda yeterli desteği sağlamamaktadır.	Gruplar arası	10,945	4	2,736	2,029	0,093
	Gruplar içi	200,957	149	1,349		
	Toplam	211,903	153			

Mesleki kıdem durumuna göre yönetici ve öğretmenlerin 6. kısımdaki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Sektör hakkındaki yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonunda elde edilen sonuçlar ve sonuçlara göre önerilere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

4.1. Sonuçlar

4.1.1. Öğretim Materyalleri (Modüller Açısından) İle İlgili Sonuçlar

4.1.1.1. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Tablo 3.1 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Öğretim Materyalleri (Modüller Açısından) ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamanın üzerinde cevap vererek ($x = 2,59-3,09$ arasında katılıyorum) katıldıklarını beyan etmişlerdir. Öğretmenler sorunlara daha fazla katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

- Modüler sistemin tam olarak anlaşamadığı,
- Eski sistemle mukayese edilerek eksikliklerinin olduğu görüşünün yaygın olduğu,
- Eğitim programının tam olarak kavranamadığı,
- Modüler sistemin uygulamasının yerleşemediği,
- Modüllerin hazırlanma aşamalarının tam olarak öğretmenlere aktarılamadığını,
- Modüllerin amaçlarının öğrencilere de tam olarak anlatılamadığını,
- Modüler sistemin esnek yapısının kavranamadığı,
- Modüllerin basım ve dağıtımının planlamasının yeterince düzenli yapılmadığı,
- Modüler yıllık planın ünite sistemiyle kıyaslanarak kullanılmaya çalışıldığı,
- Eğitim ortamının tam olarak oluşturulamamış olması, anlamına gelebilir.

Yöneticiler sorunlara daha az katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

- Yöneticilerin bir kısmının kültür dersi öğretmenlerinden oluşması,

-Yöneticilerin 6-12 saat arasında başarılı sınıflara derse giriyor olması,
-Okutulacak derslerin ve modüllerin seçiminde yöneticilerin paylarının az olması, anlamına gelebilir.

4.1.1.2. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması

Tablo 3.2. incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin görev türü değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 10 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.1.3. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Tablo 3.3. incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 10 sorudan 9' na verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur. Tablo 1.3' de, 1.6. Modüllerin basımı ve dağıtımı zamanında yapılamamaktadır” sorusuna verdikleri yanıtta anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.3. incelendiğinde, Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin modüllerin basımı ve dağıtımı zamanında yapılamadığını söyledikleri görülmektedir. Bu durum

- Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin modüllerin baskısını daha az takip ettikleri,

- Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin baskısı yapılan modüllere daha zor ulaştıkları, anlamına gelebilir.

4.1.1.4. Öğretim Materyallerine (Modüller Açısından) Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklaşması

Tablo 3.4.b: incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 10 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.2.Öğretim Programı İle İlgili Sonuçlar

4.1.2.1.Öğretim Programına Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla ilgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Tablo 3.5 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Öğretim Programı ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamanın üzerinde cevap vererek ($x= 2,73 - 2,93$ arasında katılıyorum) katıldıklarını beyan etmişlerdir. Öğretmenler sorunlara daha fazla katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

-Modüller genellikle uygulama alanı bulunamadığından (atölye ve donanım açısından) yetersiz görülebileceği,

-Modül yazan öğretmenlerin az olması,

-Çerçeve öğretim programının tam incelenilmemesi ve kavranılmaması,

-Ders çizelgesinin dışındaki ders havuzundan ve modül havuzundan gerektiği kadar yararlanılamaması anlamına gelebilir.

Tablo 3.5 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Öğretim Programı ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamanın altında cevap vererek ($x= 2,29 - 2,47$ arasında, çoğunlukla katılmıyorum) katılmadıklarını beyan etmişlerdir. Yöneticiler sorunlara daha az katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

-Yöneticilerin çoğunun modüler sistemin yapılanmasında, modül yazmada görev almadığı,

-Alanların, Dalların derslerinin ve modüllerinin seçiminde etkin rol almamaları,

-Çerçeve programa sadece not sisteminin girişine yetecek kadar hakim olmaları,

anlamına gelebilir.

4.1.2.2. Öğretim Programına Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması

Tablo 3.6 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, görev türü değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 4 sorudan 3' üne verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur. Tablo 3.6 sorusuna verdikleri yanıtta anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.6 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, işlem analizlerinin modül yazımında rehber olmada yeterli olmadığını söyledikleri görülmektedir. Öğretmenler daha fazla katılmaktadırlar. Bu durum ;

-Öğretmenlerin dallarda okutulacakları dersleri modüllerini zümre kararı olarak belirlemesi ve bunlara göre yıllık plan yapmaları,

-Öğretmenlerin bir anda çerçeve programla yüz yüze gelmiş olmaları,

-Modüler sisteme alışamamış olması,

-Modüler sistemin uygulanmasının hizmet içi eğitimlerle düzenli ve planlı olarak kısa sürede yapılamamış olması anlamına gelebilir.

4.1.2.3. Öğretim Programına Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Tablo 3.7. incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 4 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.2.4. Öğretim Programına Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması

Tablo 3.8.b: incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, mesleki kıdem değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA)sonucunda 4 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.3.Donanım ve Eğitim Ortamı İle İlgili Sonuçlar

4.1.3.1.Donanım ve Eğitim Ortamına Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Tablo 3.9 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Donanım ve Eğitim Ortamına ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamanın üzerinde cevap vererek ($x=3,28 - 3,46$ arasında katılıyorum) katıldıklarını beyan etmişlerdir. Öğretmenler sorunlara daha az katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

- Modülleri uygulama alanı olarak sadece atölyeleri görmeleri,
- Modül yazan öğretmenlerin sayısının az olması,
- Donanımın sadece M.E.B. tarafından karşılanacağı kanısında olmaları,

- Sektörle yeterince bağlantı kurmamaları,
- Sektörün okula geleceği beklentisi,
- Sektörden tam olarak hangi konuda ve nasıl yardım isteneceğinin bilinmemesi,
- Sektörle kurulan bağlantının bağlantı kuran öğretmenlerin değişmesiyle kopması,
- Dönemsel krizlere karşı sektörün maddi yardımlara temkinli yaklaşması,
- Sektörün kurumlara ve yöneticilere karşı olan güvensizliği,
- Atölyelerin planlamasının doğru ve hızlı yapılamaması,
- Atölye şeflerinin ön görüşünün yeterli olmaması,
- Atölye şeflerinin değişiklikleri benimsemek istememesi, anlamına gelebilir.

Tablo 3.9 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Donanım ve Eğitim Ortamına ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamanın üzerinde cevap vererek ($x= 3,41 - 3,59$ arasında çoğunlukla katılıyorum) katıldıklarını beyan etmişlerdir. Yöneticiler sorunlara daha fazla katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

- Yöneticilerin iş yükünün ağırlığı sebebiyle atölyelere yeterince hakim olamaması,
- Yöneticilerin hızlı ve doğru kararlar vererek yatırım planlamasını yapamaması,
- M.E.B' le gerekli bağlantı ve yazışmaların zamanında yapılamaması,
- Sektörle yönetim kademesinde yeterince bağlantıya geçememesi,
- Sektörün neleri ne kadar karşılayabileceğinin bilinmemesi,
- Yöneticilerin sektörden farklı beklentilerin olması,
- M.E.B' inin Eğitime Yüzde Yüz Destek kampanyasının prosedürlerinin tam olarak bilinmemesi dolayısıyla işletilememesi ve sektöre aktarılamaması,
- Donanım eksiklerinin ve ihtiyaçlarının ilgili velilere doğru ve net olarak yansıtılamaması anlamına gelebilir.

4.1.3.2. Donanım ve Eğitim Ortamına Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması

Tablo 3.10 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, görev türü değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 4 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.3.3. Donanım ve Eğitim Ortamına Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Tablo 3.11 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 4 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.3.4. Donanım ve Eğitim Ortamına Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması

Tablo 3.12.b: incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, mesleki kıdem değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 4 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.4.Öğretmen-Yönetici Yeterlilikleri İle İlgili Sonuçlar

4.1.4.1.Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Tablo 3.13 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Öğretmen-Yönetici Yeterlilikleri ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamaya yakın cevap vererek ($x= 2,13 - 3,50$ arasında çoğunlukla katılmıyorum - katılıyorum) katıldıklarını beyan etmişlerdir. Öğretmenler sorunlara daha fazla katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

-Modüler sisteme birden geçilmesi, ön hazırlığın ve ön bilginin yeterince verilmemesi,

-Modüler sistemde yeni dalların açılması,

-Modüler sistemin yapılan değişikliklerde sektörü ve teknolojik yenilikleri incelemesi,

-Modüler sistemde modüllerinin kullanımının bilgisayara dayalı halde olması ve bazı öğretmenlerin hazırlıksız olması,

-Sektördeki ve teknolojideki gelişmelerin yeterince takip edilememesi,

-Hizmet içi faaliyetlerinin verimli geçecek zaman dilimi içinde yapılmaması,

-Modüler sistemin doğru uygulanması öncelikle yöneticilere bağlı olduğundan planlamaların iyi yapılmasından kaynaklanan sorunların devam ediyor olması,

-Yöneticilerin eğitiminin tamamlanamamış olması,

-Modüler sistemin uygulanmasıyla hizmet içi seminerlerin eksik yapılması veya verimli olmaması,

-Sınıflarda projeksiyonların ve bilgisayarların yeterli olmaması dolayısıyla modüllerin bilgisayarlarda kullanılmaması,

-Okul yöneticilerinin hizmetiçi seminerlere katılımı desteklememesi, gerekli yazışma ve duyuruları zamanında yapmaması,

- Öğretmenlerin Büyükşehirin en yoğun kısmında görev yapmaları,
- Kurumların ve öğretmenlerin fuarlara ve sektöre en yakın bölgelerde olmaları,
- Yöneticilerin hizmet yıllarının kalan kısmını yöneticilikte geçireceklerini düşünmeleri anlamına gelebilir.

Tablo 3.13 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Öğretmen-Yönetici Yeterlilikleri ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamaya yakın cevap vererek ($x= 2,41 - 3,24$ arasında (çoğunlukla katılmıyorum- çoğunlukla katılıyorum)) katıldıklarını beyan etmişlerdir. Yöneticiler sorunlara daha az katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

- Yöneticiler uygulama sahasından (atölye ve işletmeler) daha uzak olmaları,
 - Yöneticilerin hizmet yıllarının kalan kısmını yöneticilikte geçireceklerini düşünmeleri sebebiyle hizmet içi ve fuarlara katılım sağlamaması,
- anlamına gelebilir.

4.1.4.2. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması

Tablo 3.14 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, görev türü değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 10 sorudan 9' una verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur. Tablo 4.10. sorusuna verdikleri cevapta anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.14 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, Okullarında hizmet içi seminerlere katılmaları için yeterince fırsat tanınmadığını söyledikleri görülmektedir. Yöneticilerin öğretmenlere göre soruna daha fazla katıldıkları görülmüştür. Bu durum ;

-Yöneticilerin iş yükünün fazla olmasından ve yöneticilerin eksikliklerinin okullarda disiplin ve işleyiş bakımından daha fazla soruna yol açmasından dolayı okul müdürlerinin hizmetiçi eğitime daha az izin vermeleri,

-Yöneticilerin uygulamalı dersleri daha az tercih etmeleri anlamına gelebilir.

4.1.4.3. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Tablo 3.15 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulgular değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 10 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.4.4. Öğretmen-Yönetici Yeterliliklerine Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması

Tablo 3.16.b: incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, mesleki kıdem değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 10 sorunun 6' sında farklılık yoktur.

Bu bölümde öğretmen deneklerin Öğretmen-Yönetici Yeterlilikleri değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tartışılacaktır. Öğretmen deneklerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların Öğretmen-Yönetici Yeterlilikleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 10 sorudan 6 soruya verilen cevapta farklılık bulunmuştur.

Tablo 3.1.c: incelendiğinde 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, öğretmenlerin modüler sistem uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliği eğitimini,

6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre oranla daha fazla aldıkları görülmektedir. Bu durum 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin Eğitim Fakültelerinde Modüler Eğitim Bilgisi aldıkları anlamına gelebilir.

Tablo 3.16.d: incelendiğinde 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, modüler sistemdeki uygulamalarda mesleki yeterliliğe, 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha fazla sahip oldukları görülmektedir. Bu durum 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin yenilikleri ve yeni uygulamaları daha fazla takip ettikleri anlamına gelebilir.

Tablo 3.16.e: incelendiğinde 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, meslekleri ile ilgili fuarlara, 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha fazla katıldıkları görülmektedir. Bu durum 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin yenilikleri ve yeni uygulamaları fuarlardan ve sektörden sürekli takip ettikleri anlamına gelebilir.

Tablo 3.16.f: incelendiğinde 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, meslekleri ile ilgili hizmetiçi eğitimlere, 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha az katıldıkları görülmektedir. Bu durum 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin, hizmetiçi eğitimlerin verimli olmadığını düşündükleri anlamına gelebilir.

Tablo 3.16.g: incelendiğinde 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, yöneticilerin modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili bilgi ve yeterliliklere, 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha fazla sahip oldukları kanatını taşıdıkları görülmektedir. Bu durum 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin, hizmetiçi yöneticilerle daha fazla diyalog içerisinde oldukları veya sorunlarla karşılaştıkları zaman çözümün bir parçası olmaya çalıştıkları anlamına gelebilir.

Tablo 3.16.h: incelendiğinde 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler, öğretmenlerin modülleri bilgisayar ortamında, 6-10, 11-15, 16-20, 21 yıl üstü kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha fazla kullandıkları kanaatini taşıdıkları görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin, donatımların eksik olmasına rağmen mevcut olan bilgisayar ve projeksiyonları kullanmaya çalıştıkları anlamına gelebilir.

4.1.5.Öğrenci-Veli İle İlgili Sonuçlar

4.1.5.1.Öğrenci- Veliye Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla ilgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Tablo 3.17 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Öğrenci-Veli ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamanın üzerinde cevap vererek ($x= 2,95 - 3,65$ arasında katılıyorum) katıldıklarını beyan etmişlerdir. Öğretmenler sorunlara daha fazla katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

-Öğretmenlerin modüler sistemle ilgili yeterince bilgi sahibi olamamaları nedeniyle öğrencileri ve velileri bilgilendirmemeleri,

-9.sınıfların sınıf mevcutlarının fazla olması dolayısıyla tanıtımların formatına uygun olarak yapılamaması,

-Tanıtım yönlendirme derslerinin yöneticiler tarafından planlanarak gruplandırılmaları yapılarak uygulanamaması,

-Liselerde tanıtım yönlendirme dersine meslek tanıtımlarını yapacak alan uzmanlarının olmaması,

-Öğrencilerin ve velilerin alan dal tercihleri yapılırken yeterince bilgilendirilmemeleri anlamına gelebilir.

Tablo 3.17 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Öğrenci-Veli ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamanın altında cevap vererek ($x= 2,53 - 3,36$ arasında katılıyorum) katıldıklarını beyan etmişlerdir. Yöneticiler sorunlara daha fazla az katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

-Bilgilendirmelerin yapılamamasından kaynaklanan sorunların başında ve sonunda en çok etkilenenlerin yöneticiler olması, anlamına gelebilir.

4.1.5.2. Öğrenci- Veliye Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklılaşması

Tablo 3.18 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, görev türü değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 8 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.5.3. Öğrenci- Veliye Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Tablo 3.19 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 8 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.5.4. Öğrenci- Veliye Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması

Tablo 3.20.b: incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, mesleki kıdem değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA)sonucunda 8 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.6.Sektörle İle İlgili Sonuçlar

4.1.6.1.Sektöre Yönelik Karşılaşılan Sorunlarla İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri

Tablo 3.21 incelendiğinde yönetici ve öğretmenler, Sektörle ile ilgili karşılaşılan sorunlara ortalamanın üzerinde cevap vererek ($x= 3,28 - 3,38$ arasında (katılıyorum)) katıldıklarını beyan etmişlerdir. Yönetici ve öğretmenler sorunlara aynı oranda katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bu durum;

- Sektöre yönelik Megep' in tanıtımlarının yeterince yapılamadığını,
- Sektörden beklentilerin net olarak bildirilememesi,
- Sektörün okullarda sürekli muhatap bulamaması,
- Koordinatör Md.Yrd.' larının sektörle bağlantı kurmada ve devam ettirmede yeterli olamadıkları,
- Sektörden beklenen donanım desteklerinin bütçelerinde yer verememeleri,
- Sektörden beklenen eğitime destek yardımları için gerekli mevzuata hakim yöneticilerin bulunamaması,
- Okulların, sektörün yenileşme ve çalışma hızına yetişememesi,
- Sektör temsilcilerinden bazılarının kısa sürede ürün almak istemeleri,
- Eğitimcilerin eğitiminin sektörle Milli Eğitim Müdürlüklerinin planlaması aracılığıyla düzenli ve sürekli yapılamaması anlamına gelebilir.

4.1.6.2. Sektöre Yönelik Görüşlerin Görev Türüne Göre Farklaşması

Tablo 3.22 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, görev türü değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların görev türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 6 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.6.3. Sektöre Yönelik Görüşlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması

Tablo 3.23 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız grup t testi sonucunda 6 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.1.6.4. Sektöre Yönelik Görüşlerin Mesleki Kıdeme Göre Farklılaşması

Tablo 3.24.b: incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, mesleki kıdem değişkenine ilişkin elde edilen bulguları değerlendirilecektir. Yönetici ve Öğretmenlerin bağımsız sorulara verdikleri cevapların mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda 6 soruya verilen cevaplarda anlamlı bir farklılık yoktur.

4.2. Öneriler

Bu bölümde öneriler, öğretim materyalleri, öğretim programı, donanım ve eğitim ortamı, öğretmen-yönetici yeterlilikleri, öğrenci-veli, sektör faktörleri ele alınarak sunulacaktır.

Öğretim Materyalleri, modüllerin uygulaması seminerinin planlanarak yönetici ve öğretmenlerin tamamının seminerlere katılımı sağlanmalıdır.

Öğretim Materyalleri, modülerin zümre öğretmenleri tarafından değerlendirilerek eksiklikler ve önerilerin raporlaştırılarak revizyon çalışmaları başlatılmalıdır.

Modüllerin basımı daha iyi planlanarak öğretmenlere ulaştırılmalıdır.

Modüllerin kullanımı öğrencilere de anlatılmalı ve kavratılmalıdır.

Modüllerin yanında yardımcı kaynaklardan da yararlanılmalıdır.

Modüllerin uygulanmasında yeni materyaller (detaylar, 1/1 ölçekli çalışmalar vs.) geliştirilerek modüllerin uygulanması kolaylaştırılmalıdır.

Okutulacak ders ve modüllerin belirlenmesinde zümre öğretmenlerinden yöneticilere daha aktif görevler verilmelidir.

Modüller içerisindeki öğrenme ve uygulama faaliyetleri ile performans ve değerlendirme testleri yeniden değerlendirilerek geliştirilmesi gerekmektedir.

Çerçeve Öğretim Programları; uluslararası meslek sınıflandırmasından yararlanılarak, ulusal meslek standartları, eğitim standartları ile sektör beklentilerine göre hazırlanmıştır. Bu nedenle öğretim programı uygulamalarında ders ve modül tespit ederken; mesleklerin “Yeterlik Tablolarında” yer alan, mesleklerin tanımları, görevleri, işleri, işlemlerinden yararlanılmalıdır. Bu tablolara göre meslek elamanın sahip olması gereken yeterlikleri kazandıracak ders ve modüller seçilmelidir. Yeterliklerin güncelliğini yitirmiş olması durumunda çevredeki meslek elamanları ile iş birliği yapılarak programların geçerliği olan yeterliklere göre güncellenmesi sağlanmalıdır.

Modül bilgi sayfaları ve işlem analizlerinin alan uzmanları tarafından yeniden gözden geçirilerek eksiklerinin tespit edilip görüş ve önerilerin raporlaştırılması, gerektiğinde modüllerin yeniden yazdırılmalıdır.

Ders ve derslerin içerisindeki modüllerin ders havuzundan seçilerek zenginleştirilmesi ve bu sınırların zümre öğretmenleri aracılığıyla yapılabileceğinin anlatılması, gerekli eksiklerin raporlaştırılarak alan koordinatörleri vasıtasıyla bakanlığa ulaştırılmalıdır.

Çerçeve öğretim programının her yönetici ve öğretmen tarafından tam ve doğru anlaşılabilmesi için seminerler düzenlenmelidir.

Modüllerin yazdırılmasında alan uzmanı öğretmenlerin bakanlık tarafından teşvik edilerek özendirilmelidir.

Yöneticilerin de program hazırlama ve revizyon çalışmalarına aktif olarak katılımlarının teşvik edilmesi gerekmektedir.

Modüler sistemde öğretim ortamının sağlandığı her yerde eğitim yapılabileceği kuralının özellikle yöneticilere ve öğretmenlere benimsetilmelidir.

Eğitimin okul dışında uygun atölye ve fabrikalarda yapılması için alınacak izinler de ve yazışmalarda prosedürlerin (okuldan çıkış izinleri, şantiyeler ve fabrikalarda alınacak izinlerde vs.) kaldırılarak kolaylaştırılması ve bu çalışmaya okul yöneticilerinin ve sektörün teşvik edilmesi gerekmektedir.

Atelye şeflerinin belirlenmesinde alan uzmanı, yenilikçi, ve projelerde görev almış, ileri öngörüye sahip kişilerin teşvik edilmesi gerekmektedir.

Atölyelerin planlaması doğru ve hızlı yapılmalıdır.

Mesleki eğitimin amacının önceliklerinden olan sektöre kalifiye meslek elemanı yetiştirmek olduğundan donanım temini için öncelikli olarak sektörün harekete geçirilmesi gerekmektedir.

Meslek eğitimi veren kurumlarda üst yönetici kademesinin müdür ve müdür baş yardımcısının yalnızca Teknik Öğretmen kadrosundan oluşturulması diğer yöneticilerinde ağırlıklı olarak Teknik Öğretmen kadrosundan oluşturulması gerekmektedir.

İl ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde de şube müdürlerinden en az bir tanesinin Teknik Öğretmen kadrosundan oluşturulması gerekmektedir.

Sektörle girilecek temasta eğitimcilerin eğitimi konusunun öncelenmesi bakanlığın eğitim almak isteyen eğitimcileri teşvik ederek yeniliklere hazır hale getirmesi gerekmektedir.

Yeni açılan dallar için öğretmenlerin hizmetiçi eğitimden geçirilmesi gerekmektedir.

Dallarda uzmanlaşmaya gidilmesi gerekmektedir.

Sektördeki yenilikleri takip edebilmeleri için Yönetici ve öğretmenlerin bakanlıkça özendirilmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir.

Modüler sistemin bir an önce yerleşebilmesi için yöneticilerin sistemle ilgili eğitimleri ivedilikle verimli zamanlarda yapılan hizmet içi eğitimlerle tamamlanması gerekmektedir.

Modüler sistemde tüm dersler uygulamalıdır. Modüllerin verimli olarak kullanılması projeksiyonlu sınıflarda yapılması zorunluluğundan dolayı projeksiyonlu sınıf sayılarının artırılması ve olanların planlanarak en verimli şekilde kullandırılmasının sağlanması gerekmektedir.

Öğrencilere modüler öğretim sisteminin avantajları, öğrencinin bu sistem ile elde edeceği kazanımları, modüler öğretim sisteminin uygulanma şekilleri hakkında bilgilendirme eğitimleri verilmeli ve bunlar periyodik zamanlarda içerikleri güncellenerek ve geribildirimlerde dikkate alınarak yinelenmesi gerekmektedir.

Modüler öğretim programları uygulamasının öğrenci merkezli bir yapıya sahip olmasından dolayı öğrencilerin derse aktif katılımının sağlanması, bireysel ve grup çalışmalarının daha verimli gerçekleşmesi ve öğretmenin öğrencilere ayırdığı zamanın daha fazla olması gerekmektedir. Öğretimde başarıyı sağlanmasın sınıf mevcutlarının az olması çok önemli bir unsurdur. Bu sebeple modüler öğretim programlarının uygulandığı meslek alanlarındaki sınıf öğrenci mevcutları kontrol edilerek kalabalık olan sınıfların öğrenci sayılarının mümkün olduğunca düşürülmesinin sağlanması gerekmektedir.

Öğrencilerin sektörü iyi tanımaları amacıyla iş yeri ziyaretleri ile gezi, gözlem, incelemeler yapma imkânı sağlanmalıdır. Sektörden meslek elemanları okula davet edilerek öğrencilerin meslekleri hakkında daha ayrıntılı bilgiler edinmelerine yardımcı olunmalıdır. Araştırma ve çeşitli ödev konuları verilerek, öğrencilerin mesleklerini daha yakından tanımaları sağlanması gerekmektedir.

Sektörü tanımak amacıyla yapılan işyeri ziyaretlerinin artırılması için işletmelerle okul arasında daha yakın işbirliği sağlanmalı, okulun bulunduğu yörede yeterli iş yeri yoksa sanayinin yoğun olduğu yakın bölgelere inceleme gezileri düzenlenmesi gerekmektedir.

Tanıtım yönlendirme derslerinin yapılacağı görünlü sınıflarında yöneticiler tarafından planlanarak gruplandırılmalar yapılarak uygulanması gerekmektedir.

Meslek Eğitimi vermeyen liselerde tanıtım yönlendirme dersine meslek tanıtımlarını yapacak alan uzmanlarının planlanarak görevlendirilmesi gerekmektedir.

Öğrencilerin meslek seçiminde azımsanamaz etkisi olan velilerinde Modüler sistemle ve Alan dallarla ilgili bilgilendirilmesi kurum yöneticileri ve alan şefleri tarafından mutlaka planlanarak yapılması gerekmektedir.

Sektöre kendimizi meslek okulları olarak iyi anlatmamız ve isteklerimizde net ve sade olmamız gerekmektedir.

Sektörle kurulacak bağlantıda okul temsilcilerinin iyi belirlenmesi ve temsilcilerin mümkün olduğunca değiştirilmemesi ve temsilde mutlaka yönetici temsilcisi (sektör koordinatör md.yrd. öncelikli olarak) de bulunması gerekmektedir.

Sektöre yaptığımız ziyaretlerde, Megep hakkında bilgi aktarmamız Modüler sistemi ve alan, dal ve modül tanıtımlarının yeterince yapılması gerekmektedir.

Sektörden beklenen donanım desteklerinin bütçe hazırlama döneminde hazırlanarak sunulması gerekmektedir.

Sektörden beklenen eğitime destek yardımları için gerekli mevzuata hakim yöneticilerin yetiştirilmesi gerekmektedir.

Okulların, sektörün yenileşme ve çalışma hızına yetişebilmesi için sektör okul bağlantısının meslek tanıtma günlerinin planlanarak sürekli ve düzenli olarak yapılması gerekmektedir.

Eğitimcilerin eğitiminin sektörle Milli Eğitim Müdürlüklerinin planlaması aracılığıyla düzenli ve sürekli yapılamaması gerekmektedir.

Sektörle işbirliğinin sürekliliği verimliliği için koordinatör öğretmenlerin sorumluluklarını tam ve düzenli olarak yerine getirmesi gerekmektedir.

Koordinatör Md.Yrd.' larının asli görevi olan okul-sektör temsilciliğini tam ve eksiksiz kesintisiz olarak yapmaları gerekmektedir.

Koordinatör Md.Yrd.' cılığı ve koordinatör öğretmenlerin görev ve sorumlulukları yeniden gözden geçirilerek işlerliği arttırılması gerekmektedir.

Kısaca koordinatörlük sisteminin modüler sistemde tekrar ele alınarak yapılandırılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

Akyüz, Y., **Türk Eğitim Tarihi**, Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Genişletilmiş İkinci Basım, 1985.

Alkan, C., Doğan, H.; Sezgin, S.İ.: **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, Ankara : 3.Baskı, Gazi Büro Kitapevi, 1996.

Alkan, C. ve Teker, N., **Programlı öğretim Değişik teknolojiler ve Türkiye’deki Uygulama**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 1992.

Altın, R., **Mesleki Eğitim Sisteminde Yeni Eğilimler ve Modüler Sistem** Ankara :M.E.B. Projeler Koordinasyon Merkezi, 2007.

Çelik, H.A., **Mesleki ve Teknik Eğitimdeki Gelişmeler ve Türkiye’deki Beklentiler**, Ankara : MEB Yayınları, , 2004.

Dikmen. S., “*Ortaöğretimde Meslek ve Teknik Eğitimi Tercihine Etki Eden Etkenler*”. Zonguldak, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaelmas Üniversitesi, 2007

DPT. “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı” Ortaöğretim: Genel Eğitim, Mesleki Eğitimi, Teknik Eğitim ÖİK Raporu, TİSK Raporu , 2001

İşler, H., “*Avrupa Birliği’ ne Uyum Sürecinde Türkiye’deki Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Sisteminin Avrupa Birliği’ ne Uygunluğu*”, İzmir, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, 2006

Kocatürk, Feden., “*AB Ülkelerinde Mesleki Eğitim Sistemlerine İlişkin Yaklaşımlar ve Türkiye İçin Uyum Analizi*”, İstanbul, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, 2006

Külahçı, S., **Modüler Eğitim Sistemi.**, Ankara: Uğurel Matbaası, 1992

M.E.B., “*Mesleki Eğitimde Yeni Yaklaşımlar*”, Projeler Koordinasyon Merkezi, Ankara: Megep Kapanış Raporu, ,2007

M.E.B., **AB Eğitim Raporu**, Projeler Koordinasyon Merkezi, Ankara, 2002

M.E.B., **MEGEP Başlangıç Raporu**, Projeler Koordinasyon Merkezi, Ankara, 2002

M.E.B., “Mesleki Ve Teknik Eğitim Yönetmeliği”, Tebliğler Dergisi. Tanımlar, Madde 4, Ağustos , 2002/2539,2002

M.E.B., “**Türk Milli Eğitim Sistemi**”, 2006

M.EB., 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

OECD, "Education at a Glance OECD Indicators", 1997

Taymaz, Prof. Dr. A.Haydar, **Hizmetiçi Eğitim**, Ankara: Takav Vakfı Matbaası, 1997

Türk, E., **Türk Eğitim Sistemi ve Yönetimi**, Ankara : Nobel Yayınevi, 2002, Proje Başlangıç Raporu ,Ankara : Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını, 2002

Sert, Ö., "Mesleki Ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Modüler Öğretim Sisteminin Bilişim Teknolojileri Alanında Uygulaması ve Öğretmen, Öğrenci Açısından Değerlendirilmesi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2007

ÜNSÜR, A.: **İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi**, Sakarya, 1998.

Elektronik Yayınlar

Milli Eğitim Bakanlığı (<http://www.meb.gov.tr>). 25. 7.2008 / 22:12

Megep (<http://www.megep.meb.gov.tr>) .02.04.2008 / 21:40

Ulusal Ajans (<http://ua.gov.tr>) . 29.12.2008 / 21:11

<http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular/2006/takvim/egitimsistemi.html>

<http://ekutup.4dpt.gov.tr/egitim/oik589.pdf>

<http://www.sgb.meb.gov.tr/>

<http://www.ktogm.meb.gov.tr/>

EKLER

EK 1 ANKET FORMU

YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE MESLEKİ EĞİTİM VE ÖĞRETİM SİSTEMİNİ GÜÇLENDİRME PROJESİ (MEGEP)'İN UYGULANMASINDA YAŞANAN SORUNLARIN İNCELENMESİ (MESLEK LİSELERİ)

Değerli Öğretmen ve yöneticilerimiz,

Bu araştırmada kullanılan anket formu, "Mesleki Eğitim ve Öğretim Sistemini Güçlendirme Projesi (MEGEP)'in Uygulanmasında Yaşanan Sorunların İncelenmesi" konulu yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmanın amacı, Mesleki Eğitim ve Öğretim Uygulanan Modüler Sistemin uygulanmasında yaşanan sorunları tespit ederek öneriler sunmaktır. Böylece Mesleki ve Teknik Eğitim' in temellerini sağlam zemine oturmasına katkıda bulunmaktadır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilerle ilgili sorular, ikinci bölümde, Mesleki Eğitim ve Öğretim Uygulanan Modüler Sistemin uygulanmasında yaşanan sorunlarla ilgili ifadeler ve bu ifadelere katılma dereceleri yer almaktadır.

Anketteki sorulara vereceğiniz yanıtların gerçeği Yansıtmaması araştırmanın doğru ve güvenilir olarak sonuçlanmasını sağlayacaktır.

Vereceğiniz bilgiler yalnızca araştırma amacıyla kullanılacağından ankete kimlik bilgilerinizi yazmanıza ve imza atmanıza gerek yoktur.

**LÜTFEN HİÇBİR SORUYU YANITSIZ
BIRAKMAYINIZ**

**BİLİMSEL ÇALIŞMALAR KATKILARINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDER,
ÇALIŞMALARINIZDA BAŞARILARINIZIN DEVAMINI DİLERİM.**

Hüseyin AYDIN
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

I.BÖLÜM

Lütfen soruları cevaplarken; soruların cevaplarını ifade eden seçeneklerin yanındaki () boşluğa (X) işareti koyunuz.

Okulunuzun adı:	()	()	
Cinsiyetiniz :	() Kadın	() Erkek		
Eğitim Durumunuz:	() Ön Lisans	() Lisans	() Lisans Üstü	
Alanınız:	() İnşaat Teknolojisi	() Tesiilat Teknolojisi ve İklimlendirme	() Endüstriyel Otomasyon Teknolojisi	() Bilişim Teknolojileri
() Muhasebe ve Finansman	() Elektronik Teknolojisi	() Elektrik ve Elektronik Teknolojisi	() Saç Bakım ve Güzellik Hizmetleri	() Motorlu Araçlar
() Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	() Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	() Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	() Makine Teknolojisi	() Metal Teknolojisi
() Pazarlama ve Perakende	() Büro Yönetimi ve Sekreterlik	() Büro Yönetimi ve Sekreterlik	() Diğer.....	
Program geliştirmede veya modül yazımında görev aldınız mı?	() Evet	() Hayır		
Kıdem Yılıınız:	() 1-5	() 6-10	() 11-15	() 16-20 () 21üstü

II.BÖLÜM

Aşağıda yer alan ifadelerin katılma dereceleri "**Kesinlikle Katılmıyorum**"(1), "**Çoğunlukla Katılmıyorum**" (2), "**Katılıyorum**" (3), "**Çoğunlukla Katılıyorum**"(4), "**Kesinlikle Katılıyorum**" (5), biçiminde beş dereceli ölçek üzerinden verilmiştir.

Lütfen her ifadeye ilişkin katılma derecenizi, size en uygun gelen seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.

	Öğretim Metaryelleri (Modüller açısından) İle İlgili Görüşler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Çoğunlukla Katılmıyorum(2)	Katılıyorum (3)	Çoğunlukla Katılıyorum(4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Modülerin uygulama sırasındaki kullanılabilirliği yeterli değildir.					
2	Öğrenme faaliyetleri yeterli değildir.					
3	Uygulama faaliyetleri yeterli değildir.					
4	Performans testleri yeterli değildir.					
5	Değerlendirme testleri yeterli değildir.					
6	Modülerin basımı ve dağıtım zamanında yapılamamaktadır.					
7	Modüller öğretmenler tarafından kullanılamamaktadır.					
8	Modüller öğrenciler tarafından kullanılamamaktadır.					
9	Modüler yıllık planın uygulanabilirliği yeterli değildir.					
10	Sisteme uygun yeni materyaller (uygulama detayları vs.) geliştirdim.					
	Öğretim Programları İle İlgili Görüşler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Çoğunlukla Katılmıyorum (2)	Katılıyorum (3)	Çoğunlukla Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Modül bilgi sayfaları yeterliliği kapsamıyor.					
2	İşlem analizleri modül yazmada rehber olmada yeterli değildir.					
3	Ders ve dersler içerisindeki modüller alan ve dalların öğretimine uygun değildir.					
4	Çerçeve öğretim programları uygulama açısından yeterince açıklayıcı değildir.					
	Donanım ve Eğitim Ortamı İle İlgili Görüşler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Çoğunlukla Katılmıyorum (2)	Katılıyorum (3)	Çoğunlukla Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Modüllerin öğrenme ve uygulama faaliyetleri için gerekli donanım vardır.					
2	Eksik donanımlarımız sektörle kurulan bağlantılar sonucunda karşılanmaktadır.					
3	Eksik donanımlarımız M.E.B. tarafından karşılanmaktadır.					
4	Atelyelerimiz modüler sisteme uygun hale getirilmiştir.					
	Öğretmen -Yönetici Yeterlilikleri İle İlgili Görüşler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Çoğunlukla Katılmıyorum (2)	Katılıyorum (3)	Çoğunlukla Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Öğretmenler modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili yeterliliklere sahip değildir.					
2	Modüler sistemdeki uygulamalarda mesleki yeterliliğe sahip değilim.					
3	Mesleğimle ilgili, sektör tarafından yürütülen hizmet içi eğitime ihtiyacım yoktur.					
4	Modüler sistemde alan içindeki bazı dalların mesleki yeterliliğine sahibim.					
5	Mesleğimle ilgili fuarlara katılmam.					
6	Mesleğimle ilgili hizmet içi eğitimlere katılmam.					
7	Yöneticiler modüler sistemin uygulamalarıyla ilgili yeterliliklere sahip değildir.					
8	Modüler sistemin uygulanmasıyla ilgili hizmet içi seminere katılmadım.					
9	Öğretmenler, modülleri bilgisayar					

	ortamında kullanmamaktadır.					
10	Okulumuzda hizmet içi seminerlere katılım için yeterince fırsat tanınmaz.					
	Öğrenci-Veli İle İlgili Görüşler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Çoğunlukla Katılmıyorum (2)	Katılıyorum (3)	Çoğunlukla Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Öğrenciler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.					
2	Veliler modüler sistemle ilgili yeterli bilgiye sahip değildir.					
3	Öğrencilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.					
4	Velilere modüler sistemle ilgili yeterli bilgi verilmemiştir.					
5	Öğrenciler, Tanıtım ve Yönlendirme dersini amacına uygun olarak alamamaktadır.					
6	Alan ve dal tercihleri, öğrencilerin kabiliyet, istek ve ilgilerine göre yapılamamaktadır.					
7	Öğrencilerin alan ve dal geçişleri rahatlıkla yapılamamaktadır.					
8	Tanıtım ve Yönlendirme dersi modülleri ve görüntülü uygulamaların içeriği yeterli değildir.					
	Sektör İle İlgili Görüşler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Çoğunlukla Katılmıyorum (2)	Katılıyorum (3)	Çoğunlukla Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1	Megep ile ilgili sektör yeterli bilgiye sahip değildir.					
2	Yeni yapılanma sürecinde sektörün okullara katkısı yeterli değildir.					
3	Sektör okul düzeyinde program geliştirme sürecinde aktif olarak görev almamaktadır.					
4	Okul- sektör işbirliği yeterli düzeyde değildir.					
5	Okul sektör işbirliğinde yöneticiler ve Koordinatör Md. Yardımcıları yeterli düzeyde değildir.					
6	Sektör eğitimcilerin eğitimi konusunda yeterli desteği sağlamaktadır.					

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Hüseyin AYDIN
Doğum Yeri : İstanbul
Doğum Tarihi : 17.03.1977

ÖĞRENİM BİLGİLERİ

**1995–1999 AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ – TEKNİK EĞİTİM
FAKÜLTESİ - YAPI ÖĞRETMENLİĞİ BÖLÜMÜ**

GÖREV ALDIĞI OKULLAR :

**1999- 2009 ZİNCİRLİKUYU İSOV TEKNİK VE ENDÜSTRİ MESLEK
LİSESİ**

ŞİŞLİ - İSTANBUL

İLETİŞİM :

CALIŞMA ADRESİ : Büyükdere Cd. N.: 167 Zincirlikuyu

ŞİŞLİ - İSTANBUL

TEL: 0212 275 33 30