



**T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İSTANBUL İLİ MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDEKİ YÖNETİCİLERİN
MESLEKİ EĞİTİM GELİŞTİRME PROJESİ KAPSAMINDAKİ YENİ EĞİTİM
UYGULAMALARINA İLİŞKİN ALGILARI**

**LATİF YILDIZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Dr. MUSTAFA FARSAKOĞLU**

**ARALIK, 2008
İSTANBUL**

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL İLİ MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDEKİ YÖNETİCİLERİN
MESLEKİ EĞİTİM GELİŞTİRME PROJESİ KAPSAMINDAKİ YENİ EĞİTİM
UYGULAMALARINA İLİŞKİN ALGILARI

LATİF YILDIZ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Dr. MUSTAFA FARSAKOĞLU

ÖZET

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 gelmesini amaçlamaktadır.

Türkiye'de mesleki eğitim ve öğretim sisteminin geliştirme projesi (Megep), AB ve Türk Hükümeti'nin fikir birliği içinde olduğu, Türkiye'nin AB müktesebatının üstlenilmesi gereklerini yerine getirmeye yönelik olan bir kaç ana faaliyetten biridir. Projenin genel hedefi ülkenin sosyo-ekonomik gereksinimlerine cevap veren ve yaşam boyu öğrenme ilkelerine dayalı modern, esnek ve yüksek nitelikli bir mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesidir.

Megep, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin modernizasyonunun desteklenmesinde, sosyal ortakların alacağı role özel hassasiyet göstermektedir. Aslında, mesleki eğitimin kurumsal ve eğitim sorunları üzerinde sosyal ortakların katılımını arttırmak, mesleki eğitim sistemini topluma daha yaklaştıracak, eğitimde arz ve talep dengesini kuracak ve yerel ve merkezi düzeylerde başarılı reformun uygulanma koşullarını yaratacak anahtar noktalardan biridir.

Araştırma, Marmara bölgesi İstanbul ili mesleki eğitim merkezleri ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulardan, kaynak alınan Megep 'in uygulandığı mesleki eğitim merkezlerindeki idarecilerin bu yeni eğitim uygulamaları hakkındaki görüşleri birbirine paralel görüşlere sahip oldukları anlaşılmıştır.

Elde edilen bulgulardan yararlanılarak, mesleki eğitimin, ülkenin gereksinim duyduğu beyin ve işgücünün yetiştirilmesinde sağlayacağı yararlar vurgulanarak öneriler getirilmiştir.

ABSTRACT

The EU's taking big steps to use Vocational and Technical Education as the most important employment tool, is of great importance for Turkey that has younger population than EU. But unemployment is one of the greatest problems of Turkey. Therefore educating its youth as qualified people in order to reach the EU's standards is a must for Turkey.

For a long time, Turkey has been working to improve the quality of its labor force as well as the employment rates in every section of economy by developing vocational education system. This effort aims to make Turkey competitive in world's top economies and become more profound in the process of Turkey's EU application.

In Turkey, Strengthening The Vocational Education and Training System (SVET) project has been accepted both by Turkish Government and the EU and also is one of the main activities of Turkey to fulfill EU's needs. The main target of the project is to realize a modern, life-long learning oriented, versatile, flexible and a qualified education system that meets the socio-economic needs of the country.

SVET is generally concerned with the modernization and the support of the vocational education system, as well as with the role of social co-operators. In fact, having the social partners' care more for the vocational education's institutional and educational problems is one of the key points that will make vocational education belong to society, balance the submission and demand in education and create suitable conditions for local and central education reforms successfully.

In Turkey, four staff members actively work for this project in pilot vocational schools. The school manager and project vice-manager are responsible for reports and projects to make the project and modular education system work properly in the institution. The Leader of Change Teachers and Program coordinators are responsible for conveying new teaching methods and technologies to other teachers in the school.

In the research, the duty has been inquired about the success of the project. The research is bounded in the pilot vocational and technical schools in the Marmara Region.

The findings show that source groups have parallel opinions about the project

Using the findings of the research, some suggestions have been made by emphasizing the utilities of vocational and technical education about raising the needed manpower of the country.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMA LİSTESİ	v
TABLolar LİSTESİ	vi
ÖNSÖZ	viii
ABSTRACT	ix
ÖZET	x

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI	3
1.1.1. Mesleki Eğitimin Amacı	4
1.1.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Konusu	5
1.1.3. Mesleki Eğitimin Önemi	6
1.1.4. Mesleki Eğitim Sisteminin Rolü	7
1.1.5. Mesleki Teknik Eğitimin Teknoloji İle Uyumu	8
1.1.6. Mesleki ve Teknik Eğitimin Diğer Eğitim Alanları İçindeki Yeri	10
1.1.7. Mesleki Eğitimin Bireyin Bütünlüğü İçindeki Yeri	11
1.1.8. Türk Eğitim Sisteminin Genel Yapısı	12
1.1.9. Türk Milli Eğitim Sistemi İçinde Mesleki Eğitim	15
1.1.10. Mesleki Eğitimde Mevcut Durum	16
1.1.11. Mesleki Eğitim Yönetiminde Sosyal Ortakların Rolü	18
1.2. MESLEKİ EĞİTİMİ GELİŞTİRME PROJESİ (MEGEP)	18
1.2.1. Genel Amaçlar	18
1.2.2. Özel Amaçlar	18
1.2.3. Bütçe	19
1.2.4. Proje Yönetimi ve Organizasyonu	19
1.2.5. Proje Ekibi ve Yönetim	20
1.2.5.1. Merkezi Yönetim	20
1.2.5.2. Bölgesel Yönetim	20
1.2.6. Proje Hedefleri	21

1.2.6.1. Genel Hedefler	21
1.2.6.2. Meslek Standartlarının Geliştirilmesi	21
1.2.7. Eğitim Standartlarının Geliştirilmesi	24
1.2.7.1. Eğitim Standartlarının Oluşturulması	26
1.2.7.2. Eğitim Standartları Eğitimi	27
1.2.8. Ulusal Yeterlilik Sisteminin Kurulması	28
1.2.9. Yaşam Boyu Öğrenme	29
1.2.10. Kalite Yönetim Sistemi	31
1.2.10.1. Yönetimde Kalite	32
1.2.10.2. Uluslararası Düzeyde Mesleki Eğitim Kalite Standartları Oluşturma	33
1.2.10.3. Kalite Göstergeleri	34
1.2.11. İş Piyasası Analizi	36
1.2.11.1. Türkiye'nin Mevcut Yapısı	36
1.2.11.2. İstihdam Özellikleri	37
1.2.11.3. İş Piyasasında Hızlı Değişim	38
1.2.11.3.1. İş Piyasasındaki Yönelimler	39
1.2.11.3.2. İş Piyasasının Projeye Katılımı	39
1.2.12. Projeden Beklenen Sonuçlar	41
1.2.12.1. Meslek Standartları	41
1.2.12.2. Yeterliliğe Dayalı Öğretim Programları	41
1.2.12.3. Kalite Yönetimi	41
1.2.12.4. Kurumsallaşma	45
1.2.12.5. Meslek Standartları ve Sertifikasyon	45
1.2.12.6. Sürekli Meslekî Eğitim	43
1.3. PROBLEM	43
1.3.1. Amaçlar	43
1.3.2. Alt amaçlar	44
1.3.3. Araştırmanın Önemi	44
1.3.4. Sayıtlar	46
1.3.5. Sınırlılıklar	46
1.3.6. Tanımlar	46

1.4.	İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	47
1.4.1.	Yurt içinde yapılan araştırmalar	47
1.4.2.	Yurt dışında yapılan araştırmalar	47
1.4.3.		

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1.	Araştırma Modeli	48
2.2.	Evren ve Örneklem	49
2.3.	Verilerin Toplanması	49
2.3.1.	Anket Formu	50
2.3.2.	Proje Tutum Ölçeği	50
2.4.	Güvenilirlik ve Geçerlilik	51
2.5.	Anketin Uygulanması	51
2.6.	Verilerin İşlenmesi, Çözümü ve Yorumlanması	51
2.7.	Süre ve Olanaklar	52

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUMLAR

3.1.	Bulgular ve Yorumlanması	55
3.2.	Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına İlişkin Yönetici Görüşleri	60
3.3.	Cinsiyet Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına İlişkin Yönetici Görüşleri...	62
3.4.	Yaş Değişkeni Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına İlişkin Yönetici Görüşleri	64
3.5.	Eğitim Durumları Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına İlişkin Yönetici Görüşleri	66
3.6.	Mesleki Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına İlişkin Yönetici Görüşleri	68
3.7.	Yönetim Kıdemleri Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına İlişkin Yönetici Görüşleri	70

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1.	Sonuçlar	72
4.2.	Öneriler	76

KAYNAKÇA	81
-----------------	-------	-----------

EKLER

Ek-1.	Anket Formu	83
Ek-2.	İstanbul İli Mevcut Mesleki Eğitim Merkezleri Listesi	85

ÖZGEÇMİŞ	87
-----------------	-------	-----------

KISALTMA LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ATHB	Araştırma ve Teknik Hizmet Birimi
BDK	Bölge Danışma Konseyi
BIBB	Almanya Mesleki Eğitim Federal Enstitüsü
CEDEFOP	Avrupa Meslekî Eğitim Geliştirme Merkezi
DÖÖ	Değişim Önderi Öğretmen
ICT	Bilişim Teknolojisi
ILO	Uluslar arası Çalışma Örgütü
ISCO	Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması
İşKUR	Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu
KDV	Katma Değer Vergisi
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitimi Geliştirme Projesi
MEK	Mesleki Eğitim Kanunu
METARGEM	Meslekî ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi
MSK	Meslek Standartları Komisyonu
PKÖ	Program Koordinatörü Öğretmen
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu
TİSK	Türkiye İşverenler Konfederasyonu
TKY	Toplam Kalite Yönetimi
TOBB	Türkiye Odalar ve Barolar Birliği
TSE	Türk Standartlar Enstitüsü
TSO	Türkiye Sanayi Odası
TÜRK-İş	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TYE	Teknik Yardım Ekibi
UA	Ulusal Ajans

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1- Araştırmaya Katılanların Özellikleri.....	53
Tablo 2- Yeni Eğitim Uygulamalarının Yönetimi ve Temel Uygulamalarına Yönelik Görüşler.....	55
Tablo 3- İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Görüşler...	56
Tablo 4- Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Görüşler....	57
Tablo 5- Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Görüşleri	58
Tablo 6- Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	59
Tablo 7- Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem)İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Yönetici Görüşleri.....	59
Tablo 8- Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri....	60
Tablo 9- Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	60
Tablo 10- Cinsiyet Değişkeni Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	61
Tablo 11- Cinsiyet Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Yönetici Görüşleri.....	61
Tablo 12- Cinsiyet Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri....	62
Tablo 13- Cinsiyet Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	62
Tablo 14- Yaş Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Görüşleri.....	63
Tablo 15- Yaş Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Görüşler.....	63
Tablo 16- Yaş Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	64
Tablo 17- Yaş Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	64

Tablo 18- Eğitim Durumu Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Görüşler.....	65
Tablo 19- Eğitim Durumu Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Görüşler.....	65
Tablo 20- Eğitim Durumu Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve alışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri	66
Tablo 21- Eğitim Durumu Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	66
Tablo 22- Mesleki Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	67
Tablo 23- Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Görüşler.....	67
Tablo 24- Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve alışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri ..	68
Tablo 25- Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	68
Tablo 26- Yönetim Kıdemi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	69
Tablo 27- Yönetim Kıdemi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Yönetici Görüşleri	69
Tablo 28- Yönetim Kıdemi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve alışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri	70
Tablo 29- Yönetim Kıdemi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri.....	70

ÖNSÖZ

Öğretmen adayı olarak görevime 1999–2000 Eğitim –Öğretim yılında Yaygın Eğitim alanında İstanbul Ataşehir Ulubatlı Hasan Mesleki Eğitim Merkezinde görevime başladım. Öğretmen olmak güzeldi ama bir şeyler hep eksik kalıyordu. Öğretmenlik görevimin de daha sonraları eksik olanı fark etmem fazla sürmedi. Eğitim alanında almam gereken çok yol vardı. Bu yola Maltepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Yüksek Lisans programını eğitimi alarak devam ettim.

Araştırma konusunu belirlediğim süreçte, kurumumda Megep projesi dahilinde yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) uygulanmaktaydı. Dersler modüler olarak teorik ve pratik olarak uygulanıyordu. Değerli tez hocam Dr. Mustafa FARSAKOĞLU' nun yönlendirmesiyle, araştırmamı da bu proje üzerinde gerçekleştirdim. Araştırmanın her aşamasında katkılarını ve ilgisini esirgemeyen değerli hocam Dr. Mustafa FARSAKOĞLU' a teşekkür ve saygılarımı sunuyorum.

Bu çalışma süresince yardımlarını ve desteklerini gördüğüm Merkez Müdürüm Sayın Osman GÖREN 'e, Kartal M.E. M. Baş Müdür Yardımcısı Sayın A.Tamer KAMBER' e, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Sayın Yrd. Dç. Dr. Ali TEMEL' e, Marmara Üniversitesi Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. Münevver Çetin'e teşekkür ederim.

ABSTRACT

The EU's taking big steps to use Vocational and Technical Education as the most important employment tool, is of great importance for Turkey that has younger population than EU. But unemployment is one of the greatest problems of Turkey. Therefore educating its youth as qualified people in order to reach the EU's standards is a must for Turkey.

For a long time, Turkey has been working to improve the quality of its labor force as well as the employment rates in every section of economy by developing vocational education system. This effort aims to make Turkey competitive in world's top economies and become more profound in the process of Turkey's EU application.

In Turkey, Strengthening The Vocational Education and Training System (SVET) project has been accepted both by Turkish Government and the EU and also is one of the main activities of Turkey to fulfill EU's needs. The main target of the project is to realize a modern, life-long learning oriented, versatile, flexible and a qualified education system that meets the socio-economic needs of the country.

SVET is generally concerned with the modernization and the support of the vocational education system, as well as with the role of social co-operators. In fact, having the social partners' care more for the vocational education's institutional and educational problems is one of the key points that will make vocational education belong to society, balance the submission and demand in education and create suitable conditions for local and central education reforms successfully.

In Turkey, four staff members actively work for this project in pilot vocational schools. The school manager and project vice-manager are responsible for reports and projects to make the project and modular education system work properly in the institution. The Leader of Change Teachers and Program coordinators are responsible for conveying new teaching methods and technologies to other teachers in the school.

In the research, the duty has been inquired about the success of the project. The research is bounded in the pilot vocational and technical schools in the Marmara Region.

The findings show that source groups have parallel opinions about the project

Using the findings of the research, some suggestions have been made by emphasizing the utilities of vocational and technical education about raising the needed manpower of the country.

ÖZET

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 gelmesini amaçlamaktadır.

Türkiye'de mesleki eğitim ve öğretim sisteminin geliştirme projesi (Megep), AB ve Türk Hükümeti'nin fikir birliği içinde olduğu, Türkiye'nin AB müktesebatının üstlenilmesi gereklerini yerine getirmeye yönelik olan bir kaç ana faaliyetten biridir. Projenin genel hedefi ülkenin sosyo-ekonomik gereksinimlerine cevap veren ve yaşam boyu öğrenme ilkelerine dayalı modern, esnek ve yüksek nitelikli bir mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesidir.

Megep, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin modernizasyonunun desteklenmesinde, sosyal ortakların alacağı role özel hassasiyet göstermektedir. Aslında, mesleki eğitimin kurumsal ve eğitim sorunları üzerinde sosyal ortakların katılımını arttırmak, mesleki eğitim sistemini topluma daha yaklaştıracak, eğitimde arz ve talep dengesini kuracak ve yerel ve merkezi düzeylerde başarılı reformun uygulanma koşullarını yaratacak anahtar noktalardan biridir.

Araştırma, Marmara bölgesi İstanbul ili mesleki eğitim merkezleri ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulardan, kaynak alınan Megep 'in uygulandığı mesleki eğitim merkezlerindeki idarecilerin bu yeni eğitim uygulamaları hakkındaki görüşleri birbirine paralel görüşlere sahip oldukları anlaşılmıştır.

Elde edilen bulgulardan yararlanılarak, mesleki eğitimin, ülkenin gereksinim duyduğu beyin ve işgücünün yetiştirilmesinde sağlayacağı yararlar vurgulanarak öneriler getirilmiştir.

BÖLÜM I

GİRİŞ

Çağımızdaki bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişmeler insan yaşantılarını ve toplumsal yapıları değiştirmekte, geliştirmektedir. Bu durumdan en fazla o toplumun eğitim sistemleri ve bu sistemler içerisinde önemli bir yere sahip olan meslekî teknik eğitim alanı etkilenmektedir. Bu etkilenmelerde elbette iş gücünün önemli bir yeri vardır (*Karakucak, 2003: 24*).

İyi yetişmiş insan gücü, teknolojik ilerlemenin ortaya çıkaracağı toplumsal ve bireysel uyumsuzluk sorunlarını daha aza indirebilecek, ülke ekonomisi dolaylı olarak bu durumdan yararlanabilecektir. Ancak yetişmemiş daha genel bir söylemle vasıfsız insan gücü o ülke için önemli bir işsizlik sorununu ortaya çıkaracaktır. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, vasıfsız insan sayısının artması nedeniyle işsizlik sorunu yaşamaktadırlar. İyi yetişmiş insan gücü bu yönüyle işsizliği azaltmada ülkelerin eğitim sistemleri açısından ulaşılması gereken ilk boyuttur ve meslekî eğitime verdikleri önem ve eğitim sistemlerindeki kapsam önemli ölçüde bu boyutu etkilemektedir (*Çelik, 2004: 45*).

Türk eğitim sistemi bu yönüyle geleneksel eğitim anlayışından uzaklaşmaması nedeniyle çağa uyum sağlamada istenen değişiklikleri yapmakta ve uygulamada gecikmeler yaşanmaktadır. Türkiye eğitim sistemi meslekî eğitime gereken önemi vermemektedir. Bunda elbette eğitimin geneline ayrılan bütçeden, eğitim politikasına kadar pek çok değişkenin rolü bulunmaktadır (*Akyüz, 1998:56*).

Eğitim sisteminin genelinde olduğu gibi meslekî teknik eğitimde de birçok sorun çözüm beklemektedir. “Şûra Kararlarında” ve “Kalkınma Plânlarında” atılan önemli teorik temeller uygulanmaya yeterince yansımamıştır. Genel eğitim sorunları karşısında meslekî eğitim gölgede kalmıştır. Sözelimi Okul-Sanayi iş birliği yeterince geliştirilemediği için, meslekî eğitim büyük ölçüde uygulamaya geçememiştir (*Karakucak, 2003: 34*).

Gençlerin büyük çoğunluğu tercihlerini daha çok genel eğitimden ve yüksek öğrenimden yana yapmaktadırlar. Diğer yandan meslek liselerinin üniversiteye giriş şartlarının ağırlaştırılması sonucunda meslekî eğitimden uzaklaşma daha belirgin olarak yaşanmaya başlamıştır. Bu uzaklaşma içerisinde olan gençlerin çoğu vasıfsız olarak çalışma durumunu yaşamaktadırlar (*Çelik, 2004:142*).

Üniversiteye giremeyen gençlerin hiçbir vasıf sahibi olmaksızın çalışmaya başlaması üretimin hacmi ve kalitesini de düşürmektedir. Bu durum ulusal sanayimizin dünya ülkeleri sanayileri ile rekabet şansı açısından da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (*Akyüz,1998:90*).

Avrupa Birliği Meslekî Teknik Eğitimi 2000’li yılların en büyük istihdam aracı olarak kullanmak yönünde adımlar atarken, bu durum özellikle AB’liğindeki yaşlı nüfusa karşın genç ve işsiz bir nüfusa sahip olan Türkiye açısından daha fazla önem arz etmektedir. Türkiye’nin genç nüfusunu vasıflı ve nitelikli bir şekilde yetiştirmesi AB’liği ülkeleri standartlarına yaklaşması ve AB’liğince belirlenen ilkeleri yakalaması açılarından önem taşımaktadır (*Çelik,2004:67*).

Türkiye, Avrupa Birliği Konsey kararı ile 11 Haziran 1999 tarihinde Leonardo da Vinci, 3 Şubat 2000 tarihinde de Sokrates programına katılmaya hak kazanmıştır. Türkiye, AB’nin Avrupa Akdeniz Ülkeleri iş birliği programları çerçevesinde “Meslekî eğitim ve öğretim sisteminin güçlendirilmesi” ve “Temel eğitimin desteklenmesi” projelerine de katılmaktadır (*Çelik, 2004:89*).

Son yıllarda ülkemizde hem politik hem de ekonomik alanda büyük değişiklikler gerçekleşmiş, Çalışma sosyal hayatın her alanında küçük büyük değişikliklere ihtiyaç duyulmaya başlamıştır. Bu anlamda, eğitimin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerdeki rolü ve öneminden başlamak üzere nesnel ihtiyaçlar belirlenmiş, eğitimin, özellikle de mesleki eğitimin organizasyonunu ve içeriğini gözden geçirmek gerekmiştir. Bunu yaparken, önümüzdeki dönemde ülkemizde gerçekleştirilmesi planlanan değişiklikler, ülkede eğitimin durumu konusunda bilinenler ve Avrupa Birliğinin gelişmiş ülkelerinde mesleki ortaöğretimin gelişmesinde görülen modern eğilimlerin dikkate alınması gerekmiştir (*Karakucak,2003:45*).

1.1. MESLEKİ EĞİTİM KAVRAMI

“Bireyin iş hayatındaki belirli bir meslek alanında üretici olarak herhangi bir statü ile yer alabilmesi için gerekli asgari yeterliliğe ve genel meslek kültürüne sahip olmasını mümkün kılan eğitime mesleki eğitim denir.”. 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*).

Mesleki ve teknik eğitim; bilim ve teknolojiadaki gelişmelere paralel olarak, bireylere iş hayatındaki belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri, davranışlar kazandıran ve bireylerin yeteneklerini geliştiren eğitim sürecidir. Milli Eğitim Temel Kanununun 3. maddesine göre mesleki ve teknik eğitim; ilgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini utlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamaktır (*Metargem, 1997:1*).

Mesleki ve teknik eğitim, bilgi, beceri ve tutum kazandırma yoluyla bireyi, bir ya da daha fazla kategoride ele alınabilecek mesleklere hazırlayan ve yönelten bir eğitim türü olarak görülebilir. Bu anlamda daha önceki yıllarda uzamlaşma ve farklılık yaratan bilgiler daha sonraki dönemlerde her birey için önemli hale geldiğinde, mesleksel olmaktan çıkıp “genelleşmekte” ve mesleki eğitim değil genel eğitimin bir parçası olmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim genel eğitimin bir parçası olarak düşünülebileceği gibi, mesleki eğitimde de genel eğitimden yararlanılması zorunludur. Bu şekilde ortaya çıkan mesleksel olanla arasındaki ayrışmanın zaman içinde değişmesi durumu, mesleki eğitime de yansıtılmakta ve mesleki eğitimin içeriği, yapılanması, genel eğitimle ilişkisini de sürekli gözden geçirmeyi gerektirmektedir. Tüm zamanlar için geçerli bir mesleki eğitim prototipi çıkarmak yerine, mesleksel olan ve genel olan ilişkisi içinde bireylerin farklılaşmasının sınırlarını, verimli toplumsal, ekonomik ve teknolojik çerçevede dinamik olarak tanımlamak ve yeniden gözden geçirmeye açık olmak gereklidir (*Aksoy, 1997: 56*).

1.1.1. Mesleki Eğitimin Amacı

“Meslek ve teknik eğitimde amaç, bireye beceri kazandırmak ya da becerisini geliştirmektedir. Mesleki ve teknik eğitim; kişilere iş için gerekli bilgi, beceri, mesleki

tutum ve davranış kazandırmaktır. Bu eğitim sürecinde iş bir araç olarak (eğitim aracı) kullanılmakta ve birey yeteneklerinin çok yönlü geliştirilmesi hedeflenmektedir (*Karakucak,2003: 24*).”

“Söz konusu sürecin her aşamasında birey kendi yeteneklerine uygun eğitim alarak, nitelikli iş gücü sınıfına dâhil olacaktır. Mesleki eğitimi bireylere yeteneklerine uygun yetiştirme olanağı yanında, yetiştirildiği alanda çalışma fırsatı sağlayan etkili bir eğitim dalı olarak da tanımlanabilir.”

“Mesleki ve teknik eğitim kendine özgü yapısı ve niteliği ile genel eğitimin özel bir dalını oluşturmaktadır. İçerik, yönetim, metot ve uygulama biçimleri yönünden mesleki eğitim ile diğer eğitim türleri arasında belirgin bir farklılık vardır (*Alkan ve Diğerleri, 1996:65*).”

“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*).”

“Mesleki eğitim sisteminin amacı, iş piyasası taleplerini karşılayacak becerilere sahip, yeter sayıda insan yetiştirmektir. Mesleki eğitim planlayıcılarının sürekli karşılaştıkları ikilem, geçmiş iş piyasalarından gelen bilgilere dayanarak gelecek iş piyasalarına insan yetiştirmeyi planlamaktır. Bu durum, önce ihtiyaç duyulan becerilerde yetersizlik daha sonra da fazlalık oluşmasıyla devam eden bir döngü yaratır (*Akyüz, 1998:14*).”

“Geçmişte iş piyasasının durumunu önceden tahmin etmek için önemli ölçüde araştırmalar yapılmaktaydı. Bunların çoğu niceliksel ve çeşitli meslek kategorilerinde ihtiyaç duyulacak insan sayısını öngörmek için düzenlenmiştir. Bu tür araştırmalar önemlidir. Bu çalışma daha çok mesleklerin içeriğinin değişmesi, bunun sonucunda da iş piyasasının yapısının süratle değişmesi ve bunun meslek standartlarına yansması ile ilgilenmektedir (*Karakucak,2003: 24*).”

“Mesleki ve teknik eğitimin başlıca amacı, ferde iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve bu işte ilerleyebilmesi için gerekli olan temel davranışları kazandırmaktır (*Sezgin, 1994:1*).”

Temel mesleki eğitim iş hayatının talebi ile uyumlu olarak bir meslek alanında işe giriş için gerekli asgari mesleki davranışları kazandırmayı amaçlar temel mesleki eğitimde derinlik değil, mesleki genişlik esastır. Mesleki derinlik bireyin uzmanlaşmasını ifade etmektedir. Mesleki uzmanlık eğitimi, çağdaş mesleki eğitim sistemlerinde ileri meslek eğitiminin işlevi olarak kabul edilmektedir. Bireyin bir dalda eğitimi bilimin ve teknolojinin hızlı değişmesine dayalı olarak istihdamda ve bireyin değişime uyumunda güçlükler yaratmaktadır. Bireyin meslek alanında temel mesleki yeterlilikleri kazanması ona istihdamda esneklik ve değişikliklere uyum gücü kazandırmaktadır (TİSK, 2005: 124).

1.1.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Konusu

Çalışma hayatının temelini oluşturan işgücünü yetiştirmede ana kaynak durumunda bulunan mesleki eğitimde “kalite ve standartlaşma” ile ekonomik pazarların çalışanlarda öngördüğü mesleki yeterliliklere sahip yüksek performanslı işgücü hedeflenmektedir. Yarının endüstrileri, temel eğitimin tamamlamış, uyum kabiliyeti yüksek ve mesleki açıdan yüksek seviyede yetiştirilmiş nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Mesleki ve teknik eğitimi önemli kılan ve gittikçe de önemini artıran çeşitli etkenler vardır. Günümüzde teknolojiye meydana gelen değişimler büyük bir hıza ulaşmıştır. Teknolojideki bu değişim ve gelişime toplumların ekonomik ve kültürel yaşantılarını doğrudan etkilemekte ve farklılaşmasına neden olmaktadır. Toplumların bu değişime ayak uydurabilmeleri ise, özellikle mesleki eğitim ile yakından ilgilidir (Karakucak, 2003: 24).

Türkiye bugün istihdama yönelik mesleklerde hızla giderilmesi gereken temel mesleki eğitim ihtiyacı ile karşı karşıyadır. Bu ihtiyacı giderememişken piyasaya yeni girecek ileri teknolojiler karşısında, Mesleki eğitim ihtiyacının artması kaçınılmazdır. Mesleki eğitimin bu ihtiyaçları karşılayabilmesi ancak, nitelik ve sayı yönünden geliştirilmesi ile mümkündür (Özalp, 1998:85).

Teknolojik gelişmeler, mesleki eğitimin işverenlerle daha çok iş birliğini gerektirmektedir. Çünkü mesleki eğitimin uygulama kısmı işletmelerde verilmektedir. Bu iş birliğinin gelişmesi, daha çok kişinin mesleki eğitimden faydalanabilmesini sağlayacaktır (Çelik, 2004:97).

1.1.3. Mesleki Eğitimin Önemi

Çağımızda, bilim ve teknolojiye meydana gelen hızlı değişme ve gelişmeler sonucu, Türk sanayisi çok boyutlu bir yapıya ulaşmıştır. Ülkemizin kalkınma hedefleri doğrultusunda istenilen hızda gelişebilmesi için, sanayi ve iş çevrelerince ihtiyaç duyulan sayıda ve nitelikte, orta düzeyde meslek elemanlarının yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, meslek ve teknik eğitim ülkemiz için büyük önem arz etmektedir (*Mays , 1960:29*).

Dünyada teknoloji ve hizmetler altında çok hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bu alanlarda ülkeler arası ve iç piyasalarda kıyasıya bir rekabet mevcuttur. Bu ortamda ayakta kalabilmek için daha seri ve daha kaliteli üretime ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni teknolojiler üretmek için de, mevcut teknolojileri en üretken şekilde kullanabilmek için de emeğin vasfının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu ise mesleki eğitimle mümkündür. Ucuz, vasıfsız işgücü ile düşük maliyetle üretim yaparak ayakta kalabilmenin dönemi artık gerilerde kalmıştır. Bu nedenle mesleki eğitim ayrıca önem arz etmektedir (*Ünsür, 1998:25*).

Çağımızda bir ülke ekonomisinin uluslar arası piyasalarda sahip olduğu konum, sunduğu ürün ve hizmetlerin kalitesi ile doğrudan ilişkilidir. Ürün ve hizmetlerin kalitesi ise, üretimden pazarlamaya kadar görev alan personelin eğitim ve kalifiye eleman olmaları ile yakından bağlantılıdır. Bu da iş piyasaları ile mesleki eğitim arasındaki doğrudan ve zorunlu ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda işletmelerin rekabet gücü açısından vazgeçilmez bir faktör haline gelen mesleki eğitimin önemi 21.yüzyılın işletmelerinde daha belirgin bir görünüm kazanacaktır (*Karauçak, 1992:1*).

Gelişen teknolojiye bağlı olarak meslek alanlarındaki çeşitliliğin artması ve mevcut mesleklerdeki nitelik ve nicelin değişimine ayak uydurabilme meslek öncesi eğitimin önemini artırmıştır. Mesleki ve teknik eğitim, bireylere bu değişime ayak uydurmalarını sağlayacak önemli kurumlar olarak ortaya çıkmaktadır. Teknolojiyle birlikte bilginin sürekli artması, çok bilgi edinmek yerine, bilgi üretimini ve işlevsel bilgiyi öğrenmenin önemini artırmıştır. Bilgi patlamasıyla birlikte bazı meslekler ömrünü tamamlamış ve yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Burada önemli olan, bireylerin artan bilgiyle birlikte mesleki yaşamlarındaki yeniliklere uyumlarını kolaylaştıracak gerekli bilgi, beceri ve tutum kazandıracak bir eğitim almaları sağlanmasıdır. Ulusal ve evrensel

düzye meydana gelen değişiklikler mesleki ve teknik eğitimi de etkilemektedir. Değişimin meydana getirdiği sonuçlar bir bakıma gereksinimlerin ortaya çıkışının bir göstergesi durumundadır. Özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan birçok ülkede işsizlik sorunu bunlar arasında yer almaktadır. Hızlı nüfus artışı buna karşın sanayileşmede geri kalınması toplumlardaki işsizliği artırmaktadır. Bu işsizlerin büyük bir kısmının da vasıfsız olması üretken iş gücü oranının azığına neden olmakta sonuçta ise birçok sosyal problemi beraberinde getirmektedir. Bu noktada eğitim kurumlarına büyük görev düşmektedir. Eğitim kurumları işsizlik problemlerine gerekli hassasiyeti göstererek niteliksiz ve üretime katkıda bulunmayan nüfus oluşumuna engel olabilmelidir. Burada mesleki ve teknik eğitim nitelikli insan gücü yetiştirerek hem istihdam sorununa hem de sektörler arasındaki dengenin sağlanmasına katkıda bulunabilecektir (*Megep,2002*).

1.1.4.Mesleki Eğitim Sisteminin Rolü

Tüm mesleki eğitim sistemleri, öğrencilerin kazandıkları beceri, bilgi ve tutumlarla, istihdamın, yani iş piyasasının talepleri arasındaki uyum sorunu ile karşı karşıyadır. Merkezi planlamaya sahip ekonomilerde mesleki eğitimin planlanması “mekanik” di, basit bir hesaplama meselesiydi. Çünkü üretim önceden tahmin edilip denetlendiği için sektörlerde, hatta tek tek işyerlerinde ihtiyaç duyulan insan gücünü tahmin etmek kolaydı.

Pazar ortamının sürekli değiştii bu koşullar altında mesleki eğitimin planlanması mekanik bir modele göre yapılamaz. Basit bir hesaplama, planlama, tahmin edilebilirlik düzeyi farklılıklar gösteren birçok faktörün dikkate alınmasını ve dengelenmesini gerektiren karmaşık bir denkleme dönüşür. İş piyasasını tanımlamak ve tahmin etmek için uygun ve güncel bilgiler (istatistikler) kullanılır (*Karakucak, 2003: 24*).

Mesleki eğitim sisteminin öğrenme süreçlerini ve öğrenme sonuçlarını tanımlama biçiminde ilerlemeler kaydedilmiştir, böylece bilgi ve beceriler (yeterlikler) iş piyasası ihtiyaçları ile net olarak eşlenebilmektedir (*Metargem, 1997:1*).

1.1.5. Mesleki Teknik Eğitimin Teknoloji İle Uyumu

Günümüzde en yaygın olarak kullanılan üretim teknolojisi, bilgiye dayalı olanıdır. Bu teknolojilerin temelinde, talepteki değişmelere uyum sağlamak esastır. Böylece talep, değişmelerine uyum sağlamak ve maliyet seviyesini kontrol altına almak için bu teknoloji

kullanılır. Bilgiye dayalı üretim teknolojisi araştırma ve geliştirme çabalarıyla sürekli yenilenir ve değişir. İşletmelerde gelişen ve değişen teknolojiye uyum sağlamak zorundadırlar. Diğer taraftan bu gelişmeler, istihdam konusunda nitelikli ve yarı nitelikli işçiler ile orta sınıf yöneticileri etkilemiş, bunların çoğunu işsiz bırakarak ekonomik kayıplara uğratmıştır. İşini kaybeden milyonlarca insanın, yeni işleri için okullarda veya eğitim merkezlerinde yeniden eğitilmesi, hükümetlerin önde gelen görevi olmuştur (Özalp, 1998:90).

Yeni teknolojilerin giderek daha yoğun ve karmaşık biçime dönüşmesi, teknoloji kullanımının yaşam ömrünün kısalarak, yerine yenilerinin geçmesine neden olmuştur. Bu gelişmeler, belirli alanlarda uzmanlaşmayı zorunlu kılmaktadır. Bu etkenlerin işgücü politikalarına yansımaları ise kaçınılmaz olmaktadır. Uluslararası rekabetin gelişmesi, bir yandan giderek artan şekilde daha nitelikli insan gücü yetiştirilmesine, diğer taraftan ise, insan kaynakları yönetimi sisteminin daha etkili hale gelmesini gerektirmektedir. Öte yandan küreselleşme sürecinin hızlanması ve uluslar arası rekabetin artması karşısında, hükümetler ve işletmelerin, Mesleki ve teknik eğitim yetersizliğini sıkça dile getirdikleri gözlenmektedir (Akyüz,1998:76).

Günümüzde rekabet üstünlüğü, teknolojik yeniliklere paralel olarak çalışanların bilgi ve beceri düzeylerini yükseltmekle sağlanabilir. Yeni bilgi ve teknolojilerin artan hızla geliştiği dünyamızda, bu hızlı gelişmeye uyum sağlayabilecek eğitim düzeyi ve niteliğine sahip iş gücünün yetiştirilmesi önem taşımaktadır. İşgücünün zaman içinde değişen ve gelişen teknolojilere ve yeni istihdam olanaklarına uyum sağlayacak şekilde yeniden eğitilmesi de zorunluluk haline gelmiştir (Karakucak,2003: 24).

Türk sanayi ve hizmetler sektöründe nitelikli işgücü ihtiyacı, önemli bir sorun oluşturmaktadır. Dışa açık ekonomi politikası, üretimde kalite ve maliyet faktörleri ile işgücünün nitelik ve verim düzeyinin yükseltilmesi gibi hususlar ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenle eğitim sistemimizin ekonomik kalkınmayı destekleme ve hızlandırma görevini yerine getirecek ve sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü yetiştirecek yapılanma içine girmesi bir zorunluluktur (Özalp, 1998:100).

Kalkınmış ülkelerde işgücü yoğunluğu hizmet sektöründe olmasına karşın, kalkınmakta olan ülkelerde ise, sanayi sektöründe yoğunlaşmaktadır. Mal ve hizmet

üretimiyle teknoloji kullanımındaki standartların hızla yükselmesi, bu alalardaki eğitilmiş ve yetişmiş insan gücü ihtiyacını da aynı oranda artırmaktadır. Toplumumuzun gelişen teknolojiyi takip etme, yorumlama, mal ve hizmet üretimine yansıtma, teknoloji üretme ve satma suretiyle gelişimi daha da hızlanmaktadır. Bu da milli eğitim sistemimizin mevcut bilgi birikimi ve becerilerle desteklenerek, mesleki ve teknik eğitim ağırlıklı bir yapıya kavuşturulmasını gerekli kılmaktadır (*Akyüz,1998:65*).

Ülkemiz ekonomik kalkınmasını sanayiye dayandırmayı hedeflemiştir. Bu hedefi gerçekleştirmek için öncelikle bilim ve teknolojiadaki çağdaş gelişme ve değişimler, çağın gerekleri ve toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yani mesleki ve teknik eğitim alanında değerlendirilmelidir. Ayrıca bu gelişme ve değişimleri, mal ve hizmet üretimine yansıtabilecek kaliteli insan gücünün yetiştirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır. 2000’li yıllarda dünyada beklenen başka bir gelişme ise, ileri düzeyde ürün farklılaşmasıdır. Bu bakımdan özel siparişlere göre üretim yapılabilmesi için, teknolojilerin yenilenmesi, belli ürünlerde uzmanlaşma ve kalite sağlanmalıdır. Bunları gerçekleştirebilmek ise mesleki eğitim faaliyetlerinin ön plana çıkmasını gerektirmektedir. Günümüzde, hızla gelişmekte olan teknolojiye paralel olarak insanların ihtiyaçları artmakta ve değişmektedir. Bu değişiklikleri ve gelişmeleri insanlara mal ve hizmet olarak sunan işletmeler bu duruma cevap verebilecek teknik elemanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Dünyada meydana gelen gelişmeler ve değişim, işletmelerin nitelikli işgücü ihtiyaçlarını artırmıştır. Eğitim kurumları, ihtiyaç duyulan işgücünü karşılamada yetersiz kalmaktadırlar. Ülkemiz içinde bu durum geçerlidir (*Ünsür, 1998:66*).

1.1.6. Mesleki ve Teknik Eğitimin Diğer Eğitim Alanları İçindeki Yeri

Türkiye’de geleneksel işgücü yetiştirme sistemi, örgün eğitim kurumlarında sürdürülen meslek eğitimi dışında, meslek eğitim merkezleri ve çıraklık sözleşmeleri yoluyla da sürdürülmektedir. İşyerlerinin meslek eğitiminden beklentilerini gösteren nitelik tanımlamaları, kamu sistemi yoluyla sürdürülmesi gereken çok boyutlu eğitim içeriğinden “tek boyutlu” iş eğitimine doğru gelişmiştir. Örgün ortaöğretim düzeyinde gerçekleşen meslek eğitimi, ağırlığını işyerlerinde gerçekleştirilen uygulamaların öğrenilmesine kaydırmıştır. Yine mesleki ve teknik eğitim kurumlarında, geniş tabanlı bir mesleki teknik eğitim yerine dar kapsamlı “iş eğitimi”yle işgücü yetiştiren, ancak istihdamı konusunda en küçük bir garanti ya da destek sunamayan bir süreç gerçekleştirilmiştir. Bu da, örgün

meslek eğitiminden beklenen gerek toplumsal – ekonomik rolün (ekonominin becerili insan gücü gerek sinmesini karşılama ve kaynakları insanların ihtiyaçları kadar kullanma) gerekse bireysel – ekonomik rolün (yüksek istihdam olasılığı, insanca yaşayacak ücret) yerine getirilemediğini göstermektedir (*Karakucak,2003: 24*).

Ekonomik sisteme yönelik olarak örgün eğitim kurumlarında gerçekleştirilecek meslek eğitiminin sınırlılıkları ve sorunları dışında, demokratik toplumlarda eğitime yüklenen anlam ve beklentilerin mesleki eğitimi de içerecek şekilde genişlemesi söz konusudur. Bu çerçevede, mesleki teknik eğitim ve genel eğitimi birlikte ele almayı gerektiren önemli bir gelişme sunmaktadır. Mesleki eğitimin toplum ve birey üzerindeki etkileri, bireyin kişisel gelişimi, toplumun demokratik gelişimi ve üretim geleneklerinin geliştirilmesi boyutlarının bir etkileşimi olarak ele alınarak. Bu çerçevede, mesleki eğitim kendi başına, teknik uzmanlık ile tasarlanabilen ve gözlenebilen bir eğitim türü olmaktan çok, birey, toplum ve ekonomik yapı ilişkileri içinde ele alınacak ve değerlendirilebilecek bütünlüklü bir eğitim olarak kabul edilmelidir (*Özalp,1998:96*).

Mesleki ve teknik eğitim sadece bilgi ve beceri kazandırma süreci değildir. Günümüz insanın çok yönlü kuşatılmışlığı içinde, birbirleriyle, iş alanlarıyla ve devletle ilişkilerinde kendilerini koruyup geliştirebilecekleri yetkinlikte yetiştirilmesi çok önemlidir. İnsanlar sadece makine kullanan, hizmet eden mekanik canlılar değildir. Eğitim anlayışı ve ortamı, bireyin endi ilgileri doğrultusunda yaşamasına destek olacak bir özellik taşımaktadır.

1.1.7. Mesleki Eğitimin Bireyin Bütünlüğü İçindeki Yeri

Bireyin bütünlüğünü oluşturan nitelikler, eğitim etkinliğinin temel amaçlarından biridir. Bu boyutlar genel olarak, kişisel gelişim (bireyin özgün ve değerli bir varlık olarak geliştiren, kendine güvenini, yaşamdan zevk almasını sağlayan, sanatsal, kültürel, düşünsel ve daha ileri eğitim almaya hazır olma yönünde geçiş sağlayan ve beceriler kazandıran vb.), üretim yeteneğini geliştirme (o dönemde ve o toplumda geçerli üretici olan yeterliklerini geliştiren ve geçim faaliyetlerini dikkate alan) ve demokratik bir toplumda yaşayabilme ve destekleme (yurttaşlık, demokrasi değerleri, insan haklarına saygı, siyasal ve toplumsal katılma, siyasal ve sendikal bilinçlenme vb.) şeklinde belirtilebilir (*Akyüz, 1998:56*).

Bireyin bütünlüklü gelişimi, belirli bir dönem içinde aldığı eğitimin tüm bu boyutları karşılamaya çalışmasına bağlı olacaktır. Mesleksel özellikler gösteren bir eğitsel içerik tüm bireyler için gerekli iken, diğer demokratik ve kişisel gelişimi desteklenen türde bir içerik de meslek eğitimi alan bireyler dâhil tüm toplumsal kesimler için savunulması zorunlu bir durumu ortaya koymaktadır (*Ünsür, 1998:23*).

Ancak günümüzde meslek liselerinde ortaya çıkan durum, ağırlıklı olarak sunulan tek boyutlu eğitim sonuçları dışarıda, toplumsal olarak yaratılan ve önemli ölçüde üniversite sınavından çok daha önce gerçekleşen ayrımcılığı ve buna bağlı ortaya çıkan sorunları içermektedir. Mesleki ve teknik ortaöğretimde gözlenen ayrımcılık, uluslararası bazı belgeleri gözden geçirdiğimizde daha çok açık olarak ortaya çıkmaktadır (*Alkan, 1996:3*).

1.1.8. Türk Eğitim Sisteminin Genel Yapısı

Eğitim sistemleri “açık sistem” özelliğini taşırlar. Bu sebeple ulusal ve uluslar arası düzeydeki ekonomik, sosyal, kültürel ve politik değişimlerden ve gelişimlerden etkilenirler. Ancak bu çok yönlü gelişme ve değişimlere uyum sağlarken, bir sistem olarak istikrarlarını ve etkinliklerini de sürdürmek zorundadırlar. Türk eğitim sisteminin zayıf yönlerinden biri, değişimlere ve gelişmelere uyum sağlamaya çalışılırken, istikrarı ve etkinliği sürdüreceğ önlemlerin alınmasında yeterli gelişmenin sağlanamamasıdır (*Sezgin, 1994:1*).

Özellikle 1980’li yıllardan itibaren Türk eğitim sisteminde uygulamaya konulan, ancak henüz olumlu/olumsuz sonuçları alınmadan uygulamadan kaldırılan çok sayıda değişiklik yapılmıştır. Bu değişikliklerin sorunlara çözüm arama ve değişime uyma çabalarının bir ürünü olduğundan şüphe duyulmamaktadır. Ancak, bir sistem bütünlüğü içerisinde ele alınmayan ve gerekli alt yapı oluşturulmadan uygulamaya konulan değişikliklerin getirdiği çözümlerden çok sorun ürettikleri de göz ardı edilmemelidir (*Karakucak,2003: 24*).

Bugünkü Türk eğitim sistemi 1973’te yürürlüğe giren 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununa göre şekillenmiştir. Sistemin uygulanmasına ilişkin hususlar 22 yıllık (1973–1995) perspektif içerisinde hazırlanan Üçüncü Beş Yıllık Yüksek Kalkınma

Planı'nda (BYKP)' yer almıştır. Sözü edilen kanun ve planda eğitim sistemi 8 yıllık temel eğitim esası üzerine yapılandırılmıştır (Özalp,1998:96).

1739 Sayılı Kanununun 28. maddesinde ortaöğretimin amaç ve görevleri sayılırken üç okul türüne işaret edilmektedir. Bunlar, öğrencilerini;

- Yüksek öğretime hazırlayan okullar,
- Hem mesleğe, hem yüksek öğretime hazırlayan okullar,
- Hayata ve iş alanlarına hazırlayan okullardır.

Üçüncü Beş Yıllık Yüksek Kalkınma Planı'nda, öğrenciler için;

- Yükseköğretime hazırlayan ve öğretim süresi 3 yıl olan genel liseler,
- Hem mesleğe, hem yüksek öğretime ve öğretim süresi 4 yıl olan teknik liseler,
- Hayata ve iş alanlarına hazırlayan pratik sanat okulları önerilmiştir.

Yeni yapılanmada, mevcut olan meslek liselerinden donanımı iyi olanların teknik liselere, diğerlerinin de pratik sanat okullarına dönüştürülmesinin Üçüncü Beş Yıllık Yüksek Kalkınma Planı dönemi sonuna (1977) kadar tamamlanması öngörülmüştür (Megep , 2002:11).

Ancak, uygulamada planlananın tam tersi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Teknik liselerde beklenen gelişme sağlanamamış, pratik sanat okulları beklenen ilgiyi görmemiştir. Meslek liselerinin pratik sanat okullarına dönüştürülmesi planlanmışken, pratik sanat okulu olarak yapılan binalar meslek liselerine dönüştürülmüştür. Kısaca, planda kaldırılması öngörülen meslek liseleri sistemin omurgası haline gelmiştir (Ünsür, 1998:76).

Sorun, teknik liseler yerine meslek liselerinin ikame edilmesinin ötesinde bir anlam taşımaktadır. Üçüncü Beş Yıllık Yüksek Kalkınma Planı'nda öngörülen model kendi içerisinde tutarlıdır. Öğrencilerini yüksek öğretime hazırlayacak genel liselerin öğretim süresi 3 yıldır. Öğrencilerini hem mesleğe hem yükseköğretime hazırlama görevini yerine getirecek olan teknik liselerin öğretim süresi ise 4 yıldır. Haftalık ders saati

sayısının teknik liselerde genel liselerden yaklaşık üçte bir oranında daha fazla olduğu dikkate alındığında, teknik liselerin kendilerine verilen iki görevi de yerine getirebileceği görülmektedir (*Sezgin, 1994:1*).

Eğer, meslek liselerinde öğrenciler, 3 yıllık öğretimle hem mesleğe hem yüksek öğretime hazırlanabiliyorsa, öğrencilerini aynı sürede sadece yüksek öğretime hazırlayan genel liselerin öğrenin süresinin uzun olduğu söylenebilir. Bu varsayım doğruysa, genel lise öğrencilerinin bir meslek öğrenecek kadar zamanları boşa gidiyor demektir. Ancak, meslek lisesi mezunlarının istihdama ve yüksek öğretime geçiş oranlarının düşüklüğü dikkate alındığında, meslek liselerinin öğrencilerini ne mesleğe ne yüksek öğretime hazırlayan okullara dönüştüğü söylenebilir. Meslekî eğitimdeki sürekli arayışların temelinde bu sorunun bulunduğu düşünülmektedir. Sözü edilen sorunun gizlenmesinde meslek lisesi mezunlarına sınavla yüksek öğretime geçiş hakkının genişletilmesinin önemli rolü olmuştur. Meslek lisesi mezuniyeti öğrencilere yüksek öğretime giriş sınavlarına katılma hakkı vermekte, ancak aldıkları eğitim bu sınavları başarmaları için yeterli olmamaktadır. Bu durumun sistemin giderek sınav odaklı bir yapıya bürünmesinde etkili olduğu düşünülmektedir (*Çevik, ve Arkadaşları, 2004:123*).

2005–2006 öğretim yılından itibaren genel ve meslekî-teknik liselerin öğretim süresi 4 yıla çıkarılmış, böylece meslek liseleriyle teknik liselerin öğretim süreleri eşitlenmiştir. Bu durum sözü edilen okul türlerinin amaçlarının yeniden tanımlanmasını ihtiyaç haline getirmiştir.

Birbirini tamamlaması gereken eğitim türlerinin, Türk eğitim sisteminde, özellikle meslekî eğitimde, birbirlerinin adeta alternatifi haline dönüşmesi, yıllardır yaşanan bir sorundur. Aynı konuda ve aynı mahiyetteki eğitimi, aynı yaş grubundaki gençler hem örgün eğitimle, hem yaygın eğitimle hem çıraklık eğitimiyle alabilmektedirler. Bu durum hizmetin çeşitlenmesini engellerken, yönetsel sorunlara da yol açmaktadır. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda yapılan değişiklikle kurulan meslekî ve teknik eğitim merkezlerinin bu sorunun çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir (*Ünsür, 1998:34*).

Türkiye'de yaygın eğitim hizmetleri çok sayıda özel ve resmi kurum ve kuruluş tarafından yürütülmektedir. Özellikle meslek kuruluşların bu konudaki faaliyetlerinin önemli boyutlara ulaştığına dikkat çekmek gerekmektedir. Ancak, bu faaliyetlere ilişkin

istatistiklerin tam olarak toplanamaması, ülkemizde yürütülen yaygın eğitim hizmetlerinin olduğunun çok altında görünmesine sebep olmaktadır.

1.1.9.Türk Milli Eğitim Sistemi İçinde Mesleki Eğitim

Teknolojilerin büyük bir hızla geliştiği ve bilgi patlamasının yaşandığı günümüzde gerek Avrupa Birliğine uyum sağlamak gerekse kalkınmayı sağlamak nitelikli insan gücü ve var olan kaynakların yerinde ve zamanında kullanılmasıyla direk ilişkilidir. Günümüzde bir ülkenin refah seviyesinin yükseltilebilmesi ve ekonomik büyümesinin artırılması tümüyle o ülkenin rekabet gücüne bağlıdır. Rekabet avantajını yakalayabilmek ise yeni iş imkânlarını ve yaşam standartlarını geliştirmeye, yeni teknolojilerin kullanımına ve iyi eğitim görmüş iş gücüne ve kaynakların iyi yönetilmesine bağlıdır (*Alkan, 1996:3*).

Özellikle genç bir nüfusa sahip olan Türkiye’de Avrupa Birliği ülkelerindeki serbest dolaşım hakkı ve işçilerin istihdamı açısından nitelikli insan gücü yetiştirmek daha da önem kazanmaktadır. Fakat Türkiye’de uygulanan meslekî eğitim sistemine bakıldığında ise AB’liğine girişte ara insan gücü yetiştirmede yeterli eğitim olanaklarına sahip olmadığı, istihdam piyasasının gereksinimlerine uygun yeterlilikte insan gücü yetiştiremediği görülmektedir. Geleneksel eğitim modeli üzerine kurulmuş olan Türk sisteminde sanayi okul iş birliği yerleştirilemediğinden, meslekî eğitim büyük ölçüde teoride kalmakta ve uygulamada başarılı sonuçlar alınmamaktadır. Meslekî eğitimden yüksek öğretime geçişin de zorlaşması sonucunda gençlerin büyük çoğunluğu genel eğitime ve yüksek öğretime yönelmekte bu kurumların yetersiz olması sonucunda da üniversiteye giremeyen gençler vasıfsız işçi olarak çalışma hayatına atılmaktadır. Bunlara yönelik olarak da meslek kazandırıcı çalışmalar olmadığı için vasıflı iş gücü sıkıntısı yaşanmaktadır (*Ünsür, 1998:32*).

Teknoloji ve bilimin çok hızlı bir biçimde gelişmesi ve bu gelişmenin toplumları ve eğitim sistemlerini derinden etkilemesine karşın Türkiye’de uygulanan meslekî eğitim programlarının geleneksel yapı içerisinde kalması, teknoloji ve bilimden uzak seçilmesi, geleneksel usta çırak eğitimine devam edilmesi ve öğrencilerin Anne-baba yönlendirmesi ile üniversitelere yönlendirilmesi sorun olarak karşımızda durmaktadır (*Sezgin, 1994:1*).

Ülkemizde hâlâ meslekî eğitime yönelik olarak öğrencilerin yeterli oranda bilgi ve becerileri doğrultusunda yönlendirilmemesi, deneme yanılma yoluyla öğrenmeye yol açmakta, mezun olanlara yeterli hizmet içi eğitim verilmediği gibi yeni bir meslekte kazandırılmamaktadır (*Ünsür, 1998:45*).

Türkiye’de işletme-okul iş birliği yeterince geliştirilemediği için işletmenin istediği insan gücü belirlenmemekte, uygulamalarda istenen düzeyde olmamakta ve yeterince denetlememektedir. Ayrıca pahalı bir yatırım olan meslekî teknik eğitime devlet tarafından yeterli kaynak aktarılmamakta, işletme ve sektörlerinde yeterince desteği sağlanamadığı için ihtiyaç duyulan bina, tesis ve araç-gereç sağlanamamaktadır (*Karakucak,2003: 24*).

13 Mayıs 1996 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti “Leonardo da Vinci, Sokrates ve Youth, For Evrope” programına alınmasına karşın buna uygun yeterli çalışmalar yapılmadığı için bu olanaklardan yararlanamamaktadır. Türkiye’nin bu yönde çalışmalarını yoğunlaştırması ve meslekî eğitimini geliştirme yönünde uygun adımları atması gerekmektedir (*Karakucak,2003: 32*).

1.1.10. Mesleki Eğitimde Mevcut Durum

Anadolu teknik liseleri hariç, Türk meslekî eğitim sistemi, mevzuatta, eğitim (okul eğitimi) ve iş (iş yerinde eğitim) şeklinde ikili bir sistem olarak düşünülmektedir. Meslekî eğitim ilke ve faaliyetleri çoğunlukla, 5 Haziran 1986’da yürürlüğe giren ve sanayi ve ticaretle yeni ve güçlü bir işbirliği oluşturarak sisteme değişiklikler getiren 3308 Sayılı Kanun çerçevesinde Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Amacı çırakların, kalfa ve ustaların okul ve işletmelerde organize edilecek meslekî eğitimleri ile ilgili prensipleri belirlemektir (*Tisk , 2005:34*).

Orta öğretim, 14 yaşında ilköğretimin tamamlanmasından sonra başlar. Mesleki eğitim öğretim sistemindeki farklı okulları ve eğitim merkezlerini dört Genel müdürlük idare eder. Bu genel müdürlükler şunlardır:

- Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
- Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü

- Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü
- Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü

Meslekî ve teknik okullar 3 ve 4 yıllık programlar sunmaktadırlar ki bu programlar sırasıyla vasıflı işçi ve teknisyen eğitmek için tasarlanmıştır. Anadolu meslek ve teknik okulları ek bir hazırlık yılı şartı vardır çünkü eğitimin önemli bir kısmı, genellikle İngilizce olmak üzere, yabancı dilde verilir. Ek olarak, birçok yaygın eğitim kuruluşu da meslekî eğitim vermektedir (*Mek,1986*).

Çıraklık ve meslekî eğitim, okullarda teorik bilgi ve işbaşı eğitiminde kazanılacak olan meslekî becerileri sağlar (dört gün okulda, bir gün işte). Teorik eğitim programları yaklaşık olarak % 30 genel konuları ve % 70 meslekî konuları kapsar. Genel konular tüm mesleklerde aynı olmakla beraber mesleğin özelliğine göre ders saati sayısı farklıdır. Mesleki Eğitim Merkezlerine katılanlar, teorik ve pratik eğitimlerini tamamladıklarında kalfalık sınavına girer. Kalfalar, usta olmak için ustalık sınavına girmek zorundadır(*Mek,1986*).

Birçok okul binası tek bir müdür ve okul yönetimi altında birkaç “okula” (3,4 ya da 5) ev sahipliği yapar. Gerçekte “okullar” farklı grupları hedefleyen farklı eğitim programları uygularlar. Bazen aynı öğrenciler iki farklı programa dahildir. Örneğin bir meslekî ve bir teknik okula ev sahipliği yapan bir okul, ilk yıl aynıdır, ikinci yıl “meslekî” (vasıflı işçi mezun eden) ya da “teknik” (teknisyen) mezun eden olarak ayrılırlar. Bunlar “çok programlı okullar” olarak da adlandırılan okullar için de geçerlidir (*Mek,1986*).

Başlangıç eğitiminin kamu ve özel sektör tarafından verilmesinden söz ederken Türkiye’deki her seviyedeki eğitim kurumunun, mesleki ve teknik eğitim de dahil devlet tarafından finanse edildiğinin belirtilmesi gerekmektedir. Devlet okulları liseye kadar parasız eğitim sağlar. Ek olarak, kamu okullarındaki öğretim programı izlemek zorunda olan özel eğitim kurumları da vardır, bu okullar serbest piyasa koşullarında belirlenen bir ücretle eğitim verirler. Plânlama, araştırma ve geliştirme ile ilgili olarak Millî Eğitim Bakanlığı’na (MEB) bu hizmetleri sağlamak üzere 1986’da Meslekî ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi (METARGEM) kurulmuştur. Metargem üçlü bir kurul

tarafından yönetilir ve araştırma ve plânlama, öğretim programı geliştirme, proje tasarımı, test ve değerlendirme, eğitim teknolojisi ve teknik yayınlardan sorumludur (*Mek,1986*).

1.1.11. Mesleki Eğitim Yönetiminde Sosyal Ortakların Rolü

Toplumsal ortakların, toplumsal ve ekonomik gelişmeler üzerinde yaratacakları etki azımsanmamalıdır. En azından teoride, toplumsal ortaklar birçok “düğüm” konusunda görüş ve düşüncelerini dile getirmeye hazırdır. Bu işçileri temsil eden toplumsal ortaklar arasında en büyüğü Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), işverenleri temsil eden en büyük ortak ise Türkiye İşverenler Konfederasyonu’dur (TİSK). Mesleki eğitime müdahale, üç taraflı dayanışma ve örgütlenme hakkı alanında ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü) anlaşmalarının onaylanmasıyla, son on yılda çalışma hayatında sosyal diyalog gelişmekte ve ilerlemektedir. Sosyal ortakların, eğitim sistemiyle işbirliğine girmesi çok yavaş işleyen bir süreçtir. Bu süreç, Türkiye’nin AB’ye aday olmasının bir sonucu olarak 1999 yılından bu yana hız kazanmış görünmektedir. İş yerinde temsil, yıllık izin çizelgeleri, iş başında disiplin, sağlık ve güvenlik konularına eğilen toplu işçi sözleşmeleri sayesinde, işletmelerdeki mekanizma çalışmaktadır (*Tisk , 2005:87*).

1.2.MESLEKİ EĞİTİMİ GELİŞTİRME PROJESİ (MEGEP)

Mesleki eğitimi geliştirme projesi, uygulama aşamasında genel ve özel amaçlar aşağıda verilmiştir.

1.2.1. Genel Amaçlar

“Türkiye’deki mevcut mesleki ve teknik eğitim sistemini; sosyo-ekonomik gereksinimler ve yaşam boyu öğrenme ilkeleri doğrultusunda bütünlüklü olarak güçlendirmek.”

1.2.2. Özel Amaçlar

- “Mesleki eğitimin ulusal gereksinimlerle ilişkisinin ve niteliğinin iyileştirilmesine katkı sağlamak,

- Mesleki eğitimle ilgili kamu yönetiminin, toplumsal ortakların ve işletmelerin kurumsal kapasitelerini ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde güçlendirmek,
- Mesleki eğitim sisteminin yerinden yönetimine geçme sürecini hızlandırmak.”

1.2.3. Bütçe

MEGEP, Milli Eğitim Bakanlığı aracılığı ile Türk Hükümeti’ne, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin, ülkenin sosyo-ekonomik ihtiyaçları ve yaşam boyu öğrenme ilkeleri doğrultusunda modernizasyon ve uyarlanma süreçlerinde destek olmayı hedeflemektedir. MEGEP’in toplam bütçesi 58,190,000 Euro’dur. Bunun 51,000,000 Euro’luk kısmı AB tarafından sağlanan hibe, geri kalan 7,190,000 Euro’luk kısmı ise Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti’nin yerel katkısıdır (*APK , 2007:45*)

1.2.4. Proje Yönetimi ve Organizasyonu

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.

Toplumsal Ortaklar: Adı geçen toplumsal ortak kuruluşları, MEKSA yoluyla Projenin yararlanandanıdır: TESK, TİSK, TOBB. ve TÜRK-İŞ. Ortaklar, merkez ve bölge düzeyinde personel görevlendirirler. Başarılı sonuçları uygular ve yaygınlaştırırlar.

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.

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.

Yönetim Komitesi: Aylık olarak toplanan Yönetim Komitesi'nde, toplumsal ortaklardan ve MEB'den temsilciler bulunmaktadır. Projenin stratejik yönetiminden sorumludur.

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 (*Megep, 2002:11*).

1.2.5. Proje Ekibi ve Yönetim

Mesleki eğitimi geliştirme projesinde görevli eğitimli uzman kişilerin merkezi ve bölgesel olarak görev aldıkları alanlar aşağıda belirtilmiştir.

1.2.5.1. Merkezi Yönetim

Merkezi yönetim aşağıdaki ekiplerden oluşmaktadır ;

- 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 (uzman yardımcıları), Takım Asistanı
- Satın Alma Ekibi: Uzman(alanında eğitimli), 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

1.2.5.2. Bölgesel Yönetim

Bölgesel yönetim aşağıdaki bölgelerden oluşmaktadır ;

- 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. Eş Uzmanlar, mesleki ve teknik eğitim alanındaki gelişmeler hususunda pilot okullara yönelik çalışmalarda bulunur (*Oddens, 2004:34*).

1.2.6. Proje Hedefleri

Megep'in hedefleri ve standartları aşağıda açıklanmıştır;

1.2.6.1. Genel Hedefler

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.

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, ve kaliteli bir meslekî eğitim sistemi oluşmasına yol açacaktır (*Megep, 2002:34*).

1.2.6.2. Meslek Standartlarının Geliştirilmesi

Başlangıç Dönemi süresince, Türkiye'deki en önemli Toplumsal Ortakların, Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Türkiye İş

Kurumu'nun (İŞKUR), Ticaret ve Sanayi Odalarının, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ), Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'nun (TESK), Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme ve Araştırma Merkezinin (METARGEM) ve Mesleki Eğitim Kurulunun (MEK), temsilcileriyle temaslarda bulunulmuş ve görüşmeler yapılmıştır.

Gerekli görüldüğü durumlarda Projenin hem AB'den hem Türkiye'den uzmanları, diğer konuların yanı sıra yasal düzenlemeler, çalışma usulleri, günlük ekonomi ve eğitim uygulamalarında Meslek Standartlarının önemi konularında daha geniş bilgi edinmek amacıyla yukarıda sözü edilen kurum ve kuruluşların uzmanlarıyla ek toplantılar yapmaktadırlar. Bu nedenle teknik meslek okullarının ve teknik meslek liselerinin yanı sıra birçok eğitim kurumunu, fabrikayı, çalıştayları ve ofisleri ziyaret etmektedirler (*Özalp,1998:76*).

Bir meslek standardının doğasında, iş piyasasının arz ve talep tarafına da hizmet etmek vardır. Bu bakış açısına göre, meslek standartları iş dünyası ile eğitim dünyası arasında köprü oluşturmaktadır. Meslek standartları, bir taraftan mesleki eğitimde kullanılan öğretim programlarının geliştirilmesine ve düzeltilmesine yön vermeli; diğer taraftan da daha etkili ve şeffaf bir tarz ile atölye ve fabrikalardaki çalışmanın düzenlenmesi için kullanılacak yararlı araçlar olmalıdır. Bu uygulamanın acilen hayata geçirilmesi gerektiği resmi olarak bile açıklanmasına rağmen, ne yazık ki uzmanlar şimdiye kadar çok küçük bir bölümünün hayata geçirildiğini görmektedirler. Meslek standartları konusunda düzenli, tutarlı, şeffaf ve işleyen bir sistemin henüz bulunmadığı görülmektedir. Bu durum (yeni) meslekleri tanımlamak, onları çözümlmek, onlar için uygun bir standart geliştirmek, o standardı uygulamak düzenli kontroller yapmak ve eğer gerekirse, geçerli olan güncel iş piyasası gelişmeleriyle karşılaştırıldığında standardın devamını sağlamak için mantıklı aşamalara işleyen aktif bir sistemin bulunmadığı anlamına gelmektedir (*Çevik, ve Arkadaşları, 2004:80*).

Geliştirilen standartlar, Türk sanayisi tarafından nadir olarak kabul görmektedir. Standartlar koyulması, bunların uygulandığı anlamına gelmemektedir. Bu nedenle uzmanlar, sistemin kamuoyu tarafından çok az takdir edildiğini gördüklerinde şaşırmamışlardır. Yasa hükümleriyle desteklenen bir meslek standartları sistemi henüz uygulanmamaktadır. Geçen on yıl süresince, bir meslek standartları sistemi kurmak için ortaya koyulan önemli çabalara rağmen, durum müşterileri tatmin etmemektedir. Özellikle

toplumsal ortaklar şimdiki kadar geliştirilen standartların anlamına ve uygulamalı olarak kullanılmasına yönelik eleştirel bir yaklaşım dile getirmektedirler. Toplumsal ortaklar, temelde meslek standartlarına çok fazla karşı değillerdir, hatta tam tersi bir durum söz konusudur. Fakat sanayi, ticaret ve eğitimdeki çağdaş gelişmelere destek verecek dinamik ve uygun bir sistem olmamasından şikâyetçidirler (*Megep, 2002,a:56*).

Sistemin sonucu, eğer varsa, eğitim politikasına ve insan araştırmalarına dayanan bir dizi meslek standardından ziyade gelişigüzel seçilmiş meslek tanımlarından oluşan basit bir listedir. Katılan bütün taraflar, yeni yasal sistemin meclis komisyonu tarafından teklif edilen şekliyle uygulanmasını beklemektedir. Ulusal meslek standartları kurumu'nun kurulmasına destek veren yasa tasarısı oluşturulmuştur; ama başbakanlık, çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı ve Türkiye millet meclisi'nin son komisyonları arasında uzun zamandan beri askıda beklemektedir (*Megep, 2002,a:58*).

17.11.1992'de hükümet ve işçi ve işveren örgütleri, bir meslek standartları ulusal protokolü imzalamıştır; müştereken meslek standartları komisyonu'nu (MSK) oluşturmaktadırlar. MSK üç taraflı bir karar alma organıdır ve hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmaktadır. En önemli amaç iş gücü hareketliliğini, verimliliği geliştirmek ve istihdam politikaları, ilgili hizmetler ve eğitim olanakları arasında köprü kurmak suretiyle iş gücünün elindeki onaylanmış beceri sertifikalarının oranında artış sağlamaktır. Birleştirilen araştırma ve teknik hizmet birimi (ATHB) teknik işlemleri uygulamıştır. Kurum, yasaya uygun olarak belgelendirme usullerini yürütmelidir. Meksika projesi etkinliklerine ev sahipliği yapmıştır ve Almanya mesleki eğitim federal enstitüsü (BIBB) teknik yardım sağlayıcısı olmuştur. Dünya bankası'nın yardımıyla 250 meslek standardı geliştirilmiştir. Ayrıca 250 meslek için bir sınav soru bankası kurulmuştur. Etkinlik, iş yaşamı tarafından kabul edilmesi gereken deneme ve belgelendirme sisteminin genel bir çerçevesinin tanıtılmasıyla desteklenmiştir (*Megep, 2002,a:68*).

Konunun kısa süre içinde Mecliste görüşüleceği tahmin edilmektedir. Bu nedenle, toplumsal ortaklar ve MEB danışmanları, Mecliste görüşülmek üzere sunulan son teklif bütün tarafları tatmin ettiği için Proje uzmanlarından, yasama usulleri hakkında olası yeni teklifler getirerek bu süreci engellememelerini istemektedirler. Proje Yönetimi eş uzmanlarla, etkinlikleri uygulama sırasında kalite kontrolleri ve yardım düzeyine indirilmesi konusunda anlaşmaya varmıştır. Projenin kısa dönemli uzmanları, meslek

standartları üzerinde çalışan bazı uzmanlarla profesyonel düzeyde temaslarda bulunmuşlardır. Projenin uzmanlarına, eş uzmanların karşılaştıkları en büyük sorunun, üst düzey yöneticilerde olduğu gibi, karar verme süreçlerindeki profesyonel olmayan etki olduğu bildirilmiştir. Ayrıca katılan kurumlarda meslek standartları konusunda becerili insan gücünü eksik olduğu da rapor edilmiştir. Yetersiz çalışma koşulları ve katılan diğer organlarla etkisiz eşgüdüm ilişkileri de önemli şikâyet konuları olarak kabul edilmektedir (*Megep, 2002,a:73*).

Türkiye’de kullanılan meslek çözümlene yöntemi, diğer sanayileşmiş ülkelerde uygulanan yöntemlerle karşılaştırılabilir. Ancak AB’den gelen kısa dönemli uzmanlar meslek standartlarının tanımlarına yönelik yaklaşımların, mesleklerin ‘ana görevleri’, ‘amaçları’ ve ‘sonuç alanları’ gibi konuları içeren çağdaş tanımlardan çok öncelikle eleştirel olaylar olduğu rapor edilmiştir. Bu durum, mevcut görevlerin ve usullerin tanımlarını basit bir listeye indirgemektedir. Görülen usuller “ölçülebilir” değildir. İşçinin hangi zamanlarda gereksinime, yeterliliklere ve taleplere göre çalıştığı türünde sorunların cevapları yoktur. Bilim, lojistik ve düzenleme anlamında iş piyasasıyla arasında hiçbir bağlantısı olmadığı için, meslek standartlarının dinamik olmaktan çok durağan olduğu görülmektedir. Bu nedenle eğitsel amaçlar için bu tür standartların kullanılması, eğitim programlarının içeriğini ve güncelliğini tam olarak desteklememektedir (*Megep, 2002,a:78*).

1.2.7. Eğitim Standartlarının Geliştirilmesi

Başlangıç döneminde Milli Eğitim Bakanlığı ve TESK, TOBB, TISK ve İŞKUR gibi sosyal ortak temsilcileri ile toplantılar düzenlenmiştir. 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 (*Çelik, 2004:97*).

Düzenlenen çalıştaylardan birinin konusu “Eğitim Standartları” olmuştur ve çalıştay ulusal öğretim programı geliştirme çalışma grubu üyelerini kapsamıştır. Bu çalıştayın sonuçlarından birisi de eğitim standartları sistemini gözden geçirmek ve meslek ve eğitim standartları geliştirmek için tutarlı bir sistem oluşturmak gerektiği idi. Söz konusu çalışma grubu, bu etkinliği gerçekleştirecek ve ürettikleri de ulusal öğretim

programları politika grubu tarafından onaylanacaktır. Daha sonra, onaylanan mikro-projeler için çeşitli eğitim standartları geliştirilecektir (Çelik, 2004:34).

Türkiye’de mesleki eğitim sistemini güçlendirecek herhangi bir projenin stratejisi, eğitim standartlarını belirleyenlerle insanları bu standartlara uymaya hazırlayanlar arasında sağlam bir ilişki kurmak olmalıdır. Başlangıç olarak, Avrupa Birliği standartları ile Türk standartları arasında bir karşılaştırma çalışması öngörülmüştür. Yeterliklerin (meslek standartlarının) eğitsel amaçlara (eğitim standartlarına) dönüştürülmesinin düzenlenmesi için tutarlı bir sistem geliştirmek gerekmektedir. Eğitim standartları, çeşitli düzeylerdeki modülleri genel mesleklerden daha özel mesleklere doğru tanımlamalıdır. Üzerinde uzlaşma sağlanınca, çalışma grubu, mikro-projeler için eğitim standartları geliştirebilir. Öğretmen eğitimi etkinlikleri ile öğretim programı geliştirme arasında yakın işbirliği gerekmektedir (Çevik. ve Arkadaşları, 2004:54).

Modern ticaret uluslararasıdır; istediğinde sermayeyi ve üretim kapasitesini hareket ettirebilir. Kendi iş gücü için, kendi standartlarına göre dünyanın her yerinde eğitim verebilir veya sağlayabilir. Yine de standartları şartlarına uygun olan bir ülkeye bağlıdır. Bu nedenle, meslek sahipleri veya kalifiye işçiler hangi milletten olurlarsa olsunlar, ya daha hareketli olmalı ya da uluslararası görevleri yapabilmelidirler, hatta kendi ülkelerinde bile. Roma sözleşmesi insanların çalışmak için istedikleri yere gidebilme hakkını ve üye bir ülkede, o ülkenin kendi vatandaşları ile aynı koşullarda öğrenme hakkını kapsamaktadır. Avrupa Birliği talimatnamesi mezunlar ve mezuniyeti olmayan vasıflı kişiler için geçerlidir; ikinci grup için mesele sıklıkla çalışma hakkı veya iş kurma hakkı meselesidir (Megap, 2002,a:82).

Herhangi bir ülkenin vatandaşı, mesleki eğitiminin tamamını veya bir kısmını başka bir ülkede alabilir. Avrupa Birliği’nin her vatandaşı herhangi bir üye ülkede aldığı yeterliliği, birliğin her yerinde geçerli saydırma hakkına sahiptir. Bu nedenle her ülke, diğer mal ve hizmetler gibi eğitim ve yeterlilik hizmetlerini de ithal ve ihraç edebilir. İnternet aracılığı ile öğrenme çok yaygındır ve giderek de yaygınlaşmaktadır. Bu uluslararası piyasada rekabet edebilmek için meslek standartlarından çıkarılmış eğitim standartları olmalı ve hepsi de aynı şekilde şeffaf olmalıdır (Ünsür, 1998:76).

Bu nedenle MEGEP, meslek standartlarını kabul ederek ve uluslararası kalitede eğitim standartları oluşturulmasına ve uygulanmasına yardımcı olarak yararlı olabilir. Mesleki yeterlilikleri ve eğitim standartlarını kullananlar bireyler; eğitim hizmeti verenler, endüstri ve devlet kurumlarıdır ve bunları hem ulusal hem de uluslararası düzeyde çeşitli nedenlerle kullanmaktadırlar. Bu nedenle şunları bilmek gerekmektedir. Eğitim stratejileri oluşturmak, öğretim programları hazırlamak vb. için kullanılmak üzere, net olarak belirlenmiş eğitim standartları olmalıdır (*Karakucak,2003: 43*).

Bölgelerin ve yerel yapıların kendi özgün eğitim standartları şartlarını ekleme veya kendi bölgelerinde yoğunlaşmış mesleklerle ilgili ulusal düzeyde tartışmalara öncülük etme şansları olmalıdır. Eğitim standartları uluslararası rekabetle yüz yüzedir ve değişikliklerin dikkate alınması için güncelleştirilmeye ihtiyacı vardır. Megep eğitim standartlarına bağlı olarak meslek standartları için paralel bir mekanizma sağlayarak yararlı olabilir (*Özalp,1998:23*).

1.2.7.1.Eğitim Standartlarının Oluşturulması

Eğitim stratejilerine, öğrenme programlarına, öğrencilerin ve kurumlarının başarılarının değerlendirilmesine temel olacak eğitim standartlarının oluşturulması, siyasi, ekonomik, endüstriyel ve sosyal şartlara cevap veren oldukça profesyonel bir etkinliktir. Eğitim standartları, meslek standartlarından elde edilir. Meslek standartları da aynı şartlara karşı siyasi bir cevaptır. Eğitim hizmetlerinin sunulmasında uluslararası rekabet dikkate alındığında, herhangi bir ülkede eğitim standartlarının gerçekten oluşturulması ve güncelleştirilmesi, uluslararası eğitim ve endüstri profesyonellerinin mesleki eğitime katılmalarını gerektirmektedir. Eğitim standartları, meslek standartlarını kendi sınırlarına göre bölmektedir; bu nedenle bölümlenmiş biçimde ifade edilirler. Bu bölümlerin bazıları bir dizi farklı meslek standartları için aynı olabilir fakat çoğu mesleklere özgü olacaktır (*Ulusal Ajans,2008*)

Mesleki yeterlilik için gerekli bazı bölümler, kaçınılmaz olarak genel eğitimdeki kazanımları da artıracaktır. Örneğin; iletişim, sayısal ve temel fen becerileri, kişisel ve toplumsal davranış becerileri gibi. Bunlar, orta öğretim programlarında kazanılmış gibi tanınmalıdır Mesleki yeterlilik için gerekli bazı bölümler, bir dizi meslek için ortak olan uygulamalarla ilişkili olacaktır; örneğin, kesme, ekleme, biçimlendirme, ölçme, teknik çizimleri ve özellikleri okuma, borularla veya kaplama malzemeleri ile çalışma; elektrik,

elektronik, hidrolik ve pnömatik sistemler veya devreler; tasarım ilke ve ölçütleri, problem tanımlama ve çözmeye teknolojik yaklaşım; bütün bunların meslek sınırları ötesinde tanınır olması gerekmektedir. Mesleki yeterlilik için gerekli uzmanlık bölümleri, mesleklere özgü olacaktır; örneğin havacılık veya denizcilik uygulamaları; gazlarla çalışma, kimyasal maddeler, yüksek voltajlı elektrik kaynakları, tıbbi uzman cihazları; bütün bunların alanın uzmanlarının kontrolünde olması gerekir (*Özalp, 1998:97*).

Eğitim standartlarının bu bölümlemiş biçimde tanımlanması aynı zamanda standartların ekonomik olarak güncelleştirilebilmesini ve önceki standartlara göre vasıf kazananların yeniden eğitime izin vermektedir. Bu eğitim standartlarının müşterileri, talim ve terbiye kurulu başkanlığı, meslek standartları komisyonu, Türk akreditasyon kurumudur. Standartları oluşturanlar ise hizmet sunanlar, müşterilerin taleplerini karşılayanlardır. Bunlar sıklıkla ulusal ve uluslararası profesyonellerdir ve çalışmalarını belirli özerk sınırlar içerisinde gerçekleştirilmelidir (*Megep,2002*)

1.2.7.2. Eğitim Standartları Eğitimi

Öğrenmenin, eğitim standartlarına uygun olarak hazırlanması ve sunumu, endüstri veya eğitimde, ister ulusal ister uluslararası merkezli olsun, ister yüz yüze ister televizyon, radyo veya internet aracılığı ile olsun, eğitim sunanların sorunudur. Bu standartlara uygun, verimli ve ekonomik öğretme yolları uluslararası çalışma konusudur. Etkin görsel işitsel eğitim materyalleri hazırlamak uluslararası büyük bir ticaret konusudur. Türk eğitim sisteminin ve endüstrisinin önde gelen isimleri için bu görev, normal görevlerinin yanında, onur verici bir görev olarak algılanacaktır (*Meb,2008*)

Eğitim standartlarındaki değişiklikler, eğitilmiş personelin tüm işverenleri açısından aynı anda önemli olmayacaktır. Büyük şirketler yeni teknolojiye süratle geçmek isteyebilirler; tamir işleri yapan şirketler, yeni üretim yapanlara oranla eski standartları daha sürdürmek isteyeceklerdir. Yerel ve ulusal endüstrinin farklı sektörlerinin taleplerini dengede tutmak Standartlar Komisyonu için siyasi bir problem, eğitimi bu standartlara göre sunanlar için de profesyonel bir problemdir. Metargem doğru dengeyi sağlayacaktır (*Ulusal Ajans,2008*).

Mesleki eğitim kurumlarında öğretmenlerin bilgilerini güncelleştirmek gibi bir problemleri vardır. Sınav yapanların ve değerlendirenlerin de öyle. Eğitim içerisinde ve endüstriden uzak kaldıkları sürece güncelliklerini yitirme tehlikeleri yüksektir. Orta

öğretim ve üniversite de öğretmenler konudaki gelişmelerden sorumludurlar. Mesleki eğitimde gelişmeler ulusal ve uluslar arası teknoloji veya endüstri de olur. Metargem, öğretmenlerin ve sınav yapanların değişen koşullara uyumu için gerekli yeniden eğitim ihtiyaçlarını Metargem takip edebilir. Eğer eğitim kurumları bunları sunamayacaksa yeni meslek standartları ve onlardan türetilmiş eğitim standartlarına gerek yoktur, bu nedenle eğitim kurumları ile yakın işbirliği içerisinde bulunmak önemlidir (*Meb, 2008: 54*).

1.2.8. Ulusal Yeterlilik Sisteminin Kurulması

Başlangıç döneminde gerek Milli Eğitim Bakanlığı gerekse sosyal ortaklar TESK, TOBB, TISK ve İŞKUR' un temsilcileri ile toplantılar düzenlenmiştir. Toplantılarda, Türkiye'de bir ulusal yeterlilik ve belgelendirme sistemi oluşturulması üzerinde durulmuştur. Yine Türkiye'de bir ulusal yeterlilik ve belgelendirme sistemi oluşturulması konusunda strateji önerisi oluşturma konusunda fikir birliğine ulaşmak için bir çalıştay düzenlenmiştir (*Ulusal Ajans,2008*).

Geçen yüzyılın önemli bir bölümünde Türkiye modern laik bir devlet olarak ulusal bütünlüğünü başarı ile sürdürmüştür. Uluslararası ilişkilere, örneğin Birleşmiş Milletler ve NATO etkinliklerine bağımsız bir devlet olarak imkânları ölçüsünde katılmıştır. Sonuçta, Türkiye'nin kurumları ulusal konularda uzmandır. Bu yüzyılda ise uluslararası topluluğun önemli bir parçası haline gelmektedir. Çünkü Avrupa'daki komşularının aksine, genç bir nüfusa sahiptir. Mesleki eğitim sistemi, Türkiye'nin uluslararası ekonomiden tam olarak yararlanmasında ve karşılaştığı güçlükleri aşmasında önemli rol oynayacaktır (*Ulusal Ajans,2008*).

Türkiye Cumhuriyeti hükümeti, meslek standartları komisyonu kurarak ve meslek standartları (ilk 250 tanesi yayınlanmıştır) yazarak şeffaflık konusunu ele almıştır. Bu nedenle Türkiye, başka ülkelerin yeterliliklerini (meslek standartları komisyonu veya akreditasyon kurumu aracılığı ile) karşılaştırabilir veya başka ülkeler Türkiye'nin yeterliliklerini kendi ölçütlerine göre değerlendirebilirler.

Herhangi bir ülkenin vatandaşı, mesleki eğitiminin tamamını veya bir kısmını başka bir ülkede alabilir. Avrupa Birliği'nin her vatandaşı herhangi bir üye ülkede aldığı yeterliliği, birliğin her yerinde geçerli saydırma hakkına sahiptir. Bu nedenle her ülke,

diğer mal ve hizmetler gibi eğitim ve yeterlilik hizmetlerini de ithal ve ihraç edebilir. İnternet aracılığı ile öğrenme çok yaygındır ve giderek de yaygınlaşmaktadır. Bu uluslararası piyasada rekabet edebilmek için meslek standartlarından çıkarılmış eğitim standartları olmalı ve hepsi de aynı şekilde şeffaf olmalıdır.

Bu nedenle MEGEP, meslek standartlarını kabul ederek ve uluslararası kalitede eğitim standartları oluşturulmasına ve uygulanmasına yardımcı olarak, yararlı olabilir. Mesleki yeterlilikleri kullananlar, bireyler; eğitim hizmeti verenler, endüstri ve devlet kurumlarıdır ve bunları hem ulusal hem de uluslararası düzeyde çeşitli nedenlerle kullanmaktadırlar. Bu nedenle şunları bilmek gerekmektedir (*Ulusal Ajans,2008*).

- Çalışma hakkı ve iş kurma hakkı için tek bir meslek standardı olmalıdır.
- Bölgelerin ve yörelerin kendi özgün eğitim standartları şartlarını ekleme veya kendi bölgelerinde yoğunlaşmış mesleklerle ilgili ulusal düzeyde tartışmalara öncülük etme şansları olmalıdır.
- Meslek standartları uluslararası rekabetle yüz yüzedir, bu nedenle teknoloji, piyasa koşulları, moda, sağlık güvenlik ve çevre konusundaki gelişmeler veya materyallerin ve enerjinin elde edilebilirliği gibi değişiklikler dikkate alınarak güncelleştirilmeleri gerekmektedir.
- Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, meslek standartları komisyonu ve Türk akreditasyon kurumu ile işbirliği halinde, meslek standartlarının yaygınlaştırılması, uluslararası karşılaştırılması ve güncelleştirilmesi için ulusal ve uluslararası iletişim merkezi sağlayabilir. Bunun anlamı, bu otoriteler açısından makro-yönetim stratejileri, mesleki yeterliliklerin ana kullanıcıları açısından da oluşturma ve etkinliklere katılım anlamına gelmektedir.

1.2.9. Yaşam Boyu Öğrenme

Başlangıç Dönemi süresince, Türkiye'deki en önemli toplumsal ortakların, Milli MEB'in, İŞKUR'un, TSO'larının, KOBİ'lerin, TESK'in, METARGEM 'in ve MEK'in temsilcileriyle temaslarda bulunmuş ve görüşmeler yapmıştır. Yapılan toplantılar ve

görüşmeler sırasında Türkiye'deki Yaşam Boyu Öğrenme sistemleri ve destekleyici mevzuat üzerinde durulmuştur (*Ulusal Ajans,2008*).

Gerekli görüldüğü durumlarda projenin hem AB'den hem Türkiye'den uzmanları, Yaşam Boyu Öğrenme hakkında daha geniş bilgi edinmek amacıyla katılan kurum ve kuruluşların uzmanlarıyla ek toplantılar yapmışlardır.

İş piyasası açısından bakıldığında Yaşam Boyu Öğrenme politikası Türkiye için göreceli olarak yeni bir kavram gibi görünmektedir. Oysa kültürel açıdan bakıldığında, Türkiye'nin çok uzun süreden beri devam eden ve çok eski bir geleneği vardır; bu gelenekte insanlara düzenli ama gayri resmi bir şekilde eğitim verilir.

Ancak bilgi, beceri ve yeterlilikleri geliştirme amacıyla devamlı olarak yapılan ve amaca yönelik bir öğrenme etkinliği olarak Yaşam Boyu Öğrenme, öğrenim, yaşam ve çalışma kalıplarını değiştirmek için bütünleştirici bir politika olarak görülmemektedir.

Yaşam boyu devam ettiği için, öğrenmenin mekân ve zamanla sınırlı olmadığı ve sınırlandırılmayacağı görüşünün mevcut Türk eğitim ve iş piyasası politikasında henüz yaygın bir kılavuz ilke olarak kabul edilmediği görülmektedir. Ancak yine de bütün taraflar, iş piyasalarında rekabet edebilmek için insanların sürekli olarak istihdama yönelik beceriler kazanmaları, var olanları geliştirmeleri ve yenilemeleri gerektiği konusunda görüş birliği içindedir (Meb, 2008)

Bilişim Teknolojisi'nin (ICT) uygulanmasıyla ilgili olarak yakın zamanda yayınlanan bir politika bildirisinde Türk hükümeti Örgün Eğitimden ve Yaşam Boyu Öğrenmeden bu stratejinin çekirdeği olarak bahsetmektedir. Yaşam Boyu Öğrenmenin bir ekonomik kalkınma aracı olarak görüldüğü de belirtilmektedir. Tam bu noktada edinilen izlenime göre bazı ortaklar, uygulamalı aşamalarla yaşam boyu öğrenme sistemi kurmaya başlamayı ve bunun proje yönetimi tarafından desteklenmesini istemektedir. Kullanılan etiketler "sürekli eğitim" ve "yetişkin eğitimi"dir. Ama yine de bu konuda politikaların geliştirilmesi gerekmektedir (*Ulusal Ajans,2008*).

Türkiye yaşam boyu öğrenme sistemi uygulanmasının başlangıcında bulunmaktadır. Eğer teknik teklif'te belirtildiği şekilde elde edilen son bulgulara dayanarak ve Projenin etkinliklerinin bir sonucu olarak Türkiye'de herkes için öğrenme kültürü yaratmaya yönelik yoğun çaba gösterilecekse, Proje, MEB'in hem politika üretimini hem de uygulamayı kapsayan ana strateji hedefine destek verecektir.

Türkiye’de yaşam boyu öğrenme için uygulanacak strateji bütün eğitim kurumlarını hem tamamlamalı hem de kapsmalıdır. Bu amaçla, yaşam boyu öğrenme, okullarda ve okul öncesi dönemde, ön lisans programlarında, toplumda, işte, üniversitelerde ve her türlü kamu destek ve kaynağına bağlı olarak her türlü yerel örgütlenmelerde bulunan yerleşmiş düzeydeki eğitim politikası girişimlerini kapsamalıdır. Bunun anlamı, sistemin farklı bölümlerinin herkes için bir öğrenme kültürünün (yeniden) güçlendirilmesine destek verdiği ve buna karşı duyarlı davrandığı, sistemin bir ögesine çıkan yollara ya da bir ögesinden yayılan hareketlere uygulanabilir olduğu sürece kolaylık gösterildiği, cinsiyet ve yaşa bağlı engellerin azaltıldığı bir politika oluşturmaktır (*Ulusal Ajans,2008*).

1.2.10. Kalite Yönetim Sistemi

Kalite yönetim sistemi geliştirmek hem kendi başına bir etkinlik alanıdır hem de MEGEP’in tamamını kapsayan bir konudur. Bu kısa giriş, mesleki eğitimde kalitenin tanımı, kalite analizinin muhtemel boyut ve düzeyleri, tasarım ve politika yönleri, kalite standartları ve mesleki eğitimdeki göstergelerinin uluslararası alanda ve Avrupa’daki gelişmelere ilişkilendirmenin gerekliliği gibi konulara kısaca değinmektedir (*Megep,2002*).

“Kalite” çok boyutlu ve görece bir kavramdır ve her düzeyde ve her amaca uygun bir tek bir tanım yapmak olanaksızdır.

Aynı zamanda eğitim dünyasına yeni girmiş bir konu da değildir. Yetkililer, okullar ve öğretmenler kalite sorunuyla hep uğraşmışlardır. “Kalite politikaları” oluşturmak moda olmadan önce de, mesleki eğitim hizmeti verenler sundukları programlarda makul bir kalite düzeyini tutturabilmek için yöntem, norm, süreç ve standartlar geliştirmişlerdir.

Kalite bağlamla ilişkilidir. Somut bir bağlam olmadan kaliteden söz etmek zor ve anlamsızdır. Bugün daha iyi görülmektedir ki mesleki eğitimde baskın kalite kavramları zaman içerisinde değişmektedir. Mesleki eğitime bakış açılarındaki farklılık şöyle özetlenebilir (*Megep,2002*).

- *Didaktik veya pedagojik açıdan kalite:* Makro-ekonomik açıdan kalite.
- *Sosyal veya sosyolojik açıdan kalite:* Eğitim sistemine olan sosyal talebe verilen en uygun cevaplar olarak görülmesi.

- *Müşteri açısından kalite:* Müşterinin bireysel taleplerini karşılayabilme, kalitenin müşterinin beklenti ve taleplerinin optimizasyonu olarak görülmesi.
- *Yönetim açısından kalite:* Okullarda verimlilik ve kurumlarda Toplam Kalite Yönetimi yöntemlerinin kullanılmasına odaklaşma.

Bu tartışmalar bir anlamda son on yılda ağırlık verilen konulardaki kaymaları yansıtmaktadır ve anlaşılmaktadır ki eski kavramların hiçbiri ortadan kalkmamış fakat yenileri eklenmiş ve kalite konusundaki tartışmalar daha karmaşık hale gelmiştir.

1.2.10.1.Yönetimde Kalite

Mesleki eğitim sektöründeki değişiklikler meslek okullarının değişen taleplere eskisinden daha hızlı uyum gösterebilmelerini gerektirmektedir, bu aynı zamanda, okulların kendi kalite yönetim sistemleri karşısında merkezi otoritenin kalite yönetim sistemlerinin önemini giderek kaybettiğini göstermektedir. Beklenen sonuçların elde edilebilmesi için meslek okullarının içsel süreçleri üzerinde daha fazla denetime sahip olma ihtiyacı artmaktadır. Kalite yönetimi konusu, giderek bir meslek okulunun kalite yönetimi sağlama çabaları haline gelmektedir. Bu da Toplam Kalite Yönetimi ve diğer yönetim yaklaşımlarına artan ilgiyi açıklamaktadır (*Mek,2008:56*).

M.E.B.'na bağlı her bölümde bir kalite komitesi ve bir kalite geliştirme ve kalite çemberleri veya "iyileştirme ekipleri" bulunmaktadır.Kalite geliştirme ekibi bir çeşit öz değerlendirme yapmaktadır.

MEGEP kapsamında bölge ofisleri için bir başka proje uygulanmıştır: Her ilden tercih ettikleri Formatörleri belirlemeleri istenmiştir. Bakanlığın görmek istediği profil, öğretmenlik geçmişi olan kişiler olmakla beraber, müfettişler ve okul müdürleri de formatör olarak seçilmişlerdir Bu formatörler iki gruba ayrılmış ve iki hafta süreyle eğitilmişlerdir. Toplam Kalite Yönetimi ve EFQM ilkeleri konusunda eğitilmişlerdir, aynı zamanda örnek olay çalışmaları da kullanılmıştır. Bu eğitimi takiben her formatör, her okuldan bir temsilci çağırılmış ve onu kendi isteği doğrultusunda eğitmiştir. Doğal olarak bazı sorunlar ortaya çıkmış ve bazı okullar bakanlıktan açıklama istemişlerdir. Her ilden toplam kalite yönetimini aktif olarak uygulayan 5 müdür ve 1 formatör, 5-günlük bir seminere davet edilmiştir. Müdürlerden, tecrübelerini formatörlerle paylaşmaları

istenmiştir. Formatörün toplam kalite yönetiminin yerel uygulamasında ortaya çıkan sorunları öğrendiği başarılı bir seminer olmuştur. Bilgiler bir CD'ye aktarılmış ve çalışmalarına destek olmak üzere tüm formatörlere dağıtılmıştır. Hali hazırda 200'den fazla okul, yönetim sistemlerini iyileştirmek üzere toplam kalite yönetimi yaklaşımını kullanmaktadır (*Megep,2002*).

1.2.10.2.Uluslararası Düzeyde Mesleki Eğitim Kalite Standartları Oluşturma

Türkiye Avrupa birliğine üye olmak için başvurmuş bir ülke olduğu için Kalite Yönetim mekanizmaları gelişimine Avrupalı ve uluslararası boyutlar katmak, hem doğal hem de stratejik olarak önemlidir. Mart 2002'de gerçekleştirilen Barselona Avrupa Konseyi üye ülkelerin mesleki eğitim alanında yakın işbirliğine gitmelerinin ve üye ülkeler arasında her düzeyde karşılıklı güven oluşturmak için kalitenin esas alındığı Bruges sürecini izlemelerinin önemini tekrar belirtmiştir(*Ulusal Ajans,2008*).

1990'larda Kamu yetkilileri eğitimde kalite alanına giderek daha fazla müdahale etmeye başlamışlardır. Bu durum, son 10 – 15 yılda pek çok üye ülkede gerçekleşen mesleki eğitim sistemlerinin yerelleşmesi ile de alakalıdır. Devlet yerel otoritelere daha fazla yetki ve sorumluluk verince, merkezi bir noktadan denetleme ihtiyacı ortadan kalkmamaktadır ancak bu talebe bağlı mesleki eğitim sisteminde, arza bağlı sistemden daha farklı yöntemlerle gerçekleştirilmelidir. Kalitenin, amaçların yerine getirilmesi olarak tanımlanması bu gelişimde ilginin odak noktası olmuştur. Bu nedenle mesleki eğitim alanında kalite stratejileri, genel politikalarını ve temel özelliklerini paylaştıkları genel eğitim sistemi bağlamında daha geniş olarak ele alınmalıdır.

Üye ülkelerin mesleki eğitim sektörleri bir dizi kalite yönetim strateji ve yaklaşımları, Kalite Yönetim sistemleri ve bunlarla ilgili süreçleri geliştirmekte ve uygulamaktadırlar. Burada kazanılan deneyimler ve geliştirilen araçlar ilginç ve konuyla alakalı olduğu sürece Türkiye'nin mesleki eğitim sektörüne açık hale getirilmelidir.

Mesleki eğitimde kaliteyi artırmada Avrupa yaklaşımı için araç ve göstergeler geliştirmek amacıyla Avrupa çapında bir çalışma başlatılmıştır. Burada en önemli görev CEDEFOP'un Avrupa Mesleki Eğitimde Kalite Formu tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu

çalışmalar Türkiye’de mesleki eğitim sistemi için Kalite Yönetim politika ve sistemi kavramı geliştirme ile çok yakından alakalıdır (*Ulusal Ajans,2008*).

1.2.10.3.Kalite Göstergeleri

Forum yukarıda sözü edilen 3 politik öncelik açısından mesleki eğitimin kalitesini ölçmek üzere göstergeler geliştirmeye çalışmaktadır. Diğer konular yanında Kalite Forumu mesleki eğitimde OECD, UNESCO, Eurostat, Eurydice, CEDEFOP ve diğer kurumlar tarafından kullanılan göstergeleri gözden geçirmektedir. Şimdiye kadar 200 civarında gösterge, mesleki eğitimde kaliteyi artırma da Avrupa yaklaşımına uygunluğu açısından gözden geçirilmiştir. Forum aşağıdaki ilkeleri önermiştir (*Megep,2002*).

- Göstergelerin kullanımı her türlü kalite gelişimi yaklaşımının bir parçası olmalıdır (kendi kendini değerlendirme dahil) ve göstergeler mesleki eğitimin her düzeyinde kaliteyi desteklemek üzere kullanılmalıdır.
- Göstergeler kendi başlarına bir anlam ifade etmezler, belirli amaçlara ulaşmayı desteklemek içindirler, dolayısıyla her zaman açık olarak ifade edilmiş amaçlarla ilişkilendirilmelidirler.
- Üye ülkeler, Avrupa Komisyonu ve sosyal ortaklar tarafından ortaya konulan üç politik önceliğe ulaşmayı desteklemek için mesleki eğitimde kalite gelişimi göstergelerinin bu politik amaçları yansıtması gerekir.
- Göstergeler boşlukta oluşturulmamalı, tek tek göstergelerden elde edilen bilgilerin daha yararlı olabilmesi için, göstergelerin birbirleri ilişkili olması gerekir. Mesleki eğitim sisteminin her düzeyinde birbiri ile tutarlı gösterge dizgeleri kullanılmalıdır.
- Bu tür birbiri ile tutarlı gösterge dizgelerinin kullanımı, mesleki eğitim etkinliklerinin bağlam, girdi, süreç, çıktı ve ürünleri açısından farklılık göstermeli
- Mesleki eğitim etkinliklerinin çıktı ve sonuçlarının ölçümüne yönelik göstergelere özel önem verilmelidir.
- Bir göstergeler sistemini kullanmaya karar verirken başlangıç düzeyindeki mesleki eğitim ile sürekli mesleki eğitimin farklı başlangıç ve amaçlarına hitap etmeye

dikkat etmelidir.

- Olabildiğince sayısallaştırılmış göstergeler kullanılmalıdır. Eğer bu mümkün değilse belirlenmiş kazanımını yansıtan, yumuşak göstergeler (tasvir edici) kullanılmalıdır.
- Birey düzeyine yönelik göstergeler cinsiyet farklılıklarına duyarlı olmalı ve cinsiyete göre bilgi sağlamalıdır.
- Göstergelerin kullanımına karar verirken, her göstergeye veri toplamak için harcanan çabanın elde edilen bilgiyle orantılı olmasına dikkat edilmelidir.
- Göstergelerin ciddi kullanılması için gerekli ortaklık düzenlemeleri yapılmış olmalıdır. Örneğin, tutarlı bir gösterge sistemine ilgili mesleki eğitim sektörleri katılmış, ona uygun bir uygulama stratejisi geliştirilmiş olmalıdır.
- Göstergelerin kullanımı sadece önceden belirlenen hedeflerin değerlendirilmesi ile kısıtlı olmamalı, mesleki eğitim sistemindeki genel öğrenme sürecinin önemli bir kısmını kapsamalıdır.

Türkiye’de mesleki eğitim kalite yönetim sisteminin tartışılmasında bu ilkelerin ele alınması önemlidir. Ayrıca Türkiye’deki mesleki eğitimle ilgili olarak yürütülen kalite yönetim sistemleriyle ilgili yapılması gerekenler de şunlardır (*Metargem, 1997, s.67*);

Uluslararası ve Avrupa çapındaki kalite tartışmaları ile bağlantı kurma: Programın, Milli Eğitim Bakanlığı ve önde gelen paydaşların mevcut Avrupa ve uluslararası düzeyde, mesleki eğitimde kalite güvencesi gelişmelerine yakın bağlantı kurmalarını desteklemesi önerilmiştir. Böylece mesleki eğitim sektörü CEDEFOP’un Kalite Forumunda, Avrupa Birliği düzeyinde başka ortamlarda ve tek tek üye ülkelerde ortaya çıkan deneyim yaklaşım ve geliştirilen araçlardan yararlanabilecektir (*Metargem, 1997:67*).

Hâlihazırda kullanılan kalite kavramı üzerindeki tartışmaları genişletmek: Aynı zamanda, mevcut durumda sadece kalite yönetimi yaklaşımları bağlamında kullanılan kalite kavramının da genişletilmesi gerekir. Eğitimin kalitesi konusunda devletin müdahalesi konusuna odaklaşmak: Yerelleşme ışığında Milli Eğitim Bakanlığının ve önde

gelen paydaşların kalite güvence sistemindeki rollerine de odaklaşmak gerekmektedir. Kalite Güvence Sistemi üzerinde çalışan ana oyuncuların çemberini genişletmek: Yeni sistemin tasarımında yukarıda sözü edilen yönlerin hepsinin dikkate alınabilmesi için önde gelen oyuncular grubunun, Milli Eğitim Bakanlığında çok geniş bir temsilci grubunu kapsaması gereklidir (*Metargem, 1997:68*).

1.2.11. İş Piyasası Analizi

Türkiye deki iş piyasasının genel ve istatistikî durumu aşağıda belirtilmiştir;

1.2.11.1. Türkiye'nin Mevcut Yapısı

Türkiye'nin nüfusu 64.337.000 (1999) olup yüz ölçümü 779.452 km²'dir. Osmanlı İmparatorluğunun yıkılmasından sonra, Atatürk 1923 yılında Türkiye Cumhuriyeti'ni kurmuştur. Resmi dil Türkçe'dir. Türkiye, 5 yılda bir seçilen 550 üyeden oluşan meclise (Türkiye Büyük Millet Meclisi) sahip parlamenter demokratik bir devlettir. Meclis üyeleri Cumhurbaşkanı seçer. Yürütme erki, Başbakanın başında bulunduğu Bakanlar Kurulu'ndadır. Ülkede 81 il (Osmanlı imparatorluğu zamanında "vilayet" olarak adlandırılan eski yönetim biçimine çok benzeyen) bulunmaktadır. İl mülki amiri, merkezi hükümeti temsilen bir validir. İller, seçimle oluşturulan bir konsey tarafından yönetilir. Her il, ilçe ve bucaklara bölünmüştür. En bariz demografik özellikler: yüksek şehirleşme oranı (% 67) ve genel nüfusun yaş ortalamasının genç olmasıdır. Nüfusun yaklaşık dörtte biri büyük şehirlerde (İstanbul, Ankara, İzmir, Adana ve Bursa) yaşamaktadır (*Akyüz, 1998:54*).

1941 yılında Ankara'da yapılan birinci Coğrafya Kongresi sonucunda Türkiye 7 coğrafi bölgeye ayrılmıştır. Bunlar Karadeniz, Marmara, Ege, Akdeniz, Orta Anadolu, Doğu Anadolu ve Güney Doğu Anadolu Bölgeleridir. Bölgeler arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır, özellikle ülkenin Batı ve Doğu bölgeleri arasında doğuda alt yapı yetersizliği, kişi başına düşen millî gelirin batı bölgelerinin üçte biri kadar olması ile belirginleşen farklılıklar vardır. Bu dengesizliği düzeltmek amacıyla yetkililer Güney Doğu Anadolu Projesini (GAP) başlatmış ve bu konuda hayli ilerlemeler kaydedilmiştir (*Akyüz, 1998:32*).

2001 yılı Şubat ayında Türk Lirası Dolar karşısında % 50 oranında değer kaybetmiştir. Bu, uzun süre ülkenin ekonomik gelişimine olumsuz darbe vurması beklenen bir krizi tetiklemiştir. Krizle birlikte çok geniş çaplı bir iş kaybı yaşanmıştır. Türkiye AB ile 1996 yılında Gümrük Birliği Anlaşmasını imzalamıştır. Ayrıca AB'ne adaylık için başvurmuş ve adaylık statüsü Avrupa Konseyinin 1999 Aralık Helsinki toplantısında kabul edilmiştir. 19 Mart 2001 tarihinde ise Türkiye Cumhuriyeti, katılım öncesi stratejileri tamamlamak için aday ülkenin alması gereken önlemleri içeren Topluluk Müktesebatına Uyum İçin Ulusal Planını kabul etmiştir (*P. B.R., 2002:90*).

Türkiye 2010 yılında başlaması beklenen Akdeniz ülkeleri arasındaki Avrupa-Akdeniz Serbest Ticaret Bölgesine katılacaktır. 2001 yılı başlangıcındaki krize kadar güçlü ve hızla büyüyen bir özel sektör göze çarpmaktaydı. 1980'lerin başından itibaren Türkiye liberalleşme ve ekonomisinin entegrasyonu konusunda büyük adımlar atmıştır. Farklı ekonomik sektörler düşünüldüğünde, son on yılda modernizasyon ve büyüme temel olarak hepsine yayılmıştır. Hatta ağır ve oldukça geleneksel tarım sektörü bile bunlardan etkilenmiştir. Ülkede her zaman önceliğe sahip sanayi üretimi, temel ürünlerden farklı ve teknolojik yeniliklere kadar pek çok alanda yenilenme sürecine girmiştir (*P. B. R., 2002:12*).

1.2.11.2. İstihdam Özellikleri

Küçük ve orta ölçekli sanayi işletmeleri % 56 gibi bir oranda istihdam sağlamaktadır. İşsizlik primi ödenmesi için yasa ancak 2000 yılının Haziran ayında çıkarılabilmektedir.. Söz konusu yasaya göre, işsizlik priminden yararlanabilmek için 660 gün kadar işsiz kalmak gerekmektedir, bu durumda ilk ödemelerin 2002 yılı Mart ayında yapılması beklenmektedir. ILO'nun hesaplama yöntemine göre 2000 yılının son çeyreğinde işsizlik oranı %6.3 iken, eksik istihdam oranı % 6 idi. 2001 yılı sonu itibarıyla kayıtlı işsiz sayısı 724.000 kişidir. İş gücünün % 30 ile % 50 kadarının kayıt dışı ekonomide istihdam edildiği tahmin edilmektedir (*Çelik, 2004:45*).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sistemde, ülkedeki tek iş bulma birimi olan; istihdam ve işsizlik konularından sorumlu, iş bulma ve işçilerin gerek özel gerekse kamu sektöründe istihdamlarını sağlayan, iş eğitim faaliyetlerini düzenleyen, Türk İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla önemli bir rol oynamaktadır. İŞKUR tarafından hazırlanan

bir raporda iş gücündeki eğitim oranının düşüklüğünün (% 69'u ilkokul mezunu) altı çizilmektedir. Bu, vasıfsız kişilerin iş piyasasına girmesinin nedeni, kırsal kesimden şehre göç olgusudur. İş gücü, toplam nüfusun % 46'sını oluşturmaktadır. İş gücünün % 35'i tarım, % 40'ı ise hizmet sektöründe istihdam edilmektedir.. İş gücüne kadınların katılımı, AB ile karşılaştırıldığında, özellikle vasıfsız kadınların katılımı oldukça düşüktür (%24). Kırsal kesimde kadınların çoğunluğunun ücretsiz olarak çalıştıkları görülmektedir (*Sezgin, 1994:34*).

1.2.11.3. İş Piyasasında Hızlı Değişim

Batı Ekonomilerinde alışılmış olan düzenli büyüme gidişi 1970'lerin başlarından itibaren bozulmuştur. Bu değişimin ekonomik nedenleri bu çalışmada ayrıntılı olarak ele alınamayacak kadar karmaşıktır, ancak sonuçları bu çalışma için önemlidir. Arka arkaya gelen hızlı değişim ve ekonomik çalkantı tüm işletmelerden yeni beklentilerin oluşmasına yol açmış ve mesleklerin içeriği önemli ölçüde değişmiştir (*Sezgin, 1994:21*).

Vasıfsız işçilere daha az ihtiyaç duyulmaktadır, özellikle teknik düzeyde, yüksek vasıflı iş gücüne daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Ürün ve hizmetlerin çeşitliliğinin artması ve yeni ürünlerin ortaya çıkma süresinin kısılması, birden fazla konuda becerilere sahip işçilere ihtiyaç duyulmasına neden olmuştur. Yarı vasıflı veya vasıfsız işgücüne dayanmayı sürdüren şirketler ise gelişmekte olan, düşük maliyetli ekonomilere ihraç edilmişlerdir. İş yürütenler, kendi çalışmalarının kalite güvencesi, geliştirme ve kontrolünden doğrudan sorumlu hale gelmişlerdir (*Alkan ,1996:43*).

Sistemler karmaşıklaştıkça, her meslek düzeyinde iş etkinliklerinin koordinasyonuna ihtiyaç duyulmuş, bu da verimli bir takım çalışması ve iş birliği gerektirmiştir. Tüm bu değişimin, hem mesleklerden beklenen şartların tanımlanmasında (meslek veya istihdam standartları), hem de mesleki eğitim planlamasında kullanılan standartlara (mesleki eğitim standartları) yansıtılması gerekir (*Metargem, 1997:34*).

Bu ekonomik değişimin kalıpları çok iyi belgelenirken, değişim, anekdotlarla örneklenmiş genellemeler olarak kalmıştır. Bu değişim kalıplarından bazıları mesleki eğitim planlayıcılarını, eğitim programının ve öğrenme sürecinin belirlenmesinde kullanılan standartların acil olarak değişmesi gerektiği konusunda uyaracak kadar açıktır,

bazıları ise net değildir. Meslek alanında genişleme olduğu, temel becerilerde olduğu kadar mesleki becerilerde de çeşitliliğe ihtiyaç duyulduğu artık çok iyi anlaşılmıştır. Fakat bunca önemli değişim gerçekleşirken, bu değişimle baş edebilmek için mesleki eğitim sisteminde neler yapılması gerektiği sorusu hala ortada durmaktadır (*Çelik, 2004:66*).

Bu sorular Batı Avrupa ekonomileri için güncel bir soru olduğu kadar, ortak ülkelerdeki meslektaşlar için de önemli hale gelecektir. Ortak ülkeler, merkezi planlamadan pazar ekonomisine geçmeye çalışırken içe dönük yatırımlar artacak ve yeni kurulan yerel şirketler uluslararası pazarlarda rekabet etmek zorunda kalacaklarını fark edeceklerdir. Bunun anlamı şudur, ortak ülke ekonomileri uluslararası beklentilere uymaya zorlanacak ve batı ekonomilerini etkileyen aynı baskıya maruz kalacaktır (*Akyüz,1998:38*).

1.2.11.3.1. İş Piyasasındaki Yönelimler

İş Piyasasını etkileyen pek çok değişim gerçekleşmektedir ve bu değişimle ilgili bilgiler çok çeşitli kaynaklardan gelmektedir. Bu bölümde en önemli iş piyasası bilgi kaynaklarını ve tanımlanabilen değişim türlerini anlatacağız.

1.2.11.3.2. İş Piyasasının Projeye Katılımı

İş piyasasındaki gelişmeler, ekonomiden ve eğitimden kaynaklanan etkililerdir. İş piyasası süreçlerinin kaynağı ve anlamına daha yakından bakıldığında, diğerlerinin yanı sıra toplumsal, kültürel, tarihi, psikolojik, mali ve siyasi etkilerin birleştirdiği oldukça karmaşık bir sistem olduğu görülür. Tek başına rakamlar ve istatistikler, iş piyasasındaki durum hakkında yargıda bulunmak için yeteli değildir. Bu gelişmelerin gerisindeki organlar tarafından idare edilen süreçler de göz önüne alınmalıdır. Kullanılan istatistik tekniklerinin standartları yüksektir; ama ekonomik faaliyetlerin büyük bir bölümünün ne kaydı tutulmaktadır ne de bunlar kontrol edilmektedir. Sunulan istatistiklerin o gün geçerli olan gerçeği yansıtmadığından kuşku duymak için yeterli sebep bulunmaktadır. Bu durum iş piyasasına yön veren süreçlere yakından bakılmasını daha da gerekli kılmaktadır (*Tisk , 2005:134*).

İş piyasasındaki gelişmelerin bütününde üç süreç hemen göze çarpmaktadır;

- İş piyasası ve eğitim sistemi (arz tarafı) arasındaki süreç (ya da ilişki)

- İş piyasası ve ekonomik etkinlikler (talep tarafı) arasındaki süreç
- Toplumsal, kültürel ve ekonomik etkilerden oluşan üçüncü bir karmaşık süreç.

İlk iki süreçte, esas oyuncular bireyler, okullar ve girişimcilerdir. Üçüncü süreçte ise kamu sektörü tarafında etkin olan oyuncular genel olarak konulardan sorumlu kurumlar ya da birimlerdir. Bunlar; ekonomi ve maliye, iş ve sosyal güvenlik, eğitim, işveren örgütleri, Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu, Sanayi ve Ticaret Odaları Birliği, İşçi örgütleridir. Konuyla ilgili diğer oyuncuların bazıları iş kurumu çalışma ve kariyer yönlendirme hizmeti sunan kuruluşlar ve geçici istihdam sağlayan kuruluşlardır (*Karakucak,2003: 56*).

Resmi organların Mesleki Eğitim konusunda politika üretimi sürecine katılma oranları, bu organların iş piyasasına ve iş piyasası süreçlerine karşı duyarlılıklarıyla doğru orantılıdır. Süreçlerin sonuçlarının başarısı iki unsura bağlıdır: oyuncuların sürece yön veren işlevler konusundaki bilinçlilik düzeyi ve oyuncuların, diğer oyuncuları “oyuncu” olarak kabul etme dereceleri. Bu tür süreçler için kullanılan terim “iş piyasası iletişimidir.” Bu nedenle, Türkiye’de iş piyasası iletişim yapısının kurulmasına yönelik ilk adım olarak, iş piyasaları ile aralarındaki belirli organik bağlar ve iş piyasası süreçlerinin kendilerine etkileri ve iş piyasası üzerindeki kendi etkileri konusunda bilincin resmi organlar tarafından artırılması çok önemlidir. Fakat iş piyasası ve resmi kurumlar arasındaki bağlantılar konusunda bilincin artırılması, işleyen bir iş piyasası iletişim yapısı kurulması için yeterli değildir. Çünkü iş piyasası ve resmi kurumlar arasındaki bu bağlantılar, iki taraf arasında doğrudan kurulan basit bir karşılıklı ilişki değildir. Düz bir karşılıklı etkileşim değil, diğer oyuncuların da tümleşik bir iletişim sisteminin bütününe katılmasını ve bu sisteme katkıda bulunmasını gerektiren karmaşık bir etkileşimdir. Bu yüzden, kendi iç birimleri arasındaki ve bizim alt sistemler adını verdiğimiz sistemlerin kendi aralarındaki bağlantıların önemi konusundaki bilinçlenme, işleyen bir iş piyasası iletişim yapısı kurulması yönünde atılacak en önemli “ilk adımdır”. Bu bilinçlenme alt sistemler yoluyla sağlanacaktır (*P. B. R., 2002:41*).

1.2.12. Projeden Beklenen Sonuçlar

Megep ‘in uygulanması sonucu beklenen sonuç ve değerlendirmeler aşağıda verilmiştir,

1.2.12.1.Meslek Standartları

Sanayi ve diğer sosyal ortaklarla işbirliği içinde iş piyasasının ihtiyaçlarını karŐılamak üzere tasarlanmıŐ yeni bir ulusal meslek standartları sistemi oluŐturulacaktır. Bu yeni sistem bütün ekonomik yapıları kapsayacak ve ülke ve il çapında tanımlanmıŐ iş piyasasının Őu anki ve gelecekteki öncelikli ihtiyaçlarına dayalı olacaktır. Uygun olduğu yerlerde yeni sistem meslek standartları kurumu ve diğer birimlerin hali hazırda yapmış olduğu çalışmaları göz önünde bulunduracaktır. Yeterlilik sistemi her seviyede değerlendirme, not verme ve belgelendirme için uygun bir sistemi olan, kabul edilmiş meslek standartlarına dayalı, yeni bir ulusal meslekî yeterlilik sistemi oluŐturulacaktır. ereve, öğrenmenin, her seviyede baŐarının ve meslekî, akademik ve özel iş yeri yolları arasında ilerleme için açık yolların tanındığı, ulusal denklik sistemine uygunluğunu garanti edecektir. Ulusal meslekî yeterlik sistemini kapsayan özel bir yasal ereve onaylanacaktır (*Mek, 2008: 78*).

1.2.12.2.Yeterliliğe Dayalı Öğretim Programları

Ulusal mesleki yeterlik sisteminde belirtilen Şartlara göre tasarlanmıŐ ve hem başlangıç hem de sürekli mesleki eğitim öğretimi kapsayan modüler öğretim programlarının öğretim programı 145 okul ve eğitim merkezinde geliştirilmesi ve pilot uygulaması yapılmaktadır. Yeni öğretim programı, öğrenme materyallerini, eğiticiler için destekleyici rehberleri ve okul ve eğitim merkezleri için uygun teknik materyalleri kapsayacaktır (*Akyüz,1998:56*).

1.2.12.3.Kalite Yönetimi

Yeni bir yeterlilik sisteminin her seviyede kabul edilmiş ulusal standartlara dayalı olarak bütün öğretim programı alanlarında (Okul ve eğitim merkezlerinde) devamlı bir Şekilde uygulanmasını sağlayacak yeni bir kalite güvence sistemi oluŐturulacaktır. Kalite mekanizması, Türk mesleki eğitim öğretim sisteminin uluslar arası standartlarla aynı paralellikte olmasını sağlayacaktır (*Mays,1960:29*).

1.2.12.4. Kurumsallaşma

Okul ve eğitim merkezi yöneticileri, öğretmenler/yetiştiriciler ve değişim önderi öğretmenler için yüksek kalitede eğitim kursları geliştirmek ve uygulamak. Eğitim, yeni içerik ve sunum teknikleri içeren alanlara özel programların geliştirilmesini içerecektir. Eğitim "Meslekî ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Proje No: DG1A-D/MEDTQ/15-96" Proje kapsamında geliştirilen ulusal standartlara dayalı olarak yapılacaktır. Bu nedenle kapsamlı ve tutarlı bir kalite güvence sistemi geliştirilmesi ancak programın farklı etkinlikleri arasında yakın eşgüdüm varsa ve yurt dışında, bu tür bir sistem kurma deneyimine sahip ortak kurumlarla yakın bağlantılar kurulmuşsa mümkündür (*Çelik, 2004:7*).

1.2.12.5. Meslek Standartları ve Sertifikasyon

Türkiye’de bir meslek standardı ve sertifikasyon sistemi geliştirmedeki en önemli girişim hükümet işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan üç taraflı bir yapı olan meslek standartları komisyonu tarafından uygulanmaktadır. Meslek Standartları, Türk işletmelerinden meslek uzmanlarıyla yakın işbirliği içerisinde Araştırma ve Teknik Hizmet Birimi tarafından geliştirilmiştir. Meslek standartları, MSK tarafından teklif edilen ilgili kuruluşlarca tekrar gözden geçirilmektedir. MSK’nın onayından sonra meslek standardı , bütün ilgili taraflar için kabul edilir hale gelir. Meslek standartları Türk ekonomisinin gerçek ihtiyaçlarını yansıtırken aynı zamanda uluslar arası gelişmelere de gerekli özeni gösterir. Meslek standartları geliştirilirken uluslararası seviyelerdeki ilgili kaynaklar da kullanılır. MSK faaliyetleri Dünya Bankası tarafından desteklenen bir proje ile finanse edilmiştir ve komisyonun 2001 ortasından başlayarak yasal olarak tanınan bir organ olması gerekmesine rağmen kanun onaylanmamış ve MSK faaliyetleri şimdilik dondurulmuştur (*Mek,2008: 93*).

Standartlar alanında aktif olan diğer bir kuruluş da TSE’dir. Asıl kuruluş amacı endüstriyel norm, standart ve belgelendirme oluşturmaktır. Bu kurum, MSK tarafından onaylananlarla her zaman uyumlu olmayan bir grup Meslek Standardı oluşturmuştur. Başbakanlıktan bir temsilci bu standart kuruluşuna başkanlık eder ve 45 üyesi arasında çeşitli devlet kurumlarından temsilciler bulunmakta ve bunlara ek olarak teknik mecliste

45 tane daha (hükümet, üniversiteler, işverenler, ticaret ve sanayi odalarından gelen) üye bulunmaktadır (*Mek,2008:123*).

1.2.12.6. Sürekli Meslekî Eğitim

Meslekî eğitim sisteminde, sürekli meslekî eğitim için sanayiye dayalı olarak yapılandırılmış bir sistem, mevcut değildir. Bu Çalışanların becerilerini sürdürmek, değiştirmek ve geliştirmek için çok az faaliyet düzenleyen küçük ve orta ölçekli işletmeler (Şirketlerin % 90'ı) üzerinde negatif bir etki yaratmaktadır. Büyük şirketler kendi personeli için eğitim faaliyeti düzenlemektedirler, fakat bu faaliyetler kendi sorumluluk ve finansmanları altında yapıldığından, çoğu belgelenmemiştir ve resmi istatistiklere geçmemiştir (*Tisk , 2005:69*).

1.3. PROBLEM

Mesleki ortaöğretimin farklı bileşenlerinin içeriğinde ve gerçekleştirilmesinde bilinen değişikliklerin ötesinde, ülkemizde yeni tasarlanan çözümlerin daha özgün gerçekleştirilebilmesi için gerekli koşulların oluşturulması ve değişikliklerin farklı yönlerinin ayrıntılı olarak incelenmesi için başka önlemler de alınmıştır. Mesleki eğitimde bütünsel değişiklikler içerisinde bu önlemlerden bir tanesi de Avrupa Birliği ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen mesleki eğitim geliştirme projesidir. Bu projenin uygulama sonrasındaki olumlu ve olumsuz tüm sonuç ve veriler mesleki eğitim merkezleri açısından önem arz etmektedir.

Bu araştırma, projenin uygulandığı İstanbul ilindeki 18 adet mesleki eğitim merkezindeki yöneticilerin Megap (mesleki eğitimi geliştirme projesi) kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin algıları üzerine yapılmıştır.

1.3.1. Amaç

İstanbul ili mesleki eğitim merkezlerindeki yöneticilerin Mesleki eğitimi geliştirme projesi kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin algıları ve bu algıları etkileyen faktörleri saptamaktır. Bu amacı gerçekleştirilmek için aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır.

1.3.2. Alt amaçlar

- Değişik kadro tiplerine (müdür, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları) mensup yöneticilerin, yeni eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?
- Cinsiyete göre yöneticilerin, yeni eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?
- Yaş farklılıklarına göre yöneticilerin, yeni eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?
- Farklı eğitim durumundaki yöneticilerin, yeni eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinde farklılık var mıdır?
- Yöneticilerin, meslekteki kıdemlerinin, yeni eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinde bir fark yaratmakta mıdır?
- Yöneticilerin, yöneticilikteki kıdemlerinin, yeni eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinde bir fark yaratmakta mıdır?

1.3.3. Araştırmanın Önemi

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 (Özalp, 1998:85).

Türkiye'nin bu alandaki çabalarını desteklemek amacıyla 1999 Avrupa Birliği Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin fonlardan yararlandırılması kararlaştırılmıştır. Bunun sonucunda Türkiye, ekonomisinin iş gücü ihtiyacıyla, mesleki ve teknik okullarının çıktıları 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 geliştirilmesi projesinin (Megep) anlaşması (DG1A-D/MEDTQ/04-98) imzalanmıştır (Çelik, 2004:97).

Türkiye'de mesleki eğitim ve öğretim sisteminin güçlendirilmesi projesi (Megep), AB ve Türk Hükümeti'nin fikir birliği içinde olduğu, Türkiye'nin AB müktesebatının

üstlenilmesi gereklerini yerine getirmeye yönelik olan bir kaç ana faaliyetten biridir. Projenin genel hedefi ülkenin sosyo-ekonomik gereksinimlerine cevap veren ve yaşam boyu öğrenme ilkelerine dayalı modern, esnek ve yüksek nitelikli bir mesleki eğitim sisteminin geliştirilmesidir (*Sezgin,2004:112*).

Megep'in en önemli adımlarından biri 2004–2005 öğretim yılında yeni eğitim programlarının uygulanmasıdır. Bu eğitim programları, ulusal yeterlilik sistemi, eğitim standartları ve kalite güvence sistemi gibi reformun ana öğelerini yansıtmaktadır. Eğitim programları, toplumun ve iş piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olarak merkezi ve yerel düzeylerde geliştirileceklerdir (*Özalp,1998:85*).

Avrupa Komisyonu'nun 26 Haziran 2002 tarihli “Avrupa sosyal diyalogu, yenilik ve değişim için bir kuvvet” adlı iletişimi, genişlemeye hazırlanan aday ülkelere ilişkin olarak, sosyal diyalogun hayati öneminin ve zayıf taraflarının altını çizmektedir. Gerçekte, bütün çabalara ve elde edilen sonuçlara rağmen sosyal ortakların kapasitelerinin güçlendirilmesi için ve onların AB giriş sürecine katkıda bulunmalarını sağlayabilmek için yapılacak daha çok şey bulunmaktadır (*Mayıs, 1960:29*).

Megep, mesleki eğitim ve öğretim sisteminin modernizasyonunun desteklenmesinde, sosyal ortakların alacağı role özel hassasiyet göstermektedir. Aslında, mesleki eğitimin kurumsal ve eğitim sorunları üzerinde sosyal ortakların katılımını arttırmak, mesleki eğitim sistemini topluma daha yaklaştıracak, eğitimde arz ve talep dengesini kuracak ve yerel ve merkezi düzeylerde başarılı reformun uygulanma koşullarını yaratacak anahtar noktalardan biridir (*Karakucak, 2003: 31*).

Bu proje ile ulusal eğitim sistemimiz mesleki eğitim ağırlıklı olarak, yeniden yapılacak ve modüler eğitim programlarına geçilecektir. Bu nedenle, proje kapsamında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, projeye ilişkin görüşleri büyük önem taşımaktadır (*Sezgin,2004:35*).

1.3.4. Sayıtlar

- Araştırma anketinde yer alan soru ve ifadeler uzman görüşü alınarak soru şekli verilmiştir.
- Anket, yöneticilere (müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı) uygulanmıştır.

- Mesleki eğitimi güçlendirme projesi uygulanan mesleki eğitim merkezlerinde görevli yöneticiler alanlarında uzman kişilerdir.

1.3.5. Sınırlılık

- Araştırma, 2002–2008 Eğitim-öğretim yılları arası uygulanan Megep kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) İstanbul ili yaygın eğitim içindeki mesleki eğitim merkezlerini kapsamaktadır.
- Araştırma anketi, İstanbul ili yaygın eğitim kapsamında ki 18 adet mesleki eğitim merkezlerinde görevli yöneticilere (müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı) uygulanmıştır.
- Araştırmaya katılacak, yöneticilerin kimlikleri gizli tutulmuştur.
- Araştırma, İstanbul ili sınırlarındaki 18 adet mesleki eğitim merkezinde yapılmıştır. Diğer bölge ve kurumlar dışarıda bırakılmıştır.

1.3.6. Tanımlar

- *Yeni eğitim uygulamaları:* Modüler sistem, ders kitaplarının ünitelerinin her birinin ayrı ayrı bağımsız ve uygulanabilir (modül) ders haline gelmeleridir.
- *Mesleki eğitim merkezi:* Ülkemizde, Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'ne bağlı, okul-sanayi işbirliği içinde çalışan işgücüne sahip çalışanlara Kalfalık, Ustalık ve Usta Öğreticilik belgesi veren kurumlardır.
- *Başlangıç raporu:* Görevli uzmanlar tarafından hazırlanan ve uygulamalara ilişkin genel eylem planını içeren belgedir.
- *16. Mesleki eğitim geliştirme projesi (MEGEP) :* Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında yapılan 58 milyon Euro bütçeli anlaşma ile uygulanmaya başlanan projedir.

1.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar aşağıda belirtilmiştir;

1.4.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Eğitimin üretime dönük boyutu daha çok mesleki eğitime yetiştirme kavramları ile ifade edilmektedir. Ünal, Mincer'in "yetiştirme" yi, hem okuldaki eğitim sürecini hem de işteki öğrenme süreçlerini içerecek biçimde kullanıldığını ve "beceri kazandırmak veya işgücü verimliliğini geliştirmek için yapılan yatırımlar" olarak tanımladığını belirtmektedir (*Ünal, 1996: 97*).

Doğan'a göre ise; Milli eğitim sisteminin bütünlüğü içinde endüstri, tarım ve hizmet sektörleriyle her türlü mesleki ve teknik eğitim hizmetlerinin planlanması, araştırılması, geliştirilmesi, organizasyonu ve eşgüdümü ile yönetim, denetim ve öğretim etkinliklerinin bütünüdür (*Doğan, 1997:3*).

Alkan ve diğerlerine göre, mesleki ve teknik eğitim genel anlamda, bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir. Mesleki ve teknik eğitim; birey, meslek ve eğitim boyutlarının dengeli bir biçimde bir araya getirilmesinden oluşmuş bir eğitim sürecidir ve bireyin tüm yönleriyle gelişimini esas almaktadır. Mesleki ve teknik eğitim topluma dönük, istihdama dayalı ve tüm eğitim kademelerini kapsayan, kuram ile uygulamayı bütünlüştiren bir nitelik taşımaktadır (*Alkan, 1996:3*).

Doğan'a göre mesleki teknik eğitimin esas amacı; endüstride kullanılan insan gücünü hazırlamaktır. Endüstride kullanılan üretim metotları, araç ve gereçler değiştikçe, yetiştirilen insan gücünün özellikleri de değişmektedir. Bu bakımdan mesleki ve teknik eğitim, teknoloji ve bilimsel çalışmalar arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır (*Doğan, 1997:6*).

1.4.2. Yurt dışında yapılan araştırmalar

1975 yılında Berlin'de kurulan CEDEFOP, meslekî eğitim programları arasında koordinasyon sağlanması, yeni teknolojiler ve yeni üretim metotlarının meslekî eğitime yansması gibi konularda çalışmalar yapmaktadır. 1988 yılında konsey kararı en az üç yıl

sürekli meslekî eğitim ve öğretim sonucu verilen yüksek eğitim diplomalarının tanınması yönergesini kabul etmiştir. Yönergede orta öğretimden sonra, 3 yıl ve daha fazla eğitim görmüş olan üye devletler vatandaşlarının diğer bir üye devlette, kabulün teknik ve moral niteliklerine sahip olma şartlarına bağlı olduğu iş ve mesleklerde çalışmalarına olanak tanındığı ortaya çıkmıştır (Özalp,1998:91).

1.4.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi

Dünyada olduğu gibi ülkemizin ekonomik kalkınması için, mesleki eğitimin önemi büyüktür. Mesleki eğitim, içerik, yöntem ve uygulama biçimleri bakımından diğer eğitim türlerinden farklılıklar göstermektedir. Ekonomik bakımdan daha pahalıdır. Mesleki eğitimin yerine getirmesi beklenen fonksiyonlarından birisi de, istihdam ve ekonominin ihtiyaç duyduğu kesimlerde iş gücü yoğunluğunu artırmasıdır. Böylece iş gücü atıl durumdan kurtulabilecek ve gerekli olan sektörlerde toplanabilecektir. İşsizlik azalacak ve istihdam oranı artacaktır

Tüm mesleki eğitim sistemleri, öğrencilerin kazandıkları beceri, bilgi ve tutumlarla, istihdamın, yani iş piyasasının talepleri arasındaki uyum sorunu ile karşı karşıyadır. Merkezi planlamaya sahip ekonomilerde mesleki eğitimin planlanması “mekanik” di, basit bir hesaplama meselesiydi. Çünkü üretim önceden tahmin edilip denetlendiği için sektörlerde, hatta tek tek işyerlerinde ihtiyaç duyulan insan gücünü tahmin etmek kolaydı.

Pazar ekonomisinde mal ve hizmet üretme güdüsü, başka firmaların da aynı müşteriler için rekabet ettikleri bir ortamda, müşterilerin satın alacakları mal ve hizmetleri üreterek artı değer yaratma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bir dizi sosyal ve ekonomik faktörden etkilenen müşteri talebi dalgalandıkça, belirli bir işgücü miktarına, bilgi ve beceri türüne olan talep de değişecektir. Değişim hem bütün ekonomiyi hem de tek tek firmaları etkileyecektir. Pazar ortamının sürekli değiştiği bu koşullar altında mesleki eğitimin planlanması mekanik bir modele göre yapılamaz. Basit bir hesaplama, planlama, tahmin edilebilirlik düzeyi farklılıklar gösteren birçok faktörün dikkate alınmasını ve dengelenmesini gerektiren karmaşık bir denkleme dönüşür. İş piyasasını tanımlamak ve tahmin etmek için uygun ve güncel bilgiler (istatistikler) kullanılır

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, İstanbul ili mesleki eğitim merkezlerindeki yöneticilerin mesleki eğitim geliştirilmesi projesi kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin algıları üzerine bir araştırmadır. Araştırmada, mesleki eğitim sistemimizin tarihsel süreci ve günümüz uygulamaları üzerine ilgili literatür taraması sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Mesleki eğitimi geliştirme projesi kapsamında pilot kurumlarda görevli yöneticilere yönelik yeni eğitim uygulamalarına ilişkin algıları ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Literatür bulgularının elde edilmesinde, mesleki eğitimi geliştirme projesi kapsamında görevli Avrupa birliği uzmanları ve Türkiye’den eşuzmanlarına hazırlamış olduğu çalışma raporlarının tamamı taranmıştır.

Araştırmada, mesleki eğitimi geliştirme projesi ve yeni eğitim uygulamaları ilişkin algıları ele alındığından, İstanbul iline bağlı mevcut 18 adet mesleki eğitim merkezinde yöneticiler üzerinde incelemeler yapılmıştır. Araştırmada mesleki eğitimi geliştirme projesi kapsamında yeni eğitim uygulamalarına ilişkin yönetici görüşlerinin neler olduğunu belirlemek amacıyla “Tarama modeli” kullanılmıştır.

Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (*Karasar, 1995:77*).

Tarama modelindeki araştırmalar, ilk ve temel araştırma eylemi niteliğini taşırlar. Tarama modelindeki araştırmalar kuramcılara ve uygulayıcılara, eğitim sorunlarının birçoğunun tanımlanabilir işlevsel bir tarama modeli olmasından dolayı bilginin anlaşılması ve aktarılmasında önemli katkılar sağlamaktadır (*Balcı, 1997:21*).

Megep projesine ilişkin var olan durumu betimlemeye yönelik çalışmaların sınırlı oluşu , araştırmada tarama modelinin seçimi için temel etken olmuştur.

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni, mesleki eğitimi geliştirme projesi yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) kapsamında seçilen, İstanbul iline bağlı 18 adet mesleki eğitim merkezidir. Bu mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan, 18 kurum müdürü, 18 müdür başyardımcısı, 52 müdür yardımcısı oluşmaktadır.

Problemin incelenmesinde, “Kendini örnekleyen evren” yöntemiyle; tüm evren araştırmaya dahil edilmektedir.

Araştırmanın evreni, mesleki eğitimi geliştirme projesi yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) kapsamında seçilen, İstanbul iline bağlı 18 adet mesleki eğitim merkezi kapsamında görevli yöneticilerdir. Mesleki eğitimi geliştirme projesi yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) kapsamında 18 adet mesleki eğitim merkezi listesi ekler bölümünde sunulmuştur.

Araştırmanın incelenmesinde, “Kendini örnekleyen evren” yöntemiyle; tüm evren araştırmaya dahil edilmiştir.

2.3.Verilerin Toplanması

Araştırmada, yönetici kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik olgusal veriler ve MEGEP, yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik yargısal veriler toplanmıştır. Araştırmanın amacını gerçekleştirmeye yönelik veriler, araştırmacı tarafından hazırlanarak mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan yöneticilere (müdür, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcıları) uygulanan “Yöneticilerin MEGEP kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin algıları ” adlı anket ile elde edilmiştir.

Yöneticilerin Megep kapsamındaki yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacı ile gerekli olan verileri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen “Yöneticilerin MEGEP kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin algıları” adlı anket, iki bölümden oluşmuştur.

“anket formu” olan birinci bölüm; yöneticilerin kişisel özelliklerine, “Proje tutum ölçeği” şeklinde, ikinci bölüm ise proje (yeni eğitim uygulamaları) hakkındaki görüşlerine ilişkin maddeleri içermektedir.

2.3.1. Anket Formu

Anket formu katılımcıların, sosyo-demografik ve çalışma bilgilerini tespit etmek amacıyla, alan uzmanlarının görüşü alınarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Katılımcıların, kadro tipi, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, yöneticilik kıdemine yönelik toplam 6 soru yer almaktadır.

2.3.2. Proje Tutum Ölçeği

Veri toplama aracı geliştirilirken ilk aşamada ilgili yayınlar ve dokümanlar geniş çapta taranmış, araştırma konusu ile ilgili bilgi elde edilmiştir. Bu bilgiler ışığında, eğitimci uzmanın görüşü de alınarak araştırmacı tarafından ölçek hazırlanmıştır. Yönetici ve eşuzmanlarına, MEGEP bölge ofisi yöneticilerine ve İstanbul il milli eğitim müdürlüğü mesleki eğitim projelerinden sorumlu şube müdürü’ne uygulanarak, elde edilen veriler bilgisayar ortamında “SPSS For Windows” istatistik programı ile *alfa*, *cronbach* testine tabi tutulmuş ve bu pilot çalışmaya dayalı olarak ankete son şekli verilmiştir. Bu pilot çalışmada, soru maddelerinin ve anlatımların anlaşılır olup olmadığı, yer alan maddelerinin yönetici yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin algılarını belirlemede yeterli olup olmadığı ve genel olarak ölçme aracının araştırmanın amacına uygun olup olmadığına odaklaşmaları da istenmiştir.

Anketin ikinci bölümündeki tutum ölçeği mesleki eğitim merkezlerinde görev yapan yöneticilerin MEGEP kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin görüşlerini belirleme amacına yöneliktir. Bu bölümde yönetici proje kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirleme amacına yönelik 20 soruya yer verilmiştir. Yönetici MEGEP kapsamındaki yeni eğitim uygulamalarına (modüler Sistem) ilişkin görüşlerine yönelik yargısal veriler *Beşli Likert Tipi anket* aracılığıyla toplanmıştır. Her madde de beş seçeneğe yer verilmiştir. Seçenekler, “Tamamen katılıyorum” , “Katılıyorum”, “Kısmen katılıyorum”, “Katılmıyorum”, “Hiç katılmıyorum”, şeklindedir.

2.4. Güvenilirlik ve Geçerlilik

Bölüm 2.3.2’de de belirtildiği üzere, anketin her maddesi uzman görüşleri alınarak hazırlanmış olup, kapsam geçerliği tamdır. Güvenirlik analizi olarak da *Cronbach Alfa* testi yapılmış olup 0.80 değeri bulunmuştur. Buna göre maddeler birbirine benzer olup aynı yapıyı ölçmektedir.

2.5. Anketin Uygulanması

Her iki 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 ilgili birimince alınmıştır.

Veri toplama araçlarının çalışma evrenine uygulanması, araştırmacının kendisi tarafından yapılmıştır. Veri toplama araçları 2007–2008 öğretim yılı Nisan ve Mayıs ayları içerisinde araştırma kapsamındaki kurumlara elden, posta ile ve e-mail yolu ile dağıtılıp toplanmıştır. Bu işlem sırasında, araştırmanın amacı, veri toplama araçlarının doldurulmasında dikkat edilecek konular ve geri toplama tarihi ile ilgili bilgiler bizzat kendim tarafından sözlü olarak anlatılarak uygulayıcılara yardımcı olunmuştur.

2.6. Verilerin İşlenmesi, Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada elde edilen veriler araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmış ve verilerin analizinde SPSS istatistik analiz programı kullanılmıştır. Verilerin tanımlamaya yönelik olarak sıklık, ortalama ve standart sapma istatistik analizleri kullanılmıştır.

Cinsiyete göre katılımcıların yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) hakkındaki görüşlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla “*Bağımsız gruplarda t testi*” kullanılmıştır. Kadro tipi, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve yöneticilik kademine göre katılımcıların proje hakkındaki görüşlerinin değişip değişmediğini belirlemek amacıyla da “*Anova testi*” kullanılmıştır.

Tutum ölçeğinde 11. ve 12. sorular olumsuz ifade taşımaktadır. Verilerin çözümlenmesi sırasında, bu sorulara verilen cevaplara tersine işlem yapılmıştır. Ankette bulunan 20 madde, “1.2.6.1. Genel Hedefler” başlıklı kısımda belirtilen Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) genel hedefleri doğrultusunda dört alt boyutta yorumlanmıştır. Ankette bulunan dört alt boyut ve o boyutlara ait sorular aşağıda sunulmuştur.

- **1, 2, 3, 4, 5 ve 6.** sorular; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) Proje yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik yönetici kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.
- **7, 8, 9, 10, 11 ve 12.** sorular; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yönetici kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.
- **13, 14, 15, 16 ve 17.** sorular; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) , personelin gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında yönetici kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.
- **18, 19 ve 20.** sorular; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) , eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkında yönetici kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Araştırma verilerinin istatistiksel çözümlenmeleri “*SPSS for Windows*” programı kullanılarak, bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

2.7. Süre ve Olanaklar

Araştırma süresi olarak;

- Literatür taraması 2–3 Hafta
- Gerekli veri toplama araçlarının hazırlanması 4–5 Hafta
- Veri toplamada ön uygulamanın yapılması 2 Hafta
- Veri toplama araçlarının düzenlenmesi ve uygulanması 5 Hafta
- Verilerin bilgisayar ortamına geçirilmesi 3–4 Hafta
- Verilerin çözümlenmesi ve yorumu 3 – 4 Hafta
- Tez yazımı 10–12 hafta olmak üzere toplam tez süresi 6 ay da bitmiştir.
- Araştırmanın maliyeti toplam 3000 YTL olmuştur.

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUMLAR

3.1.Bulgular ve yorumlanması

Tablo 1 'e göre araştırmaya katılan yöneticilerin kadro tipi, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve yönetim kıdemleri olmak üzere 6 adet değişkenin, bulguları yüzdeler halinde verilmiştir.

Tablo 1- Araştırmaya Katılanların Özellikleri

DEĞİŞKENLER		N	%
KADRO TİPİ	1:Müdür	18	21
	2:Müdür Baş Yardımcısı	18	21
	3:Müdür Yardımcısı	52	58
TOPLAM		88	100%
CİNSİYET	1:Erkek	84	95,5
	2:Kadın	4	4,5
TOPLAM		88	100%
YAŞ	1: 20-25	1	1,1
	2: 26-30	1	1,1
	3: 31-35	8	9,1
	4: 36-40	27	30,7
	5: 41-45	32	36,4
	6: 46 ve üstü	19	21,6
TOPLAM		88	100%
EĞİTİM DURUMU	1: Önlisans	7	8
	2: Lisans	65	73,9
	3: Y.Lisans / 4: Doktora	16	18,1
TOPLAM		88	100%
MESLEKİ KIDEM	1: 1-5	2	2,3
	2: 6-10	5	5,7
	3: 11-15	6	6,8
	4: 16-20	37	42
	5: 21-25	24	27,2
	6: 26 ve üstü	14	16
TOPLAM		88	100%
YÖNETİM KIDEMİ	1: 1-5	12	13,6
	2: 6-10	32	36,4
	3: 11-15	26	30
	4: 16-20	13	14,7
	5: 21-25	5	5,7
	6: 26 ve üstü	1	1,1
TOPLAM		88	100%

Araştırmaya katılan yöneticilerin % 21'i müdür , % 21'i müdür başyardımcısı , % 7,9'u ise müdür yardımcısıdır.

Araştırma 84 erkek ve 4 kadın olmak üzere toplam 88 adet mesleki eğitim yöneticisine uygulanmıştır. Bunların % 95,5'i erkek , % 4,5'i ise kadındır.

Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında; % 1,1'i 20–25 yaş arası , %1,1'i 26–30 yaş arası , % 9,1'i 31–35 yaş arası , % 30,7'si 36–40 yaş arası , %36,4'ü 41–45 yaş arası ve % 21,6'sı 46 yaş ve üzerindedir.

Yöneticilerin eğitim durumlarına bakıldığında % 73'9'u lisan mezunu olup , % 18,1'i yüksek lisans /doktora yapmış , % 7,9'u ise ön lisans mezunudur.

Araştırmaya katılan 88 adet yöneticinin mesleki kıdemlerine bakıldığında; %2,2'sinin 1–5 yıl arasında , %5,6'sının 6–10 yıl arasında , %6,8'inin 11–15 yıl arasında , % 42'sinin 16–20 yıl arasında , % 27,2'sinin 21–25 yıl arasında ve % 15,9'unun ise 25 yıl ve üzerinde görev yapmaktadırlar.

88 adet yöneticinin, yöneticilik kıdemleri incelendiğinde; %13,6'sının 1–5 yıl arasında , % 36,6'sının 6–10 yıl arasında , % 29,5'inin 11–15 yıl arasında , %14,7'sinin 16–20 yıl arasında , % 5,6'sının 21–25 yıl arasında ve %1,1'inin de 26 yıl ve üzerinde yöneticilik görevi yapmaktadırlar

1,2,3,4,5 ve 6. sorular; Yeni eğitim uygulamalarının yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik yöneticilerin görüşlerinin tespiti için derlenmiştir.

Tablo 2- Yeni Eğitim Uygulamalarının Yönetimi ve Temel Uygulamalarına Yönelik Görüşler

Soru No	YENİ EĞİTİM UYGULAMALARININ (Modüler Sistem) YÖNETİMİ VE TEMEL UYGULAMALARI	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)
1	2002–2008 eğitim - öğretim yılları arasındaki yürütülen yeni eğitim uygulama (Modüler sistem) çalışmaları başarılı olmuştur.	88	4,15	59,29
2	Yeni eğitim uygulamalarının (Modüler sistem) uygulandığı sınıflarda görevli olan öğretmenler için hazırlanan "Ders modülleri" işlevseldir.	88	4,13	59,3
3	Yeni eğitim uygulamalarının (Modüler sistem) kapsamında alınmış eğitimler, "içerik" olarak işlevseldir.	88	3,95	59,43
4	Yeni eğitim uygulamalarının (Modüler sistem) kapsamında alınmış eğitimler, "uygulanış" olarak yeterlidir.	88	3,70	59,61
5	Yeni eğitim uygulamaları (Modüler sistem) için gerekli olan donanım, zamanında ve yeterli düzeyde karşılanmıştır.	88	3,68	59,63
6	Yeni eğitim uygulamaları (Modüler sistem), paylaşımcı bir yaklaşım getirmiştir.	88	4,06	59,36

Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamalarına yönelik yönetici kanaatleri anket sorularına bakıldığında 5. soru olan “Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) için gerekli olan donanım, zamanında ve yeterli düzeyde karşılanmıştır.” sorusu dışında genel olarak ortalamanın üzerinde yani olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir. En çok olumlu görüş bildirilen ise 1. soru olan “2002–2008 eğitim - öğretim yılları arasındaki yürütülen yeni eğitim uygulama (modüler sistem) çalışmaları başarılı olmuştur.” sorusudur.

7.8.9.10.11 ve 12. sorular; Yeni eğitim uygulamalarının iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yönetici kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Tablo 3- İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Görüşler

Soru No	İŞ PİYASASININ BEKLENTİ İHTİYAÇLARINA YÖNELİK UYGULAMALAR	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)
7	Yeni eğitim uygulamaları (Modüler sistem) kapsamında okulumuzdan mezun olan öğrenciler, "iş piyasasının" aradığı niteliklere sahiptirler.	88	3,92	59,45
8	Eğitime getirilen standartlar, başarılı işgücü oluşturmaya önemli katkı sağlamıştır.	88	3,71	59,6
9	Oluşturulan "Meslek standartları", Ülke beklentilerine cevap verebilmektedir.	88	3,90	59,47
10	Yeni eğitim uygulamaları (Modüler sistem), okul-işletme piyasası işbirliğini, daha gerçekçi temellere dayandırmıştır.	88	3,78	59,55
11	Okul-işletme işbirliğinde, okul yeterince istekli davranmamıştır.	88	3,92	59,45
12	Okul-işletme işbirliğinde, işletmeler yeterince istekli davranmamışlardır.	88	2,50	60,46

Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem), iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yönetici kanaatleri anket sorularına bakıldığında 12. soru olan "Okul-işletme işbirliğinde, işletmeler yeterince istekli davranmamışlardır" sorusu dışında genel olarak ortalamanın üzerinde yani olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir. En çok olumlu görüş bildirilen ise 7. ve 11. soruları olmuştur.

13,14,15.16 ve 17. sorular; Yeni eğitim uygulamalarının personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında yönetici ve öğretmen kanaatlerinin tespiti için derlenmiştir.

Tablo 4- Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Görüşler

Soru No	PERSONELİN GELİŞİMİ VE ÇALIŞMA ŞARTLARI	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)
13	Yeni eğitim uygulamaları (Modüler sistem) bilgisayar teknolojilerini kullanma becerilerini geliştirmiştir.	88	4,07	59,35
14	Yeni eğitim uygulamalarında (Modüler sistem) görev alan yöneticiler, projeye katkıda bulunacak yeterliliktedirler.	88	3,82	59,52
15	Yeni eğitim uygulamalarında (Modüler sistem) görevli personeller arasında, iletişim sağlanmıştır.	88	3,77	59,56
16	Yeni eğitim uygulamaları (Modüler sistem) ile birlikte yönetim anlayışı, daha çağdaş nitelikler kazanmıştır.	88	3,88	59,48
17	Yeni eğitim uygulamaları (Modüler sistem), öğretmen ve yöneticilerin ilişkilerini pekiştirmiştir.	88	3,66	59,64

Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem), personel gelişimi ve çalışma şartlarına etkisi hakkındaki yönetici kanaatleri anket sorularına bakıldığında 17. soru olan “Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem), öğretmen ve yöneticilerin ilişkilerini pekiştirmiştir.” sorusu dışında genel olarak ortalamanın üzerinde yani olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir. En çok olumlu görüş bildirilen ise 13. soru olan “Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) bilgisayar teknolojilerini kullanma becerilerini geliştirmiştir” sorusudur.

18, 19 ve 20. sorular; Yeni eğitim uygulamalarındaki eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki yönetici görüşlerinin tespiti için derlenmiştir

Tablo 5- Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

Soru No	“EĞİTİM SÜREÇLERİ “ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ HAKKINDA GÖRÜŞLERİ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)
18	Yeni eğitim uygulamalarının (Modüler sistem) uygulandığı sınıflardaki öğrenciler, nitelikli olarak yetişmiştir.	88	3,67	59,63
19	Yeni eğitim uygulamaların (Modüler sistem) uygulandığı sınıflarda verilen "mesleklerin tanıtımı" ve "ortak beceri" derslerine ait ders saatleri yeterlidir.	88	3,96	59,43
20	Yeni eğitim uygulamaları (Modüler Sistem) öğrencilerin meslek seçimi ve başarısına daha çok katkı sağlamıştır.	88	3,73	59,59

Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) , eğitim süreçleri üzerindeki etkisi hakkındaki yönetici görüşleri anket sorularına bakıldığında; tamamına ortalamanın üzerinde yani olumlu görüşe sahip oldukları görülmektedir. En çok olumlu görüş bildirilen ise 19. soru olan “Yeni eğitim uygulamaların (modüler sistem) uygulandığı sınıflarda verilen "Mesleklerin tanıtımı" ve "Ortak beceri" derslerine ait ders saatleri yeterlidir” sorusudur.

3.2.Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına (Modüler Sistem) İlişkin Yönetici Görüşleri

Kadro Tipi ile ilgili alan Tablo 6 ile Tablo 9 arasında bulgular yer almaktadır.

Tablo 6- Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Yönetici Görüşleri

KADRO TİPİ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1:Müdür	18	4,06	9,85	4,75	0,01
2:Müdür Baş Yardımcısı	18	4,06	9,75		
3:Müdür Yardımcısı	52	3,80	34,08		

Kadro tiplerinin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm I deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p < 0.05$) arasında anlamlı bir fark vardır. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkındaki müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 7- Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Yönetici Görüşleri

KADRO TİPİ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1:Müdür	18	3,67	10,14	2,89	0,06
2:Müdür Baş Yardımcısı	18	3,79	10,05		
3:Müdür Yardımcısı	52	3,54	34,26		

Kadro tiplerinin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm II deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkındaki müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 8- Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

KADRO TİPİ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1:Müdür	18	3,93	9,95	2,21	0,11
2:Müdür Baş Yardımcısı	18	4,04	9,87		
3:Müdür Yardımcısı	52	3,54	34,26		

Kadro tiplerinin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm III deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 9- Kadro Tipi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

KADRO TİPİ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1:Müdür	18	4,00	9,90	1,95	0,14
2:Müdür Baş Yardımcısı	18	3,93	9,95		
3:Müdür Yardımcısı	52	3,66	34,18		

Kadro tiplerinin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm IV deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yöneticilerin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.3. Cinsiyet Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına (Modüler Sistem) İlişkin Yönetici Görüşleri

Cinsiyet ile ilgili alan Tablo 10 ile Tablo 13 arasında bulgular yer almaktadır.

Tablo 10- Cinsiyet Değişkeni Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Yönetici Görüşleri

CİNSİYET	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	t	Sig. (p)
1:Erkek	84	3,94	56,61	4,10	0,04
2:Kadın	4	3,92	0,06		

Cinsiyete göre erkek ve bayan yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm I deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p < 0.05$) arasında anlamlı bir fark vardır. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamalar hakkında erkek ve kadın yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 11- Cinsiyet Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Yönetici Görüşleri

CİNSİYET	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	t	Sig. (p)
1:Erkek	84	3,62	56,84	0,44	0,50
2:Kadın	4	3,17	0,59		

Cinsiyete göre erkek ve bayan yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm II deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkında erkek ve kadın yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 12- Cinsiyet Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

CİNSİYET	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	t	Sig. (p)
1:Erkek	84	3,84	56,68	1,66	0,20
2:Kadın	4	3,85	0,11		

Cinsiyete göre erkek ve bayan yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm III deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında erkek ve kadın yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 13- Cinsiyet Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

CİNSİYET	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	t	Sig. (p)
1:Erkek	84	3,79	56,72	0,57	0,45
2:Kadın	4	3,33	0,47		

Cinsiyete göre erkek ve bayan yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm IV deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkında erkek ve kadın yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.4. Yaş Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına (Modüler Sistem) İlişkin Yönetici Görüşleri

Yaş ile ilgili alan Tablo 14 ile Tablo 17 arasında bulgular yer almaktadır.

Tablo 14- Yaş Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Görüşleri

YAŞ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 20-25	1	4,17	2,24	0,51	0,76
2: 26-30	1	3,67	1,89		
3: 31-35	8	3,89	2,91		
4: 36-40	27	3,95	16,30		
5: 41-45	32	3,95	19,84		
6: 46 ve üstü	19	3,96	10,64		

Yaş durumuna göre yöneticilerin müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları bölüm I deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkındaki, yöneticilerin yaş durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 15- Yaş Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti Ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Görüşleri

YAŞ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 20-25	1	4,17	2,24	1,58	0,17
2: 26-30	1	2,83	1,30		
3: 31-35	8	3,54	3,15		
4: 36-40	27	3,63	16,53		
5: 41-45	32	3,62	20,07		
6: 46 ve üstü	19	3,63	10,87		

Yaş durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm II deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkındaki yöneticilerin yaş durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 16- Yaş Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

YAŞ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 20-25	1	4,60	2,55	1,51	0,19
2: 26-30	1	3,20	1,56		
3: 31-35	8	3,75	3,01		
4: 36-40	27	3,85	16,37		
5: 41-45	32	3,84	19,91		
6: 46 ve üstü	19	3,86	10,71		

Yaş durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm III deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki yöneticilerin yaş durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 17- Yaş Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

YAŞ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 20-25	1	3,67	1,89	2,51	0,03
2: 26-30	1	3,00	1,41		
3: 31-35	8	3,57	3,13		
4: 36-40	27	3,80	16,40		
5: 41-45	32	3,79	19,95		
6: 46 ve üstü	19	3,79	10,76		

Yaş durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm IV deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p < 0.05$) arasında anlamlı bir fark vardır. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki yöneticilerin yaş durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

3.5. Eğitim Durumu Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına (Modüler Sistem) İlişkin Yönetici Görüşleri

Eğitim durumu alanı Tablo 18 ile Tablo 21 arasında bulgular yer almaktadır.

Tablo18- Eğitim Durumu Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Görüşleri

EĞİTİM DURUMU	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: Ön lisans	7	3,95	2,16	2,08	0,13
2: Lisans	65	3,95	43,17		
3: Y.Lisans / Doktora	16	3,93	8,54		

Eğitim durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm I deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamı bir fark yoktur. Yani yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkındaki yöneticilerin eğitim durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 19- Eğitim Durumu Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti Ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Görüşler

EĞİTİM DURUMU	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: Ön lisans	7	3,59	2,41	4,48	0,01
2: Lisans	65	3,63	43,39		
3: Y.Lisans / Doktora	16	3,59	8,77		

Eğitim durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm II deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p < 0.05$) arasında anlamı bir fark vardır. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkındaki yöneticilerin eğitim durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 20- Eğitim Durumu Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

EĞİTİM DURUMU	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: Ön lisans	7	3,80	2,26	2,29	0,10
2: Lisans	65	3,84	43,24		
3: Y.Lisans / Doktora	16	3,80	8,63		

Eğitim durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm III deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki yöneticilerin eğitim durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 21- Eğitim Durumu Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

EĞİTİM DURUMU	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: Ön lisans	7	3,72	2,32	0,98	0,37
2: Lisans	65	3,79	43,28		
3: Y.Lisans / Doktora	16	3,73	8,68		

Eğitim durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm IV deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkındaki yöneticilerin eğitim durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

3.6. Mesleki Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına (Modüler Sistem) İlişkin Yönetici Görüşleri

Mesleki kıdem alanı Tablo 22 ile Tablo 25 arasında bulgular yer almaktadır.

Tablo 22- Mesleki Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Yönetici Görüşleri

MESLEKİ KIDEM	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 1-5	2	3,91	1,35	1,17	0,32
2: 6-10	5	3,89	0,78		
3: 11-15	6	3,93	1,47		
4: 16-20	37	3,95	23,37		
5: 21-25	24	3,95	14,18		
6: 26 ve üstü	14	3,96	7,10		

Kıdem durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm I deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkındaki yöneticilerin kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 23- Mesleki Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti Ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Görüşler

MESLEKİ KIDEM	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 1-5	2	3,42	1,01	0,70	0,62
2: 6-10	5	3,54	1,03		
3: 11-15	6	3,62	1,68		
4: 16-20	37	3,63	23,59		
5: 21-25	24	3,63	14,41		
6: 26 ve üstü	14	3,63	7,33		

Kıdem durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm II deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkında yöneticilerin kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 24- Mesleki Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

MESLEKİ KIDEM	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 1-5	2	3,93	1,36	1,81	1,11
2: 6-10	5	3,75	0,89		
3: 11-15	6	3,82	1,54		
4: 16-20	37	3,85	23,44		
5: 21-25	24	3,85	14,25		
6: 26 ve üstü	14	3,85	7,18		

Kıdem durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm III deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında yöneticilerin kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 25- Mesleki Kıdem Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

MESLEKİ KIDEM	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 1-5	2	3,76	1,24	4,04	0,00
2: 6-10	5	3,57	1,01		
3: 11-15	6	3,74	1,60		
4: 16-20	37	3,79	23,49		
5: 21-25	24	3,78	14,30		
6: 26 ve üstü	14	3,78	7,22		

Kıdem durumuna göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm IV deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p < 0.05$) arasında anlamlı bir fark vardır. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yöneticilerin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkında yöneticilerin kıdem durumuna göre görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

3.7. Yönetim Kıdemi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarına (Modüler Sistem) İlişkin Yönetici Görüşleri

Yönetim kıdemi alanı Tablo 26 ile Tablo 29 arasında bulgular yer almaktadır.

Tablo 26- Yönetim Kıdemi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Yönetimi ve Temel Uygulamaları Hakkındaki Yönetici Görüşleri

YÖNETİM KIDEMİ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 1-5	12	3,93	5,70	1,44	0,21
2: 6-10	32	3,95	19,83		
3: 11-15	26	3,96	15,58		
4: 16-20	13	3,93	6,41		
5: 21-25	5	3,99	0,72		
6: 26 ve üstü	1	4,50	2,47		

Yönetici kıdemine göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm I deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yani yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkında yönetici kıdemine göre yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 27- Yönetim Kıdemi Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) İş Piyasasının Beklenti ve İhtiyaçlarına Yönelik Uygulamalar İle İlgili Yönetici Görüşleri

YÖNETİM KIDEMİ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 1-5	12	3,63	5,92	1,30	0,27
2: 6-10	32	3,63	20,06		
3: 11-15	26	3,63	15,82		
4: 16-20	13	3,59	6,65		
5: 21-25	5	3,66	0,95		
6: 26 ve üstü	1	3,83	2,00		

Yönetici kıdemine göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm II deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) iş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamaları hakkında yönetici kıdemine göre yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 28- Yönetim Kıdemine Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Personel Gelişimi ve Çalışma Şartları Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

YÖNETİM KIDEMİ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 1-5	12	3,84	5,77	1,89	0,10
2: 6-10	32	3,85	19,91		
3: 11-15	26	3,87	15,65		
4: 16-20	13	3,81	6,50		
5: 21-25	5	3,84	0,82		
6: 26 ve üstü	1	4,40	2,40		

Yönetici kıdemine göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm III deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p > 0.05$) arasında anlamlı bir fark yoktur. Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkında yönetici kıdemine göre yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 29-Yönetim Kıdemine Açısından Yeni Eğitim Uygulamalarının (Modüler Sistem) Eğitim Süreçleri Üzerindeki Etkileri Hakkındaki Yönetici Görüşleri

YÖNETİM KIDEMİ	N	X (Ortalama)	S (S.sapma)	F	Sig. (p)
1: 1-5	12	3,76	5,83	2,40	0,04
2: 6-10	32	3,79	19,95		
3: 11-15	26	3,78	15,71		
4: 16-20	13	3,73	6,55		
5: 21-25	5	3,75	0,89		
6: 26 ve üstü	1	4,33	2,36		

Yönetici kıdemine göre yöneticilerin (müdür , müdür baş yardımcıları ve müdür yardımcıları) bölüm IV deki sorulara verdikleri yanıtlar ($p < 0.05$) arasında anlamlı bir fark vardır. Yani yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkında yönetici kıdemine göre yönetici görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar

Altı kategori ve dört bölümden oluşan ankete katılan katılımcılardan elde edilen veriler ve bulgular bölüm 4 de gerçekleştirilmiş, tablo ve grafikler yardımı ile istatistiği çıkarılmıştır. Ankette yer alan altı kategori ve her bir kategorinin bölümleri ayrı ayrı yorumlanmış ve öneriler sunulmuştur.

- Kadro tipi açısından yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki yönetici görüşlerine bakıldığında; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkındaki müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Yeni eğitim uygulamalarının uygulanışı, içeriğinin işlevselliği ve donanım yetersizliği konularında müdür ve müdür başyardımcıları yeni eğitim uygulamalarının eğitim süreçleri üzerinde olumlu etkileri olduğu görüşünde olup müdür yardımcıları ise olumsuz etkileri olduğu görüşündedir.

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkındaki müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Nitelikli iş gücü, okul- işletme işbirliği, meslek standartları konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

Personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeterli teknik donanım, görevli personel yeterli düzeyde olup olmadığı, çalışanlar arasında iletişimin iyi düzeyde olduğu, yönetim anlayışının çağdaş bir düzeye geldiği konularında yöneticiler olumlu görüştedir.

Yöneticilerin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeni eğitim sisteminin uygulandığı sınıfların niteliklerinin değiştiği,

ders saatlerinin yeterli olduğu, öğrencilerin meslek seçimlerinde ve derslerinde daha başarılı olduğu konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

- Cinsiyet açısından yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin yönetici görüşlerine bakıldığında; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkında bay ve bayan yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Yeni eğitim uygulamalarının uygulanışı, içeriğinin işlevselliği ve donanım yetersizliği konularında bay yöneticiler yeni eğitim uygulamalarının eğitim süreçleri üzerinde olumlu etkileri olduğu düşüncesinde olup bayan yöneticileri ise olumsuz etkileri olduğu düşüncesindedir.

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkındaki bay ve bayan yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Nitelikli iş gücü, okul- işletme işbirliği, meslek standartları konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

Personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki bay ve bayan yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeterli teknik donanım, görevli personel yeterli düzeyde olup olmadığı, çalışanlar arasın iletişimin iyi düzeyde olduğu, yönetim anlayışının çağdaş bir düzeye geldiği konularında yöneticiler olumlu görüştedir.

Yöneticilerin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki bay ve bayan yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeni eğitim sisteminin uygulandığı sınıfların niteliklerinin değiştiği, ders saatlerinin yeterli olduğu, öğrencilerin meslek seçimlerinde ve derslerinde daha başarılı olduğu konularında yöneticiler olumlu düşünmüşlerdir.

- Yaş açısından yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin yönetici görüşlerine bakıldığında; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkında yaş durumuna göre yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeni eğitim uygulamalarının uygulanışı, içeriğinin işlevselliği ve donanım yetersizliği konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkındaki yaş durumuna göre yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Nitelikli iş gücü, okul- işletme işbirliği, meslek standartları konularında yöneticiler olumlu düşünmüşlerdir.

Personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki yaş durumuna göre yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeterli teknik donanım, görevli personel yeterli düzeyde olup olmadığı, çalışanlar arasın iletişimin iyi düzeyde olduğu, yönetim anlayışının çağdaş bir düzeye geldiği konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

Yöneticilerin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki yaş durumuna göre yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Yeni eğitim sisteminin uygulandığı sınıfların niteliklerinin değiştiği, ders saatlerinin yeterli olduğu, öğrencilerin meslek seçimlerinde ve derslerinde daha başarılı olduğu konularında 40 yaş ve aşağı yaşıta olan yöneticiler yeni eğitim uygulamalarının eğitim süreçleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu görüşünde 40 yaş üstü yöneticiler ise olumlu etkileri olduğu görüşündedir.

- Eğitim durumu açısından yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin yönetici görüşlerine bakıldığında; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkında eğitim durumu açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir Yeni eğitim uygulamalarının uygulanışı, içeriğinin işlevselliği ve donanım yetersizliği konularında yöneticiler olumlu düşünmüşlerdir.

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkındaki eğitim durumu açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Nitelikli iş gücü, okul- işletme işbirliği, meslek standartları konularının yüksek lisans mezunu yöneticiler yeni eğitim uygulamaları üzerinde olumsuz etkileri olduğu görüşünde olup ön lisans ve lisans mezunu yöneticiler ise olumlu etkileri olduğu görüşündedir.

Personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki eğitim durumu açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeterli teknik donanım, görevli personel yeterli düzeyde olup olmadığı, çalışanlar arasın iletişimin iyi düzeyde olduğu, yönetim anlayışının çağdaş bir düzeye geldiği konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

Yöneticilerin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki eğitim durumu açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeni eğitim sisteminin uygulandığı sınıfların niteliklerinin değiştiği, ders saatlerinin yeterli olduğu,

öğrencilerin meslek seçimlerinde ve derslerinde daha başarılı olduğu konularında eğitim durumu açısından yöneticiler olumlu düşünmüşlerdir.

- Mesleki kıdem açısından yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin yönetici görüşlerine bakıldığında; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkında mesleki kıdem açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir Yeni eğitim uygulamalarının uygulanışı, içeriğinin işlevselliği ve donanım yetersizliği konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkındaki mesleki kıdem açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Nitelikli iş gücü, okul- işletme işbirliği, meslek standartları konularında yöneticiler olumlu görüşler görüşündedir.

Personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki mesleki kıdem açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeterli teknik donanım, görevli personel yeterli düzeyde olup olmadığı, çalışanlar arasın iletişimin iyi düzeyde olduğu, yönetim anlayışının çağdaş bir düzeye geldiği konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

Yöneticilerin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki mesleki kıdem açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Yeni eğitim sisteminin uygulandığı sınıfların niteliklerinin değiştiği, ders saatlerinin yeterli olduğu, öğrencilerin meslek seçimlerinde ve derslerinde daha başarılı olduğu konularında mesleki kıdemi 20 yıl ve aşağı yöneticiler yeni eğitim uygulamalarının eğitim süreçleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu görüşünde olup mesleki kıdemi 20 yıl ve üstü yöneticiler ise olumlu etkileri olduğu görüşündedir.

- Yönetim kıdemi açısından yeni eğitim uygulamalarına (modüler sistem) ilişkin yönetici görüşlerine bakıldığında; Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) yönetimi ve temel uygulamaları hakkında yönetim kıdemi açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir Yeni eğitim uygulamalarının uygulanışı, içeriğinin işlevselliği ve donanım yetersizliği konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

İş piyasasının beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik uygulamalar hakkındaki yönetim kıdemi açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Nitelikli

iş gücü, okul- işletme işbirliği, meslek standartları konularında yöneticiler olumlu görüşler görüşündedir.

Personel gelişimi ve çalışma şartları üzerindeki etkileri hakkındaki yönetim kıdemi açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar görülmemiştir. Yeterli teknik donanım, görevli personel yeterli düzeyde olup olmadığı, çalışanlar arasın iletişimin iyi düzeyde olduğu, yönetim anlayışının çağdaş bir düzeye geldiği konularında yöneticiler olumlu görüşler bildirmiştir.

Yöneticilerin eğitim süreçleri üzerindeki etkileri hakkındaki yönetim kıdemi açısından yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Yeni eğitim sisteminin uygulandığı sınıfların niteliklerinin değiştiği, ders saatlerinin yeterli olduğu, öğrencilerin meslek seçimlerinde ve derslerinde daha başarılı olduğu konularında, yönetim kıdemi 20 yıl ve aşağı yöneticiler yeni eğitim uygulamalarının eğitim süreçleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu görüşünde olup yönetim kıdemi 20 yıl ve üstü yöneticiler ise olumlu etkileri olduğu düşünmüşlerdir.

4.1.Öneriler

İş piyasası, mesleki eğitim merkezleri ile yeterli işbirliği sağlamalıdır. Mesleki eğitim merkezlerinin eğitim sistemi yaygın eğitim sistemi olup Okul- İşletmeler ve Öğrenci üçgeninde işlemektedir. Bu sebep ile işletmelere büyük görev düşmekte buna karşın hepsi olmasa bile önemsenecek kadar birçok işletme mesleki eğitime önem vermemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Esnaf Sanatkâr Odaları, Ticaret Odaları, Büyük ve küçük çaplı işletmeler ile ortak bir toplantı yapıp, mesleki eğitimin önemini, ülke için gereğini, kalifiye eleman ihtiyacının karşılanması için mesleki eğitime ihtiyacın olduğunu anlatması ve ortak bir karar alınması gerekmektedir.

Mesleki eğitim merkezlerinin eğitim donanım ve ihtiyaçları zamanında ve yeterli düzeyde karşılanmalıdır. Yaygın eğitim sistemi olduğunda dolay başta çırak öğrenciler olmak üzere, kalfa, usta ve usta öğreticilerin eğitimleri teorik olarak verilmektedir. Pratik eğitimlerini ise işyerlerinde almaktadırlar. Teorik eğitimler sırasında yeterli araç, gereç, eğitim materyalleri, teknolojik gelişmeler ve kırtasiyeler yeterli miktarda ve zamanında sağlanmalıdır. Bunun içinde Bakanlık ile işletmeler

karşılıklı paslaşarak ihtiyaç listesi belirleyip mesleki eğitim merkezlerinin eğitim öğretim için gerekli donanım, araç-gereç ve diğer materyallerin karşılanması için işbirliği yapmalıdır.

Mesleki eğitim merkezlerinde görevli yöneticilerinin, mesleki eğitim sistemine uyum sağlayacak hizmetiçi eğitimler düzenlemelidir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından Teknolojik gelişmeler, kapsama altına alınan meslekler, meslek tanıtımları, eğitimde iletişim, motivasyon vb temel konular olmak üzere farklı eğitim konularında da hizmet içi seminerler, kurslar düzenlemelidir.

Yöneticilerin değişime karşı direncini ortadan kaldırmak amacıyla, yönetici atama sistemi elden geçirilmelidir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Mesleki ve Teknik Ortaöğretim kısmı, Personel Atama Daire Başkanlığı tarafından eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans mezunu eğitimcilerin, yöneticilik görevine getirilmeli, mevcut yöneticilerin de eğitim yönetimi alanında yüksek lisans eğitimine alınmalıdır. Görevli eğitimci kadrosunun da tepkisi hem nitel hem de nicel göstergeler kullanılarak sürekli değerlendirilmelidir.

Meslekî eğitim okullarındaki yüksek derecede uzmanlaşmaların, iş piyasası ihtiyaçlarının gerisinde kaldığı açıkça ortadadır. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından, mesleki eğitim merkezlerindeki İhtiyaçların eğitimi, çekirdek becerilere ve genel eğitim temeline odaklandırma ve şirketlere ise sağlam bir iş için gerekli pratik uygulamaları bırakma prensibine dayandırarak, meslekî eğitim merkezleri modeli basitleştirmelidir.

Mesleki eğitim politikası için sağlam bir ufuk oluşturulması için konuyla ilgili verilerin düzenli ve sistemli bir şekilde toplanması gerekir. Devlet İstatistik Enstitüsünün yayınladığı iki aylık hane halkı taramaları, daha iyi bir geliştirme için mükemmel bir başlama noktasıdır. Yukarıda bahsedilen taramalara, iş piyasası göstergeleri adı verilen ve güvenilir bir mesleki eğitim politikası geliştirilmesi için gerekli olan göstergelerin eklenmesi gerekir. İstihdamın yasaya uygun olarak yapılan gerçek tanımı temel alınarak ve sektörler tarafından Uluslararası Standart Sanayi Sınıflandırmasına uygun olarak toplanan istihdam verilerinden yararlanılarak örnek

taramalar yapılmalıdır. Bu taramalarda aşağıda alfabetik sırayla verilen göstergeler kullanılmalıdır;

- Aktif olmayan nüfus oranı,
- Bölgelere göre işsizlik,
- Eğitim başarısına göre istihdam ve işsizlik,
- Eğitim düzeylerine göre boş pozisyonlar,
- Gizli işsizlik/eksik istihdam,
- İş gücü katılım oranı,
- İşsizlik oranı .

Eğitim sistemi (arz tarafı) ile iş piyasası (talep tarafı) arasında büyük bir boşluk vardır. Bu boşluk, en kısa zamanda kabul edilebilir oranlara çekilerek daraltılmalıdır. İşleme ve uygulama süreçleri dört, en fazla beş yıldan uzun olamayacağına göre, bedeli ağır ödenen usullerin gözden geçirilmesi ve yenileriyle değiştirilmelidir.

Yeni usullerin doğası iş piyasasının gereksinimlerine karşı daha duyarlı olmalı ve toplumsal ortakların katkıda bulunmalarına destek vermelidir. Yakın dönemde okullar ile çevreleri arasındaki doğrudan işbirliği üzerine yapılan deneylerden elde edilen deneyimlerden ders alınmalıdır. Dahası, yönetmeliklerin bürokratik süreçleri önleyerek yeni programların uygulanmasını hızlandıracak şekilde (yeniden) tasarlanmalıdır.

İş piyasasının bölgesel ihtiyaçlarını daha iyi adapte etme ve devletten ziyade diğer paydaşları dahil etme çabaları daha da geliştirilmeli ve yerel gerçeklere uyarlanması gereken yerelleşme modelleri ortaya çıkarılmalıdır.

Okul yönetimi açısından, kaynak ve personeli en üst düzeye çıkarmanın aracı bölgesel olarak düzenlenen, yeterli kaynak, ekipman ve esnek programlarla desteklenen eğitim hizmetlerinin farklı türlerdeki okullarla bütünleştirilmelidir.

Yöneticilerin eğitimi ve yeniden eğitim, hizmet-öncesi ve hizmet-içi olmak üzere, geliştirilmesi gereken önemli bir konudur. Milli Eğitim Bakanlığı' na bağlı Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından öğretim programlarının modernizasyonunun yapılması ve işletmelerin ihtiyaçlarını sürekli güncelleme yapılarak Meslekî eğitim reformlarının başarısı için öğretim iş gücü oluşturulmalıdır.

İş piyasası iletişim yapısının kamu sektörü tarafında Ekonomi ve Maliye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Milli Eğitim kurumları ve bunların altındaki genel müdürlükler arasında ve içinde daha iyi bir iç ve dış iletişime, eşgüdüm ve işbirliğine gereksinim vardır. Bu kurumlar arasında ve hatta içinde iletişimin iyileştirilmesi en az bu devlet kurumu ile iş piyasası arasındaki iletişim ve işbirliğinin iyileştirilmesi önemlidir. Aynı durum iş piyasası iletişim yapısının özel sektör tarafı içinde geçerlidir. İşveren örgütleri, Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu, Sanayi ve Ticaret Odaları Birliği ve İşçi örgütleri arasında ve bu örgütler ile kamu sektörü tarafı arasında iletişim ve işbirliği oluşturmak için yöntemler geliştirilmesi Türkiye'deki yapıya büyük katkılarda bulunmuştur.

Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) sağladığı teknik yardım ile hazırlanan yeni öğretim programlarının özellikleri arasında şunlar bulunmaktadır;

- Eğitim sürecinin planlanmasına ilişkin destek sağlanmıştır.
- Sistematik bir yapıya sahip olunmuştur.
- Somut olarak belirtilmiş eğitim amaçları içermektedir.
- Öğrenci merkezlidir.
- Konulardan ziyade yetkinlikleri içermektedir.
- Kuram ile uygulama arasındaki ayrımı açıkça ortaya konulmuştur.
- Modüler sistem eğitim ve öğretim yaklaşımına destek sağlamıştır.
- Uygulanması en uygun öğretim yöntemine yönelik öneriler içermektedir.

- Sonuçların değerlendirilmesi için pratik kılavuz oluşturulmuştur.

Yöneticiler kadar mevcut Öğretmenlerin eğitimi de önem taşımaktadır. Bu konuda yöneticilerin aşağıdaki konulara yoğunlaşılması gerekmektedir;

- Yeterliğe dayalı öğretmen eğitimini destekleyen mesleki eğitim öğretmeni yetiştiren mesleki eğitim fakülteleri oluşturulmalıdır.
- Daha uygulamaya dayalı bir eğitimin ve onu destekleyecek araştırma etkinliklerinin geliştirilmesinde ortak yaklaşım benimsenmektedir.
- Gerek eğitim konularını ele alan gerekse mesleki konulara değinen eğitim kurumları içerisinde ilgili hizmet içi eğitime yönelik olarak öğretmenlere daha çok olanak sağlanmalıdır.
- Öğretmen eğitiminde ve okullarda öğrenci merkezli olanakların artırılması bazı okullarda 'döner sermaye' için atölyeler mevcuttur. Okulların daha etkin öğrenme süreçleri ve laboratuvarlar geliştirebilmeleri için daha özgür ve sorumluluk sahibi olması sağlanmalıdır.

Yeni modüler öğretim programlarının desteklenmesi ve sadece kurama dayalı yaklaşımların terk edilmesi için pratik öğrenme ve öğretme metodolojisine dayalı sağlam bir hizmet içi eğitim paketi hazırlanmalıdır. Bilgisayar destekli öğrenimi desteklemek amacıyla bilgisayar kullanıldığında ilgili eğitim yazılımlarının kullanılması da sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akyüz, Y., 1998.**Türk Eğitim Tarihi**, Ankara : Gazi Kitapevi .
- Albrecht, A., 2004. “Almanya’da Mesleki ve Teknik Eğitim ve Gelecekteki Durumu ”, Ankara : **IV. Demokratik Eğitim Kurultayı**.
- Çelik, H.A., 2004. **Mesleki ve Teknik Eğitimdeki Gelişmeler ve Türkiye’deki Beklentiler** , Ankara : MEB Yayınları.
- Çevik, İ. ve Arkadaşları, 2004.**Türkiye’de Teknik Eğitim ve Sorunları**, Ankara: MEB Yayınları.
- Doğan, H. ve Arkadaşları, 1997.**Mesleki ve Teknik Eğitim Temelleri**, Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Güney, İ. ve Arkadaşları, 1991. “ Teknik Eğitimin Önemi ve Mezuniyet Sonrası Sorunları ” , **I. Eğitim Kongresi** , Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi , İzmir.
- Karakucak, O., 2003.**Avrupa Topluluğunda ve Türkiye’de Meslekî Eğitim** Ankara : İktisadî Kalkınma Vakfı Yayınları .
- Kayır, Ö. ve Arkadaşları, 2004.“ Meslek Liseleri Araştırmasında Ortaya Çıkan Temel Bazı Bulgular ”, Ankara: **IV. Demokratik Eğitim Kurultayı**.
- Lucu, R., 2004. **Başlangıç ve Hizmet İçi Öğretmen Eğitiminde Romanya Ulusal Stratejisi Eğitim ve Öğretimde Kaliteyle İlgili Yeni Bakış Açılımları** , Ankara : MEB Yayınları.
- Mays, A. B., 1960. **Meslek Eğitiminin Prensipleri ve Tatbikatı**, Ankara : MEB Yayınları.
- MEK, 1986. **3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu**.

- **Mesleki ve Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi (METARGEM)** , 1997 , Ankara: MEB Yayınları
- MEGEP (<http://www.megep.meb.gov.tr>) .07.08.2008 / 14:00
- Milli Eğitim Bakanlığı (<http://www.meb.gov.tr>). 15. 09.2008 / 10:00
- Milli Eğitim Bakanlığı, 1986. **Mesleki Eğitim Kanunu (MEK)**.
- Oddens, D. A. M., 1997.**Kişilik ,Nitelik Açısından Hollanda’da Mesleki Eğitim İçin Öğretmen Eğitimi Eğilimleri** , Ankara : MEB Yayınları.
- Özalp,R.,2004. **Mesleki ve Teknik Öğretim Okulları**,Ankara: Nobel Yayınları.
- Sezgin, İ., 2004. **Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimde Öğretmen Eğitimi** , Ankara : MEB Yayınları .
- Sezgin, İ.,2002. **Meslekî ve Teknik Eğitim Esasları**, İstanbul, Alkım Yayınları,**Proje Başlangıç Raporu** ,Ankara : Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını.
- **Proje Başlangıç Raporu (P.B.R.)**, 2002, Ankara: Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını.
- **Proje 1. İlerleme Raporu (P.İ.R.)** , 2003, Ankara: Ulusal Koordinasyon Merkezi Yayını.
- TİSK , 2005.**Türkiye İşverenler Konfederasyonu Raporu** . Ankara: MEB Yayınları.
- Ulusal Ajans (<http://ua.gov.tr>) . 10.10.2008 / 11:00

EKLER

EK 1 ANKET FORMU

İSTANBUL İLİ MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDEKİ YÖNETİCİLERİN MESLEKİ EĞİTİM GELİŞTİRME PROJESİ KAPSAMINDAKİ YENİ EĞİTİM UYGULAMALARINA İLİŞKİN ALGILARI ANKET FORMU

Değerli Yönetici Meslektaşlarım;

Maltepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi olarak, " MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNDEKİ YÖNETİCİLERİN MESLEKİ EĞİTİM GELİŞTİRME PROJESİ KAPSAMINDAKİ YENİ EĞİTİM UYGULAMALARINA(Modüler Sistem) İLİŞKİN ALGILARI " konusunda tez çalışması yapmaktayım

Elde edilecek bilgiler bilimsel amaçla topluca değerlendirileceğinden, ankete isim yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından lütfen bütün soruları cevaplayınız.

Cevaplandırmayı, sizce doğru olan seçeneğe (X) işareti koyarak yapınız.

Gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

BÖLÜM -1 KİŞİSEL BİLGİLER

(Durumunuzla ilgili seçeneğe (X) işareti koyunuz)

KADRO TİPİNİZ	MÜDÜR	<input type="checkbox"/>					
	MÜDÜR BAŞYARDIMCISI	<input type="checkbox"/>					
	MÜDÜR YARDIMCISI	<input type="checkbox"/>					
CİNSİYETİNİZ	Erkek	<input type="checkbox"/>	Kadın	<input type="checkbox"/>			
	YAŞINIZ	20_25	<input type="checkbox"/>	31_35	<input type="checkbox"/>	41_45	<input type="checkbox"/>
		26_30	<input type="checkbox"/>	36_40	<input type="checkbox"/>	46 ve üstü	<input type="checkbox"/>
EĞİTİM DURUMUNUZ	Önlisans	<input type="checkbox"/>	Y. Lisans	<input type="checkbox"/>			
	Lisans	<input type="checkbox"/>	Doktora	<input type="checkbox"/>			
KIDEMİNİZ	1_5	<input type="checkbox"/>	11_15	<input type="checkbox"/>	21_25	<input type="checkbox"/>	
	6_10	<input type="checkbox"/>	16_20	<input type="checkbox"/>	26 ve üstü	<input type="checkbox"/>	
YÖNETİM KIDEMİNİZ	1_5	<input type="checkbox"/>	11_15	<input type="checkbox"/>	21_25	<input type="checkbox"/>	
	6_10	<input type="checkbox"/>	16_20	<input type="checkbox"/>	26 ve üstü	<input type="checkbox"/>	

Projeye ilişkin görüşlerinizin tespiti için hazırlanan sorular arka sayfada yer almaktadır.

Lütfen arka sayfaya geçiniz!!!!

BÖLÜM - 2 YENİ EĞİTİM UYGULAMALARINA (Modüler Sistem) İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİZ

	Soru No	Sizce doğru olan 5 seçenektan 1'ine (X) işareti koyarak cevaplayınız. Her soruya cevap veriniz.	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
YENİ EĞİTİM UYGULAMALARI (Modüler Sistem) YÖNETİMİ VE TEMEL UYGULAMALARI	1	2002–2008 Eğitim - öğretim yılları arasındaki yürütülen yeni eğitim uygulama (modüler sistem) çalışmalarını başarılı olmuştur.					
	2	Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) uygulandığı sınıflarda görevli olan öğretmenler için hazırlanan " Ders Modülleri " işlevseldir.					
	3	Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) kapsamında alınmış eğitimler, " içerik " olarak işlevseldir.					
	4	Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) kapsamında alınmış eğitimler, " uygulamış " olarak yeterlidir.					
	5	Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) için gerekli olan donanım, zamanında ve yeterli düzeyde karşılanmıştır.					
	6	Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem), paylaşımcı bir yaklaşım getirmiştir.					
İŞ PİYASASININ BEKLENTİ İHTİYAÇLARINA YÖNELİK UYGULAMALAR	7	Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) kapsamında okulumuzdan mezun olan öğrenciler, " iş piyasasının " aradığı niteliklere sahiptirler.					
	8	Eğitime getirilen standartlar, başarılı işgücü oluşturmaya önemli katkı sağlamıştır.					
	9	Oluşturulan " Meslek Standartları ", Ülke beklentilerine cevap verebilmektedir.					
	10	Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem), okul- işletme piyasası işbirliğini, daha gerçekçi temellere dayandırmıştır.					
	11	Okul- işletme işbirliğinde, okul yeterince istekli davranmamıştır.					
	12	Okul- işletme işbirliğinde, işletmeler yeterince istekli davranmamışlardır.					
PERSONELİN GELİŞİMİ VE ÇALIŞMA ŞARTLARI	13	Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) bilgisayar teknolojilerini kullanma becerilerini geliştirmiştir.					
	14	Yeni eğitim uygulamalarında (modüler sistem) görev alan yöneticiler, projeye katkıda bulunacak yeterliliktedirler.					
	15	Yeni eğitim uygulamalarında (modüler sistem) görevli personeller arasında, iletişim sağlanmıştır.					
	16	Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) ile birlikte yönetim anlayışı, daha çağdaş nitelikler kazanmıştır.					
	17	Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem), öğretmen ve yöneticilerin ilişkilerini pekiştirmiştir.					
EĞİTİM SÜREÇLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ HAKKINDAYÖNETİCİ GÖRÜŞLERİ	18	Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) uygulandığı sınıflardaki öğrenciler, nitelikli olarak yetişmiştir.					
	19	Yeni eğitim uygulamalarının (modüler sistem) uygulandığı sınıflarda verilen "mesleklerin tanıtımı" ve "ortak beceri" derslerine ait ders saatleri yeterlidir.					
	20	Yeni eğitim uygulamaları (modüler sistem) öğrencilerin meslek seçimi ve başarısına daha çok katkı sağlamıştır.					

EK 2 - MEVCUT MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİ

1. Ali Ülker Mesleki Eğitim Merkezi - Bayrampaşa

Telefon: 0212 5760922 - 6131059 - 6132461

E-Mail: aliulkermem@ttnet.net.tr

2. Atatürk Mesleki Eğitim Merkezi - Sarıyer

Telefon: 0212 276 87 88 - 276 89 89

3. Beyoğlu Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0212 237751

4. Birlik Sanayi Mesleki Eğitim Merkezi - Büyükçekmece

Telefon: 0212 875 87 03

5. Catalca Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0212 789 56 81

6. Fatih Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0212 531 61 29 - 635 51 62

E-Mail: fatih1453@superonline.com

7. Gaziosmanpaşa Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0212 538 90 08 - 618 46 51

E-Mail: gopmem@ttnet.net.tr

8. Güngören Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0212 637 83 84

9. Kartal Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0216 306 94 60

10. Küçükçekmece Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0212 471 91 61

E-Mail: massitmem@superonline.com

11. Masit Mesleki Eğitim Merkezi - Bağcılar

Telefon: 0212 431 73 42

E-Mail: smturgay@mynet.com

12. Muhsin Ertuğrul Mesleki Eğitim Merkezi - Zeytinburnu

Telefon: 0212 664 64 44 - 558 23 74

13. Mustafa Nevzat Pisak Mesleki Eğitim Merkezi – Bahçelievler

Telefon: 0212 639 17 15 - 639 17 16

Telefon: 0216 565 03 16

4. Neriman İrfan Akça Mesleki Eğitim Merkezi Kadıköy-Göztepe

Telefon: 0216 565 03 16

15. Pendik Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0216 3904422 - 3904893 - 3901340

16. Silivri Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0212 727 21 63 - 728 54 55

E-Mail: peyman@turk.net

17. Şişli Mesleki Eğitim Merkezi

Telefon: 0212 286 99 96

18. Ulubatlı Hasan Mesleki Eğitim Merkezi Ümraniye

Telefon: 0216 415 77 22 - 314 05 21

E-Mail: ulubatlihasanmem@hotmail.com



KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : LATİF YILDIZ
Doğum Yeri : KARS- KAĞIZMAN
Doğum Tarihi : 25.06.1977

ÖĞRENİM BİLGİLERİ

1995-1999 ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ - DÜZCE TEKNİK
EĞİTİM FAKÜLTESİ - YAPI ÖĞRETMENLİĞİ BÖLÜMÜ

1998- 1999 MARMARA ÜNİVERSİTESİ ATATÜRK EĞİTİM FAKÜLTESİ
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ PEDAGOJİK FORMASYON SERTİFİKASI

GÖREV ALDIĞI OKULLAR :

1999- 2008 ULUBATLI HASAN MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ
ATAŞEHİR - İSTANBUL

İLETİŞİM :

ÇALIŞMA ADRESİ : ULUBATLI HASAN MESLEKİ EĞİTİM MERKEZİ

ATAŞEHİR - İSTANBUL

TEL: 0216 314 05 21