

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİMDE OKUL-
İŞLETME İŞBİRLİĞİNİN EĞİTİME KATKISI**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Rıdvan KURŞUN**

İSTANBUL, 2008

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİMDE OKUL-
İŞLETME İŞBİRLİĞİNİN EĞİTİME KATKISI**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Rıdvan KURŞUN
Öğrenci No:
050712071

Danışman:
Prof. Dr. Mustafa DELİCAN

İSTANBUL, 2008

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi, Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim.

29/08/2008

Aday: Rıdvan KURŞUN

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

29.08.2008

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Eğitim Yönetimi ve Denetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 050712071 numaralı *Rıdvan Kurşun'un* "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*MESLEKİ VE ORTAÖĞRETİMDE OKUL-İŞLETME İŞBİRLİĞİNİN EĞİTİME KATKISI*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21.08.2008 tarih ve 2008/18 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Kampüsünde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (50) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi ~~çokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 6 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DAĞIŞIMAN
PROF.DR. MUSTAFA DELİCAN

PROF.DR. MEHMET FİKRET GEZGİN

ÜYE
YRD.DOÇ.DR. MUSTAFA AKSOY

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİMDE OKUL-İŞLETME İŞBİRLİĞİNİN EĞİTİME KATKISI

Tezi Hazırlayan: Rıdvan KURŞUN

Özet

Bilim teknoloji, sanayi ve mesleki teknik eğitim bir birinden ayrılamaz bütün haline gelmiştir. Bilimsel çalışmalar neticesinde teknoloji gelişmiş ve bu teknolojideki gelişme endüstride kullanılan üretim metotlarını ve kullanılan makine ve aletlerin değişmesine gelişmesine sebep olmuştur. Mesleki ve teknik eğitimin üzerine düşen en önemli görevlerden biri çağın gerektirdiği değişimi yetiştirilecek bireylere aktarmaktır.

Tezde okul-işletme işbirliğinin, eğitime olan katkılarının analiz edilmesi ve eğitime katkılarının artırılması amacıyla neler yapılabileceğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Veriler kaynak tarama ve saha araştırması yapılarak elde edilmiş, istatistiki analize tabi tutulmuş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre okul-işletme işbirliğinin; öğrencilerin, iş hayatına uyum sağlamaları ile yeni teknolojileri öğrenme ve kullanma becerileri üzerine olumlu katkılar sağladığı, aynı zamanda öğrencilerin kendi alanlarında istihdam edilmesinde önemli katkısı olduğu tespitine varılmıştır. Bunun yanında koordinatör öğretmenlerin, okulların ve işletmelerin farklı problemlerle karşılaştıkları anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Teknik Eğitim, Okul İşletme İşbirliği, İşletmelerin Eğitime Katkısı, İşletme Eğitimi

BENEFITS ON EDUCATION PROVIDED BY SCHOOL-INDUSTRY COOPERATION IN VOCATIONAL INTERMEDIATE EDUCATION

Presented By: Ridvan KURŞUN

Abstract

Science, technology, industry and vocational education compose the unseparated whole. By the result of scientific researches technology is developed and that development causes revolution on production methods, devices and hardware used in industry. One of most important roles of vocational education is to adopt individuals to information age.

The object of this research is to analyze benefits to education of school-industry cooperation and to specify what can be done in order to increase the profits.

Data is obtained by survey of sources and field research, statically analyzed and results are interpreted. According to results of this research school-industry cooperation provides benefits to accommodation of students in business life, learning and handling skills of new technologies, and deployment of students in their professions. Furthermore it comes out the fact that coordinator trainers, schools and corporations face various problems.

Keywords: Vocational Education, School-Industry Cooperation, Benefits of Industry on Education, Education within Industry

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler (Abstract)	
Tablolar Listesi	IX
Kısaltmalar	XIV
Giriş	1

1. BÖLÜM

MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM VE YASAL DÜZENLEMELER

1. MESLEKİ TEKNİK EĞİTİMİN TANIMI VE ÖNEMİ	4
2. MESLEKİ TEKNİK EĞİTİMİN TARİHÇESİ	5
3. MESLEKİ ÖĞRETİM KURUMLARININ AMAÇLARI	11
4. MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞLETMELERDE MESLEK EĞİTİMİ	12
4.1. İşletme Eğitimi İle İlgili Yasal Düzenlemeler	14
4.1.1. 3308 Sayılı Mesleki Teknik Eğitim Kanununun Amaçları	14
4.1.2. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun Sağladığı Faydalar	15
4.1.3. 4702 Sayılı Yasanın Getirdiği Yenilikler	16
4.1.3.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgelerinin Kurulması	16
4.1.3.2. İş Yeri Açabilmek ve İstihdam Edilebilmek İçin Mesleki Eğitim Alma Zorunluluğu	16
4.1.3.3. Halen Çalışanların Çalıştıkları İşe Uygun Mesleki Eğitim Almaları	17
4.1.3.4. Çalışanların Mesleki Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi	17
4.1.3.5. İllerde Mesleki Eğitim-İstihdam Gereksiniminin Belirlenmesi	17
4.1.3.6. Mesleki Eğitim Almamış Olanların İstihdama Hazırlanması	17
4.1.3.7. İşletmelerin Eğitim Birimi Kurması	18

4.1.3.8. İşletmelerin Usta Öğretici Gereksinimini Karşılama	
Üzere İş Pedagojisi Kursları Açılması	18
4.1.3.9. Meslek Lisesi Mezunlarının Doğrudan Ustalık	
Sınavına Girebilmeleri	18
4.1.3.10. Denetim	19

2. BÖLÜM

OKUL İŞLETME İŞBİRLİĞİ

1. OKUL İŞLETME İŞBİRLİĞİNİ GEREKTİREN NEDENLER	20
1.1. Program Geliştirme	21
1.2. İşe Yerleştirme	21
1.3. Yardım Sağlama	21
1.4. Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlarına Halkın İlgisini Sağlama	22
1.5. Yetişkin İnsan Gücü	22
2. OKUL SANAYİ İŞBİRLİĞİNDE İLGİLİ TARAFLAR VE İLİŞKİ BİÇİMLERİ	23
2.1. İlgili Taraflar	23
2.2. İlişki Biçimleri	25
2.2.1. Ortak Programlar	26
2.2.2. Endüstri Stajları	26
2.2.3. İş İçerisinde Eğitim	26
2.2.4. Eğitimde Sosyal Diyalog	27
3. OKUL İŞLETME İŞBİRLİĞİ UYGULAMALARI	27
3.1. Eğitim Kurumu-İşletme İşbirliğinin Tarihteki Uygulamaları	27
3.2. Eğitim Kurumu-İşletme İşbirliğinin Günümüzdeki Uygulamaları	30
3.2.1. Mesleki Eğitim Kurulu	30
3.2.2. İl Mesleki Eğitim Kurulu	31
3.2.3. Okul Müdürü	32
3.2.4. Koordinatör Öğretmenler	33
3.2.5. Beceri Eğitimi Yaptırarak İşletmeler	34
3.2.6. İşletmelerin Eğitim Şartlarına Uygun Olup Olmadığının Tespiti	35
4. ÜLKEMİZDEKİ OKUL-SANAYİ İŞBİRLİĞİ UYGULAMA MODELLERİ	35
4.1. Okul-Sanayi Ortaklaşa Eğitimi (OSANOR) Projesi	35

4.2. Mesleki ve Teknik Eğitim (METEP) Projesi	36
4.3. Yoğunlaştırılmış Eğitim Uygulaması	36
4.4. Mesleki Eğitim ve Teknik Eğitim Geliştirme (METGE) Projesi	36
4.5. Mesleki Eğitim Geliştirme (MEGEP) Projesi	37
5. OKUL-İŞLETME İŞBİRLİĞİ KAPSAMINDA İŞLETMELERİN EĞİTİME YAPTIĞI YASAL VE GÖNÜLLÜ KATKILAR	37
6. OKUL İŞLETME İŞBİRLİĞİNDE İŞLETMELERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	39
6.1. Eğitim Kurumu – İşletme Diyalog ve İşbirliği	39
6.2. Eğitim – İstihdam Bağlantısı	39
6.3. Temel Mesleki Eğitimin Yapılandırılması	40
6.4. Eğitim Programları	42
6.5. Mesleki Yöneltilme ve İşgücü Talebi	42
6.6. Meslek Standartları, Sınav ve Belgelendirme Sistemi	43
6.7. Finansman ve İşletmelerin Mesleki Eğitime Özendirilmesi	43
6.8. İşletmelerde Beceri Eğitiminin Planlanması ve Uygulanması	44
6.9. Öğretici Personel	45
6.10. Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İşletmelerle İlişkilerinin Güçlendirilmesi	46
6.11. Öğretim Malzemelerinin Güncelleştirilmesi	46
6.12. Mezunları İzleme	47
7. OKUL-İŞLETME İŞBİRLİĞİNDE MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞININ KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	47
7.1. İl Mesleki Eğitim Kurulları	48
7.2. İşletmelerde Eğitim İmkânları	48
7.3. İşletmelerin Eğitime Bakış Açısı	48
7.4. Kamu İşletmelerinin Durumu	49
7.5. Eğitim ve Öğretim Programları	49
7.6. Eşit Eğitim İmkânları	49
7.7. Sigorta Primleri	50
7.8. Sanayi Türüne Uygun Eğitim	50
7.9. Odalar ve Sorumlulukları	50

3. BÖLÜM

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİMDE OKUL-İŞLETME İŞBİRLİĞİNİN EĞİTİME KATKISI: KÜÇÜKÇEKMECE ÖRNEĞİ

1. YÖNTEM	51
1.1. Araştırmanın Problemi	51
1.2. Araştırmanın Amacı	54
1.3. Araştırmanın Önemi	55
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	55
1.5. Verilerin Toplanması	57
1.8. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	57
2. BULGULAR VE YORUM	58
2.1. İç Tutarlılık ve Madde Analizine İlişkin Bulgular	58
2.2. Faktör Analizi	59
2.3. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular	62
2.3.1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	62
2.3.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	62
2.3.1.2. Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı	62
2.3.1.3. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okullara Göre Dağılımı	63
2.3.1.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yıllarına Göre Dağılımı	63
2.3.1.5. Öğretmenlerin Okuldaki Görevlerine Göre Dağılımı	64
2.3.1.6. Öğretmenlerin Alanlara Göre Dağılımı	64
2.3.1.7. Öğretmenlerin Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Görüp Görmediklerine Göre Dağılımı	65
2.3.1.8. Öğretmenlerin Meslek Alanları Dışındaki Alanlara Yönelik Olarak Koordinatörlük Görevi Alıp Almamalarına Göre Dağılımı	66
2.3.1.9. Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı	66
2.3.1.10. Öğretim Programının Öngördüğü İş ve İşlemlerin İşletmede Gerçekleşme Oranına Göre Dağılımı	67
2.3.2. Öğrencilerin İşletme Eğitimi Süresince İşletmelerin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Bulgular	68

2.3.2.1. Öğrencilerin Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanabilme Durumu	68
2.3.2.2. Öğrencilerin İşletmelerin Beklentileri Doğrultusunda Kendilerini Geliştirebilme Durumu	69
2.3.2.3. Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri İş Ortamında Uygulayabilme Durumu	69
2.3.2.4. Öğrencilerin Düzenli Çalışma Alışkanlığı Kazanabilme Durumu	70
2.3.2.5. Öğrencilerin İş Disiplini Konusunda Tecrübe Kazanabilme Durumu	70
2.3.2.6. Öğrencilerin Gelecekte İşletmelerin, Onlardan Beklentilerini Öğrenebilme Durumu	71
2.3.3. Okul İşletme İşbirliğinde Öğretmenlerin Görüşleri İle İlgili Bulgular	72
2.3.3.1. Mesleki Eğitim Sistemi İle İstihdam Arasındaki Bağlantı İle İlgili Bulgular	73
2.3.3.2. İşletmelerin Eğitime Katılmasıyla, İşletmelerden Okula (Eğitime) Teknoloji Akışının Hızlanması İle İlgili Bulgular	75
2.3.3.3. İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Durumu İle İlgili Bulgular	75
2.3.3.4. İşletme Sahiplerinin Okullardaki Müfredat Programlarının Yenilenmesi Konusunda Harcadığı Çaba İle İlgili Bulgular	77
2.3.3.5. Öğretmenlerin İşletmelerden Gerekli Desteği Alıp Eğitime Aktarmaları İle İlgili Bulgular	78
2.3.3.6. İşletmelerde Kurulan Eğitim Biriminin Durumu İle İlgili Bulgular	78
2.3.3.7. Okulun, Öğrencilere, İşletmede Beceri Eğitiminin Gereklerini Yerine Getirebilecek Yeterli Bilgiyi Verebilmesi İle İlgili Bulgular	80
2.3.3.8. İşletmelerde Görevli Eğitici Personelin Eksiklerini Gidermede, Okulun Harcadığı Çaba İle İlgili Bulgular	80

2.3.4. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Okul İşletme İşbirliği İle İlgili Bulgular	81
2.3.5. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Bulgular	81
2.3.5.1. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği İle İlgili Bulgular	84
2.3.5.2. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Öğretmenlerin İşletmeler Tarafından Düzenlenecek Hizmet İçi Eğitime Olan İhtiyaçları İle İlgili Bulgular	85
2.3.5.3. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Okulun, Öğrencilere, İşletmede Beceri Eğitiminin Gereklerini Yerine Getirebilecek Yeterli Bilgiyi Verebilmesi İle İlgili Bulgular	85
2.3.5.4. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Koordinatör Öğretmenlerin; İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yeterli Rehberlik Çalışmasını Yapmaları İle İlgili Bulgular	86
2.3.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Bulgular	87
2.3.6.1. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Görevlendirilen Eğitimcilerin Kapasitelerinin Yeterliliği İle İlgili Bulgular	89
2.3.6.2. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Öğretmenlerin Branşındaki Yenilikleri İşletmeden Alıp Öğrencilere Aktarmaları İle İlgili Bulgular	90
2.3.6.3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Öğrencilerin Eğitiminden Sorumlu Usta Öğreticilerin Kapasiteleri İle İlgili Bulgular	91
2.3.6.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yaptığı Rehberlik Çalışması İle İlgili Bulgular	92

2.3.7. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Bulgular	92
2.3.7.1. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği İle İlgili Bulgular	94
2.3.7.2. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerden Gerekli Desteği Almak İçin Yeterli Çabayı Harcamaları İle İlgili Bulgular	94
2.3.8. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre, İşletmenin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Bulgular	95
2.3.8.1. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanabilmeleri İle İlgili Bulgular	99
2.3.8.2. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri, İş Ortamında Kullanmayı ve Uygulamayı Öğrenebilmeleri İle İlgili Bulgular	100
2.3.8.3. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Gelecekteki İş Hayatlarında İşletmelerin, Onlardan İsteyecekleri Bilgi ve Beceriler Hakkında Bilgi Sahibi Olmaları İle İlgili Bulgular	101
2.3.8.4. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Üretimde Başarı İçin Gerekli Olan Takım Çalışmasını Kavrayabilmeleri İle İlgili Bulgular	102
2.3.9. Öğretmenlerin, “Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Alanlar” İle İlgili Bulgular	103
2.3.9.1. Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Alan Öğretmenlere Göre İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği İle İlgili Bulgular	104
2.3.9.2. Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Gören Öğretmenlere Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Amacına Ulaşması İle İlgili Bulgular	105

2.3.9.3. Öğretmenlere Hizmet İçi Eğitime Katılmaları	
Konusunda Yeterli İmkânların Sağlanması İle İlgili	
Bulgular	105
3. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME	107
KAYNAKÇA	112
EK: Anket Soruları	115
Özgeçmiş	118

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. 1927 Yılına Kadar Faaliyetlerine Devam Edebilen ve İdareleri Maarif Vekaletine İntikal Eden Okullar	7
2. İş Dünyasının Mesleki Eğitim Kurumlarından Eleman Karşılama Oranları	40
3. AB Ülkelerinde Öğrencilerin Genel ve Mesleki Eğitim Kurumlarına Devam Yüzdeleri	41
4. Küçükçekmece İlçesindeki Meslek Liseleri ve Bu Liselerdeki Meslek Öğretmeni Sayıları	56
5. Güvenirlilik Katsayısı	58
6. KMO and Bartlett's Testi	60
7. Faktör Analizi	60
8. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	62
9. Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı	63
10. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okullara Göre Dağılımı	63
11. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yıllarına Göre Dağılımı	64
12. Öğretmenlerin Okuldaki Görevlerine Göre Dağılımı	64
13. Öğretmenlerin Alanlara Göre Dağılımı	65
14. Öğretmenlerin Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Görüp Görmediklerine Göre Dağılımı	65
15. Öğretmenlerin Meslek Alanları Dışındaki Alanlara Yönelik Olarak Koordinatörlük Görevi Alıp Almamalarına Göre Dağılımı	66
16. Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı	67
17. Öğretim Programının Öngördüğü İş ve İşlemlerin İşletmede Gerçekleşme Oranları	67
18. İşletmenin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Tablosu	68
19. Öğrencilerin Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanmaları	69
20. Öğrencilerin İşletmelerin Beklentileri Doğrultusunda Kendilerini Geliştirebilme Durumu	69
21. Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri İş Ortamında Uygulayabilme Durumu	70

22. Öğrencilerin Düzenli Çalışma Alışkanlığı Kazanabilme Durumu	70
23. Öğrencilerin İş Disiplini Konusunda Tecrübe Kazanmaları	71
24. Öğrencilerin Gelecekte İşletmelerin, Onlardan Beklentilerini Öğrenmeleri	71
25. Öğrencilerin Üretimde Başarı İçin Gerekli Olan Takım Çalışmasını Kavrayabilmeleri	71
26. Okul İşletme İşbirliğinde Öğretmenlerin Görüşleri	73
27. Mesleki Eğitim Sistemi İle İstihdam Arasındaki İlişki	74
28. Okul İşletme İşbirliğinin İstihdama Katkısı	74
29. Okul-İşletme İşbirliği ve Öğrencilerin Kendi Alanlarında İstihdam Edilmesi	74
30. İşletmelerin Eğitime Katılması ve İşletmelerden Okula (Eğitime) Teknoloji Akışı	75
31. İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Durumu	76
32. İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Amacına Ulaşma Düzeyi	76
33. Öğretmenlere, Hizmet İçi Eğitime Katılmaları İçin Yeterli İmkânların Sağlanması	76
34. İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Görevlendirilen Eğitimcilerin Kapasitelerinin Yeterliliği	77
35. Öğretmenlerin, İşletmeler Tarafından Düzenlenecek Hizmet İçi Eğitime Duydukları İhtiyaç	77
36. İşletme Sahiplerinin Okullardaki Müfredat Programlarının Yenilenmesi Konusunda Harcadığı Çaba	77
37. Öğretmenlerin İşletmelerden Gerekli Desteği Almak İçin Yeterli Çabayı Harcaması	78
38. Öğretmenlerin Branşlarındaki Yeniliklerle İlgili Gelişmeleri İşletmeden Alıp Öğrencilere Aktarması	78
39. İşletmelerin “Eğitim Birimi” Kurma Konusundaki Hassasiyeti	79
40. İşletmelerin Kurumlarına Getirdikleri Yeni Teknolojileri Öğrencilere Tanıtıp Öğretmesi	79
41. İşletmelerde, Öğrencilerin Eğitiminden Sorumlu Usta Öğreticilerin, İşletme Eğitimi Yaptırmak İçin Yeterli Donanıma Sahip Olma Durumu	80
42. Okulun, Öğrencilere, İşletmede Beceri Eğitiminin Gereklerini Yerine Getirebilecek Yeterli Bilgiyi Verebilmesi	80

43. İşletmelerde Görevli Eğitici Personelin Eksiklerini Gidermede, Okulun Harcadığı Çaba	81
44. Koordinatör Öğretmenlerin; İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yeterli Rehberlik Çalışmasını Yapması	81
45. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Ortalama ve Standart Sapmalar	82
46. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Anova Testi	82
47. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Ortalama ve Standart Sapmalar	83
48. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği	84
49. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliğine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	85
50. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Öğretmenlerin İşletmeler Tarafından Düzenlenecek Hizmet İçi Eğitime Olan İhtiyaçları	85
51. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Öğretmenlerin İşletmeler Tarafından Düzenlenecek Hizmet İçi Eğitime Olan İhtiyaçlarına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	85
52. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Koordinatör Öğretmenlerin; İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yeterli Rehberlik Çalışmasını Yapmaları	86
53. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Koordinatör Öğretmenlerin, İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yeterli Rehberlik Çalışmasını Yapmalarına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	87
54. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Ortalama ve Standart Sapmalar	87
55. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Görevlendirilen Eğitimcilerin Kapasitelerinin Yeterliliği	89
56. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Görevlendirilen Eğitimcilerin Kapasitelerinin Yeterliliği İle İlgili Ki-Kare Testi Sonuçları	90
57. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Öğretmenlerin Branşındaki Yenilikleri İşletmeden Alıp Öğrencilere Aktarmaları	90

58. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Öğretmenlerin Branşındaki Yenilikleri İşletmeden Alıp Öğrencilere Aktarmaları İle İlgili Ki-Kare Testi Sonuçları	91
59. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Öğrencilerin Eğitiminden Sorumlu Usta Öğreticilerin Kapasiteleri	91
60. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Öğrencilerin Eğitiminden Sorumlu Usta Öğreticilerin Kapasiteleri İle İlgili Ki-Kare Testi Sonuçları	91
61. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yaptığı Rehberlik Çalışması İle İlgili Bulgular	92
62. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yaptığı Rehberlik Çalışması İle İlgili Ki-Kare Testi Sonuçları	92
63. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Bulguları	93
64. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği	94
65. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliğine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	94
66. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerden Gerekli Desteği Almak İçin Yeterli Çabayı Harcamaları	95
67. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerden Gerekli Desteği Almak İçin Yeterli Çabayı Harcamalarına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	95
68. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre İşletmenin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Bulguları	96
69. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanabilmelerine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	99
70. Öğretmenlerin Görev Yaptığınız Alana Göre, İşletmenin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Anova Tablosu	99
71. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanabilmeleri	100
72. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri, İş Ortamında Kullanmayı ve Uygulamayı Öğrenebilmeleri	101
73. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri, İş Ortamında Kullanmayı ve Uygulamayı Öğrenebilmelerine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	101

74. Alanlara Göre; Öğrencilerin Gelecekteki İş Hayatlarında İşletmelerin, Onlardan İsteyecekleri Bilgi ve Beceriler Hakkında Bilgi Sahibi Olmaları	102
75. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Gelecekteki İş Hayatlarında İşletmelerin, Onlardan İsteyecekleri Bilgi ve Beceriler Hakkında Bilgi Sahibi Olmalarına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	102
76. Alanlara Göre; Öğrencilerin Üretimde Başarı İçin Gerekli Olan Takım Çalışmasını Kavrayabilmeleri	103
77. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Üretimde Başarı İçin Gerekli Olan Takım Çalışmasını Kavrayabilmelerine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	103
78. Öğretmenlerin, “Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Alıp Almamaları” İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Bulguları	104
79. Öğretmenlerin, “Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Alanlar” İle İlgili Anova Tablosu	104
80. Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Gören Öğretmenlere Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Amacına Ulaşması	105
81. Öğretmenlere Hizmet İçi Eğitime Katılmaları Konusunda Yeterli İmkânların Sağlanması	106
82. Öğretmenlere Hizmet İçi Eğitime Katılmaları Konusunda Yeterli İmkânların Sağlanmasına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	106

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.k.	Adı Geçen Kaynak
a.g.m.	Adı Geçen Makale
AB	Avrupa Birliği
BİBB	Alman Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü
ÇPL	Çok Programlı Lise
EML	Endüstri Meslek Lisesi
İNİŞEV	İnşaat ve Tesisat İşçileri Eğitim Vakfı
İNTEŞ	Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
İŞKUR	İş ve İşçi Bulma Kurumu
İTO	İstanbul Ticaret Odası
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGEP	Mesleki Eğitim Geliştirme Projesi
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
METARGEM	Mesleki Teknik Eğitim Araştırma ve Geliştirme Merkezi
METEM	Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi
METEP	Mesleki ve Teknik Eğitim Projesi
METGE	Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme
MEV	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Eğitim Vakfı
MTE	Mesleki Teknik Eğitim
OSANOR	Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitim Projesi
REFA	Federal Almanya İş Tasarımı, İşletme Organizasyonu ve İş Geliştirme Birliği
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TAMEM	Türk Alman Mesleki Eğitim Merkezi
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEKİS	Tüm Özel Öğretim Kurumları İşverenleri Sendikası
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Kurumu

GİRİŞ

Mesleki ve teknik eğitimin amacı; toplumun hedefleri ve iş çevrelerinin talepleri doğrultusunda bireylere belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve uygulama yeterliliklerinin kazandırılmasıdır. Mesleki eğitim, işi bir araç olarak kullanarak bireyin bilişsel ve duyuşsal yönden gelişmesini amaçlar.

Bir toplumun en önemli varlığı insan kaynağıdır. Bu nedenle günümüzde tüm toplumlar işgücüne ve insan kaynaklarına yatırım yapma yarışındadırlar. Gelişmiş ülkeler arasında yer almak isteyen Türkiye'nin elindeki en önemli kaynak, genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahip olan insan gücüdür. Avrupa Birliğine giriş sürecinde, ülkemizin sahip olduğu bu genç ve dinamik insan gücü potansiyeli, diğer ülkelerle rekabet edebilme avantajı sağlayacak en önemli kaynaktır. Ancak bu genç nüfusun mesleki eğitimi ve istihdam edilebilirliği çok önemlidir. Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler tüm ülkelerde insan kaynaklarında aranılan nitelikleri de etkilemektedir. Bu insan gücünü iyi kullanarak diğer ülkeler arasında rekabet edebilme imkânı vardır. AB'ye giriş sürecinde toplumsal kalkınmayı gerçekleştirecek nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin önemi açıktır. Günümüzde vasıflı işgücü uluslar arası platformda da en önemli unsur haline gelmiştir.

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

kapsamında, ülkemiz mesleki ve teknik eğitim sisteminde köklü değişikliklere ihtiyaç olduğu açıktır.

Çalışmada; Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerine yaptırılan, işletmelerde meslek eğitimi uygulamaları sonucunda, koordinatör öğretmenlerin görüşlerinden faydalanılarak “okul-işletme işbirliğinin”; öğrencilere iş deneyimi kazandırması, öğrencilerin mesleğindeki yeni teknolojik gelişmeleri öğrenmesi, öğrencilerin kendi alanlarında iş bulma imkânlarının artması, eğitim-istihdam dengesinin sağlanması, okul ve işletmeler arasında teknoloji akışının hızlanması, yeni teknolojilerin öğretmenlere aktarılması, okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi konularındaki katkısı belirlenip bu konuyla ilgili taraflara öneri sunarak katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Araştırma İstanbul ili Küçükçekmece ilçesindeki Endüstri Meslek Liselerinde yapılmıştır. Araştırmada, literatür taraması yoluyla konunun teorik yapısı oluşturulmuş ve bu güne kadar olan gelişmelerle ilgili veriler derlenmiştir. Alan araştırması yapılarak, anket tekniği uygulanarak, sahadan veriler toplanmıştır. Ankette kullanılan sorular, literatür taramasında elde edilen bilgiler ile işletmelerde meslek eğitiminden sorumlu koordinatör öğretmenlerin görüşlerinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

Verilerin çözümlenmesinde, SPSS 15 paket programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin demografik özelliklerinde, frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. İşletmenin öğrencilere ve eğitime katkıları ile ilgili verilerin çözümlenmesinde ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Ki-Kare testleri yapılarak aralarındaki ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeylerinde anlamlı olup olmadığına bakılmıştır.

Tezimizin birinci bölümünde; mesleki teknik eğitimin tanımı yapılarak önemine vurgu yapılmıştır. Ayrıca mesleki teknik eğitimin tarihçesi hakkında bilgi verilerek, bu eğitim kurumlarının amaçları belirtilmiştir. Meslek lisesi öğrencilerinin işletmelerde meslek eğitimi ile ilgili yasal düzenlemeler belirtilerek faydaları üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde; okul işletme işbirliğini gerektiren nedenler açıklanarak, bu işbirliğindeki ilgili taraflar ortaya konup aralarındaki ilişki biçimleri üzerinde durulmuştur. Okul işletme işbirliğinin tarihteki ve günümüzdeki uygulamaları açıklanarak, uygulama modelleri hakkında bilgi verilmiştir. Okul işletme işbirliği kapsamında işletmelerin eğitime

katkıları belirtilerek, okul-işletme işbirliği kapsamında işletmelerin ve MEB'nin karşılaştığı sorunlar üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde alan araştırması yer almaktadır. Bu bölümde; tez yöntemi, araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları, modeli, verilerin çözümü ve yorumlanması hakkında bilgi verilerek araştırma bulguları ortaya konmuş ve yorumları yapılmıştır. Araştırmanın sonuç kısmında ise, bölümlerde elde edilen veriler bir bütün halinde değerlendirilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

1. BÖLÜM

MESLEKİ TEKNİK EĞİTİM VE YASAL DÜZENLEMELER

1. MESLEKİ TEKNİK EĞİTİMİN TANIMI VE ÖNEMİ

Mesleki ve teknik eğitim; toplumsal hayatın her alanında ihtiyaç duyulan mesleklerde, mal ve hizmet üretimi için gerekli her seviyedeki üretici iş gücünü yetiştirilmek için gerekli bilgi ve becerilerin verildiği eğitimidir.¹

Doğan “ Mesleki eğitim; bir toplumda yaşayan birey yaşantılarının sağlanmasında zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırmak suretiyle birey kabiliyetlerini zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönlerden geliştirme sürecidir”² diyerek tanımlamaktadır.

Alkan, “ Çağdaş anlamda mesleki eğitim birey yaşantılarının sağlanmasında belirli bir meslek alanında bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandıran ve birey kabiliyetlerini çeşitli yönleriyle geliştiren bir eğitim sürecidir”³ şeklinde tanımlamaktadır.

Mesleki eğitim, sanayinin yeniden yapılanma ve işsizlik sorunlarına karşı sosyal boyutu oldukça önemli bir konumdadır. Dünya ekonomisinin yeniden yapılanma aşamasında işletmelerin rekabet gücü açısından da oldukça belirleyici bir unsur haline dönüşmüştür.⁴

Büyük işletmelerde olduğu gibi Küçük ve Orta Boyutlu İşletmelerin de aynı üretim kalitesi ve işletmecilik düzeyinin yükseltilmesi zorunluluklarıyla karşı karşıya bulunmaktadır. Bundan dolayı da mesleki eğitimde daha yoğun bir yatırım ve başarı mecburiyeti vardır.

Mesleki eğitim, üretici kapasiteyi arttırmak sureti ile işletmelerin uzun vadede geleceğini hazırlaması bakımından ileriye yönelik bir yatırımdır. Gelecekte işletmelerin karşılaşacağı sorunları ortaya çıkarıp bunlara uygun cevapları tanımlamak, öğretim ve

¹ Yağcızeybek, S., Mesleki ve Teknik Eğitimin Önemi, Ankara, 2006, s.1

² Doğan, H., Ülkemizde Endüstrileşme ve Teknik Eğitim, Ankara,1997, s.2.

³ Alkan, C., Türk Milli Eğitim Sisteminin Mesleki ve Teknik Eğitim Boyutu 75 Yılda Eğitim, İstanbul, 1999, s.3.

⁴ Gonzales, M. M., “Mesleki Eğitim Konusunda Topluluk Politikası”,(ç.y.), Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998, s.21.

üretim dünyaları arasında bir armoninin kurulabilmesi için gerekli mesleki eğitim taleplerini tahmin etmek çok büyük güç bir amaçtır.⁵

Ekonomik açıdan, Mesleki eğitimin daha sonra mesleğin icrası sırasında karşılaşılabilecek koşullara en yakın ortamda verilmesi esastır. Gerçek anlamda mesleki eğitim almış bir kişi çalışma hayatının gereklerine en uygun cevapları vermeyi öğrenir.⁶

Mesleki teknik eğitimin amacınsa bir genelleme yapacak olursak; ekonomik gelişme için gerekli vasıftaki insan gücünü yetiştirmek ve yurttaşların yaşama düzeyini yükseltmektir.⁷

2. MESLEKİ TEKNİK EĞİTİMİN TARİHÇESİ

Türkiye'de mesleki ve teknik öğretim, İmparatorluk ve Cumhuriyet dönemleri olmak üzere iki bölümde incelenebilir. Türkiye'de teknik öğretimin plânlı bir şekilde yayılması ve teknik öğretim kurumlarının ülke ihtiyaçlarına göre geliştirilmesine, ancak Cumhuriyet döneminde başlanabilmektedir.

İmparatorluk döneminde Anadolu'nun Türkleşmeye başlamasından sonra sosyo-ekonomik şartların oluşturduğu ortamdan dolayı esnaf ve sanatkârlar kendi içlerinde bir teşkilat kurmuşlardır. 12.yy. sonu 13.yy. başlarında kurulan bu teşkilatın adı Ahilik teşkilatı olmuştur. Ahilik, Anadolu'da Selçuklular Döneminde ortaya çıkan, Osmanlı Devletinin ilk yüzyıllarında etkili olan önemli bir yaygın eğitim kurumudur.⁸ Selçuklular döneminde Ahilik adıyla kurulmuş bulunan esnaf-sanatkâr teşkilatı; Osmanlılar döneminde de Lonca ve Gedik adları altında devam etmiştir.⁹

Ahilik Teşkilatında; mesleğe giriş, mesleki yeterliğin kontrolü, kalfalık ve ustalığa yükselişin esasları, bir sistem bütünlüğü içerisinde yürütülmüştür. Türk milli kültür ve karakterine çok uygun olan Ahilik teşkilatı, Anadolu'ya yerleşen Türklerin yerli halk tarafından icra edilen sanat ve ticaret karşısında tutunabilmelerini, sanatlarını

⁵ Martinez, M. J. L., "21. Yüzyılda İşletme Sahiplerinin Mesleki Eğitimi", ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998, s.33.

⁶ Schoser, M. F., "Ticaret ve Sanayi Odalarının Eğitim ve İstihdam Sistemindeki Yeri", (ç.y.), Ticaret ve Sanayi Odaları, Mesleki Eğitimde Önemli Kuruluşlar, İstanbul, 1998, s.56.

⁷ Kaya, H., "Mesleki ve Teknik Öğretimden İşverenin Bekledikleri", Mesleki Teknik Eğitimde Verimlilik Semineri, MPM Yayınları, Ankara, 1973, s.106.

⁸ Akyüz, Y., Türk Eğitim Tarihi, İstanbul, 1999, s.45.

⁹ Çağatay, N., Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, Konya, 1997, s.51.

sürdürebilmelerini, esnaf ve sanatkârlar arasında birlik ve beraberliği sağlamaları açısından çok etkili olmuştur.¹⁰

19. yüzyılın başında dünyada teknolojinin diğer bilim dalları ile birlikte ilerlemesi ve bunların makine sanayisinde kullanılması sosyal hayatta önemli değişmelere sebep olmuştur. Batıda büyük endüstrinin kurulmasını sağlayan Makine İnkılâbının ülkemizdeki etkisi sonucunda Lonca Teşkilatı içinde bulunan sanat ve ticaret kurallarını bozmuş, o zamana kadar loncalar içinde devam ede gelmekte olan mesleki eğitim hizmetlerinin okul disiplini içinde yürütülmesinin zorunlu hale gelmesine sebep olmuştur.¹¹

Batı ülkelerinde endüstri hareketinin başlaması Osmanlı İmparatorluğu'nun gerileme ve zayıflama devirlerine rastlar. Bu zamanlarda; devletin askeri, mali ve ekonomik durumu sarsılmış, yerli sanatlar da giderek çökmeye başlamıştır. Devletçe "Mühendishane-i Bahri-i Hümayun", "Mühendishane-i Berri-i Hümayun" gibi batı örneğine uygun ilk teknik okullar açılmış ve yerli sanayiye korumak için bazı teşebbüslere girişilmiş ise de bu teşebbüslerde istenilen sonuçlar alınamamıştır.

"Bugünkü Erkek Teknik Öğretim okullarının çekirdeğini oluşturan kurumlar 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren açılmaya başlanmıştır. Mithat Suphi Paşa tarafından ilk ticaret okulu da 1883'de "Hamidiye Ticaret Mektebi Âlisi" adıyla İstanbul'da açılmıştır. Mesleki ve Teknik okullarının başlangıcını teşkil eden söz konusu kurumlarda bugünkü anlamda bir program uygulanmaktaydı."¹²

Mithat Paşa, 1868 yılında İstanbul'da Sultanahmet'te yatılı ve 5 sınıflı bir sanayi mektebinin kurulmasını ve ıslahhaneler için de bir yönetmelik çıkarılmasını sağladı. Islahhaneler için hazırlanan yönetmeliğe göre, çocuklara sabahları dersanelerde genel bilgiler verilirken, ardından da atölyelerde terzilik, kunduracılık, matbaacılık, tabaklık, dokumacılık vb. sanatlar öğretiliyordu.¹³

İkinci Meşrutiyet döneminde bir kısım okullardaki meslek şubelerine demircilik, marangozluk, dökümcülük, modelcilik gibi sanatlar da eklenerek, bir taraftan el

¹⁰ Tanrıkulu, N., Teknik Öğretimin Dünü Bugünü Geleceği, İstanbul, 1983, s.1.

¹¹ http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=etogm-tarih (21.11.2007)

¹² Tanrıkulu, a.g.k., s.2.

¹³ Turan, K., Öğretimde Program İlke ve Yöntemler, İstanbul,1989, s.35.

sanatlarında çalışacak sanatkârlar yetiştirmiş, diğer taraftan da mevcut birkaç fabrikanın teknik elaman ihtiyacı sağlamaya çalışılmıştır.

1913 yılından itibaren sanat okullarında eskiye oranla daha kararlı bir çalışmaya girilmiş, yönetmelik ve programları da yapılarak daha disiplinli bir duruma getirilmiştir. Her il kendi sanat okulu için ayrı bir öğretim programı uyguladığından, okullar arasında birlik sağlanamamış olmasına rağmen bu uygulama ile çevrenin ihtiyaçlarına cevap verebilecek insan gücünü yetiştirmiştir. I. Dünya Savaşı esnasında ve bunu takip eden yıllarda, bu okullardan bir kısmı bakımsız kalmış ve kapanmıştır. 1927 yılına kadar faaliyetlerine devam edebilen ve idareleri Maarif Vekâletine intikal eden 9 okul kalmıştır. Bu sebeple, 1926 yılında mesleki ve teknik öğretim, önce İlköğretim Dairesi, daha sonra da Yüksek Öğretim Dairesi bünyesinde yer almıştır. 1927'de de "Yüksek ve Mesleki Öğretim Genel Müdürlüğü" haline getirilmiştir. Bu zamana kadar her bakımdan buldukları ilin Valiliklerine bağlı olan sanat okullarının giderleri, yine özel idarelerce karşılanmak üzere, öğretim konuları ile kadro işleri bu Genel Müdürlükçe yürütülmeye başlanmıştır.¹⁴

Tablo 1: 1927 Yılına Kadar Faaliyetlerine Devam Edebilen ve İdareleri Maarif Vekâletine İntikal Eden Okullar

OKULUN ADI	AÇILDIĞI YIL
Bursa Erkek Sanat Okulu	1864
İstanbul Erkek Sanat Okulu	1867
İzmir Erkek Sanat Okulu	1868
Kastamonu Erkek Sanat Okulu	1869
Diyarbakır Erkek Sanat Okulu	1870
Edirne Erkek Sanat Okulu	1877
Konya Erkek Sanat Okulu	1901
Ankara Erkek Sanat Okulu	1905
Aydın Erkek Sanat Okulu	1924

Kaynak: http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=tarihce (21.11.2007)

¹⁴ http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=etogm-tarih (21.11.2007)

1931 Yılında; 1867 Sayılı Kanunla iller 9 bölgeye ayrılmış ve her bölgede; malî ve yönetimi bölgeye dahil illerce karşılanmak üzere, birer sanat okulu faaliyete geçirilmiştir. Böylece, sanat okulları “Bölge Sanat Okulları” haline getirilmiştir.¹⁵

İlk iş olarak mevcut 9 Erkek Sanat Okulunun öğretim programlarında birlik sağlanarak öğretim süreleri 5 yıla çıkarılmıştır. Ankara'da Yapı Usta Okulu ile Ankara, Bursa ve İstanbul'da "Akşam Erkek Sanat Okulları" açılmıştır.

Meslek okullarının sayılarının artması karşısında, bu okulların ayrı bir Genel Müdürlüğe bağlanarak idare edilmelerine ihtiyaç duyulduğundan 1933 yılında çıkarılan 2287 sayılı Maarif Vekâletleri Merkez Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkındaki Kanunla, Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığına bağlı olarak Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü olarak kurulmuştur.

Mesleki ve Teknik Öğretim alanında atılan bu adımlardan sonra; öğretmen ve eğitim çalışmalarının ülkenin endüstriyel ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir niteliğe kavuşması ve bu okullardan mezun olacak gençlerin teknik ve hayat şartlarını kavrayarak çevreye verimli bir vatandaş haline getirilebilmeleri için koordinasyon görevini yapacak bir kurula ihtiyaç duyulmuştur. Bu amaçla, 1934 yılında Millî Eğitim Bakanlığının teklifi ve Başbakanlığın onayı ile Bakanlıklar arası bir komisyon kurulmuştur.¹⁶

“Bu komisyon; daha önceki uzman raporlarını, resmi ve özel sektör ihtiyaçlarını inceleyerek hangi bölgelerde ne gibi Mesleki programların açılması gerektiğini belirlemiş ve bu konuda 1936 yılında bir rapor hazırlamıştır. Bu raporda, çeşitli mesleki alanlarda ve kademelerde, ihtiyaç duyulan teknik insan gücü yetiştirmek üzere;

- Küçük sanat erbabının yanında veya fabrikalarda çalışan çıraklarla, sınıai müesseseler için ilerde lazım olacak çırakları yetiştirmek üzere Çıraklık Okulları'nın,

- Bir meslek okuluna devam etmeden bir usta yanında çıraklık yapmak suretiyle usta olanların, mesleklerinde gelişebilmeleri için gerekli olan bilgileri vermek üzere Akşam Sanat Okulları'nın,

¹⁵ http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=etogm-tarih (21.11.2007)

¹⁶ http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=etogm-tarih (21.11.2007)

• İlkel şekilde bulunan bazı mahalli sanatlarda çalışanlara Mesleki bilgiler kazandırmak ve bu gibi sanatların gelişmesine yardım etmek amacıyla Gezici Köy Kursları'nın,

• Mevcut ve ileride açılacak fabrikaların ihtiyacı olan fabrika uzman işçilerini ve bayındırlık işlerinin çeşitli şubelerinde çalıştırılacak tekniker düzeyindeki elemanları yetiştirmek amacıyla bu günkü mevcutlarını artırarak ve geliştirerek Meslek Ve Sanat Okulları'nın,

• Fabrikaların ve bayındırlık işlerimizin ihtiyacı olan iş şeflerini, elektrik tesisatçıları ve yüksek mühendis ile müteahhıs işçi arasındaki teknisyenleri yetiştirmek üzere Teknik Okulları'nın,

• Ülkenin şiddetle ihtiyaç duyduğu; inşaat, makine, elektrik, kimya, maden ve askeri mühendisleri yetiştirmek üzere Politeknik-Yüksek Teknik Okulu'nun açılması gerekli görülmüştür.¹⁷

Gelişen teşkilat yapısının artan ihtiyaçlarını karşılamada Genel Müdürlük merkez ve taşra kadroları yetersiz kalınca, Mesleki ve Teknik Öğretim alanındaki işlerin, daha sistemli ve etkili bir şekilde başarılabilmesi için 25.09.1941 tarihinde 4113 sayılı Kanunla Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, "Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı" haline getirilmiştir. Bu Kanunla meslek okullarının; Talim ve Terbiye ile teftiş işleri hariç, bütün hizmetleri bu Müsteşarlık sorumluluğuna verilmiştir.

1968–1969 Öğretim Yılından itibaren teknik öğretim kurumları, mühendis seviyesinin altında üç ayrı seviye ve nitelikte operatör, işçi, yarı becerili işçi, usta ve teknisyen gibi üretici teknik personeli yetiştirebilecek üç ayrı okul tipi halinde toplanmıştır.

- i- Sanat okulları,
- ii- Sanat enstitüleri,
- iii- Teknisyen okulları.

III. Beş Yıllık Kalkınma Planı hedefleri ve IX. Milli Eğitim Şurası kararları doğrultusunda 1973–1974 Öğretim Yılında; teknisyen okulları, teknik liselere, sanat enstitüleri ise endüstri meslek liseleri haline dönüştürülmüştür.¹⁸

¹⁷ http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=etogm-tarih (21.11.2007)

¹⁸ http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/9_sura.pdf (02.10.2007)

12 Eylül 1980'den sonra Millî Eğitim Bakanlığı, merkez ve taşra teşkilatı yeniden düzenlenmiş 27 Şubat 1982 tarih ve 8/4334 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Mesleki ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kaldırılarak bütün birimler tek bir müsteşarlığa bağlanmıştır.

Plânlı kalkınma döneminden itibaren ülkemizde sanayileşmeye önem ve ağırlık verilmesi sonucunda mesleki ve teknik alanlarda eğitim görmüş insan gücü ihtiyacı hızla artmıştır. Dünyada sanayi ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler yabancı dil bilen teknik ara insan gücü ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bunun üzerine yabancı dil bilen teknik insan gücünü yetiştirmek amacıyla 1982–1983 öğretim yılından itibaren Anadolu Meslek Liseleri, 1983–1984 öğretim yılından itibaren de Anadolu Teknik Liseleri açılmıştır.

4702 sayılı Kanun ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanuna eklenen ek madde 1 ile 2001–2002 Öğretim Yılından itibaren öncelikle küçük yerleşim birimlerinden başlamak üzere, mesleki ve teknik eğitim alanında orta öğretim diploması, sertifika ve belge veren programların uygulandığı Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri açılmıştır.¹⁹

Endüstrideki gelişme teknolojinin hızlı gelişmesiyle başlamıştır. Bu gelişmenin sürekliliği üretim tekniklerinde pek çok değişikliğin meydana gelmesi neticesinde mesleki ve teknik eğitimin devamlılığını vazgeçilmez hale getirmiştir. Bugün artık mesleki teknik eğitimde çıraklık ve işbaşında eğitim ağırlık kazanmıştır. Bunun yanında okul - sanayi işbirliği geliştirilerek okul eğitimine teknolojik gelişmeleri takip imkânı verilmektedir.²⁰

3. MESLEKİ ÖĞRETİM KURUMLARININ AMAÇLARI

Ülkenin; kalkınmasını sağlayacak endüstrinin gelişmesi ve çağdaş ülkeler seviyesinde olması, mesleki ve teknik eğitimle olabilir. Bunun için endüstrinin ihtiyacını karşılayacak bireylerin meslek eğitimi alarak yetiştirilmesi ve geliştirilmesi için mesleki teknik eğitim; Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda evrensel hukuka, demokrasi ve insan haklarına uygun ve bir bütünlük içinde, aşağıdaki amaçlar doğrultusunda yürütülmelidir.

a) Kalkınma plânları, hükümet programları ve millî eğitim şûrası kararlarında belirtilen amaçlara uygun olarak, sanayinin gereksinim duyduğu ara elemanları yetiştirmek

¹⁹ http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=etogm-tarih (17.10.2007)

²⁰ Akkutay, Ü., Cumhuriyet Döneminde Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunu, Ankara, 1996, s.27.

ve yüksek kapasiteli öğrencileri bilgi ve becerileri doğrultusunda üniversite eğitimine yönlendirmek,

b) Gençlere ve yetişkinlere, ortak bir genel kültür kazandırmak suretiyle onlarda kişi ve toplum sorunlarını tanıma ve çözüm yollarını üretme; ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasına katkıda bulunma bilincinin kazandırılması,²¹

c) Mesleki ve teknik eğitimdeki karar süreçlerine katılması ve katkılarını sağlanması, bu uygulama ve iş birliğini kurumsallaştırması,²²

d) Bireylere girişimcilik bilincinin kazandırılması,

e) Mesleki ve teknik eğitime katılan her bireye ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda bilgi, beceri, tutum, davranış ve iş alışkanlıklarının kazandırılması,

f) Gelişen teknolojiye uygun olarak mesleki bilgi ve becerilerinin güncelleştirilmesi için gerekli çalışmaları yapması,

g) Üniversitelerle her alanda iş birliği yapılması ve ortak çalışmaların yürütülmesi,

h) Mesleki eğitim almış kişilerin alanlarında istihdamlarının sağlanması,

ı) Çalışanların uyum kurslarıyla eğitim düzeylerinin yükseltilmesi,

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

k) Gelişen teknolojiyle birlikte ortaya çıkan meslek dallarının modüler programlarla eğitiminin verilmesi,

l) Gerekli yeterlilikler kazandırılarak bunların amaçlara uygun olarak doğru değerlendirilmesi,

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

²¹ http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/11_sura.pdf (02.10.2007)

²² http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/14_sura.pdf (02.10.2007)

n) İletişim kanallarının sürekli açık tutulması, elde edilen yeni bilgilerin bireylere aktarılması,

p) Yönetici ve öğretmenlerin, kurum ve işletmede eğitim lideri olması gerektiğinde işletmelere üretim konusunda yön verilmesi,

r) Mesleki ve teknik eğitimi cazip hale getirerek katılımı arttırmak,

s) Mesleki ve teknik orta öğretim programları ile bu programların devamı niteliğindeki meslek yüksekokulları arasında program ve öğretim bütünlüğünü sağlayarak öğrencilerin yüksek öğretime yeterli temel bilgileri alarak gitmelerini sağlamak.²³

Yukarıda belirtilen amaçları etkili bir şekilde gerçekleştirebilmek için; mesleki eğitimin sonucunda elde edilecek ürün olan yetişmiş kalifiye elemanı değerlendirecek olan işletmelerin bu sürecin içerisinde fiili olarak yer almaları ve verimli bir işbirliği sağlanmalıdır.

4. MESLEK LİSESİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞLETMELERDE MESLEK EĞİTİMİ

3308 sayılı yasa gereğince yirmi ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az, yüzde onundan fazla olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurum öğrencilerine, beceri eğitimi yaptırır. Meslek lisesi öğrencileri 12. sınıfta haftada üç gün işletmede, iki gün okulda mesleki eğitim görmektedirler.

Okul tarafından belirlenen işletmelerin seçiminde, belirlenen mesleki eğitim programını uygulayabilecek fiziki olanakların, yeni teknolojiyi içeren makine takım ve cihazların eğitim formasyonu almış eğitici personelin bulunması v.b. gibi ölçütler aranmaktadır. İlgili yasaya göre Lise 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden kabul edilebilir bir not ortalamasına sahip öğrencilerden istekli olanlar (ya da tüm öğrenciler) seçilerek, okul tarafından koordinatör öğretmenler vasıtasıyla işletmelere yerleştirilirler. Yerleştirme sırasında işletme ile bir anlaşma yapılır. Bu anlaşmayı okul müdürü, işveren, öğrenci ve veli taraf olarak imzalarlar. Ayrıca işletme ile okul arasında bir sözleşme yapılır. Bu

²³ Çelik, A., "Teknik Öğretimin Dünü, Bugünü ve Geleceği", Teknik Eğitim Ulusal Kongresi Bildirileri, İstanbul, 2003, s.11.

sözleşmeye göre öğrenciye, yaşlarına uygun olarak işveren tarafından o yıl belirlenmiş olan asgari ücretin %30'undan az olmamak koşulu ile ücret ödenir. Ayrıca öğrenciler okul tarafından sigorta işlemleri gerçekleştirilerek Sosyal Sigortalar Kurumuna sigorta primleri ödenir. Sigortalanan öğrencinin böylece iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili sigortalı olma haklarından yararlanması sağlanmaktadır.²⁴

İşletmeye yerleştirilen öğrencinin eğitiminden işletme tarafından görevlendirilen eğitici personel (Usta Öğretici) sorumludur. Okul tarafından görevlendirilen koordinatör öğretmenler tarafından işletmelerde öğrencilerin eğitim etkinlikleri izlenmekte, karşılaştıkları sorunların çözümünde rehberlik yapılmaktadır. Usta öğretmenler öğrencilerin devam durumunu izleyerek, koordinatör öğretmene bilgi vermektedirler. Devamsız öğrencilerin durumları hakkında okul yönetimi ve veliye koordinatör öğretmen tarafından bilgi verilmektedir. Devam koşulları ilgili yönetmelikte belirlenmiştir. Buna göre öğrencilere tatil aylarında bir ay ücretli izin verilmektedir. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü alınarak mazeret izni de verilmektedir.

İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin başarısı usta öğretici tarafından değerlendirme formları yardımıyla değerlendirilir. Öğrencilerin mesleki gelişimleri gelişim tabloları ile değerlendirilerek ve dönem sonunda yapılan beceri eğitimi sınav sonuçları ile birlikte okul yönetimine bildirilir. Okul tarafından beceri eğitimi ile ilgili eksiklerin tamamlanabilmesi için telafi eğitimi programı hazırlanarak dönem sonunda okulda telafi eğitimi yapılmaktadır. Böylece öğrencilerin meslek alanı ile ilgili bilgi, beceri, tavır tutum ve iş alışkanlıklarına sahip olarak mezun olmaları amaçlanmaktadır.

Bugüne kadar okul-işletme işbirliği kapsamında ilgili genel müdürlükler uyguladıkları çeşitli projeler ve protokoller çerçevesinde okulların buldukları çevrenin eğitim ihtiyaçlarına uygun ve mezunların istihdam edilmesini sağlayan çalışmalar yapmaktadırlar. Ayrıca okul işletme işbirliğinin önemini arttırarak öğrencilerin istihdamını kolaylaştırmak, illerde mesleki eğitim-istihdam gereksiniminin belirlenmesi, İşletmelerin eğitim birimi kurması ve işletmelerin usta öğretici gereksinimini karşılamak üzere iş

²⁴ Ulusoy, A., "Kalifiye İşgücünün Yetiştirilmesinde Eğitim Kurumu-İşletme İşbirliği: Türkiye Uygulaması" İşveren Dergisi, Ankara, 2004, s.22.

pedagojisi kursları açılması için 29.06.2001 tarihinde 4207 sayılı yasa çıkarılarak uygulamaya konulmuştur.²⁵

4.1. İşletme Eğitimi İle İlgili Yasal Düzenlemeler

Yeni teknolojiler, bütün üretim ve hizmet sektörü çalışanlarının teknik ve sosyal beceri düzeylerinde bir yükselme ihtiyacını zorunlu kılmaktadır. Bu durumda mesleki eğitim için sürekli ve yüklü yatırımlara ihtiyaç vardır.²⁶ Devletler, bu yatırımları tek başına karşılayamadıkları için, çeşitli yasal düzenleme ve gönüllü çalışmalarla işletme ve kendi kurumlarıyla işbirliği sağlayarak mesleki eğitimi gerçekleştirmektedirler. Ülkemizde de bu işbirliğini belli bir düzen içerisinde gerçekleştirmek için 3308 ve 4702 sayılı yasalar çıkarılmıştır.

4.1.1. 3308 Sayılı Mesleki Teknik Eğitim Kanununun Amaçları

3308 sayılı Mesleki Teknik Eğitim kanununun amaçlarını aşağıdaki şekilde belirlemek mümkündür.²⁷

- Zorunlu eğitimden sonra çeşitli sebeplerle eğitime devam etmeyen veya eğitimin çeşitli kademelerinden ayrılan gençlere düzenli “çıraklık eğitimi” ile mesleki eğitim vermek,

- Çıraklık eğitimi veya meslek liselerine devam etme imkânı bulamamış, istihdam için gerekli temel yeterliklere sahip olmayan genç ve yetişkinlere meslek kursları yoluyla istihdama hazırlamak,

- Çalışan insan gücünün iş verimini yükseltmek ve yeni teknolojilere uyumunu sağlamak amacıyla “geliştirme ve uyum kursları” açmak,

- İş hayatının mesleki eğitimi planlama, geliştirme ve değerlendirme süreçlerine katılımını sağlamak,

- Mesleki eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için yeni finansman kaynakları sağlamak,

²⁵ Ulusoy, a.g.m., s.23-24.

²⁶ Gonzales, M. M., “Mesleki Eğitim Konusunda Topluluk Politikası”, ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998, s.21.

²⁷ [http://karatekin.cmyo.ankara.edu.tr/iveta/makaleler/\(4\).doc](http://karatekin.cmyo.ankara.edu.tr/iveta/makaleler/(4).doc) (10.14.2007)

- Araştırmalarla mesleki eğitimi s¼rekli destekleyip gelişmesine yardımcı olmak,
- Meslek Lisesi ¼đrencilerinin beceri eğitimi, işletmelerde ger¼ek iş ortamında yapılmasına imk¼n vermek,

Kısacası bu kanunun amacı; ¼ıracak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları d¼zenlemektir.

4.1.2. 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun Sağladığı Faydalar

3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun Sağladığı Faydaları, devlete, ¼đrenciye ve işletmeye sağladığı faydalar olarak gruplandırmak m¼mk¼nd¼r.²⁸

— Devlete sağladığı faydalar;

İşletmelerin eğitime katılımının sağlanmasıyla hızlı bir end¼strileřme s¼reci i¼erisinde bulunan ¼lkemizde, ihtiya¼ duyulan nitelikli insan g¼c¼n¼n etkin bir şekilde karşılanmasına ve teknolojik gelişmelerin ¼đrencilere aktarılmasını sağlayarak ekonomik a¼ıdan da ¼nemli katkısı olmaktadır.

— ¼đrencilere sağladığı faydalar;

- ¼ıracaklar ve meslek lisesi ¼đrencileri sosyal g¼venlik şemsiyesi altına alınmakla iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigorta primleri devlet tarafından karşılanması.

- İşyerlerinden asgari ¼cretin %30'undan aşağı olmamak kaydıyla ¼cret almaları.

- ¼rg¼n, yaygın ve ¼ıracaklık eğitimi arasında yatay ve dikey ge¼iřlerle denklik sağlanması ve Bakanlık¼a hazırlanan telafi eğitim programlarına katılan ve başarılı olan kalfa, usta ve genel lise mezunlarına meslek lisesi diploması verilmesi.

— İşverene sağladığı faydalar;

- End¼strinin ihtiyacı olan nitelikli insan g¼c¼n¼ beceri eğitimi ile işletmelerin ger¼ek etkileşim ortamında yetiştirilmesi,

²⁸ Ulusoy, a.g.m., s.36-37.

- İşletmelerin eğitimine katılmasını sağlayarak okullarla bütünleştirme, okul ve işletmeler arasında teknoloji akışını hızlandırılması,
- İşyerinde çalışan ve eğitime alınan çırakların sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesi sonucu işverenlerin maddi yükünü azaltması,
- Teorik meslek eğitimi gören çıraklar işyerine daha faydalı olmakla, yapılan üretimin kalitesinin yükseltilmesine ve iş veriminin artmasına katkı sağlaması,
- Eğitime bir sözleşme ile başlanmak suretiyle, aday çırak ve çırakların gelişigüzel işyeri değiştirmelerinin önlenmesi ve iş hayatına çalışma disiplini getirilmesi,
- İşyeri açmanın belli kurallara bağlanması sonucu gelişigüzel işyeri açılmasının önlenmesi,
- İstihdam edecekleri elemanları bu öğrencilerden belirleyerek işe alışma ve işi öğretmek için harcanacak zaman ve maliyetin azalması.

4.1.3. 4702 Sayılı Yasanın Getirdiği Yenilikler

4702 sayılı yasaya göre getirilen yenilikleri aşağıdaki gibi gruplandırmak mümkündür.

4.1.3.1. Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgelerinin Kurulması

4702 sayılı yasanın 4. maddesi ile; mevcut kaynakları daha etkili ve verimli kullanarak, çağdaş bilim ve teknolojideki değişme ve gelişmelere uygun olarak ekonominin gereksinim duyduğu alanlarda yüksek nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla bir veya daha fazla meslek yüksekokulu ile mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarının, öğretim programları bütünlüğü ve devamlılığı içinde ilişkilendirildiği, her ilde bir Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi kurulması kararlaştırılmıştır.

4.1.3.2. İş Yeri Açabilmek ve İstihdam Edilebilmek İçin Mesleki Eğitim Alma Zorunluluğu

4702 sayılı yasanın 18. maddesi ile 3308 sayılı kanun kapsamına alınan il ve mesleklerde, üretim ve hizmet sektöründe verimliliği ve kaliteyi artırmak, mesleki eğitimi

özendirmek, tüketiciyi korumak için; iş yeri açacakların ve iş yerinde istihdam edileceklerin yapacağı işe uygun mesleki eğitim almış olmaları zorunluluğu getirilmiştir.

4.1.3.3. Halen Çalışanların Çalıştıkları İşe Uygun Mesleki Eğitim Almaları

4702 sayılı yasanın 23. maddesi ile; kanun kapsamında olan il ve mesleklerde faaliyet gösteren iş yerlerinde çalışanlar; durumlarına uygun belgelendirme yapılması veya çalıştıkları işe uygun mesleki eğitim almaları için işverence mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarına yönlendirileceği karara bağlanmıştır.

4.1.3.4. Çalışanların Mesleki Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi.

3308 sayılı Mesleki Teknik Eğitim Kanununa eklenen Geçici 9. Madde ile yapılan düzenlemeye göre; halen çalışanlardan yaptıkları işe uygun eğitim aldığını gösterir belgesi bulunmayanların, bilgi ve becerilerini ölçmek, ülke genelinde aynı alanda birlikteliği ve standardı sağlamak için Mesleki Eğitim Kurulu'nca uzmanlardan oluşan ihtisas komisyonları kurulacaktır. Bu komisyonlar, çalışanların çalıştıkları işe uygun;

Mesleki yeterliliklerini ölçecek yöntem ve araçları, bilgi ve becerileri yeterli görülenlere verilecek belgeyi, görülmeyenler için uygulanacak eğitim programlarının tür ve seviyelerini, belirleyerek hazırlayacakları raporu, Mesleki Eğitim Kurulu'na sunacaklardır.

4.1.3.5. İllerde Mesleki Eğitim-İstihdam Gereksiniminin Belirlenmesi

4702 sayılı yasanın 8. maddesine göre; illerde eğitim-istihdam dengesinin sağlanabilmesi için, işverenler hangi alanlarda, hangi tür ve seviyede mesleki eğitim almış olanları istihdam edeceklerini ve mevcut personelin eğitim gereksinimini sayısal olarak Türkiye İş Kurumu il müdürlüğüne bildirecek, bu kurum ile millî eğitim müdürlüğü işbirliği yaparak, hangi okul ve kurumlarda ne tür eğitim programlarının uygulanacağını belirleyeceklerdir.

4.1.3.6. Mesleki Eğitim Almamış Olanların İstihdama Hazırlanması

4702 sayılı yasanın 9. maddesi ile ilköğretim mezunu, orta öğretimin her hangi bir kademesinden ayrılmış veya mezun olup istihdam için gerekli niteliklere sahip olmayan kişileri iş hayatında istihdam olanağı bulunan görevlere hazırlamak, ilgi alanlarına,

yeteneklerine ve sektörün gereksinim duyduğu niteliklere uygun olarak, o mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarının kazandırılması amacıyla mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında, gereksinim duyulması halinde o bölgedeki kamu ve özel kurum ve kuruluşların olanaklarından da yararlanılarak meslek kursları düzenlenmesi kararlaştırılmıştır.

4.1.3.7. İşletmelerin Eğitim Birimi Kurması

4702 sayılı yasanın 13. maddesine göre; mesleki ve teknik eğitimin işletme ile bütünlük sağlaması için on veya daha fazla öğrenciye beceri eğitimi yaptıracak işletmeler, ilgili Yönetmeliğin 202-209'uncu maddeleri hükümlerine göre eğitim birimi kuracaklardır. Bu eğitim birimlerinde çırak, kalfa ve ustalar ile mesleki ve teknik orta öğretim kurumu öğrencilerinin işletmede mesleki eğitim çalışmaları yanında işletmenin kendi personeli için zorunlu gördüğü eğitim uygulamaları gerçekleştirilecektir. Bu çalışmalarda, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarıyla işbirliği yapılacaktır.

4.1.3.8. İşletmelerin Usta Öğretici Gereksinimini Karşılama Üzere İş Pedagojisi Kursları Açılması

4702 sayılı yasanın 13. maddesi ile getirilen düzenlemeye göre; çırak, kalfa ve öğrencilerin iş yerindeki eğitiminden sorumlu, mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişileri yetiştirmek üzere, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında iş pedagojisi kursu açılacaktır. İş yerleri ve işletmeler, iş pedagojisi kursu almamış personelini yukarıda belirtilen eğitim çalışmalarında görevlendiremeyeceklerdir. İşletmelerin iş pedagojisi eğitimi almış personel gereksinimini karşılamak için iş pedagojisi kursları açılması konusunda İl Millî Eğitim Müdürlükleri gerekli planlamayı ve eşgüdümü sağlayacaktır.

4.1.3.9. Meslek Lisesi Mezunlarının Doğrudan Ustalık Sınavına Girebilmeleri

4702 sayılı yasanın 17. maddesi ile meslek lisesi mezunlarının ustalık sınavına girebilmeleri için mesleğinde bir yıl çalışma şartı kaldırılarak doğrudan ustalık sınavına girebilmeleri, ayrıca en az üç yıl süreli mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olup iki yıllık bir yaygın mesleki ve teknik eğitim programından belge alanlara doğrudan "ustalık belgesi" verilmesine olanak sağlanmıştır. Bunlara "Ustalık Belgesi" verilmesi ile teknik lise mezunlarına ustalık belgesinin yetki ve sorumluluklarını taşıyan,

mesleklerinde bağımsız "İş Yeri Açma Belgesi" düzenlenmesine ilişkin iş ve işlemler mesleki eğitim merkezleri tarafından yürütülecektir.

4.1.3.10. Denetim

4702 sayılı kanun ile işletmelerde yapılan mesleki eğitimin denetlenmesinde meslek kuruluşlarının da katılımı sağlanmıştır. Bu amaçla, ilgili Yönetmeliğin 288'inci maddesine göre denetleme komisyonu oluşturulmuştur. İşletmelerde yapılan mesleki eğitim bu eğitimden sorumlu işletmelerin bağlı olduğu oda veya birliklerin katılımı ile Milli Eğitim Bakanlığınca, çalışanların mesleki eğitim alıp almadığı, iş ortamı, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlık şartları bakımından ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca denetlenecektir.

2. BÖLÜM

OKUL İŞLETME İŞBİRLİĞİ

Ulusal bir ekonominin dünya pazarları üstünde kapsadığı pozisyon, sunduğu ürünlerin ve hizmetlerin kalitesinin bir uzantısıdır. Bu ürünlerin ve hizmetlerin kalitesi ise bunları üreten, satan ve bakımını yapan üreticilerin bilgisine bağlıdır. Bu iki denklem bir arada mesleki eğitim sistemi ile iş piyasasının aralarındaki yakın ilişkiyi ortaya koymaktadır.¹

Mesleki ve teknik öğretim kurumlarında yapılan öğretimle, öğrencilere belirli bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır. Bu bilgilerin hayata geçirilmesi, yeni işyeri tecrübesinin kazandırılması için eğitim kurumlarının işletmeler ile işbirliği yapması zorunlu hale gelmiştir.

1. OKUL İŞLETME İŞBİRLİĞİNİ GEREKTİREN NEDENLER

1 Kasım1925 tarihinde TBMM'nin Yasama Yılı'nı açılışında, Atatürk; "Kız ve erkek çocuklarımızın ve ana babalarının eğitim için gösterdikleri genel istek ve coşkuyu övgü ile anmak isterim. Büyük Millet Meclisinin ve Cumhuriyet Hükümetinin bu konuda (eğitim) büyük çabalar harcadığı açık olmakla birlikte, bilim ve eğitimde ilerlemeye yönelik genel isteği yerine getirebilmekten daha çok uzağız. Önümüzdeki yıl için sizlerden devletçe yapılabilecek en büyük özveriye rica ederken, varlıklı olan vatandaşlarımızdan da okumakta olan çocuklarımızı iş yerlerinde yetiştirmelerini önemle öğütlerim"² şeklinde bir konuşma yapmıştır.

Cumhuriyetin ilk yıllarından bu yana gerçekleştirilmeye çalışılan; girişimcileri eğitimin ana unsurlarından birisi yapma çabası ne yazık ki gerçek anlamda başarılı olamamıştır. Atatürk'ün bu konuşmasında geçen varlıklı olan vatandaşların günümüzdeki uyarlaması girişimciler ve sivil toplum kuruluşlarıdır. Okul-işletme işbirliğini gerektiren nedenleri aşağıdaki şekilde gruplandırabiliriz.

¹ Loges, M. W., "Ekonomik Kalkınma Faktörü Olarak Mesleki Eğitim",ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998, s.38.

² Millet Meclisi Tutanak Dergisi, (Atatürk'ün Türkiye Büyük Millet Meclisini Açış Konuşmaları), Ankara, 1987, s.7.

1.1. Program Geliştirme

Ekonominin bütün alanlarında çok sayıda ücretliden beklenen yeni ve daha geniş nitelikler ortaya çıkmaktadır. Bu nitelikleri karşılayabilmek için sanayi ile paralel bir eğitim programı geliştirilmelidir. İyi bir program için öncelikle yapılması gerekenin incelenip analiz edilmesi gerekir bunun için sanayi içinde çalışanların görüşlerine önem verilmelidir. Çağdaş program geliştirme kavramı, programa etki eden tüm unsurların amaçlar doğrultusunda geliştirilmesine önem vermektir. Programın etkin bir şekilde uygulanabilmesi, eğitimciler, fiziki şartlar, makine ve aletler, uygulanan işler gibi hususlar sanayinin sunmuş olduğu imkânlardan geniş ölçüde faydalanmak, gelişen bölgelerde mümkün olmaktadır.³

Okul ve sanayi arasındaki ilişkiyi devamlı ve düzenli bir şekilde sağlayabildiğimiz ölçüde program geliştirmeye katkıda bulunmuş oluruz. Bu program geliştirme açısından bir gerekliliktir. Ülkeler bu gerekliliği görerek okul ve endüstri arasındaki ilişkiyi sağlayacak bazı mekanizmalar kurmuşlardır.

1.2. İşe Yerleştirme

Mesleki ve teknik eğitim için yapılan tüm yatırımlar mezunları kendi alanlarında istihdam edebilmek içindir. Verilen eğitim sonucunda verimli olup olmadığı öğrencide sağlanan davranışların ihtiyaca cevap verip veremediğine, ülkenin gelişmişlik hızına, planlamanın doğru yapılıp yapılmadığına ve istihdam politikasına bağlıdır. Ne var ki ülkemizde uygulanan istihdam ve yanlış eğitim programlarında kaynaklanan sebeplerden dolayı mesleki ortaöğretimden mezun olan gençlerin büyük bir çoğunluğu ya istihdam edilememekte ya da aldıkları eğitimden farklı alanlarda çalıştırılmaktadırlar.⁴

1.3. Yardım Sağlama

Mesleki ve teknik eğitimin, genel eğitimle kıyasla daha çok finansman ihtiyacına gerek olduğu görülür. Mesleki ve teknik eğitimin günümüz endüstrisinin ihtiyaçlarına cevap verecek insan gücünü yetiştirmesine olanak sağlayacak kaynakların sadece devlet

³ Loges, M. W., “Ekonomik Kalkınma Faktörü Olarak Mesleki Eğitim”, ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998, s.39.

⁴ Sezgin, İ., Mesleki ve Teknik Eğitimde Program Geliştirme, Ankara, 2000, s.26.

tarafından karşılanması, mesleki ve teknik eğitimin niteliğinin artırılması ve yaygınlaştırılması açısından bazı aksaklıkların ortaya çıkmasına sebep olacaktır. Mesleki ve teknik eğitim almış bir bireyin iş yerinde verimin artırılması hususunda ne kadar etkili olabileceği bilinen bir gerçektir. Bunun için işletme sahiplerinin mesleki ve teknik eğitimin gelişmesi açısından okullarımıza, gerekli finansman, makine, alet gibi eğitim araçlarını sağlamasına ilişkin imkânların verilmesi biçiminde de olabilir.⁵

1.4. Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlarına Halkın İlgisini Sağlama

Çağdaş teknolojiye uygun bir eğitim sisteminin oluşturulabilmesi için Türkiye'nin, okulları ve toplumu bir bütün olarak değerlendirmesi, buradan hareketle ileri teknolojilerden yararlanma yollarını araştırması, el emeğinden ve vakitten tasarruf etmesi, sonuçta da daha kaliteli mal hizmet üretmesi gerekir.

Mesleki eğitimin piyasa ihtiyaçlarına yeterince karşılık verememesi, öğrenciye sunulan eğitim ortamıyla sanayideki üretim ortamının uygun olmaması istihdam alanındaki eksiklikler gibi sebeplerden dolayı kamuoyunun mesleki ve teknik eğitime karşı olumsuz görüşler geliştirmesine sebep olmuştur. Mesleki eğitimin halk gözünde bu hale gelmesinin haklı sebepleri olmasına rağmen, okulların halka yeterince tanıtılmaması ve sorunların çözümlenmesinde ilgililerin desteğinin alınmamasının da etkisi büyüktür. Bunun için mesleki ve teknik eğitim veren okulların çevresiyle düzenli ilişkiler kurması zorunlu hale gelmektedir.⁶

Mesleki ve teknik eğitimin ülkemizde daha çok gelişmesi için halkın desteğine olan ihtiyaç kaçınılmazdır. Bunun için eğitim kurumları başta olmak üzere, sanayi çalışanları, politikacıların, işçi sendikaları, meslek odaları gibi grupların kendi aralarında devamlı ilişki içinde olması gerekmektedir. Bu şekilde bir dayanışma sağlanmasıyla toplumun mesleki ve teknik eğitimden bekleneni vermesi kaçınılmaz olacaktır.

1.5. Yetişkin İnsan Gücü

Endüstrideki makine, alet ve üretim tekniklerinin teknolojinin hızına paralel olarak gelişmesiyle gereksinim duyulan teknik insan gücünde bu gelişmelerle aynı hızda

⁵ Sezgin, a.g.k., s.26.

⁶ Güner, M. A.O., "Genel Dinamikleri Çerçevesinde Yeni Teknolojiler, Mesleki Eğitim ve Türkiye" Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998, s.46.

yetiştirilmek zorundadır. Bunun gerekliliğini ve önemini gören büyük işletmeler kendi içlerinde de hizmet içi eğitim vermektedirler. Hizmet içi eğitim veremeyen diğer işletmeler ise bu ihtiyaçlarını eğitim merkezleri veya mesleki ve teknik eğitim veren okullardan karşılamaktadırlar.

İşletmeler mesleki eğitimi ister kendi içlerinde eğitim birimleri oluşturarak karşılasınlar isterse bu ihtiyaçlarını okullardan karşılasınlar hizmet içi ve işe giriş eğitimleri için eğitim kurumları ile sanayi arasında düzenli ilişki kurulmasında fayda vardır. İşletmenin içinde bulunduğu değişken gereklilikler eğitimin yan belirleyici unsurları olduğu şeklinde algılandığında okuldaki sınıftan çalışma hayatına geçiş esnasında ortaya çıkan çok sayıda güçlüğü düşülmeyecektir. Bu uygulama sayesinde okulların çevreye açılması ve gelişmeleri yakından takip ederek bilgi ve tecrübelerden yararlanarak kendini sürekli geliştirme yönünde olumlu adımlar atmış olacaktır.⁷

2. OKUL SANAYİ İŞBİRLİĞİNDE İLGİLİ TARAFLAR VE İLİŞKİ BİÇİMLERİ

Özellikle başta MEB'nin endüstri meslek liseleri olmak üzere, ticaret ve endüstri sektörü ile okullar arasında mevcut iyi ilişkilerin çok mükemmel örnekleri vardır. Bununla beraber birçok ilgili tarafında herhangi bir ilişkisini bulunmadıktan başka, bunların öğrencilere ve mezunlara istihdam öncesi iş deneyimi kazandırma veya ücretli iş bulma bakımından önemli bir etkinlikleri de yoktur. Bu tür ilişkilerin kurulması, halen çok zayıf olan, öğrencilere yönelik iş ve meslek rehberliği çalışmalarının güçlenmesini sağlayacaktır.⁸

2.1. İlgili Taraflar

Okul-İşletme işbirliğinde eğitim ve iş hayatı ile ilgili kurumlar arasında etkili bir işbirliğine sürekli olarak ihtiyaç duyulmaktadır. Konu ile ilgili olan taraflar aşağıdaki gibi gruplandırılabilir.

⁷ Pieraccioni, M. L., "Kobilerin Yenilikçi Gelişme Stratejisi ve Eğitim İhtiyaçları", ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998, s.41.

⁸ Özdil, İ., Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar/Çözümler, Ankara, 1990, s.15.

— Devlet Kuruluşları

Ülke içerisinde mesleki ve teknik eğitimin gelişmesine yönelik bölgesel kararların alınması için bürokratik güçlerin önemi büyüktür. Endüstri ile sağlıklı ilişkiler kurulması bu güçlerin kararları dikkate alınarak uygulanır.⁹

— Eğitimciler

Endüstrinin ihtiyaç duyduğu nitelikli yetişmiş insan gücünü yetiştirecek olan öğretmenler ilgili tarafların dayanak kısmını oluşturmaktadır. Bu sebeple mesleki ve teknik eğitim vererek gereksinim duyulan insan gücünü yetiştirecek olan öğretmenlerin içten ilgilerinin sağlanması gerekmektedir.¹⁰

— Sanayiciler

Mesleki ve teknik eğitimin gelişmesi ilk bakışta sanayicileri olumlu yönde etkileyeceği bilinen bir gerçektir. Mesleki ve teknik eğitimle ilgili politika ve kararların alınması, finansmanının sağlanması ve uygulanması yönünde etkilidir.¹¹

— İşçi Sendikaları

Mesleki ve teknik eğitimi alarak aynı zamanda gelişmelere göre kendini yenileyen teknik elamanın, istihdam ve alacağı ücret konusunda fazla zorlanmayacağı bir gerçektir. Fakat kendini yetiştirmeyen, yenilemeyen teknik elamanında istihdam ve ücret konusunda zorlanacağı ayrı bir gerçektir. Bu sebeple işçi sendikalarının mesleki ve teknik eğitim sürecinde önemli rolleri vardır. İşçi sendikalarının da bu ilişkide görev almalıdırlar.¹²

— Meslek Odaları

Ülke sanayinde görev almak için kendini alanlarında yetiştirmiş olan teknik elamanın kanunen kurulmuş olan meslek odaları her meslek alanının eğitimi konusunda

⁹ Sezgin, a.g.k., s.30.

¹⁰ Sezgin, a.g.k., s.30.

¹¹ Sezgin, a.g.k., s.32.

¹² TİSK., Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ankara, 2004, s.46.

ilgi göstermektedirler. Mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi için bu kuruluşların görüş ve tecrübelerine ihtiyaç vardır.¹³

— Esnaf Dernekleri

Ülkemizde teknolojik gelişmelere uyum sağlamış ve bu gelişmeler ışığında büyümüş olan bazı işletmeler olmasına rağmen eski teknolojiyle üretim yapmak zorunda kalan küçük işletmelerde vardır. Bu küçük işletmelerin istihdam ve insan gücü bakımından önemli bir ağırlığı vardır. Bu nedenle küçük işletmelerinin de desteğinin alınması okul sanayi işbirliğindeki önemi açısından etkilidir.¹⁴

— Danışma Kurulları

Mesleki ve teknik eğitimle ilgili sorunlarda konuyla ilgili olan tarafların görüşleri dikkate alınmasında fayda vardır. Danışma kurulları tarafların ihtiyaçlarını karşılama hususunda etkili roller oynamaktadır. Danışma kurulları devlet, işveren, işçi, meslek kuruluşları ve eğitimcilerden oluşan bir kurumdur.

Danışma kurulları ülkemizde uzunca bir süreden beri mesleki ve teknik öğretimin gelişmesinde yararlı bir kuruluş olarak görülmüş olmasına rağmen sürekli ve çalışır bir mekanizma olarak teşekkül ettirilmemiştir. Bunun başlıca nedeni yetkililerde egemen olan eğitim ve yönetim anlayışıdır.¹⁵

— Kitle İletişim Organları

Halkın oyunun oluşturulmasında iletişim organlarının önemi büyüktür. Mesleki ve teknik eğitimin öneminin vurgulanması, gerekliliğinin halka anlatılması açısından okul sanayi işbirliğini önemli derecede etkilemektedir.¹⁶

2.2. İlişki Biçimleri

Mesleki ve teknik eğitim veren okullarımız ihtiyaçlarını karşılayabilmek için sanayi ile değişik şekillerde ilişki kurabilir. Bu ilişki biçimleri eğitimin niteliği, okulun bulunduğu çevrenin şartları, toplumun eğitim anlayışı, eğitim örgütünün özellikleri gibi unsurlardır.

¹³ Sezgin, a.g.k., s.33.

¹⁴ TİSK., Mesleki Eğitim Sistemimiz..., s.26.

¹⁵ Sezgin, a.g.k., s.33.

¹⁶ TİSK., Mesleki Eğitim Sistemimiz..., s.48.

Okul sanayi ilişkilerinin oluşturulması ve geliştirilmesinde etkin olabilecek başlıca yaklaşımlar şu şekildedir.

2.2.1. Ortak Programlar

Mesleki eğitim bilindiği üzere genel eğitime göre maliyeti fazladır. Devletin üzerindeki mali yükü azaltmak için okulun çevreyle ilişkiye girmesi yararlı sonuçlar vermektedir. Mesleki eğitimde amacımız verilen eğitim sayesinde endüstrinin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü karşılamaktır. Bu yapılırken verilen eğitimin sanayideki işleyişe uyumlu olmalıdır. Geliştirilen davranışlar iş ortamına uymadığı için endüstrinin gelişme sağladığı bölgelerde kooperatif mesleki eğitim programları olarak tanımlayabileceğimiz programlar uygulanmaktadır.

Bu uygulamada kişi öğrenci statüsünü korumakta pratik eğitimini okul yerine gerçek iş ortamında yapmaktadır. Bu program sayesinde öğrenci gerçek bir iş tecrübesi kazanmakta ve eğitim alan öğrenci aynı zaman da işletmeden belli bir miktar harçlıkta almaktadır.¹⁷

2.2.2. Endüstri Stajları

Endüstri stajları sayesinde öğrenci gerçek bir iş deneyimi kazanmakta ve eğitici personel ve sanayide iş görenlerde karşılıklı olarak sorunları anlama ve bunların çözümlenmesinde ortak davranışların geliştirilmesine imkân verir. Burada eğitilen öğrencinin staj yaptığı yerle eğitim alanının aynı olması şarttır, sanayide alanıyla ilgili usta eğiticininse nitelikli olması, devamlı ve etkin biçimde denetim yapılmalıdır.¹⁸

2.2.3. İş İçerisinde Eğitim

Mesleki ve teknik eğitim programlarında uygulanan programların başında çıraklık eğitimi, işe giriş eğitimi, ileri mesleki eğitim, alan değiştirme eğitimi gelmektedir. Ekonomik yönden yeterince gelişmemiş bölgelerde bu programlar okul muhtevasına göre yapılırken gelişen bölgelerde istihdam sistemine göre mesleki eğitim geliştirilebilmektedir.

¹⁷ Sezgin, a.g.k., s.36.

¹⁸ TİSK., Mesleki Eğitim Sistemimiz..., s.47.

Ülkemizin mesleki ve teknik eğitim almış insan gücü ihtiyacını karşılaya bilmek için üçüncü beş yıllık kalkınma planında devlet ve işletmelerin ortak çalışmasıyla oluşturulmuş programdır.¹⁹

2.2.4 Eğitimde Sosyal Diyalog

İlgili taraflarla sadece kurul toplantılarında yapılan görüşmeler, sosyal diyalogun istenilen düzeyde gelişmesi için yeterli olmamaktadır. Bu konudaki ilişkilerin genişletilmesine ve derinleştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Paydaşların müşterek faaliyetleri ve birlikte uygulayacakları projelerin bu konuda önemli rol oynayacağı, değişime ve gelişmeye hız kazandıracacağı düşünülmektedir. İşbirliği yapılacak konularda ilgili taraflarda kapasite oluşturulması ve bu kapasitenin geliştirilmesi, sosyal diyalog sürecini hızlandırmaktadır.

1999 yılında yayınlanan Eğitim Bölgeleri ve Eğitim Kurulları Yönergesi çerçevesinde oluşturulan Eğitim Bölgesi Danışma Kurullarında sivil toplum kuruluşu temsilcilerine rol verilmesi, bu alanda önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Ancak, bu kurulların daha etkili çalışmalarını sağlayacak tedbirlere ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitimdeki sosyal diyalogun temel uygulama alanı okullardır.²⁰

3. OKUL İŞLETME İŞBİRLİĞİ UYGULAMALARI

Okul-sanayi işbirliğinde temel amaç, sanayide bugün ve gelecek için ihtiyaç olan becerilerle, okullarda kazanılan beceriler arasındaki farklılığı azaltmak ve mevcut sistemin etkinliğini ve verimliliğini yükseltmektir. Diğer bir deyişle, uluslar arası işgücü piyasasında rekabet edebilecek yüksek kaliteli işgücünü hazırlamaktır.

3.1. Eğitim Kurumu-İşletme İşbirliğinin Tarihteki Uygulamaları

Anadolu Selçukluları döneminde mesleki ve kültürel eğitim veren Ahilik teşkilatı kurulmuştur. Ahilik, Anadolu'da Selçuklular Döneminde ortaya çıkan, Osmanlı Devletinin ilk yüzyıllarında etkili olan önemli bir yaygın eğitim kurumudur. Teşkilata giren öğrencilere okuma, yazma, dinin esasları, temizlik alışkanlığı, terbiye, askerlik eğitimi, beden eğitimi ve kurumun düzeni ve geleceği hakkında bilgiler verilerek öğrenciler

¹⁹ Sezgin, a.g.k., s.46.

²⁰ Sezgin, a.g.k., s.49.

eğitilirdi. Aynı zamanda bu öğrenciler esnafın yanında çalıştırılarak çırak, kalfa, üstat gibi ehliyetler kazandırılıyordu.

Ahiliğin işbaşında uyguladığı eğitim, o dönemlerde çarşı ve dükkânların, bedesten vs. gibi yerlerde topluca bulunmaları nedeniyle kolay ve etkiliydi. Bu eğitim esnaf ve sanatkârlarda namaz saatlerinde dükkânlarını kapatma, sonra açma gibi zaman ve düzen alışkanlığı kazanma, dürüst çalışma, üretimi arttırma, komşu esnaf ve sanatkârların da kazanmalarını isteme, çırakları iyi yetiştirme gibi tutum ve davranışların geliştirilmesini amaçlıyordu.²¹

Osmanlı devletindeki ekonomik gerileme döneminden sonra ve Tanzimat dönemine gelindiğinde ahi örgütleri artık işlevlerini yitirmiş bulunuyorlardı. Ahilik teşkilatının işlevlerini yitirmesiyle oluşan boşluğu lonca teşkilatı kurularak doldurulmuştur. Ahilikte olduğu gibi loncalarda da dereceler vardı. Loncaların birinci derecede idarecisi Kethüda ve Yiğitbaşı idi Bu idareciler esnafın önde gelenlerini zaman zaman toplayarak bazı vazife dağılımı yapılırdı. Bu vazifeler içerisinde çırak ve kalfa ve ustaların yetiştirilmesi de vardı.²²

“1848 yılında Topçu ve Mimar Mektebi açıldı. Bu okullarda okuyan öğrencileri yetiştirecek olan öğretmenler içinde Mühendishane idadisi kuruldu. Tophane ve Zeytinburnu’nda bulunan idadi Sanayi Alaylarına birer de idadi Sanayi Okulu 1848 yılında Ali Saib Paşa tarafından yaptırıldı. Bu okulların öğretim süresi 13 yıldır. Bu okullar 1889 da uygulanmaya başlanan bir yönetmelikle üç döneme ayrıldı. İhtiyat sınıfları adı verilen birinci devrede öğretim süresi üç yıldır. Çocuklara bu devrede ilköğretim düzeyinde bilgiler verilir. Bu devreyi "tamamlayan öğrenciler, öğrenim süresi beş yıl olan idadi sınıflarında okurlardı. Öğrenciler, haftada üç gün teorik öğretim görürler, geri kalan günlerde de fabrikalarda çalışırlardı. Sanayi sınıflarında öğretim süresi beş yıldır. Öğrenciler, bu devrede tamamen pratik öğretim yaparlardı. Buradan mezun olanlar, ordunun sanayi sınıfında görev alırlar ya da fabrikalarda usta olarak çalışırlardı.”²³

1914'de ilk çırak okulu İstanbul'da açılmış ve 1918 yılında çırak okulu sayısı sekize ulaşmıştır. Çıraklık okulları açılış amacı; okuma çağında olup, gündüzleri sanat ve ticaret

²¹ Akyüz, Y., Türk Eğitim Tarihi ,İstanbul, 1999, s.45.

²² Alkan, C., Türk Milli Eğitim Sisteminin Mesleki ve Teknik Eğitim Boyutu 75 Yılda Eğitim, İstanbul, 1999, s. 56.

²³ Başaran, İ.E., Türkiye Eğitim Sistemi, Ankara,1996, s.91.

erbabı yanında çalışmak zorunda olan çocuklara ilköğrenim vermektir. Bu okullar, çalışma yerlerine yakın semtlerde açılıp gece okulları olarak faaliyet göstermişlerdir.”²⁴

Mithat Paşa, 1868 yılında İstanbul'da Sultanahmet'te yatılı ve 5 sınıflı bir sanayi mektebinin kurulmasını ve ıslahhaneler için de bir yönetmelik çıkarılmasını sağladı. Islahhaneler için hazırlanan yönetmeliğe göre, çocuklara sabahları dersanelerde genel bilgiler verilirken, ardından da atölyelerde terzilik, kunduracılık, matbaacılık, tabaklık, dokumacılık vb. sanatlar öğretiliyordu.²⁵

Cumhuriyet ilan edildiği ilk yıllarda Milli Eğitim Bakanlığı'nda mesleki ve teknik eğitim sahasındaki çalışmalar, diğer sahalardaki çalışmalara paralel olarak hızlı bir şekilde artmıştır. Bu çalışmaların basında 3 Mart 1924 tarih ve 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat Kanunu gelmektedir. Mesleki eğitimde temel ilkelerden biri, çevreye dönük eğitim yapmak ve çevre koşullarına duyarlı olmaktır.

Atatürk eğitim ile ekonomik sosyal hayat arasındaki ilişkinin önemini birçok konuşmasında belirtmiştir. Din eğitimine dayalı bir temelden laik eğitime geçtikten sonra kuram ve uygulama arasında da uygun bir dengenin kurulmasına özen gösterilmesine işaret etmiştir.²⁶ Atatürk, 1 Kasım 1925'te TBMM açılış konuşmasında "Öğretimde hayatın pratik gereklerini karşılayan ve çevrenin özel şartlarını göz önünde bulunduran bir yöntem üstündeyiz" demek suretiyle mesleki eğitim yönünü belirlemiştir.²⁷

Teknolojideki hızlı gelişmelerin endüstriye ve eğitime uyumunu sağlıya bilmek için mevcut kanun üzerinde bazı değişiklikler yapılmış, 1986 tarih ve 3308 sayılı "Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu" yürürlüğe konmuştur.²⁸

Bu kanunun uygulanmasıyla meslek liselerinde eğitim alan öğrencilerin işletmelerde bire bir uygulamalı eğitim alarak iş hayatına uyumu sağlanması amaçlanmıştır. 2001 yılında yürürlüğe giren 4702 sayılı Kanun ile Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

²⁴ Tuna, O., Türkiye'de Mesleki ve Teknik Öğretim, Ankara, 1973, s.38.

²⁵ Turan, K., Öğretimde Program İlke ve Yöntemler, İstanbul,1989, s.35.

²⁶ Doğan, H., Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişimi, Ankara, 1983, s.11.

²⁷ Doğan, H., Ülkemizde Endüstrileşme ve Teknik Eğitim, Ankara,1997, s.3.

²⁸ Turan, a.g.k., s.100.

3.2. Eğitim Kurumu-İşletme İşbirliğinin Günümüzdeki Uygulamaları

Günümüzde işletmelerle yapılacak işbirliği çalışmalarını daha düzenli ve bir sistem içerisinde yürütmek için, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile yetkili kurullar kurularak bunlara çeşitli yetki ve sorumluluklar verilmiştir. Mesleki ve teknik eğitim programlarının uygulandığı mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin; planlaması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında kararlar almak ve Bakanlığa görüş bildirmek üzere, Bakanlıkta Mesleki Eğitim Kurulu, illerde valiliğe görüş ve tavsiyelerde bulunmak üzere illerde, İl Mesleki Eğitim Kurulları görevlendirilmiştir. Bu kurulların yanında, alınan kararları uygulamak, okullar düzeyinde organizasyonu yürütmek için de okul müdürlerine, koordinatör müdür yardımcısına, koordinatör öğretmenlere ve işletmelere çeşitli sorumluluklar verilmiştir.

3.2.1. Mesleki Eğitim Kurulu

Mesleki Eğitim Kurulu; Bakanlık Müsteşarının başkanlığında, Milli Eğitim, İçişleri, Maliye, Bayındırlık ve İskân, Sağlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sanayi ve Ticaret, Turizm Bakanlıklarının müsteşar yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürü, Bakanlığın, mesleki eğitim ile ilgili genel müdürleri, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Koordinasyonu Başkanı veya üst düzey yetkilisi, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Başkanı veya üst düzey yetkilisi, En çok işvereni temsil eden İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı veya üst düzey yetkilisi, En çok işçiyi temsil eden İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı veya üst düzey yetkilisi, Bankalar Birliği Başkanı veya üst düzey yetkilisi, Mesleki eğitim alanında görevlendirilecek Yükseköğretim Kurulu temsilcisi, Türkiye Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirleri Odaları Birliği Başkanı veya üst düzey yetkilisinden, oluşur. Milli Eğitim Bakanı, gerekli gördüğü durumlarda Mesleki Eğitim Kurulu toplantılarına başkanlık eder. Mesleki Eğitim Kurulunun sekretarya hizmetleri Bakanlıkça yürütülür. Mesleki Eğitim Kurulunun toplantı ve çalışma esasları yönetmelikle düzenlenir.²⁹

²⁹ <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21094.html> (10.16.2007)

Mesleki Eğitim Kurulunun görevleri MEB mevzuatında aşağıdaki gibi belirtilmiştir.³⁰

a) Kanun ve çıkarılacak olan yönetmelik hükümlerinin uygulanmasını takip etmek ve değerlendirmesini sağlamak.

b) Muhtelif sektör ve branşta çıraklık eğitimi ile meslek eğitimi konusunda eğitim ihtiyaçlarını tespit etmek ve Bakanlığa bildirmek.

c) Çıraklık ve işletmelerdeki mesleki eğitim sınav komisyonlarının kurulması ve çalışması ile sınavların yapılış usullerine ilişkin yönetmelik taslaklarını hazırlamak ve Bakanlığa sunmak.

d) Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler için sözleşme modellerini hazırlamak ve Bakanlığa sunmak.

e) Bu Kanuna göre yapılacak çıraklık ve işletmelerdeki mesleki eğitimde; uygulama alanına alınacak veya çıkarılacak yer ve meslekleri belirlemek ve Bakanlığa görüş bildirmek.

j) Teknolojik gelişmelerin ve iş hayatındaki değişmelerin meslek eğitimine etkilerini izlemek ve Bakanlığa bildirmek.

3.2.2. İl Mesleki Eğitim Kurulu

Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi, değerlendirilmesi konularında karar almak ve valiliğe görüş ve tavsiyelerde bulunmak üzere illerde il mesleki eğitim kurulu kurulur.³¹

İl Mesleki Eğitim Kurulu; İl Milli eğitim Müdürünün başkanlığında, Belediye Başkanı veya temsilcisi, İl Sağlık Müdürü veya temsilcisi, İl Sanayi ve Ticaret Müdürü, Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı veya temsilcisi ile Mesleki eğitimin yapıldığı mesleklerle ilgili oda yöneticileri arasından Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanlığınca seçilecek üç üye, İl Ticaret Odası Başkanı veya temsilcisi, İl Sanayi Odası Başkanı veya temsilcisi, Sanayi ve ticaret odalarının ayrı ayrı kurulmadığı yerlerde, İl

³⁰ <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21094.html> (10.16.2007)

³¹ <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21094.html> (10.16.2007)

Sanayi ve Ticaret Odası Başkanı veya temsilcisi, İlin, mesleki eğitimden sorumlu Milli Eğitim Müdür Yardımcısı, kurulun sekretarya görevini yürüten okul müdürü, İlde faaliyet gösteren mesleki ve teknik eğitim okullarından ve kurumlarından birer yönetici, En fazla işçiyi temsil eden konfederasyonun o il için göstereceği işçi sendikaları temsilcisi, Defterdar veya temsilcisi, Türkiye İş Kurumu İl müdürü veya temsilcisi, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta Müdürü veya temsilcisi, En fazla işvereni temsil eden konfederasyonun, o il için göstereceği işveren sendikaları temsilcisinden oluşur. İl mesleki eğitim kurulunun kararları Valinin onayı ile uygulanır. Vali, gerekli gördüğü hallerde il mesleki eğitim kuruluna başkanlık eder.³²

3.2.3. Okul Müdürü

İşletmelerde beceri eğitimi ile ilgili olarak okul müdürünün görevleri aşağıdaki gibidir.³³

- a) Öğrenci sayısı ve eğitimin uygulanışı konularını ihtiva eden protokolü imzalamak,
- b) Beceri eğitiminin nitelikli personel tarafından yapılmasını sağlamak,
- c) İşletmelerdeki beceri eğitiminin nitelikleri öğretim programlarına uygun olarak yapılmasını sağlamak,
- d) Öğrencilerin sınıf geçme ile ilgili işlemlerin düzenli bir şekilde yapılmasını sağlamak,
- e) İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin sigorta ile primlerine ait işlemleri ile ilgili yönetmeliğe göre yönetmek,
- f) Sigortalı öğrencilerle ilgili kayıtları tutmak ve bu kayıtların örneklerini ilgili yerlere göndermek,
- g) İşletmelere gönderilen öğrencilerin seçilmesinin yapılması,

³² <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21094.html> (10.16.2007)

³³ <http://www.milliegitim.biz/git.asp?nereye=mailgonder&id=709> (05.08.2007)

h) İşletmelerde görevli eğitici personelin hizmet içi eğitiminde, okulun personel ve diğer imkânlarıyla yardımcı olmak.

i) İşletme yetkilileriyle yapılan toplantılara başkanlık yapar.

3.2.4. Koordinatör Öğretmenler

İşbirliğine dayalı eğitim programlarının (işletmelerde meslek eğitimi) yönetim ve yürütülmesinde temel sorumluluk koordinatör öğretmendedir. Programın başarısı büyük ölçüde özel beceriye sahip ve insan ilişkileri konusunda uzman olan bu elemana bağlıdır. Koordinatör öğretmen, işletmelerde meslek eğitiminden; işyeri tespiti, eğitimin planlanması, koordinasyonu ve takibi ile görevli kişidir.³⁴

İşbirliğine dayalı eğitim programlarında koordinatör öğretmenlere temsil ettiği okul ile öğrencilerin beceri eğitimlerini yaptığı işletme arasında köprü olma görevi verilmiştir. Bu nedenle, koordinatör öğretmen programın planlanması ve yürütülmesinden sorumlu en önemli kişidir. Yani, programın başarısı büyük ölçüde koordinatör öğretmene bağlıdır.³⁵

Koordinatör öğretmenlerin görev ve sorumluluklarına ilişkin birçok görüş bulunmaktadır. Bu görüşleri şu başlıklar altında toplamak mümkündür.

— Koordinasyon;

İşyerlerini saptayarak seçimini yapar ve buna göre programa katılacak öğrencileri belirler. Belirlenen bu öğrencileri işyerine yerleştirip gerekli danışmanlık hizmetlerini yerine getirir. Öğrenci hakkında gerekli raporları hazırlayarak, öğrencilerin sorunlarını belirler ve özel sorunları olanları rehberliğe gönderir. Öğrencinin işletme performansını artırmak için gerekli bütün çalışmaları yaparak okula, veliye ve öğrenciye bilgi verir.³⁶

— İlişkileri geliştirme;

Öncelikle programa inanmalı, değer vermeli ve aynı zamanda çevre ve toplum işbirliğini geliştirmek için çalışmalarda bulunmalıdır. İşveren ve işçi temsilcileri ile

³⁴ Gürol, M., Okul-Sanayi İşbirliği, Ankara, 1997, s.120.

³⁵ Kulaççı, M., Üniversite-Sanayi İşbirliği, Elazığ, 1991. s.62.

³⁶ <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21094.html> (10.16.2007)

işbirliği yapmalı medya ve yerel yönetimleri programa dâhil etmek için çaba sarf etmelidir.³⁷

— Yönetim ve denetim;

Toplumun ve öğrencilerin ihtiyaçlarını belirleyerek, finansman sorunları dahil gidermek için gayret göstermelidir. İlgili kanun ve yönetmelikler çerçevesinde belli aralıklarla programı değerlendirip öğrencilerin eğitsel görevlerini belirler ve öğrencilerin istihdamlarını sağlayıcı planlar yaparak mezunları izler.³⁸

3.2.5. Beceri Eğitimi Yaptırarak İşletmeler

Beceri eğitimini yaptıran işletmelerin görevlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.³⁹

— Öğrencilerin işletmelerde yapacakları beceri eğitimi, bu eğitime katılacak öğrenci sayısı ve eğitimin uygulanması ile ilgili esasları düzenleyen protokolü işletme tespit komisyonu ile birlikte imzalamak ve eğitimi çalışma takvimine uygun olarak yapmak.

— Beceri eğitiminin ilgili meslek alanı öğretim programına uygun olarak işletme tarafından belirlenecek yerde yapılmasını sağlamak.

— İşletmelerde beceri eğitimi yapılacak alanların herbiri için yeterli sayıda ve nitelikte eğitici personel görevlendirmek.

— Öğrencilere ödenecek ücreti, ücret artışı ve varsa diğer imkânlar hakkında okul müdürü ile birlikte eğitim sözleşmesini imzalamak.

— Öğrencilere teorik eğitim için haftada iki gün, dönem sonlarında düzenlenecek olan telafi eğitimi süresince ve dönem sonu beceri sınavı günlerinde ücretli izin vermek.

— Öğrencilerin devam-devamsızlıklarını, hastalık izni ile beceri eğitiminde almış oldukları puanları, süresi içinde ilgili okul müdürlüğüne bildirmek.

³⁷ Kulaşçı, a.g.k., s.62.

³⁸ Gürol, a.g.k., s.121.

³⁹ Gürol, a.g.k., s.114-115

— Öğrencilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması için gerekli tedbirleri almak.

— Beceri eğitimi yapılan meslek alanlarının öğretim programlarında bulunduğu halde, işletmelerdeki imkânsızlıklar nedeniyle öğretilmeyen konuların öğretimi için okul müdürü ile işbirliği yapmak.

— Öğrencilerin ilgili döneme ait puan çizelgelerini, dönem sonundan beş gün önce kapalı zarf içinde ilgili okul müdürlüğüne teslim etmek

3.2.6. İşletmelerin Eğitim Şartlarına Uygun Olup Olmadığının Tespiti

Beceri eğitiminin yaptıracak işyerinin eğitime uygun olup olmadığı; koordinatör, ilgili okullardan bir meslek alanı öğretmeni ve ilgili meslek alanını temsil eden Odalar veya Esnaf ve Sanatlar Birliğinin bir temsilciden kurulan komisyon tarafından tespit edilir.⁴⁰

4. ÜLKEMİZDEKİ OKUL-SANAYİ İŞBİRLİĞİ UYGULAMA MODELLERİ

Sanayinin gelişmemiş ve çok sınırlı olduğu Cumhuriyetin ilk yıllarında ihtiyaç duyulan elemanları yetiştirme görevi MEB'na yüklenmişti. Ancak teknolojik gelişmeler, meslek alanlarının artması gibi nedenlerden dolayı okul bu görevini yerine getirirken çeşitli zorluklarla karşılaşmaya başladı. Bu zorlukları aşmanın bir yolu olarak okul-sanayi işbirliği görüldü. Okul-sanayi işbirliği, çağdaş anlamda ülkemize ilk olarak 1957–1958 öğretim yılında Malatya Şehit Kemal Özalper Sanat Enstitüsü ile Sümerbank Malatya Pamuklu Sanayi Müessesesi arasında hazırlanan protokol gereğince uygulamaya girmiştir. Uygulama ile öğrencilerin bu işletmede atölye çalışmalarının bir bölümünü yapmaları ve bu kurumlardaki bazı yetkililerin okulda ders vermeleri sağlanmıştır.⁴¹

4.1. Okul-Sanayi Ortaklaşa Eğitimi (OSANOR) Projesi

Okul-sanayi ilişkilerini daha kapsamlı bir şekilde ele almak üzere, MEB ile Ankara Üniversitesi arasında yapılan bir anlaşma uyarınca, okul-sanayi ortaklaşa eğitimi ile ilgili olarak bir proje hazırlanmıştır. Proje, Adana, Bursa, İzmir ve İstanbul illerinde dört

⁴⁰ <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21094.html> (10.16.2007)

⁴¹ Kûlahçı, M., Mesleki ve Teknik Eğitim Sempozyumu, Ankara, 1983, s.112

Endüstri Meslek Lisesinde uygulamaya konulmuştur. Projenin temel amacı, ekonominin gerektirdiği insan gücünü yetiştirebilmek ve bireylerin mesleki eğitim ihtiyaçlarını karşılayabilmek için eğitim kurumları ile sanayinin işbirliği içinde çalışabileceği bir sistem geliştirmek ve sistemin işleyişini sağlamaktır.⁴²

4.2. Mesleki ve Teknik Eğitim (METEP) Projesi

1978–1979 öğretim yılında dört endüstri meslek lisesinde başlatılan ve iki yıl süre ile uygulanan Okul-Sanayi Ortaklaşa Eğitimi Projesi'nin kapsamı sonradan METEP adı altında genişletilmiştir. Uygulama OSANOR sistemi doğrultusunda yapılmıştır. Son uygulandığı 1986 yılı itibariyle 17 meslek alanı uygulama kapsamına alınmıştır⁴³

4.3. Yoğunlaştırılmış Eğitim Uygulaması

Endüstrinin yoğun olduğu bölgelerdeki mesleki ve teknik okullarında atölye ve meslek derslerinin bloklaştırılıp, öğrencilerin bir bölümünün atölye öğrenimlerini işyerlerinde yapmaları ve meydana gelen yeni kapasite artışının yeni öğrenci alımıyla doldurulması esasına dayanmaktadır. Böylece okul ile işyeri arasında sistemli bir ilişki kurabilmek için 1985–1986 öğretim yılında bazı endüstri meslek liselerinde yoğunlaştırılmış eğitim uygulamasına başlanmıştır.⁴⁴

4.4. Mesleki Eğitim ve Teknik Eğitim Geliştirme (METGE) Projesi

1993 yılında MEB Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü tarafından her bölgeden bir il olmak üzere, yedi ilde pilot Kız Meslek Lisesinde (Bursa, Erzurum, Eskişehir, İzmir, Malatya, Mersin, Trabzon) başlatılmıştır. Projenin ana amacı, kadını bölgesel düzeyde iş ortamına hazırlamaktır. Bu genel çerçevede içerisinde projenin diğer amaçları kısaca şu şekilde belirlenmiştir.⁴⁵

- Bölgesel düzeyde eğitim ihtiyaçlarını belirlemek,
- Bilgisayar destekli öğretim, modüler ve bireysel öğretim gibi çağdaş eğitim teknolojilerini öğretimde uygulamak,

⁴² Yüksel, S., “Türkiye’de Program Geliştirme Çalışmaları ve Sorunları” Milli Eğitim Dergisi, Sayı:159, Ankara, 2003, s.57.

⁴³ Aktuğ, H., Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu, Ankara, 1983, s.20.

⁴⁴ Yüksel, a.g.m., s.59.

⁴⁵ <http://aml.mebnet.net/metge.htm> (12.11.2007)

- Avrupa Birliğinde uygulanan meslek standartlarına uygun program geliştirmek,
- Kadının istihdam olanaklarını artırmak, onlara kendi işlerini kurabilme girişimci olabilme nitelikleri kazandırmaktır.

4.5. Mesleki Eğitim Geliştirme (MEGEP) Projesi

Türkiye uzun süredir işgücünün 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.

Türkiye'nin bu alandaki çabalarını desteklemek amacıyla 1999 AB Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin MEDA fonlarından yararlandırılması kararlaştırılmıştır. Bu yöndeki ilk adım olarak, 4 Temmuz 2000 tarihinde, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Avrupa Birliği arasında Türkiye'deki Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesinin (MEGEP) anlaşması imzalanmıştır.

MEGEP çalışmaları kapsamında sektör tarama ve inceleme çalışmaları sonunda, sektörlerde faaliyet gösteren meslekler saptanmıştır. Sektörde çalışan kişilerin görüş ve önerilerinden yola çıkılarak her meslek dalına ait anket soruları hazırlanmış, daha sonra bu anketler yurdun değişik bölgelerinde uygulanarak mesleklere özgü yeterlikler ayrı ayrı ve ayrıntılı olarak çıkarılmıştır. Mesleklere ilişkin olarak saptanan bu yeterlikler, öğretim programları ve modüllerin temel dayanağını ve içeriğini oluşturmaktadır. Öğretim programlarının ve modüllerin hazırlanmasının her aşamasında, iş yaşamının iş gücüne dönük gereksinimlerinin tüm yönleriyle dikkate alınması amacıyla sektörel kuruluşlarla görüş alışverişi ve iş birliği gerçekleştirilmiştir.⁴⁶

5. OKUL-İŞLETME İŞBİRLİĞİ KAPSAMINDA İŞLETMELERİN EĞİTİME YAPTIĞI YASAL VE GÖNÜLLÜ KATKILAR

İşletmeler hem kanun gereğince eğitimin bir ayağını oluşturmakta, birer eğitim kurumu gibi faaliyet göstermekte; hem de ulusal sistemin çıktılarını kullanmaktadır. Toplam Kalite ifadesiyle hem sistemin ortağı, hem de müşterisidirler. İşletmelerin mesleki eğitim konusundaki tutum ve yaklaşımları ulusal sistemin başarısını etkilerken; ulusal sistemin etkinliği de işletmelerin rekabet gücü yoluyla ulusal ekonominin

⁴⁶ <http://www.megep.meb.gov.tr/indextr.html> (07.06.2007)

ve bireyin performansını belirleyen bir etki yaratmaktadır. Ülkemizde işletmelerin eğitime yaptıkları katkıları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.⁴⁷

i- İşletmeler ve girişimciler, ödedikleri vergiler yoluyla mesleki eğitimi finanse etmektedirler. Son yıllarda “Eğitime Katkı Payı” vb. ek vergiler de konulmuştur.

ii- İşletmelerin 3308 sayılı Kanun gereğince meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptırma ve ücret ödeme yükümlülükleri vardır.

iii- 10 Temmuz 2001 tarih ve 24458 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 4702 sayılı Kanun ile, mesleki ve teknik eğitimin temelini oluşturan 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu’nun adı “Mesleki Eğitim Kanunu” olarak değiştirilmiş ve kapsamı, Mesleki Eğitim Kurulu’nun belirleyeceği mesleklerde, bu mesleklerle ilgili işyerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi içine alacak şekilde genişletilmiştir. Yeni Kanunda mesleki ve teknik eğitim gören tüm öğrencilere pratik eğitim yaptırılacak işletme büyüklüğü “50 işçi” yerine “20 personel” olarak değiştirilip, 10 ve daha fazla öğrenciye pratik eğitim yaptıran işletmelere “eğitim birimi” kurma zorunluluğu da getirilmiştir. Böylece işletmeler kesiminin yükümlülükleri daha da artırılmıştır.

iv- İşletmeler ayrıca, teknik lise, yüksek okul ve üniversite öğrencilerinin staj ihtiyaçlarını da karşılamaktadır.

Türk Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası ise, Türk Tekstil Sanayinin iyi yetişmiş insan gücü ihtiyacını karşılamak, tekstil ve konfeksiyon eğitimi ve öğretimine katkıda bulunmak, bu sanayiye her kademedeki eleman yetiştirmek, kurslar düzenlemek, burs vermek, bilimsel araştırma, proje ve rapor çalışmalarını desteklemek, seminerler düzenlemek, eğitim ve öğretim tesisleri kurmak, öğrenci yurtları, sosyal tesisler ve spor tesisleri yapmak amacıyla 1991 yılında Türk Tekstil Vakfı’nı kurmuştur.

TİSK, son yıllarda özel okul ve kursların standart mesleki eğitim programlarının hazırlanması ve uluslararası iş piyasasında geçerli sertifikasyon sisteminin oluşturulması çalışmalarına özel önem vermektedir. AB ülkelerinde olduğu gibi “**sürekli eğitim**”

⁴⁷ TİSK., Mesleki Eğitim Sistemimiz..., s.50-55.

anlayışı içinde özel mesleki kursların etkinliğinin artırılması için çalışmalarını bu alanda daha fazla yoğunlaştırmıştır.

Çeşitli büyüklükteki şirketlerin ve kurdukları vakıfların okul binası, arsa bağışı, okul donatımı, yurt, lojman, spor tesisi yapımı ve işletimi, yurtiçi ve yurtdışı burs tahsisi gibi konularda milli eğitime büyük katkılar sağlamaktadır.

6. OKUL İŞLETME İŞBİRLİĞİNDE İŞLETMELERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Mesleki eğitimin ihtiyaçlara uyumluluğu ve etkinliği ile değişime uyum göstermesi arasında güçlü bir ilişki olmalıdır. Çağdaş mesleki eğitim sistemlerinde işteki değişim sürekli izlenmekte, eğitime yansımaları analiz edilmekte ve mesleki eğitim sistemleri sürekli güncelleştirilmeye çalışılmaktadır. Bu amaçla araştırma ve geliştirme faaliyetleri mesleki eğitimde ön plana çıkmaktadır. Bunun da etkili bir sonuç vermesi; işletmelerin eğitimin içerisine fiili olarak katılmasıyla gerçekleşebilecektir. Bu konuda ülkemizdeki uygulamalarda çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. İşletmelerin karşılaştıkları sorunlar birinci derecede işletmelerin tepe örgütlenmesi olan TİSK tarafından sürekli gündemde tutulmaktadır. Aşağıda TİSK'in konuyla ilgili yapmış olduğu çalışmalar esas alınarak işletmelerin sorun ve çözüm önerileri detaylı olarak incelenmiştir.

6.1. Eğitim Kurumu – İşletme Diyalog ve İşbirliği

Ulusal mesleki eğitim sistemimizin ve işletmelerdeki beceri eğitiminin ortakları olan okullarla işletmelerin birbirlerini yeterince anladıkları, sorunlarını bildikleri ve işbirliğinin yeterince geliştiği söylenemez. Genel olarak, eğitim kurumları ve MEB Teşkilatı işletmelerden bir bölümünün ilgisizliğinden ve eğitime kısa vadeli bakışından şikâyet ederken; işletmeler de resmi kurumların sadece yasal yükümlülükler üzerinde durmasından ve içine kapanık hareket etme eğiliminde olduğundan yakınmaktadır.⁴⁸

6.2. Eğitim – İstihdam Bağlantısı

Eğitimi sürdürülen mesleklerin, eğitim programlarının, eğitimcilerin ve ders materyallerinin işletmelerde işe girildiğinde karşılaşılan iş gereklerine tam olarak uygun olmadığı belirtilmektedir. Eğitim araçlarının ve öğretilen teknolojilerin genellikle eski

⁴⁸ TİSK., Mesleki Eğitim Sistemimiz..., s.49.

olduğu da bildirilmektedir. Mesleki eğitim okul mezunları işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere tam anlamıyla sahip değilken; bir yanda işletmelerde nitelikli ara eleman açığı, diğer yanda mezunların işsizliği ya da başka alanlarda çalışmaları söz konusu olmaktadır.

Ülkemizdeki işletmelerin eleman ihtiyacını karşılamada mesleki eğitim kurumlarından gelenlerin oranı oldukça düşüktür.⁴⁹ Aşağıdaki tabloda iş dünyasının mesleki eğitim kurumlarından eleman karşılama oranları verilmiştir.

Tablo 2: İş Dünyasının Mesleki Eğitim Kurumlarından Eleman Karşılama Oranları

Seçenekler	Sayı	%
Cevapsız	284	11,8
Çok az	1467	61,1
Yaklaşık üçte bir	247	10,3
Yaklaşık yarı yarıya	273	11,4
Yaklaşık üçte iki	61	2,5
Tamamına yakını	69	2,9
Toplam	2401	100,0

Kaynak: Kayır, Ö. vd., İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı, İstanbul, 2006, s.56.

Meslek lisesi mezunları ise genellikle işletmelerde çalışmak yerine yüksek öğretime devam etmektedir. Sonuçta sanayi uluslararası rekabette nitelik sahibi ara insan gücünden yoksun kalırken, gençler mesleksiz şekilde üniversite diploması ile işsiz duruma düşmektedirler. Buradaki temel sorun okul – işletme diyalog ve işbirliğinin yetersizliği ve sistemin işleyişinde işletmelere tanınan rolün zayıflığıdır. İşletmeler, merkezi ve yerel düzeyde, eğitimi verilen meslekler, eğitim programları ve dual eğitim alanlarında söz sahibi olmalıdır.⁵⁰

6.3. Temel Mesleki Eğitimin Yapılandırılması

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 bir dalda uzmanlaşmasını ifade etmektedir. Mesleki uzmanlık eğitimi, çağdaş mesleki eğitim sistemlerinde ileri meslek eğitiminin işlevi olarak kabul edilmektedir. Bireyin bir dalda

⁴⁹ Kayır, Ö. vd., İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı, İstanbul, 2006, s.56.

⁵⁰ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna Sunulan Rapor, Ankara, 2004, s.66.

eğitimi bilimin ve teknolojinin hızlı değişmesine dayalı olarak istihdamda ve bireyin değişime uyumunda güçlükler yaratmaktadır. Bireyin bir meslek alanında temel mesleki yeterlilikleri kazanması ona istihdamda esneklik ve değişikliklere uyum gücü kazandırmaktadır.

Temel mesleki eğitim, ortaöğretim (lise) kademesinde yaygın biçimde uygulanmaktadır. Ortaöğretim çağı gençliği, AB ülkelerinde ağırlıklı olarak temel mesleki eğitime yönlendirilmektedir. Türkiye’de de kalkınma planlarında, ortaöğretimin mesleki eğitim ağırlıklı olarak yapılandırılması hedeflenmiştir. Türkiye’nin uzun dönemli hedefi, ortaöğretim öğrencilerinin yüzde 35’inin genel liselerde, yüzde 65’inin ise meslek liselerinde öğrenim görmesidir. Günümüz Türk ortaöğretim sisteminde ise tam tersi bir durum söz konusudur.⁵¹

Tablo 3: AB Ülkelerinde Öğrencilerin Genel ve Mesleki Eğitim Kurumlarına Devam Yüzdeleri

Ülkeler Sistemler	Eu	B	DK	D	FL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FİN	S	UK
Genel Eğitim	41	32	46	22	67	59	47	77	27	37	30	22	77	46	37	42
Mesleki Eğitim	59	68	54	78	33	41	53	23	73	63	70	78	23	54	63	58

Kaynak: TİSK, “Mesleki Eğitim Kurulu’na Sunulan Rapor”, Ankara, 3 Eylül 2004

Kısaltmalar: Eu: Avrupa Birliği, B: Belçika, DK: Danimarka, D: Almanya, FL: Yunanistan, E: İspanya, f: Finlandiya, IRL: İrlanda, I: İtalya, L: Lüksemburg, NL: Hollanda, A: Avusturya, P: Portekiz, FİN: Finlandiya, S: İsveç, UK: İtalya

⁵¹ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.7.

6.4. Eğitim Programları

21. yüzyılda bilgi stoklarının büyük artışı, bütün başlangıç ya da sürekli nitelikte olan eğitim sistemlerini güçlüğe uğratmaktadır. Bu sistemler bütün bilgileri asimile etmekte iş hayatının yeni isteklerine uygun hale dönüştürmekte yetersiz kalmaktadır.⁵²

Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde ortaöğretim kademesinde mesleki eğitimden sorumlu üç Genel Müdürlüğe bağlı mesleki ve teknik liselerin uygulamakta oldukları eğitim programları “temel mesleki eğitim” yönünden incelendiğinde özetle aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır.⁵³

- Eğitim programlarının tanımlanmasında uyumsuzluklar bulunmaktadır.
- Programların bir kısmı temel mesleki eğitim özelliği göstermemektedir.
- Meslek liseleri ve teknik liselerin uyguladığı programların bir kısmı birbirinin tekrarı niteliğindedir.

6.5. Mesleki Yönelme ve İşgücü Talebi

Meslek seçiminin isabetli olması bireyin kendi ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği nitelikleri tanınması ile mümkündür. Bireyin ilgi ve yeteneklerinin belirginleşmesi için zorunlu eğitim süresi uzatılmakta, bireye kazandırılan eğitsel yaşantı zenginleştirilmekte, programlarda seçmeli derslere yer verilmekte, rehberlik hizmetleri güçlendirilmekte ve yaygınlaştırılmaktadır.

Ülkemizde mesleki yönlendirme, ilköğretimin ikinci devresinde (6-8 sınıflar) başlamakla birlikte, bu dönemde uygulanan eğitim programları mesleki yönlendirme yönünden yeterli değildir. Rehberlik hizmetleri de bireye isabetli meslek seçimi yapması yönünden yetersiz kalmaktadır. Mesleki eğitimin geliştirilmesi ve bu okullara gidecek öğrencilerin bilinçli bir şekilde seçim yapabilmeleri için mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri geliştirilmelidir.⁵⁴

⁵² Netter, M. P., “Ekonomik Yapıların ve Teknolojinin Hızlı Gelişmesi Karşısında Mesleki Eğitim”, ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998, s.28.

⁵³ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.8.

⁵⁴ Bilgiseven, K. A., Milli Eğitim Stratejimiz Ne Olmalıdır? Ankara, 1990, s.81.

X. Milli Eğitim Şurası'nda kalkınma ihtiyaçlarına göre insan gücü yetiştirme esası bir prensip olarak tespit edildiği halde, ara insan gücü ihtiyacının teminini dikkate almayan, yüksek tahsile eğilimi frenleyecek bir uygulama düşünülmüş değildir.⁵⁵

Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen becerili ve teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden bir uyum görülmemektedir. Bu durumun genelde mesleki eğitime olumsuz etkileri olmaktadır.⁵⁶

6.6. Meslek Standartları, Sınav ve Belgelendirme Sistemi

Becerili ve teknik işgücünün niteliğinin yükseltilmesi için meslek standardı, sınav ve belge sisteminin uygulanmasına ihtiyaç vardır. Meslek standardı işgücünden beklenen yeterlikleri gözlenebilir ve ölçülebilir biçimde tanımlar. Türkiye'de mesleki ve teknik liselerde uygulanan eğitim programlarıyla uyumlu bir meslek standardı bulunmamaktadır. 90'lı yıllarda "Eğitim ve İstihdam Projesi" kapsamında hazırlanan meslek standartları yenilenmeli ve artırılmalıdır. Mesleki ve teknik liselerde uygulanacak eğitim programlarıyla ilgili meslek standartlarının geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Mesleki eğitim programları meslek standartlarına dayalı olarak güncelleştirilmeli ve sosyal tarafların da yer aldığı bir çalışmayla hazırlanan Ulusal Meslek Standartları Kurumu Yasa Tasarısı bir an önce TBMM'ne sevk edilerek yasalaştırılmalıdır.⁵⁷

6.7. Finansman ve İşletmelerin Mesleki Eğitime Özendirilmesi

Finansman ve işletmelerin mesleki eğitime özendirilmesi konusunda TİSK'in görüşlerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.⁵⁸

— Çeşitli kaynaklardan sağlanan gelirlerin, işletmelerde beceri eğitiminin niteliğini yükseltmeye ve yaygınlaştırmaya yönelik olarak da kullanılmasında fayda görülmektedir.

— Eğitimi finanse etmek amacıyla toplanan kaynaklar, devlet tarafından amacı dışında kullanılmamalıdır.

⁵⁵ http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/10_sura.pdf (02.10.2007)

⁵⁶ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.9.

⁵⁷ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.10.

⁵⁸ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.11.

— Yasa koyucu, işletmelere eğitim birimi kurulmasını öngörürken mikro ve makro bazda yükün nasıl karşılanacağını, muhtemel sonuçlarını dikkate almamış, ana fonksiyonu üretim olan işletmelerin eğitim faaliyetlerini destekleyecek ve onları özendirerek araçları öngörmemiştir.

— Çağın en önemli konusu olan eğitimde işletmeleri uzun vadeli bakışa ve eğitime önem vermeye yöneltecek destekler yürürlüğe konmalıdır.

— Eğitim Birimi kuran işletmelerde eğitici personelin SSK işveren primlerinin devletçe üstlenilmesi ve eğitim harcamalarının elverişli kredilerle desteklenerek tümüyle vergiden muaf tutulması isabetli olacaktır.

— Ayrıca, yaygın eğitim yoluyla, işgücü piyasasına kalifiye eleman yetiştiren eğitim kurumlarına ve işverenlere gerekli destek ve teşvikler sağlanmalıdır.

— İşletmelerde meslek okulu mezunu çalıştırma oranı geçmiş yıllara göre hızla artmaktadır. Bu, işletmelerin eğitime duyarsız olmadıklarının göstergesidir. İşletmelerin eğitime daha çok kaynak ayırıp faaliyette bulunmaları uygun araçlarla desteklendiği takdirde sistemin başarısı artacaktır.⁵⁹

6.8. İşletmelerde Beceri Eğitiminin Planlanması ve Uygulanması

TİSK'e göre işletmelerde etkin beceri eğitiminin planlanması ve uygulanması için;

a) Meslek liselerinin eğitim programları beceri eğitiminde okulun ve işletmelerin rollerini gösterecek biçimde düzenlenmelidir.

b) Meslek liselerinde gerçekleştirilen beceri eğitiminde meslek alanıyla ilgili temel beceriler okulda öğretilmeli, pratik beceriler ise işletmelerde geliştirilmelidir.

c) İşletme ve okul yetkilileri işletmenin imkânlarını dikkate alarak işletme ölçeğinde uygulanabilir ayrıntılı bir beceri öğretim planı hazırlamalıdır. İşletmelerde öğretilemeyen veya geliştirilemeyen beceriler, okulda veya dönüşümlü olarak diğer uygun işletmelerde yapılacak telafi eğitimiyle öğretilmelidir.

⁵⁹ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.10-12.

d) Bazı işletmelerin beceri eğitiminde okulun eğitim programını yeterince dikkate almadığı bildirilmektedir. Beceri eğitimi sırasında öğrenci işletmenin tüm bölümlerinde rotasyona tabi tutulmalıdır.

e) İşletmelerde yapılan beceri öğretimindeki ilerleme düzenli olarak test edilmeli, kusur ve noksanlıkları telafi edici tedbirler alınmalıdır.

f) İşletmelerde beceri eğitimi sürecinde yapılan işler ve projeler öğrenci dosyasında düzenli olarak tutulmalıdır.

g) İşletmeler, beceri eğitim birimi kurmaları yönünde desteklenmelidir.

h) İşletmelerde kullanılan üretim araçlarının kullanımının, işletmenin faaliyetlerini aksatmayacak biçimde öğrencilere öğretilmesinde okul ve işletme işbirliği yapılmalıdır.

6.9. Öğretici Personel

Okul ve işletme yetkililerince hazırlanacak beceri eğitim planının etkili biçimde uygulanması ile öğretici personelin mesleki ve öğretim yeterlilikleri arasında güçlü ilişki vardır. İşletme öğretim sorumluları, işletme beceri eğitim planında yer alan becerileri hem etkili biçimde yapabilecek hem de öğretebilecek nitelikte olmalıdır. İşletmelerde beceri eğitiminde başarılı sonuçlar alınması için öğretici personel ile ilgili TİSK tarafından aşağıdaki tedbirlerinin alınması yararlı görülmektedir.

a) İşletme öğretim sorumluları tecrübeli, mesleki yönden yeterlikli ve eğitim yapmaya istekli personel arasından seçilmelidir.

b) İşletme öğretim sorumluları, zamanlarının bir dilimini beceri öğretimine ayırabilmelidir.

c) Öğretici personel beceri eğitimi konusunda eğitilmeli, daha önce eğitilmiş olanların eğitimi periyodik olarak güncelleştirilmelidir.

d) İşletme öğretim sorumlularına, kendilerini geliştirebilmesi için beceri eğitimine ilişkin yayınlar ücretsiz olarak verilmeli, eğitim ve sosyal etkinliklere davet edilmelidir.

Öğretici personelin eğitime karşı olumlu tavır ve değerler geliştirmesine çaba gösterilmelidir.⁶⁰

6.10. Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İşletmelerle İlişkilerinin Güçlendirilmesi

Meslek dersleri öğretmenleri ile işletmelerin eğitim sorumluları ve eğitici personeli daha yakın ilişkiler kurmalıdır.

Okulda beceri eğitiminden meslek dersleri öğretmenleri sorumludur. Gelişmiş mesleki eğitim sistemlerinde, “meslek dersleri öğretmenlerinin iş tecrübesine sahip olması” temel bir ilkedir. İş dünyası ile MEB arasında varılacak anlaşma yoluyla, işletmelere yeni yük getirilmeyerek ve özendirici araçlar devreye sokularak, meslek lisesi öğretmenlerinin sınırlı bir süre için işletmelerde hizmet içi eğitimlerle bilgi ve tecrübe kazanması mümkün olabilir. Hizmet içi eğitimin yanında personel rejimi de gözden geçirilmeli, başarılı ve kendini yenileyebilen öğretmenlere maddi imkânlar sağlanmalıdır.⁶¹ Bu yolla işletmelerdeki beceri eğitimi de geliştirilecektir.

6.11. Öğretim Malzemelerinin Güncelleştirilmesi

Mesleki ve teknik eğitimde kullanılan öğretim malzemelerinin güncelleştirilmesine ve yeni teknolojilerin kullanılmasına ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Bu amaçla;

- Kaynak kitapların hazırlanması, mevcutların güncelleştirilmesi,
- Öğretim yapraklarının program amaçlarıyla uyumlu olarak hazırlanması,
- İşletmelerde beceri eğitimine uygun öğretim malzemelerinin geliştirilmesi,
- Bireysel öğrenmeye imkân verecek öğretim yazılımlarının geliştirilmesi,
- Mesleki ve teknik eğitimi destekleyecek web sitesinin kurulması, öğretmen, öğretici personel ve öğrencilerin kendilerini geliştirmelerine yönelik çabalarının desteklenmesi,

⁶⁰ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.14.

⁶¹ Erkal, M. E., Ortaöğretim Gençliğinin Sorunları, İstanbul, 1989, s.400.

– Mesleki ve teknik liselerde, yeni teknolojilerin etkili biçimde kullanılmasına imkân verecek ve bireysel öğrenmeyi teşvik edecek “Öğrenme Merkezleri” kurulmasının faydalı olacağı işletmeler tarafından ileri sürülmektedir.⁶²

6.12. Mezunları İzleme

Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının mezunlarının işgücü piyasasındaki durumunun izlenmesi, eğitimle bireye kazandırılan mesleki yeterliliklerin iş hayatı ile uyumun değerlendirilmesi, sistemin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi için şarttır.

Eğitim sisteminin ürünü niteliğinde olan mezunların durumu ve işteki performansları hakkında geçerli ve güvenilir veri olmadan sistemi düzeltmek ve geliştirmek mümkün olamaz. Mezunların durumu ve iş performanslarına ilişkin veriye sahip olmayan bir mesleki ve teknik eğitim kurumunun kusur ve noksanlıklarını sürdürme ihtimali yüksektir. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarının mezunlarını izleyecek ve değerlendirecek bir sistem geliştirmelidir. Okul ölçeğinde yapılacak izleme araştırmalarıyla sağlanacak veriler, il ve ülke ölçeklerinin aynı amaca yönelik çalışmaları için de referans olacaktır.⁶³

7. OKUL-İŞLETME İŞBİRLİĞİNDE MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞININ KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Bireyi hayata ve iş alanlarına hazırlayan mesleki eğitimin başarısı, sanayi ve okul işbirliğinin etkinliğine ve verimliliğine bağlıdır. Bu işbirliği ile çağdaş teknolojik değişim ve gelişimler en kısa sürede mesleki eğitim programlarına yansıtılarak, çağın gereklerine ve iş hayatının ihtiyaçlarına göre bir eğitimin yapılması sağlanmış olacaktır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu gereğince, meslek lisesi öğrencileri 12. sınıfta beceri eğitimlerini işletmelerin atölye, laboratuvar ve eğitim ünitelerinde yapmaktadır.

İşletmelerde beceri eğitimine gönderilemeyen meslek lisesi öğrencileri ile teknik lise öğrencileri yaz aylarında 160 ve 300 saatlik staj çalışmalarını ilgili işletmelerde yapmaktadırlar. Bu uygulamanın amacı beceri eğitimine giden öğrencilerin teknolojik gelişmeleri yakından tanımaları, istihdam edildiklerinde işyerlerine kolayca intibak

⁶² TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.16.

⁶³ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.17.

etmelerini sağlamaktır. İşyeri açısından da önemi potansiyel işgücünü tanımak olmaktadır.⁶⁴

İşletmelerde yapılan eğitim ile ilgili sorunlar ve çözüm önerileri ile ilgili şu şekilde bir sınıflandırma yapılabilir.

7.1. İl Mesleki Eğitim Kurulları

İl Mesleki Eğitim Kurullarının yeteri kadar toplanamadığı ve yapılan toplantılara üye kurum ve kuruluş temsilcilerinin çoğunun katılmadıkları tespit edilmiştir. Bu durum, Kanunla İl Mesleki Eğitim Kurullarına verilen görevler kapsamında ilin gelişmesi ve kalkınmasında önemli yeri olan kararların alınmasını engellemektedir. İl Mesleki Eğitim Kurullarının mevcut kanun ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar dahilinde işlerliği sağlanmalıdır.⁶⁵

7.2. İşletmelerde Eğitim İmkânları

3308 sayılı Kanununun 18. maddesinde, 200'den fazla personel çalıştıran işletmelerin eğitim birimi kurması zorunluluğu getirilmiştir. Ancak, çoğu işletme hâlâ eğitim birimi oluşturmamıştır. Bunun yanında birçok işletmede de öğrencilerin eğitiminden sorumlu, gerekli nitelikleri taşıyan usta öğretici istihdam edilmemektedir. Bu durum, öğretim programlarına uygun eğitim yapılmasına imkân vermemektedir. 200 ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerin, sağlıklı bir mesleki eğitim ve kendi çalışanlarının eğitimi için eğitim birimlerini oluşturması gerekmektedir. İşletmeler, eğitim verdikleri öğrencilerin meslek lisesinden mezun olduktan sonra kendi işletmelerinde veya sektörlerinde istihdam edileceği sorumluluğu ile hareket etmemektedir.⁶⁶

7.3. İşletmelerin Eğitime Bakış Açısı

Öğrencilerin eğitim gördükleri işletmelerin bir kısmı bu konuda yeterince bilinçli değildir ve mesleki eğitimi angarya olarak görmektedir. Bunun sonucu olarak beceri

⁶⁴ <http://www.megep.meb.gov.tr/indextr.html> (07.06.2007)

⁶⁵ Kaya, H, "Eğitim Kurumu - İşletme Diyaloğu ", İşveren Dergisi, Ankara, Ağustos 2004, s.57.

⁶⁶ Kaya, a.g.m., s.58.

eğitimine gereken önem verilmemekte ve öğrenciler ucuz iřđücü olarak kullanılmak istenmektedir.⁶⁷

7.4. Kamu İşletmelerinin Durumu

Bazı kamu işletmeleri de 3308 sayılı Kanuna rağmen tasarruf tedbirlerini ne sürerek mesleki eğitim yaptırılmamaktadır. Meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptırın bazı kamu işletmeleri de btde denek bulunmadığı gerekçesiyle öğrencilere kanunda öngörülen creti ödememektedir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu zel sektörle birlikte kamu kurum ve kuruluşlarını da kapsamaktadır. Bu nedenle, beceri eğitimi yaptırma yükümlülüğü bulunan tüm kamu kurumlarının btlerine ğrenci ücretleri için denek ayırmaları gerekmektedir.⁶⁸

7.5. Eğitim ve ğretim Programları

İşletmelerce eğitim-ğretim programları dikkate alınmaksızın kendi üretim programlarına göre planlama yapılmakta ve çoğunlukla öğrencilere rutin işler yaptırılmak suretiyle müfredatın büyük bir bölümünün eğitimi verilmemektedir. Rehberlik alışmaları ve işbirliğini sağlamak için görevlendirilen koordinatör öğretmenlerin önerilerine de yeterince uyulmamaktadır. Ayrıca ğrenci gönderilen bir kısım işletmelerin kk ölçekli olması nedeniyle bu işyerlerinde eğitim birimi kurulamamaktadır. Bu işletmelerde donatımın yeterli olmaması ve kalifiye usta öğretici bulunmaması da eğitim programının gerektiği gibi uygulanmasına imkân vermemektedir.

İşletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin, meslek alanlarının gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanabilmeleri için programda öngörülen uygulamaların tümünü yapabilecek şekilde işletme içerisinde düzenli olarak rotasyona tabi tutulmaları sağlanmalıdır.⁶⁹

7.6. Eşit Eğitim İmkânları

Her işletmede öğrenciler konuları farklı görmektedirler. İşletmeler retim faaliyetlerine göre değişik makine parklarına sahiptir. Bu durum öğrencilerin bütün işletmelerde eşit ve aynı düzeyde eğitim almalarını engellemektedir. Yapılan uygulamalı

⁶⁷ Oğuzhan, T., Türkiye’de Ortaöğretim ve Sorunları, İstanbul, 1986, s.28.

⁶⁸ Kaya, a.g.m., s.58.

⁶⁹ Kaya, a.g.m., s.59.

sınavlarda öğrencilerin bir kısmının işletmelerdeki makinelerde hiç çalışmadığı gözlemlenmektedir.⁷⁰

7.7. Sigorta Primleri

İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin aylık sigorta primleri ile ilgili ödenek bulunmadığı durumlarda, primler süresi içinde sosyal sigortalar kurumuna ödenememektedir. Süresi içinde yatırılmayan primler için SSK tarafından faiz tahakkuk ettirilmekte ve okul yöneticileri hakkında icra takibi yapılmaktadır. Bütçedeki ödenek yetersizliğinden kaynaklanan gecikme nedeniyle okul yöneticilerinin sorumlu tutulması ve haklarında icra takibi yapılması, işleyişi olumsuz yönde etkilemektedir. Maliye Bakanlığınca, yeterli ödenek bulunmaması durumunda, personel giderlerinde olduğu gibi, ödenek durumuna bakılmaksızın işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerin sigorta primlerinin de ödenebilmesi hususunda defterdarlık ve mal müdürlüklerine gerekli talimatın verilmesi sağlanmalıdır.⁷¹

7.8. Sanayi Türüne Uygun Eğitim

Yöre sanayileri, istihdam edeceği alanlarda yetişmiş insan gücü bulmakta güçlük çekmektedir. Bunun nedeni yöredeki meslek liselerinde çevrenin ihtiyaçlarına yönelik bölümlerin bulunmamasıdır. İhtiyaç tespitine dayanmaksızın açılan bölümlerden mezun olanlar da istihdam edilememektedir. O bölgedeki meslek liselerinde yörede kurulu sanayi göz önünde bulundurularak uygun bölümlerin açılması sağlanmalıdır.⁷²

7.9. Odalar ve Sorumlulukları

İkili Mesleki Eğitim çerçevesinde, sorumluluklar devlet ve meslek kuruluşları arasında dağılmış olmasına rağmen odalar sözleşme imzalamanın dışına çıkamamışlar ve uygulamanın tüm sorumluluğu ve yükü okullara bırakılmıştır.

İşletme sahipleri yerel olarak daha fazla bilgilendirilmediğinden ikili mesleki eğitim amacına tam olarak ulaşamamaktadır.⁷³

⁷⁰ Oğuzhan, a.g.k., s.30-31

⁷¹ Kaya, a.g.m., s.62.

⁷² Kaya, a.g.m., s.62.

⁷³ Kaya, a.g.m., s.63.

3. BÖLÜM

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİMDE OKUL-İŞLETME İŞBİRLİĞİNİN EĞİTİME KATKISI: KÜÇÜKÇEKMECE ÖRNEĞİ

1. YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Problemi

Mesleki eğitim genel anlamda iş ile birey arasında uyum sağlama sürecidir. Mesleki eğitim gerçekleştirmek istediği amaçlara ve yönelik olduğu hedef kitleye göre, teknik eğitim, geliştirme eğitimi, uyum eğitimi, mesleki yaygın eğitim vb. farklılaşabilmektedir. Bilimsel ve teknolojik değişimler işi sürekli farklılaştırmaktadır. İşteki değişmelerin, işgücünde aranan davranışlara eğitimin amaç, muhteva, öğretme – öğrenme sürecinde izlenecek stratejilere, kullanılacak eğitim araç ve malzemelerine, eğitim süresine, vb. anlamlı etkileri olmaktadır. İşin sürekli değişimi mesleki eğitime dinamik bir nitelik kazandırmaktadır. Mesleki eğitimin ihtiyaçlara uyumluluğu ve etkinliliği ile değişime uyum göstermesi arasında güçlü bir ilişki vardır. Çağdaş mesleki eğitim sistemlerinde işteki değişim sürekli izlenmekte, eğitime yansımaları analiz edilmekte ve mesleki eğitim sistemleri sürekli güncelleştirilmeye çalışılmaktadır. Bu amaçla araştırma ve geliştirme faaliyetleri sürdürülmektedir.¹

İşgücünün mesleki eğitiminde ülkeler kendi ekonomik, sosyal ve kültürel özelliklerine göre değişik mesleki eğitim yaklaşımları izlemektedirler. Bir ülkede etkili olan bir mesleki eğitim yaklaşımı, bir başka ülkede ortamın değişmesine bağlı olarak aynı derecede etkili olmamaktadır. Bu sebeple mesleki eğitim sistemlerinin ülkelerin ihtiyaç ve imkânları ile uyumlu olmasına önem verilmektedir. Çeşitli ülkelerde işgücünün mesleki eğitiminde izlenen yaklaşımlar, çıraklık ağırlıklı işgücü yetiştirme ve mesleki-teknik okul ağırlıklı işgücü yetiştirme olarak sınıflandırılabilir.

Öte yandan, yaşam boyu öğrenme süreci içinde yaygın eğitim de dünyada ön plana çıkan önemli bir gelişme olarak dikkati çekmektedir.

Çıraklık temelli işgücü yetiştirme sistemleri, işletme-okul işbirliğine dayalıdır. Bu sistemin işlevsel ve uygulanabilir olması, öncelikle iş hayatının gelişmiş olmasına, çıraklık eğitimi için İşletmelerin taleple uyumlu eğitim imkânı sunabilmesine, emek pazarında nitelikli

¹ TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.4.

işgücü talebinin olmasına ve mesleki eğitimin İşletmelerin yararına olduğunun yaygın biçimde benimsenmesine bağlıdır. Alman ikili (dual) meslek eğitimi, işletme-okul işbirliğine dayanmakta olup çıraklık esaslı işgücü yetiştirme yaklaşımı için başarılı bir örnektir.

Çıraklık eğitiminde beceri eğitimi İşletmelerin, meslek teorisi ise okulun sorumluluğundadır. Çıraklık eğitimi 9–10 yıllık zorunlu temel eğitime dayalı olup birçok ülkede 16 yaşında başlamaktadır.

İşgücünün yetiştirilmesinde mesleki ve teknik okulu benimseyen sistemlerde bireyin bir işe girebilmesi için gerekli mesleki davranışlar okul ortamında öğrenciye kazandırılmaya çalışılmaktadır. Mesleki ve teknik okul, öğrenciye iş için gerekli bilgi, beceri ve işe ilişkin tavır, tutum, iş alışkanlığı ve değerleri kazandıracak biçimde yapılandırılmıştır.

Türkiye’de işgücünün mesleki eğitiminde mesleki ve teknik okula dayalı bir model benimsenmiştir. Türkiye’nin kalkınması için gerekli becerili ve teknik işgücünün mesleki ve teknik okullarda yetiştirilmesi için pek çok yatırım yapılmış ve anlamlı gelişmeler sağlanmıştır. Cumhuriyetin kuruluş yıllarında mesleki ve teknik okullar becerili ve teknik işgücünü yetiştirme ile birlikte çevreye yeni teknolojileri götürme işlevini de başarıyla gerçekleştirmiştir.²

Cumhuriyetimizin kuruluş aşamasında oluşturulan mesleki ve teknik okula dayalı işgücü yetiştirme sistemi, değişen şartlar ve ihtiyaçlar dikkate alınarak 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile sistem bütünlüğü içerisinde ve dual eğitim yöntemi benimsenerek yeniden düzenlenmiştir. 3308 sayılı Kanun’un temel amaç ve düzenlemeleri şunlar olmuştur:

- Zorunlu eğitimini tamamlayarak işletmelerde çırak olarak meslek öğrenmeye çalışan gençlere planlı mesleki eğitim hizmeti sunmak. Çıraklık eğitimi ile işgücünün niteliğini yükseltmek.
- Mesleki ve teknik lise öğrencilerine, beceri eğitimlerinin bir kısmını gerçek iş ortamında geliştirmelerine fırsat vermek.
- Çeşitli sebeplerle çıraklık ve örgün (lise) mesleki eğitim yapmaya imkân bulamamış, istihdam için gerekli niteliklere sahip olmayan yetişkinlere, mesleki yaygın eğitim ile işgücü piyasasında ihtiyaç olan nitelikleri kazandırmak, yetişkinleri istihdama hazırlamak.

²TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna..., s.5.

- Mesleki ve teknik eğitiminin planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerine ilgili devlet, işveren ve işçi kuruluşlarının katılımlarına fırsat vermek.
- Mesleki ve teknik eğitimin niteliksel gelişmesini araştırma ve geliştirme faaliyetleri ile desteklemek. METARGEM bu amaçla kurulmuştur.
- Mesleki ve teknik eğitim sistemini finansman yönünden güçlendirmek, çıraklık ve işletmelerde beceri eğitimi yapan işletmeleri teşvik etmek için Fon kurulmuştur.
- Çıraklık ve işletmelerde beceri eğitimi gören öğrencilerin iş kazaları, meslek hastalıkları ve hastalık ile ilgili sigorta primlerini devlet bütçesinden ödemek.
- Öğrencilerin çıraklık ve işletmelerde beceri eğitimine katılmalarını desteklemek.
- Gelir durumlarının yeterli olmaması nedeniyle zorunlu eğitimden sonra çocuklarının eğitimlerini sürdüremeyen ailelere, çıraklık ve işletmelerde beceri eğitimi sürecinde öğrencilere ödenecek ücretlerle, çocuklarının eğitim görmelerini desteklemek.³

— Okul-işletme işbirliğinde mevcut durum

3308 sayılı Yasaya göre 2003–2004 Öğretim Yılında yaklaşık 150.000 öğrenci işletmelerde beceri eğitimine katılmaktadır. İşletmelerle iş birliğinin gelecek yıllarda daha da yoğunlaşacağı düşünülmektedir. Bu bakımdan mevcut okul işletme iş birliğinin olumlu ve zayıf noktalarının incelenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu konuyla ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Araştırma bulguları birbirini destekler durumdadır. Aşağıda okul-işletme işbirliğine ilişkin araştırma sonuçları görülmektedir.⁴

- İşletmelerin, yasal bir zorunluluk olmasa dahi, “İşletmenin iyi eğitilmiş işçiye ihtiyacı olması” nedeni ile kaliteli iş gücünün yetiştirilmesinde sorumluluk almaya hazır oldukları gözlenmektedir. 3308 sayılı yasaya göre öğrenci alması zorunlu olmayan birçok işletme tesislerini meslek lisesi öğrencilerine açmaktadır.

- İşletmelerin büyük çoğunluğu öğrencileri lise ikinci sınıftan itibaren kabul edebileceklerini söyleyerek mesleki eğitimde daha çok sorumluluk almak istedikleri anlaşılmaktadır.

³ MEB., Cumhuriyet Döneminde Eğitim II, Ankara, 1999, s.17.

⁴ Ulusoy, a.g.m., s.42.

- İşletmelerde yapılan beceri eğitimi genelde tüm taraflarca (öğrenci, öğretmen, eğitici, usta, işveren) başarılı bulunmaktadır. Ancak geliştirilecek noktaların varlığı kabul edilmektedir.

- İşletmelerde öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmek için, işlerde tekrara dayalı işlerden çok farklı işlerde çalışmaları gerekir. Bu amacın tam olarak gerçekleşmediği birçok öğrencinin aynı tür işleri yaparak beceri eğitimini tamamladığı anlaşılmaktadır.

- Okul yöneticileri il çıraklık ve mesleki eğitimin kurallarının okul işletme iş birliğine yönelik görevlerini etkin olarak yapamadıkları gözlenmektedir.

- İşletmede beceri eğitimini yönlendiren mevzuat yeniden düzenlenmelidir. İl ve okul- işletme düzeyindeki koordinasyon geliştirilmelidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Türkiye'mizin gelişmesine ve kalkınmasına büyük katkı sağlayacak olan küçük ve orta ölçekli sanayide istihdam edilecek insan gücünü yetiştirmek amacıyla kurulan mesleki ve teknik eğitim okullarının, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve ilgili yönetmelikler, genelge ve yönergeler uyarınca Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerine yaptırılan işletmelerde meslek eğitimi uygulamaları sonucunda; koordinatör öğretmenlerin görüşlerinden faydalanılarak “okul- işletme işbirliğinin”;

— Öğrencilere iş deneyimi kazandırması,

— Öğrencilerin mesleğindeki yeni teknolojik gelişmeleri öğrenmesi,

— Öğrencilerin kendi alanlarında iş bulma imkânlarının artması,

— Eğitim-İstihdam dengesinin sağlanması,

— Okul ve işletmeler arasında teknoloji akışının hızlanması,

— Yeni teknolojilerin öğretmenlere aktarılması,

— Okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi,

konularındaki katkısı belirlenip bu konuyla ilgili taraflara öneri sunmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın önemini aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür.

- İşletmelerde mesleki ve teknik eğitim uygulamalarında durumun saptanması, ileri ki yıllarda sağlıklı bir şekilde eğitimin sürdürülmesi ve sistemin geliştirilmesinde fayda sağlayacaktır.
- İşletmelerde mesleki ve teknik eğitimi uygulaması aşamasında karşılaşılan sorunların ve eksikliklerin kısa sürede giderilmesine yardım edecektir.
- Okul - sanayi işbirliğinin, işletmelerde meslek eğitimi uygulamasının daha düzenli ve etkin bir hal almasıyla geliştirilmesi ve ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi konularına katkıda bulunacaktır.
- Gerekli yasal düzenlemelere katkı sağlayacaktır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

a. Araştırma; İstanbul ili Küçükçekmece bölgesinde bulunan Küçükçekmece Ticaret Meslek Lisesi, Küçükçekmece Halkalı Ticaret Meslek Lisesi, Küçükçekmece Zehra Mustafa Dalgıç Ticaret Meslek Lisesi, Küçükçekmece Atatürk Kız Meslek Lisesi, Küçükçekmece TASEV Ayakkabı Anadolu Teknik Lisesi, Anadolu Meslek Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi, Küçükçekmece Nahit Mentеше Anadolu Meslek Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi, Küçükçekmece İsmet Aktar Anadolu Teknik Lisesi Anadolu Meslek Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi, Küçükçekmece Dr. Oktay Duran Anadolu Meslek ve Matbaa Meslek Lisesi koordinatör öğretmenleri ile sınırlıdır.

Bu okullarda 2007 / 2008 Eğitim Öğretim Yılı başı itibariyle toplam 230 meslek öğretmeni mevcuttur. Araştırmamızda bu öğretmenlerin 225'ine ulaşılmıştır.

Tablo 4: Küçükçekmece İlçesindeki Meslek Liseleri ve Bu Liselerdeki Meslek Öğretmeni Sayıları

OKULLAR / ALANLAR (Öğretmen Sayıları)	Meslek Alanları																
	Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi Alanı	Ahşap Teknolojisi Alanı	Bilişim Teknolojileri Alanı	Elektrik-Elektronik Teknolojisi Alanı	İnşaat Teknolojisi Alanı	Kimya Teknolojisi Alanı	Metal Teknolojisi Alanı	Makina Teknolojileri Alanı	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı	Matbaa Alanı	Muhasebe ve Finansman Alanı	Giyim Ve Üretim Teknolojisi Alanı	Güzellik Ve Saç Bakım Hizmetleri Alanı	Çocuk Gelişimi Ve Eğitimi Hizmetleri Alanı	Grafik Ve Fotoğrafçılık Alanı	Ağırlama Ve Gıda Teknolojisi Alanı	Büro Yönetimi Ve Sekreterlik
Küçükçekmece Ticaret Meslek Lisesi			6								7						
Küçükçekmece Halkalı Ticaret Meslek Lisesi			5								18						
Küçükçekmece Zehra Mustafa Dalgıç Ticaret Meslek Lisesi			3								14						10
Küçükçekmece Atatürk Kız Meslek Lisesi			1								10		8	3	6		
Küçükçekmece Halkalı İMKB Meslek Lisesi			4								2	1	4	2			
Küçükçekmece TASEV Ayakkabıcılık Meslek Lisesi	21																
Küçükçekmece Nahit Mentеше An. Mesl. Lis. ve End. Mesl. Lis.		4	8	13	9	10	1	7									
Küçükçekmece İsmet Aktar, An. Mesl. Lis. ve End. Mesl. Lis.			4		1				12	13							
Küçükçekmece Dr. Oktay Duran An. Mes. Lis. ve End. Mes. Lis.										23							
Küçükçekmece Atakent İMKB An. Mesl. Lis. ve End. Mesl. Lis.	Okul yeni açıldığından meslek öğretmeni yok																
TOPLAM	21	4	31	13	10	10	1	19	13	23	39	12	1	12	5	6	10
GENEL TOPLAM	230																

Kaynak: Veriler belirtilen okulların kendi personel kayıtlarından elde edilmiştir.

b. Bu araştırma 2007 – 2008 eğitim ve öğretim yılındaki endüstri meslek liselerinin Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi Alanı, Ahşap Teknolojisi Alanı, Bilişim Teknolojileri Alanı, Elektrik-Elektronik Teknolojisi Alanı, İnşaat Teknolojisi Alanı, Kimya Teknolojisi Alanı, Metal Teknolojisi Alanı, Makine Teknolojileri Alanı, Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı, Matbaa Alanı, Muhasebe ve Finansman Alanı, Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı, Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri Alanı, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Hizmetleri Alanı, Grafik ve Fotoğrafçılık Alanı, Ağırlama ve Gıda Teknolojisi Alanı, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Alanı koordinatör öğretmenleri ile sınırlıdır.

c. Ulaşılmaması hedeflenen bilgiler geliştirilen anket formundaki sorularla sınırlıdır.

1.5. Verilerin Toplanması

Araştırmada, literatür araştırması ve alan araştırması teknikleri kullanılmıştır. Literatür taramasında yayınlanmış eserler, tezler, raporlar ve internet kaynaklarından faydalanılmıştır. Alan araştırmasında ise anket tekniği ile veriler derlenmiştir. Anket İstanbul Küçükçekmece ilçesinde bulunan 9 mesleki orta öğretim kurumu ve 17 farklı meslek alanında uygulanmıştır.

Anket çalışması ile; Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi Alanı, Ahşap Teknolojisi Alanı, Bilişim Teknolojileri Alanı, Elektrik-Elektronik Teknolojisi Alanı, İnşaat Teknolojisi Alanı, Kimya Teknolojisi Alanı, Metal Teknolojisi Alanı, Makine Teknolojileri Alanı, Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı, Matbaa Alanı, Muhasebe ve Finansman Alanı, Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı, Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri Alanı, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Hizmetleri Alanı, Grafik ve Fotoğrafçılık Alanı, Ağırhama ve Gıda Teknolojisi Alanı, Büro Yönetimi ve Sekreterlik alanlarında uygulanan okul işletme işbirliğinin; öğrencilere iş deneyimi kazandırması, öğrencilerin mesleğindeki yeni teknolojik gelişmeleri öğrenmesi, öğrencilerin kendi alanlarında iş bulma imkânlarının artması, eğitim-İstihdam dengesinin sağlanması, okul ve işletmeler arasında teknoloji akışının hızlanması, yeni teknolojilerin öğretmenlere aktarılması, okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi, üzerindeki etkileme durumu incelenmiştir.

Araştırma verileri araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu kullanılarak toplanmıştır. Formalar örneklem grubundaki öğretmenlere elden dağıtılmış, doldurulmalarını müteakip teslim alınmıştır.

Anket öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyen 9 soru ve okul işletme işbirliğinin eğitime katkısını ölçen 25 tane 4'lü likert tipi soru olmak üzere toplam 34 sorudan oluşmaktadır.

1.6. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 15 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Anket verilerin analizinde parametrik olmayan test yöntemleri (Ki-Kare, Mann-Whitney-U,anova) ve korelasyon tabloları kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeylerinde çift yönlü olarak sınanmıştır.

Diğer bir araştırma hususu ise standart sapmadır. Standart sapma, kümeyi oluşturan birimlerin tablo ortalamasına uzaklığını temsil etmektedir. Standart sapmanın küçüklüğü birimlerin tablo ortalamasına yaklaştığından tablo ortalamamınsın seriyi iyi temsil ettiğini gösterir.

Analizde kullanılan istatistiksel yöntemdeki işaretler ve anlamları şunlardır:

- X: Ortalama (ortalama, frekansların cevap şıklarına verilen birden beşe kadar puanların çarpımının, denek sayısına bölümünden elde edilir.)
- s.d.: Standart Deviation (standart sapma)
- %: Percantage (yüzde)
- Df: Degrees of Freedom (serbestlik derecesi)
- α : Importance (Önemlilik-anlamlılık düzeyi)
- n: Sample size (örneklem boyutu)⁵

Araştırmanın güvenilirliğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi (reliability analysis); bir araştırmada kullanılan ölçme aracının duyarlı, birbirleriyle tutarlı ve kararlı sonuçlar vermesinin ölçüşmesine yarayan analiz şeklidir. Güvenilir bir araştırma aynı şartlarda tekrar uygulandığında yakın sonuçlar verebilmelidir. Uygulanan anketin daha verimli olabilmesi için anket önceden denenmeli ve katılımcıların fikirleri alınarak tekrar düzenlenmelidir.⁶

2. BULGULAR VE YORUM

2.1. İç Tutarlılık ve Madde Analizine İlişkin Bulgular

Tablo:5 Güvenirlik Katsayısı

Cronbach's Alpha	N
,824	25

Mesleki ve teknik ortaöğretimde okul-işletme işbirliğinin eğitime katkısının tespiti yönelik anketimizin, her bir sorunun varyansına dayalı olarak istatistiksel açıdan 34 soru

⁵ Baram, N., Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi, Bursa, 1986, s.81

⁶ Baş, T., Anket Nasıl Hazırlanır? Uygulanır? Değerlendirilir?, Ankara, 2006, s.47.

üzerinden hesaplanan öğretmen anketinin Cronbach's Alfa katsayısı 0,824 çıkmıştır. Yani anket için ölçeğin güvenilirliği “**yüksek derecede güvenilir**” seviyesindedir.

Alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan kriter,

$0,0 < p < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 < p < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 < p < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.⁷

$0,80 < p < 1,00$ ise ölçek oldukça yüksek derecede güvenilirdir.

Bu kriterlere göre ölçeğimiz güvenilir bir ölçektir.

2.2. Faktör Analizi

Faktör analizi çoğu kez araştırmalarda kullanılan çok sayıdaki değişkenin aslında birkaç temel değişkenle ifade edilebilip edilemeyeceğinin merak edildiği durumlarda kullanılır. Örneğin insanların pek çoğunun günlük olarak aldığı farklı besinler, aslında vücuttaki kullanımları bakımından karbonhidratlar, yağlar ve proteinler olmak üzere üç grupta toplanabilir. Ya da sosyal bilimlerden örnek vermek gerekirse, dil öğrenbilme, bulmaca çözme, problem çözebilme, uyarılarla arasındaki küçük farkları ayırt edebilme, ifade yeteneği, olaylar ya da nesnelere arasındaki ilişkileri kavrayabilme gibi pek çok zekâ göstergesi durumu aslında sözel ve sayısal olmak üzere iki zekâ grubunda toplanabilir. Özellikle sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda kullanılan ölçme araçları, bir konunun farklı yönleriyle ilgili sorular barındırmaktadır.⁸

Pek çok insanın aklına her bir maddenin tek tek incelenmesi ya da analiz edilmesi gelebilir. Bu ölçeğin bütünü yapmaya çalıştığı şeyden uzaklaşma anlamına geleceği gibi verilerin bir bütün olarak anlamlandırılmasını da engelleyecektir. Bu durumda, maddeler arası ilişkilerden yola çıkarak o maddelerin birlikte aynı amaca yönelmişliklerini bularak, yani maddeleri aynı işi yapmalarına göre gruplandırarak değerlendirmek daha mantıklı olacaktır. Fakat burada da, “o zaman neden her bir amaç için tek bir madde kullanmıyoruz” sorusu akla gelebilir. Buna verilecek en iyi cevap istatistiksel analizlerin “varyans” a ihtiyaç duymalarıdır.

⁷ Baram, a.g.k., s.46.

⁸ Arıkan, R., Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama, Ankara, 2005, s.47

Bir varyans olmadan istatistiksel analizin olması mümkün değildir. Ayrıca tek bir soruyla bir özelliğin tek bir madde ile örneklenmesi de mümkün değildir.

Tablo 6: KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,715
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1895,168
	df	300
	Sig.	,000

df: Degrees of Freedom (Serbestlik Derecesi)

Sig: Significance (Anlamlılık)

KMO testinin 0,715 çıkması örneklem için yeterlidir.

Tablo 7: Faktör Analizi

	Faktörler			
	1	2	3	4
Gerçek bir iş deneyimi kazanabiliyorlar mı?	,336	,585	,026	-,299
İşletmelerin beklentileri doğrultusunda kendilerini geliştirmeye çalışıyorlar mı?	,380	,492	,170	-,202
Okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebiliyorlar mı?	,366	,467	-,049	-,145
Düzenli çalışma alışkanlığı kazanabiliyorlar mı?	,283	,567	,485	,098
İş disiplini konusunda tecrübe kazanıyorlar mı?	,163	,536	,456	,095
Gelecekteki iş hayatlarında İşletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi oluyorlar mı?	,349	,461	-,087	,320
Üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabiliyorlar mı?	,349	,238	,300	,302
Ülkemizdeki mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında etkin bir bağlantı var mı?	,527	-,186	,222	-,177
Okul işletme işbirliği sayesinde "eğitim-istihdam" dengesi sağlanabiliyor mu?	,570	-,181	,289	-,180

İşletmelerin eğitime katılmasıyla, işletmelerden okula (eğitime) teknoloji akışı hızlandı mı?	,499	-,292	,332	-,249
İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli buluyor musunuz?	,708	-,356	-,052	,025
İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaştığını söyleyebilir misiniz?	,593	-,275	-,306	-,289
Öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânlar sağlanıyor mu?	,442	-,354	,161	,188
İşletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterli olduğunu düşünüyor musun?	,559	-,129	-,136	-,360
Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime ihtiyacı var mı?	,122	,422	,192	-,282
İşletme sahipleri okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi konusunda yeterli çabayı harcıyor mu?	,433	-,378	,149	,546
İşletmelerden gerekli desteği almak için yeterli çabayı harcıyor musunuz?	,166	,340	-,592	-,035
Branşınızdaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarıyor musunuz?	,314	,284	-,401	-,074
Okul-İşletme işbirliğinin öğrencilerin kendi alanlarında istihdam edilmesine katkı sağlıyor mu?	,439	,186	,070	-,031
İşletmeler "eğitim birimi" kurma konusunda yeterli hassasiyeti gösteriyor mu?	,647	-,330	,184	,059
İşletmeler kurumlarına getirdikleri yeni teknolojileri öğrencilere tanıtır öğretiyor mu?	,732	-,063	-,286	,059
İşletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticiler, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip mi?	,464	,036	-,363	-,270

Okul, öğrencilere, işletmede beceri eğitiminin gereklerini yerine getirebilecek yeterli bilgiyi verebiliyor mu?	,314	,374	-,295	,408
İşletmelerde görevli eğitici personelin eksiklerini gidermede, okul yeterli çabayı gösteriyor mu?	,525	-,236	-,082	,350
Koordinatör öğretmen olarak; işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapıyor musunuz?	,261	,299	-,252	,516

2.3. Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular

2.3.1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

2.3.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni baz alınarak incelendiğinde, % 67,1'inin erkek, % 32,9'unun kadın olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8: Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Kadın	74	32,9	32,9	32,9
	Erkek	151	67,1	67,1	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.1.2. Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenler yaş değişkeni baz alınarak incelendiğinde, %8,4ünün 21-25 yaşında, % 21,8'inin 26-30 yaşında, % 31,1'inin 31-35 yaşında, % 20'sinin 36-40 yaşında, % 14,2'sinin 41-45 yaşında, % 2,7'sinin 46-50 yaşında, % 0,4'ünün 51-55 yaşında, %1.3'ünün 56 ve üzeri yaşta olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9: Öğretmenlerin Yaş Grubuna Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	21-25	19	8,4	8,4	8,4
	26-30	49	21,8	21,8	30,2
	31-35	70	31,1	31,1	61,3
	36-40	45	20,0	20,0	81,3
	41-45	32	14,2	14,2	95,6
	46-50	6	2,7	2,7	98,2
	51-55	1	,4	,4	98,7
	56-	3	1,3	1,3	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.1.3. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okullara Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenler mezun oldukları okul değişkeni baz alınarak incelendiğinde, sadece %1,8'inin işletmelerde mesleki eğitim yaptırmada eksiklikleri olabilecek Meslek Yüksek Okulu mezunu öğretmen olduğu tespit edilmiştir. Bu öğretmenlerde bu konuda hizmet içi eğitime alınarak eksiklikleri giderilmelidir.

Tablo 10: Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okullara Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Yüksek Teknik Öğretmen Okulu	20	8,9	8,9	8,9
	İki Yıllık Meslek Yüksek Okulu	4	1,8	1,8	10,7
	Teknik Eğitim Fakültesi	157	69,8	69,8	80,4
	Yüksek Lisans	32	14,2	14,2	94,7
	Diğer	12	5,3	5,3	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.1.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yıllarına Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenler mesleki kıdem değişkeni baz alınarak incelendiğinde, % 12,4'ünün 1-5' yıl arası bir çalışma tecrübesine sahiptir. Yeterli tecrübeye sahip olmayan öğretmenler işletmelerde meslek eğitiminin koordinatörlüğünü, belli bir tecrübeye ulaşana kadar rehber öğretmenler eşliğinde yapmalıdırlar. MEB bu tarz bir uygulama yapmamaktadır.

Tablo 11: Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Yıllarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	1-5	28	12,4	12,4	12,4
	6-10	94	41,8	41,8	54,2
	11-15	59	26,2	26,2	80,4
	16-20	30	13,3	13,3	93,8
	21-	14	6,2	6,2	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.1.5. Öğretmenlerin Okuldaki Görevlerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenler okuldaki görevleri baz alınarak incelendiğinde, % 8,4'ünün Müdür Yardımcısı, % 16'sının Atölye Şefi, % 66,2'sinin Öğretmen, % 9,3'ünün Bölüm Şefi olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 12: Öğretmenlerin Okuldaki Görevlerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Md. Yrd.	19	8,4	8,4	8,4
	Atölye Şefi	36	16,0	16,0	24,4
	Öğretmen	149	66,2	66,2	90,7
	Bölüm Şefi	21	9,3	9,3	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.1.6. Öğretmenlerin Alanlara Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrenciler alan bazında incelendiğinde; %9,3 Ayakkabı ve Saraciyeye Teknolojisi Alanı, %1,8 Ahşap Teknolojisi Alanı, %13,3 Bilişim Teknolojileri Alanı, %5,8 Elektrik-Elektronik Teknolojisi Alanı, %4,4 İnşaat Teknolojisi Alanı, %4,4 Kimya Teknolojisi Alanı, %0,4 Metal Teknolojisi Alanı, %8 Makina Teknolojileri Alanı, %5,8 Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı, %9,8 Matbaa Alanı, %16,4 Muhasebe ve Finansman Alanı, %5,3 Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı, %0,4 Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri Alanı, %5,3 Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Hizmetleri Alanı, %2,3 Grafik ve Fotoğrafçılık Alanı, %2,8 Ağırlama ve Gıda Teknolojisi Alanı, %4,5 Büro Yönetimi ve Sekreterlik Alanlarından olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Öğretmenlerin Alanlara Göre Dağılımı

ALANLAR	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi Alanı	21	9,3	9,3	9,3
Ahşap Teknolojisi Alanı	4	1,8	1,8	11,1
Bilişim Teknolojileri Alanı	30	13,3	13,3	24,4
Elektrik-Elektronik Teknolojisi Alanı	13	5,8	5,8	30,2
İnşaat Teknolojisi Alanı	10	4,4	4,4	34,6
Kimya Teknolojisi Alanı	10	4,4	4,4	39
Metal Teknolojisi Alanı	1	0,4	0,4	39,4
Makina Teknolojileri Alanı	18	8	8	47,4
Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı	13	5,8	5,8	53,2
Matbaa Alanı	22	9,8	9,8	63
Muhasebe ve Finansman Alanı	37	16,4	16,4	79,4
Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı	12	5,3	5,3	84,7
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri Alanı	1	0,4	0,4	85,1
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Hizmetleri Alanı	12	5,3	5,3	90,4
Grafik ve Fotoğrafçılık Alanı	5	2,3	2,3	92,7
Ağırlama ve Gıda Teknolojisi Alanı	6	2,8	2,8	95,5

2.3.1.7. Öğretmenlerin İşletmelerde Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Görüp Görmediklerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işletmelerde meslek eğitimi uygulamasına yönelik hizmet içi eğitim alma durumları baz alınarak incelendiğinde, % 58,7'sinin bu eğitimi alarak işletmelerde meslek eğitimini bilinçli bir şekilde yaptırarak koordinatörlük görevlerini yerine getirmektedirler, ancak % 41,3 gibi büyük bir çoğunluğu temsil eden öğretmen grubunun ise bu yönde bir hizmet içi eğitim almadıkları, dolayısıyla da işletmelerde meslek eğitiminin nasıl yaptırılacağı konusunda yeterli bilgiye sahip değildir. Bu da işletmelerdeki eğitiminin gerçek anlamda başarıya ulaşmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuzluğu ortadan kaldırmak için MEB tarafından eğitim öğretimi aksatmadan öğretmenlerin “işletmelerde meslek eğitimi uygulamasına” yönelik hizmet içi eğitime katılmaları sağlanmalıdır.

Tablo 14: Öğretmenlerin Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Görüp Görmediklerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Evet	132	58,7	58,7	58,7
	Hayır	93	41,3	41,3	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.1.8. Öğretmenlerin Meslek Alanları Dışındaki Alanlara Yönelik Olarak Koordinatörlük Görevi Alıp Almamalarına Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslek alanları dışındaki alanlara yönelik olarak koordinatörlük görevi alıp almamaları baz alınarak incelendiğinde, % 57,8'inin alanları dışında koordinatörlük görevi aldığı görülmektedir.

İkinci bölümde, koordinatör öğretmenin görevleri konusunda belirtilen, işletmelerde meslek eğitiminden; işyeri tespiti, eğitimin planlanması, koordinasyonu ve takibi konularında; kendi meslek alanları dışında koordinatörlük görevi yapan öğretmenlerin başka mesleklerle ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığından dolayı işletmelerde yaptırılacak iş ve işlemler konusunda işletme ve öğrenciyi doğru yönlendirememekte ve işyeri tespiti yapamamaktadırlar. Bunun sonucunda da öğrenciler işletme eğitimini tam anlamıyla yapamamaktadırlar. Okul imkânları olanak sağladığı sürece öğretmenlere, kendi meslek alanları dışındaki başka meslek alanında koordinatörlük görevi verilmemeli.

Tablo 15: Öğretmenlerin Meslek Alanları Dışındaki Alanlara Yönelik Olarak Koordinatörlük Görevi Alıp Almamalarına Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Evet	130	57,8	57,8	57,8
	Hayır	95	42,2	42,2	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.1.9. Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenler okul bazında incelendiğinde; %5,8 Küçükçekmece Ticaret Meslek Lisesi, %10,3 Küçükçekmece Halkalı Ticaret Meslek Lisesi, %12,1 Küçükçekmece Zehra Mustafa Dalgıç Ticaret Meslek Lisesi, %12,5 Küçükçekmece Atatürk Kız Meslek Lisesi, %5,7 Küçükçekmece Halkalı İMKB Meslek Lisesi, %9,3 Küçükçekmece TASEV Ayakkabı Anadolu Teknik Lisesi Anadolu Meslek Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi, %21,3 Küçükçekmece Nahit Mentеше Anadolu Meslek Lisesi ve Endüstri Meslek Lisesi, %12,8 Küçükçekmece İsmet Aktar Anadolu Teknik Lisesi Anadolu Meslek Lisesi Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi, %10,2 Küçükçekmece Dr. Oktay Duran Anadolu Meslek ve Matbaa Meslek Lisesinden olduğu görülmektedir.

Tablo 16: Öğretmenlerin Okullara Göre Dağılımı

OKULLAR	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Küçükçekmece Ticaret Meslek Lisesi	13	5,8	5,8	5,8
Küçükçekmece Halkalı Ticaret Meslek Lisesi	23	10,3	10,3	16,1
Küçükçekmece Zehra Mustafa Dalgıç Ticaret Meslek Lisesi	27	12,1	12,1	28,2
Küçükçekmece Atatürk Kız Meslek Lisesi	28	12,5	12,5	40,7
Küçükçekmece Halkalı İMKB Meslek Lisesi	13	5,7	5,7	46,4
Küçükçekmece TASEV Ayakkabıcılık Meslek Lisesi	21	9,3	9,3	55,7
Küçükçekmece Nahit Menteşe Anadolu Mesl. Lisesi ve End. Meslek Lisesi	48	21,3	21,3	77
Küçükçekmece İsmet Aktar, And. Meslek Lisesi, ve End. Meslek Lisesi	29	12,8	12,8	89,8
Küçükçekmece Dr. Oktay Duran And. Meslek ve Matbaa Meslek Lisesi	23	10,2	10,2	100

2.3.1.10. Öğretim Programının Öngördüğü İş ve İşlemlerin İşletmede Gerçekleşme Oranına Göre Dağılımı

İşletmelerde meslek eğitiminin uygulamasına yönelik 3308 sayılı kanuna göre; öğretim programının öngördüğü iş ve işlemlerin en az %80'inin işletmelerde gerçekleşmiş olma şartı vardır. Bu araştırma sonucuna göre öğrencilerin %21,8'inin başarılı bir şekilde işletme eğitimini yaptıkları, büyük bir çoğunluğun ise kanunda belirlenen amaçlara ulaşmadan işletmelerde meslek eğitimini tamamlamaktadırlar. İşletmelerde meslek eğitiminin daha başarılı olması için; işletme ve okul yetkilileri tarafından, işletmenin imkânları dikkate alınarak işletme ölçeğinde uygulanabilir, ayrıntılı bir beceri öğretim planı hazırlanmalıdır. İşletmede öğretilmeyen beceriler için telafi eğitimi yaptırılmalıdır. Bu konuda işletmelerin yeterli hassasiyeti gösterip eğitim birimlerini kurarak gelecekte istihdam edecekleri elemanların bilgi ve beceri düzeylerini arttırmalıdır.

Tablo 17: Öğretim Programının Öngördüğü İş ve İşlemlerin İşletmede Gerçekleşme Oranları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Tamamı	12	5,3	5,3
	%90	9	4,0	9,3
	%80	28	12,4	21,8
	%70	82	36,4	58,2
	%60	26	11,6	69,8
	%50	42	18,7	88,4
	%40	14	6,2	94,7
	%40'tan az	12	5,3	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0

2.3.2. Öğrencilerin İşletme Eğitimi Süresince İşletmelerin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Bulgular

Öğrencilerin işletme eğitimi süresince işletmelerin öğrencilere katkıları ile ilgili bulgular incelendiğinde; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,1644), işletmelerin beklentileri doğrultusunda kendilerini geliştirmeye çalışmaları (ortalama=3,0978), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,1111), düzenli çalışma alışkanlığı kazanabilmeleri (ortalama=3,2267), iş disiplini konusunda tecrübe kazanmaları (ortalama= 3,3778), gelecekteki iş hayatlarında İşletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,3067), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=2,9333), olarak saptanmıştır.

Tablo 18: İşletmenin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Tablosu

	N	Ortalama	Standart Sapma	Varyans
Gerçek bir iş deneyimi kazanabiliyorlar mı?	225	3,1644	,63708	,406
İşletmelerin beklentileri doğrultusunda kendilerini geliştirmeye çalışıyorlar mı?	225	3,0978	,60448	,365
Okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebiliyorlar mı?	225	3,1111	,60586	,367
Düzenli çalışma alışkanlığı kazanabiliyorlar mı?	225	3,2267	,66628	,444
İş disiplini konusunda tecrübe kazanıyorlar mı?	225	3,3778	,65085	,424
Gelecekteki iş hayatlarında İşletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi oluyorlar mı?	225	3,3067	,62621	,392
Üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabiliyorlar mı?	225	2,9333	,66815	,446
Hiç:1 Az: 2 Orta:3 Çok: 4				

2.3.2.1. Öğrencilerin Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanabilme Durumu

Öğrencilerin gerçek bir iş deneyimi kazanabilme durumu incelendiğinde; okul - işletme işbirliğinin %87'ye varan olumlu sonuçları olmakla birlikte bazı işletmelerde bu durum yetersiz kalmaktadır. Okul bu durumu değerlendirerek gerektiğinde öğrencinin işletmesini değiştirmeli veya işletmeyle olan diyaloga daha fazla zaman ayırarak bu durum düzeltilmeye çalışılmalıdır.

Tablo 19: Öğrencilerin Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanmaları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	-	-	-	-
	Az	30	13,3	13,3	13,3
	Orta	128	56,9	56,9	70,2
	Çok	67	29,8	29,8	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.2.2. Öğrencilerin İşletmelerin Beklentileri Doğrultusunda Kendilerini Geliştirebilme Durumu

Tablo 20’de, işletme eğitimi süresince, öğrencilerin işletmelerin beklentileri doğrultusunda kendilerini geliştirebilme durumu; %64’ü orta, %23’ü yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum öğrencilerin kendilerini geliştirme konusunda istekli olduklarını göstermektedir. Burada okulun, meslek eğitimi verilen gençlere ve hayat boyu öğrenim süreci içindeki her bireye, ekonominin yani işletmelerin talep ettiği nitelikleri kazandırması gerekmektedir.

Tablo 20: Öğrencilerin İşletmelerin Beklentileri Doğrultusunda Kendilerini Geliştirebilme Durumu

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	1	,4	,4	,4
	Az	28	12,4	12,4	12,9
	Orta	144	64,0	64,0	76,9
	Çok	52	23,1	23,1	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.2.3. Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri İş Ortamında Uygulayabilme Durumu

Okul işletme işbirliğinin, öğrencilerin okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında uygulayabilme durumuna olumlu etkileri %87 düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Bu konudaki eksiklikleri gidermek için hangi mesleklerin hangi seviyede yetişkinlik gerektirdiği, eğitim talebinin örgün ve yaygın hangi eğitim kurumlarında etkili olarak karşılanabileceği belirlenmelidir. Bu durum uygulanan mesleki ve teknik eğitim programlarının yeniden tanımlanmasını gerektirecektir.

Tablo 21: Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri İş Ortamında Uygulayabilme Durumu

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	-	-	-	-
	Az	30	13,3	13,3	13,3
	Orta	140	62,2	62,2	75,6
	Çok	55	24,4	24,4	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.2.4. Öğrencilerin Düzenli Çalışma Alışkanlığı Kazanabilme Durumu

Tablo 22'deki; öğrencilerin düzenli çalışma alışkanlığı kazanabilme durumu incelendiğinde; hiç seçeneğinin işaretlenmediği görülmektedir. Yoğunluğun ise, orta ve üst düzeyde olduğu görülmektedir. Öğrencilerin düzenli çalışma alışkanlığı kazanabilme durumunun az olduğu işletme veya öğrenciler için koordinatör öğretmenler ve işletme yetkilileri tarafından problemin detayına inilerek gerekli tedbirler alınmalı eğer ki sorun işletmenin fiziki kaynaklarından kaynaklanıyorsa ve değiştirilemiyorsa okul ve işletme karşılıklı olarak öğrencinin sözleşmesini feshederek, öğrenci farklı bir işletmeye yönlendirilmelidir.

Tablo 22: Öğrencilerin Düzenli Çalışma Alışkanlığı Kazanabilme Durumu

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	-	-	-	-
	Az	30	13,3	13,3	13,3
	Orta	114	50,7	50,7	64,0
	Çok	81	36,0	36,0	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.2.5. Öğrencilerin İş Disiplini Konusunda Tecrübe Kazanabilme Durumu

Öğrencilerin gelecekte atılacakları iş hayatının gereklerinden olan iş disiplini kazanmaları konusunda %90 gibi büyük bir başarıya ulaşılma ile beraber, bazı işletmelerde bu durum istenilen düzeyde gerçekleşmemektedir. Bu eksikliği gidermek için; koordinatör öğretmenler ve beceri eğitiminden sorumlu işletme yetkilileri, gerekli çalışmaları yapmalıdırlar. Ayrıca bu eğitimlerini tamamlayıp mezun olacak öğrencilere, iş hayatına uyum sağlayabilmeleri için gerekli seminer ve kurslar verilmelidir.

Tablo 23: Öğrencilerin İş Disiplini Konusunda Tecrübe Kazanmaları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	-	-	-	-
	Az	21	9,3	9,3	9,3
	Orta	98	43,6	43,6	52,9
	Çok	106	47,1	47,1	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.2.6. Öğrencilerin Gelecekte İşletmelerin, Onlardan Beklentilerini Öğrenebilme Durumu

İşletme eğitimi öğrencilere gelecekte işletmelerin, onlardan beklentilerini öğrenmeleri ve öğrencilerin üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilme durumu açısından önemli katkılar sağlamaktadır. (tablo: 24, 25) İşletmelerin, beklentileri karşılamada uygulama aşamasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Bunun en büyük sebebi meslek seçiminin bilinçsiz yapılmasıdır. Bireyin ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği özellikler arasındaki uyum, bireyin işe karşı motivasyonunda ve işteki başarısında da etkili olan faktördür. Meslek seçiminin isabetli olması bireyin kendi ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği nitelikleri tanıması ile mümkündür. Bunun içinde öğrencileri mesleklere yönlendirirken ilgi ve kabiliyetleri ön planda tutulmalıdır.

Tablo 24: Öğrencilerin Gelecekte İşletmelerin, Onlardan Beklentilerini Öğrenmeleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	-	-	-	-
	Az	20	8,9	8,9	8,9
	Orta	116	51,6	51,6	60,4
	Çok	89	39,6	39,6	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 25: Öğrencilerin Üretimde Başarı İçin Gerekli Olan Takım Çalışmasını Kavrayabilmeleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	1	,4	,4	,4
	Az	55	24,4	24,4	24,9
	Orta	127	56,4	56,4	81,3
	Çok	42	18,7	18,7	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.3. Okul İşletme İşbirliğinde Öğretmenlerin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Okul işletme işbirliğinde öğretmenlerin görüşleri ile ilgili bulgular incelendiğinde; ülkemizdeki mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasındaki bağlantı (ortalama=2,5467), okul işletme işbirliği sayesinde "eğitim-istihdam" dengesinin sağlanabilmesi (ortalama=2,6444), işletmelerin eğitime katılmasıyla, işletmelerden okula (eğitime) teknoloji akışının hızlanması (ortalama=2,5289), işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterliliği (ortalama=2,2844), işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşma durumu (ortalama=2,5911), öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânların sağlanması (ortalama=2,2489), işletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterlilik durumu (ortalama=2,8400), öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime duyduğu ihtiyaç (ortalama=3,2366), işletme sahiplerinin okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi konusundaki çabası (ortalama=2,0844), koordinatör öğretmenlerin işletmelerden gerekli desteği almak için yeterli çabayı harcama durumu (ortalama=3,0222), koordinatör öğretmenlerin branşındaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarmaları (ortalama=3,1556), okul-işletme işbirliğinin öğrencilerin kendi alanlarında istihdam edilmesine katkısı (ortalama=3,0711), işletmelerin "eğitim birimi" kurma konusunda yeterli hassasiyeti göstermesi (ortalama=2,2711), işletmelerin kurumlarına getirdikleri yeni teknolojileri öğrencilere tanıttıp öğretmesi (ortalama=2,6800), işletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticilerin, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanımına sahip olması (ortalama=2,8311), okulun, öğrencilere, işletmede beceri eğitiminin gereklerini yerine getirebilecek yeterli bilgiyi vermesi (ortalama=3,0267), işletmelerde görevli eğitici personelin eksiklerini gidermede, okulun yeterli çabayı harcaması (ortalama=2,4178), koordinatör öğretmenlerin; işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapması (ortalama=2,9422), olarak tespit edilmiştir.

Tablo 26: Okul İşletme İşbirliğinde Öğretmenlerin Görüşleri

	N	Ortalama	Standart Sapma	Varyans
Ülkemizdeki mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında etkin bir bağlantı var mı?	225	2,5467	,76695	,588
Okul işletme işbirliği sayesinde "eğitim-istihdam" dengesi sağlanabiliyor mu?	225	2,6444	,70570	,498
İşletmelerin eğitime katılmasıyla, işletmelerden okula (eğitime) teknoloji akışı hızlandı mı?	225	2,5289	,77937	,607
İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli buluyor musunuz?	225	2,2844	,85512	,731
İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaştığını söyleyebilir misiniz?	225	2,5911	,93633	,877
Öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânlar sağlanıyor mu?	225	2,2489	,82392	,679
İşletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterli olduğunu düşünüyor musun?	225	2,8400	,88196	,778
Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime ihtiyacı var mı?	224	3,2366	,77071	,594
İşletme sahipleri okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi konusunda yeterli çabayı harcıyor mu?	225	2,0844	,92918	,863
İşletmelerden gerekli desteği almak için yeterli çabayı harcıyor musunuz?	225	3,0222	,63699	,406
Branşımızdaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarıyor musunuz?	225	3,1556	,67333	,453
Okul-İşletme işbirliğinin öğrencilerin kendi alanlarında istihdam edilmesine katkı sağlıyor mu?	225	3,0711	,62272	,388
İşletmeler "eğitim birimi" kurma konusunda yeterli hassasiyeti gösteriyor mu?	225	2,2711	,84637	,716
İşletmeler kurumlarına getirdikleri yeni teknolojileri öğrencilere tanıttı mı?	225	2,6800	,86850	,754
İşletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticiler, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip mi?	225	2,8311	,68655	,471
Okul, öğrencilere, işletmede beceri eğitiminin gereklerini yerine getirebilecek yeterli bilgiyi verebiliyor mu?	225	3,0267	,57415	,330
İşletmelerde görevli eğitici personelin eksiklerini gidermede, okul yeterli çabayı gösteriyor mu?	225	2,4178	,84708	,718
Koordinatör öğretmen olarak; işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapıyor musunuz?	225	2,9422	,76837	,590
Hiç:1 Az: 2 Orta:3 Çok: 4	224			

2.3.3.1. Mesleki Eğitim Sistemi İle İstihdam Arasındaki Bağlantı İle İlgili Bulgular

İkinci bölümün **Eğitim – İstihdam Bağlantısı** kısmında belirtilen; ülkemizdeki işletmelerin eleman ihtiyacını karşılamada mesleki eğitim kurumlarından gelenlerin oranının oldukça düşük olduğu tespiti yapılmıştı. Bu araştırma sonucunda, tablo; 27, 28 ve 29 da sorunun devam ettiği görülmektedir. Bu durumda öncelikle iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verecek işgücünün yetiştirilmesine odaklanmak ve eğitim müfredatlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre sürekli gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Eğitim kurumlarından mezun olanları izleyecek bir sistem oluşturulmalıdır.

Eğitim programlarının dzenlenmesinde yerel ihtiyaçlar esas alınmalıdır.

Okullarda açılacak bölümlerin tespiti yerel ekonomik faaliyetler paralelinde, ihtiyaç analizine dayanmalıdır.

Eğitim – istihdam bağlantısı için MEB, çatı örgütlerinin yanı sıra, İŞKUR’a yakın işbirliği yapmalıdır.

Öte yandan, işgücü piyasası sürekli ve düzenli olarak izlenerek işgücü ihtiyacı belirlenmeli, mesleki eğitim kurumları ve işletmelerdeki eğitim buna göre düzenlenmelidir. “İşgücü Piyasası Araştırma Sistemi” kurularak mesleki eğitimin yönlendirilmesinde faydalanılmalıdır.

Tablo 27: Mesleki Eğitim Sistemi İle İstihdam Arasındaki İlişki

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	19	8,4	8,4	8,4
	Az	83	36,9	36,9	45,3
	Orta	104	46,2	46,2	91,6
	Çok	19	8,4	8,4	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 28: Okul İşletme İşbirliğinin İstihdama Katkısı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	7	3,1	3,1	3,1
	Az	89	39,6	39,6	42,7
	Orta	106	47,1	47,1	89,8
	Çok	23	10,2	10,2	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 29: Okul-İşletme İşbirliği ve Öğrencilerin Kendi Alanlarında İstihdam Edilmesi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	2	,9	,9	,9
	Az	30	13,3	13,3	14,2
	Orta	143	63,6	63,6	77,8
	Çok	50	22,2	22,2	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.3.2. İşletmelerin Eğitime Katılmasıyla, İşletmelerden Okula (Eğitime) Teknoloji Akışının Hızlanması İle İlgili Bulgular

İkinci bölümün, öğretim malzemelerinin güncelleştirilmesi kısmında da belirttiğimiz gibi okullarda kullanılan eğitim araçlarının günümüz teknolojisine uyumlu olmadığı bir gerçektir. Okul – İşletme işbirliğini düzenleyen 3308 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle işletmelerdeki teknolojinin okullara aktarılması konusunda istenilen başarı sağlanamamıştır. Tablo 30’da bu konudaki eksikliğin %51 düzeyinde olduğu görülmektedir.

İşletmelerin büyük bir çoğunluğun da bu konuda okullarla yeterli bir işbirliği yoktur. Öğrenciler mevcut teknolojiyi okulda alamadıklarından dolayı işe başlamalarıyla birlikte tekrar eğitime ihtiyaç duymaktadır. Bu da işletmelere ek bir maliyet getirmekte ve zaman kaybına sebep olmaktadır. Bu durumu ortadan kaldırmak için MEB’nin mesleki eğitime kaynak artırımında bulunması ve işletmelere de gerekli teşvikler sağlanarak mevcut teknolojileri eğitim kurumlarına aktarmaları sağlanmalıdır.

Tablo 30: İşletmelerin Eğitime Katılması ve İşletmelerden Okula (Eğitime) Teknoloji Akışı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	18	8,0	8,0	8,0
	Az	92	40,9	40,9	48,9
	Orta	93	41,3	41,3	90,2
	Çok	22	9,8	9,8	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.3.3. İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Durumu İle İlgili Bulgular

İşletmeler buldukları sektördeki yenilikleri öğretmenlere aktarma konusunda yeterli hizmet içi eğitimleri yapmadıkları tablo 31’de görülmektedir. Bunun yanında düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin büyük ölçüde yeterli olduğu tablo 34’te görülmektedir. Tablo 33’den MEB’nin öğretmenlere hizmet içi eğitimlere katılmaları konusunda yeterli imkânları sağlamadığı ve yeteri kadar hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenmediği anlaşılmaktadır. Meslek dersleri öğretmenlerinin eğitiminde nicelik sorununun olduğu görülmektedir. Bu durum giderildiği takdirde, işletmelerdeki beceri eğitiminde de yeni fırsatlar yaratacaktır.

İşletmeler, mesleki eğitime ve insan gücüne yapılan yatırımın uzun vadede rekabet gücünün en önemli belirleyicileri arasında yer aldığı bilinciyle hareket etmelidir.

Hizmet içi eğitimin yanında personel rejimi de gözden geçirilmeli, başarılı ve kendini yenileyebilen öğretmenlere imkânlar sağlanmalıdır ve fırsatlar verilmelidir.

Tablo 35’te öğretmenlerin işletmelerin düzenleyecekleri hizmet içi eğitime çok fazla ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu meslek öğretmenlerinin iş tecrübesine sahip olma ihtiyacının bir yansımasıdır. Bu ihtiyacın karşılanabilmesi için işletmelerle ilişkiler yakınlaştırılmalıdır. Hatta gönüllülük esasıyla ve işletmelere yeni yükler getirmeyip, teşvik uygulamak kaydıyla meslek dersleri öğretmenlerinin geçici süreyle işletmede çalıştırılmaları düşünülebilir.

Tablo 31: İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterlilik Durumu

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	43	19,1	19,1	19,1
	Az	91	40,4	40,4	59,6
	Orta	75	33,3	33,3	92,9
	Çok	16	7,1	7,1	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 32: İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Amacına Ulaşma Düzeyi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	40	17,8	17,8	17,8
	Az	43	19,1	19,1	36,9
	Orta	111	49,3	49,3	86,2
	Çok	31	13,8	13,8	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 33: Öğretmenlere, Hizmet İçi Eğitime Katılmaları İçin Yeterli İmkânların Sağlanması

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	38	16,9	16,9	16,9
	Az	110	48,9	48,9	65,8
	Orta	60	26,7	26,7	92,4
	Çok	17	7,6	7,6	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 34: İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Görevlendirilen Eğitimcilerin Kapasitelerinin Yeterliliği

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	27	12,0	12,0	12,0
	Az	27	12,0	12,0	24,0
	Orta	126	56,0	56,0	80,0
	Çok	45	20,0	20,0	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 35: Öğretmenlerin, İşletmeler Tarafından Düzenlenecek Hizmet İçi Eğitime Duydukları İhtiyaç

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	5	2,2	2,2	2,2
	Az	31	13,8	13,8	16,1
	Orta	94	41,8	42,0	58,0
	Çok	94	41,8	42,0	100,0
	Toplam	224	99,6	100,0	
Geçersiz		1	,4		
Toplam		225	100,0		

2.3.3.4. İşletme Sahiplerinin Okullardaki Müfredat Programlarının Yenilenmesi Konusunda Harcadığı Çaba İle İlgili Bulgular

Tablo 36'da işletme sahiplerinin okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi konusunda yeterli çabayı harcadıkları görülmemektedir. 2005 yılında yürürlüğe giren MEGEP çerçevesinde müfredat programlarının hazırlanmasında işletmelerle ortaklaşa çalışmalar yapılmış olsa da tam olarak hedeflere ulaşılamamıştır. İşletme sahiplerinin, öğrencilere gelecekte ihtiyaç duyacakları bilgilerin verilmesi durumunda kendi çıkarlarının olumlu yönde artacağı ve bu yönde yapılacakları yatırımların kendilerine, ihtiyaç duyacakları kalifiye eleman olarak geri döneceği bilincine varmaları gerekmektedir.

Tablo 36: İşletme Sahiplerinin Okullardaki Müfredat Programlarının Yenilenmesi Konusunda Harcadığı Çaba

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	77	34,2	34,2	34,2
	Az	63	28,0	28,0	62,2
	Orta	74	32,9	32,9	95,1
	Çok	11	4,9	4,9	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.3.5. Öğretmenlerin İşletmelerden Gerekli Desteği Alıp Eğitime Aktarmaları İle İlgili Bulgular

Tablo 37 ve 38’de öğretmenlerin işletmelerden gerekli desteği alma konusundaki çabaları, branşlarındaki yenilikleri öğrenerek eğitime aktarmaları konusunda eksiklikleri olduğu görülmektedir. Bu konuda öğretmenler teşvik edilmeli gerekirse yasal görevler verilmelidir.

Tablo 37: Öğretmenlerin İşletmelerden Gerekli Desteği Almak İçin Yeterli Çabayı Harcaması

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	1	,4	,4	,4
	Az	40	17,8	17,8	18,2
	Orta	137	60,9	60,9	79,1
	Çok	47	20,9	20,9	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 38: Öğretmenlerin Branşlarındaki Yeniliklerle İlgili Gelişmeleri İşletmeden Alıp Öğrencilere Aktarması

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	2	,9	,9	,9
	Az	30	13,3	13,3	14,2
	Orta	124	55,1	55,1	69,3
	Çok	69	30,7	30,7	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.3.6. İşletmelerde Kurulan Eğitim Biriminin Durumu İle İlgili Bulgular

Tablo 39’da işletmelerin yaklaşık %40’ının, beceri eğitimi için 3308 sayılı kanunda belirtilen eğitim birimi kurma konusunda yeterli hassasiyeti göstermediği görülmektedir. Bu konuda işletmelere, eğitim birimi kurmaları için yapacakları harcamalara vergi avantajı tanınmalı ayrıca işletmeler elverişli kredilerle desteklenmelidir. Eğitici personelin SSK primleri devletçe karşılanabilir. İşletmenin eğitimle ilgili tüm harcamaları için mali teşvikler öngörülmelidir.

Tablo 41’de işletmelerde, öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticilerin, işletmelere göre değişmekle beraber, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip olmadıkları, ancak tablo 40’da işletmelerin kurumlarına getirdikleri yeni teknolojileri öğrencilere öğretmesi konusunda büyük oranda gayretleri olduğu görülmektedir.

İşletme öğretim sorumluları, işletme beceri eğitim planında yer alan becerileri hem etkili biçimde yapabilecek hem de öğretebilecek nitelikte olmalıdır.

İşletme öğretim sorumluları tecrübeli, mesleki yönden yeterli ve eğitim yapmaya istekli personel arasından seçilmelidir.

İşletme öğretim sorumluları, zamanlarının bir dilimini beceri öğretimine ayırabilmelidir.

Öğretici personel beceri eğitimi konusunda eğitilmeli, daha önce eğitilmiş olanların eğitimi periyodik olarak güncelleştirilmelidir.

İşletme öğretim sorumlularına, kendilerini geliştirebilmesi için beceri eğitimine ilişkin yayınlar ücretsiz olarak verilmeli, eğitim ve sosyal etkinliklere davet edilmelidir. Öğretici personelin eğitime karşı olumlu tavır ve değerler geliştirmesine çaba gösterilmelidir.

Tablo 39: İşletmelerin “Eğitim Birimi” Kurma Konusundaki Hassasiyeti

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	40	17,8	17,8	17,8
	Az	102	45,3	45,3	63,1
	Orta	65	28,9	28,9	92,0
	Çok	18	8,0	8,0	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 40: İşletmelerin Kurumlarına Getirdikleri Yeni Teknolojileri Öğrencilere Tanıtıp Öğretmesi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	25	11,1	11,1	11,1
	Az	57	25,3	25,3	36,4
	Orta	108	48,0	48,0	84,4
	Çok	35	15,6	15,6	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 41: İşletmelerde, Öğrencilerin Eğitiminden Sorumlu Usta Öğreticilerin, İşletme Eğitimi Yaptırmak İçin Yeterli Donanıma Sahip Olma Durumu

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	6	2,7	2,7	2,7
	Az	57	25,3	25,3	28,0
	Orta	131	58,2	58,2	86,2
	Çok	31	13,8	13,8	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.3.7. Okulun, Öğrencilere, İşletmede Beceri Eğitiminin Gereklere Yerine Getirebilecek Yeterli Bilgiyi Verebilmesi İle İlgili Bulgular

Tablo 42’de mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen becerili ve teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik ve nicelik yönünden sorunları olduğu görülmektedir. Bu durumun genelde mesleki eğitime olumsuz etkileri olmaktadır. İşletmelerde beceri eğitimi de belirtilen durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir.

Tablo 42: Okulun, Öğrencilere, İşletmede Beceri Eğitiminin Gereklere Yerine Getirebilecek Yeterli Bilgiyi Verebilmesi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	-	-	-	-
	Az	34	15,1	15,1	15,1
	Orta	151	67,1	67,1	82,2
	Çok	40	17,8	17,8	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.3.8. İşletmelerde Görevli Eğitici Personelin Eksiklerini Gidermede, Okulun Harcadığı Çaba İle İlgili Bulgular

Tablo 43’den çıkan sonuca göre okulun, işletmelerde görevli eğitici personelin eksiklerini gidermede, kurum olarak yeterli olmadığı, buna karşılık tablo 44’de koordinatör öğretmenlerin harcadığı çaba daha fazla olduğu görülmektedir. Burada işletme ve okul arasındaki ilişkinin kurumsal olduğu dikkate alınırsa öğretmenlerden çok okul ve işletmenin yapısal olarak bu ilişkiyi geliştirecek yönde politika geliştirmeleri, çalışmalarda bulunmaları gerektiği açıktır. Burada öğretmenlerin yetersiz kurumsal ilişkiler içinde görev yaptıkları da ortaya çıkmaktadır.

Koordinatör öğretmenlerin; işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapmaları konusundaki eksikliklerin sebebi yeterli sürenin ve maddi imkânların tanınmamasının yanında personel eksikliğinin sonucu işletmelerde beceri eğitiminden sorumlu öğretmenlere çok fazla sayıda işletmenin sorumluluğunun verilmesidir.

Tablo 43: İşletmelerde Görevli Eğitici Personelin Eksiklerini Gidermede, Okulun Harcadığı Çaba

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	37	16,4	16,4	16,4
	Az	73	32,4	32,4	48,9
	Orta	99	44,0	44,0	92,9
	Çok	16	7,1	7,1	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

Tablo 44: Koordinatör Öğretmenlerin; İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yeterli Rehberlik Çalışmasını Yapması

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Hiç	13	5,8	5,8	5,8
	Az	34	15,1	15,1	20,9
	Orta	131	58,2	58,2	79,1
	Çok	47	20,9	20,9	100,0
	Toplam	225	100,0	100,0	

2.3.4. Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Okul İşletme İşbirliği İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyetine göre, okul-işletme işbirliği ile ilgili ortalama ve standart sapma tablosu incelendiğinde, bayan öğretmenlere göre; işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterliliği (ortalama=2,3919), öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânların sağlanması (ortalama=2,2973), öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime olan ihtiyacı (ortalama=3,2703), koordinatör öğretmenlerin branşındaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarması (ortalama=3,0405), olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre, okul-işletme işbirliği ile ilgili ortalama ve standart sapma tablosu incelendiğinde, erkek öğretmenlere göre; işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterliliği (ortalama=2,2318), öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânların sağlanması (ortalama=2,2252), öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime olan ihtiyacı (ortalama=3,2200), koordinatör

öğretmenlerin branşındaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarması (ortalama=3,2119) olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre, okul-işletme işbirliği ile ilgili anova testi sonuçları incelendiğinde; aralarındaki ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 45: Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Ortalama ve Standart Sapmalar

Cinsiyet		İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli buluyor musunuz?	Öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânlar sağlanıyor mu?	Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime ihtiyacı var mı?	Branşınızdaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarıyor musunuz?
Kadın	Ortalama	2,3919	2,2973	3,2703	3,0405
	N	74	74	74	74
	Standart Sapma	,87300	,78913	,76386	,72978
Erkek	Ortalama	2,2318	2,2252	3,2200	3,2119
	N	151	151	150	151
	Standart Sapma	,84415	,84200	,77607	,63885
Toplam	Ortalama	2,2844	2,2489	3,2366	3,1556
	N	225	225	224	225
	Standart Sapma	,85512	,82392	,77071	,67333

Tablo 46: Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre, Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Anova Testi

		Karelerin Toplamı	Df	Ortalamanın Karesi	F	Anlamlılık	
İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli buluyor musunuz? * Cinsiyet	Gruplar Arasında	(Karışık)	1,273	1	1,273	1,747	,188
	Gruplar İçerisinde			223	,729		
	Toplam			224			
Öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânlar sağlanıyor mu? * Cinsiyet	Gruplar Arasında	(Karışık)	,258	1	,258	,380	,538
	Gruplar İçerisinde			223	,681		
	Toplam			224			
Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime ihtiyacı var mı? * Cinsiyet	Gruplar Arasında	(Karışık)	,125	1	,125	,210	,647
	Gruplar İçerisinde			222	,596		
	Toplam			223			
Branşınızdaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarıyor musunuz? * Cinsiyet	Gruplar Arasında	(Karışık)	1,459	1	1,459	3,250	,073
	Gruplar İçerisinde			223	,449		
	Toplam			224			

2.3.5. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin mezun olduğu okula göre, okul-işletme işbirliği ile ilgili ortalama ve standart sapma tablosu incelendiğinde;

Teknik eğitim fakültesi mezunlarına göre; işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimlerin yeterliliği (ortalama=2,2803), öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime duyduğu ihtiyaç (ortalama=3,2739), okulun, öğrencilere, işletmede beceri eğitiminin gereklerini yerine getirebilecek yeterli bilgiyi verebilmesi (ortalama=3,0064), koordinatör öğretmenlerin işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapması (ortalama=2,9172) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 47: Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Ortalama ve Standart Sapmalar

Mezun Olduğunuz Okul	İstatistik	İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli buluyor musunuz?	Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime ihtiyacı var mı?	Koordinatör öğretmen olarak; işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapıyor musunuz?
Yüksek Teknik Öğretmen Okulu	Ortalama	2,4500	2,9000	3,2500
	N	20	20	20
	Standart Sapma	,75915	,78807	,55012
İki Yıllık Meslek Yüksek Okulu	Ortalama	2,0000	3,0000	2,0000
	N	4	4	4
	Standart Sapma	,00000	1,15470	1,15470
Teknik Eğitim Fakültesi	Ortalama	2,2803	3,2739	2,9172
	N	157	157	157
	Standart Sapma	,83077	,76470	,77593
Yüksek Lisans	Ortalama	2,0000	3,2258	2,9375
	N	32	31	32
	Standart Sapma	,91581	,71692	,61892
Diğer	Ortalama	2,9167	3,4167	3,0833
	N	12	12	12
	Standart Sapma	,99620	,79296	,99620
Toplam	Ortalama	2,2844	3,2366	2,9422
	N	225	224	225
	Standart Sapma	,85512	,77071	,76837

2.3.5.1. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği İle İlgili Bulgular

Tablo 48’de; Yüksek Teknik Öğretmen Okulu, İki Yıllık Meslek Yüksek Okulu, Yüksek Lisans mezunu öğretmenlerin yaklaşık %50’si İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli bulurken, Teknik Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerinin yaklaşık %70’i işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli bulmamaktadırlar.

Teknik Eğitim Fakültelerinde uygulama ağırlıklı eğitim verilirken, birçok işletmenin düzenlemiş olduğu hizmet içi eğitimlerin teoride kalmaktadır. İşletmeler, hizmet içi eğitimlerde, fazla maliyet gerektirdiği için uygulamaya ağırlık verememektedirler. Hizmet içi eğitimlerin teoride kalmasının yeterli olmayacağı düşüncesinden yola çıkarak bu konuda işletmelere devlet tarafından ekonomik destekler verilerek sorunun giderilmesine çalışılmalıdır.

Öğretmenlerin mezun olduğu okula göre işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterliliğine ilişkin ki-kare testi sonuçları incelendiğinde arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 48: Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği

İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli buluyor musunuz?			Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Mezun Olduğunuz Okul	Yüksek Teknik Öğretmen Okulu	N	1	11	6	2	20
	İki Yıllık Meslek Yüksek Okulu	N	0	4	0	0	4
	Teknik Eğitim Fakültesi	N	27	70	49	11	157
	Yüksek Lisans	N	13	6	13	0	32
	Diğer	N	2	0	7	3	12
Toplam		N	43	91	75	16	225

Tablo 49: Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliğine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	37,305(a)	12	,000
Benzerlik Oranı	42,954	12	,000
Doğrusal İlişki	,003	1	,957
Geçerli N	225		

2.3.5.2. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Öğretmenlerin İşletmeler Tarafından Düzenlenecek Hizmet İçi Eğitime Olan İhtiyaçları İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin mezun olduğu okul ile öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime olan ihtiyaçları arasındaki ilişki incelendiğinde bunun mezun olunan okula bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Tablo 51'deki ki-kare testi sonuçlarından böyle bir ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 50: Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Öğretmenlerin İşletmeler Tarafından Düzenlenecek Hizmet İçi Eğitime Olan İhtiyaçları

Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime ihtiyacı var mı?			Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Mezun Olduğunuz Okul	Yüksek Teknik Öğretmen Okulu	N	1	4	11	4	20
	İki Yıllık Meslek Yüksek Okulu	N	0	2	0	2	4
	Teknik Eğitim Fakültesi	N	4	18	66	69	157
	Yüksek Lisans	N	0	5	14	12	31
	Diğer	N	0	2	3	7	12
Toplam		N	5	31	94	94	224

Tablo 51: Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Öğretmenlerin İşletmeler Tarafından Düzenlenecek Hizmet İçi Eğitime Olan İhtiyaçlarına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	13,700(a)	12	,320
Benzerlik Oranı	15,208	12	,230
Doğrusal İlişki	3,507	1	,061
Geçerli N	224		

2.3.5.3. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Okulun, Öğrencilere, İşletmede Beceri Eğitiminin Gereklerini Yerine Getirebilecek Yeterli Bilgiyi Verebilmesi İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin mezun olduğu okul ile okulun, öğrencilere, işletmede beceri eğitiminin gereklerini yerine getirebilecek yeterli bilgiyi verebilmesi arasındaki ilişki incelendiğinde bunun mezun olunan okula bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Tablo 53'deki ki-kare

testi sonuçlarından böyle bir ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

2.3.5.4. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Koordinatör Öğretmenlerin; İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yeterli Rehberlik Çalışmasını Yapmaları İle İlgili Bulgular

Tablo 52’de yüksek teknik öğretmen okullarından mezun olan öğretmenlerin işletmelere rehberlik çalışması yapma konusunda diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek Teknik Öğretmen Okullarının 1982 yılında Teknik Eğitim Fakültelerine dönüştürüldüğünden yola çıkarak bu okullardan mezun olan öğretmenlerin hemen göreve başlamama ihtimallerini de göz önünde bulundurarak en az yirmi yıllık bir mesleki tecrübeye sahip oldukları söylenebilir. Buradan da anlaşılacağı üzere mesleki tecrübenin okul-işletme işbirliğinin koordinasyonunda ve yürütülmesinde olumlu yönde etkileri vardır. Bunun için daha önce de bahsettiğimiz gibi yeni göreve başlayan öğretmenlere, yeterli tecrübeye sahip teknik öğretmenlerle birlikte koordinatörlük görevi verilerek işletmelerle kurulacak ilişki ve sağlanacak koordinasyonun ne şekilde olması gerektiği konularında tecrübe kazandırılabilir.

Tablo 52: Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Koordinatör Öğretmenlerin; İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yeterli Rehberlik Çalışmasını Yapmaları

Koordinatör öğretmen olarak; işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapıyor musunuz?			Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Mezun Olduğunuz Okul	Yüksek Teknik Öğretmen Okulu	N	0	1	13	6	20
	İki Yıllık Meslek Yüksek Okulu	N	2	0	2	0	4
	Teknik Eğitim Fakültesi	N	10	24	92	31	157
	Yüksek Lisans	N	0	7	20	5	32
	Diğer	N	1	2	4	5	12
Toplam		N	13	34	131	47	225

Tablo 53’deki; öğretmenlerin mezun olduğu okula göre, koordinatör öğretmenlerin, işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapmalarına ilişkin ki-kare testi sonuçları incelendiğinde arasındaki ilişkinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 53: Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okula Göre, Koordinatör Öğretmenlerin; İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yeterli Rehberlik Çalışmasını Yapmalarına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	25,941(a)	12	,011
Benzerlik Oranı	21,896	12	,039
Doğrusal İlişki	,292	1	,589
Geçerli N	225		

2.3.6. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Bulgular

Tablo 54: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Ortalama ve Standart Sapmalar

Mesleki Kıdeminiz		İşletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterli olduğunu düşünüyor musun?	Branşınızdaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarıyor musunuz?	İşletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticiler, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip mi?	Koordinatör öğretmen olarak; işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapıyor musunuz?
1-5	Ortalama	2,3929	3,2500	2,8929	2,8571
	N	28	28	28	28
	Standart Sapma	1,03062	,58531	,73733	,84828
6-10	Ortalama	2,9894	3,1915	2,8723	2,8936
	N	94	94	94	94
	Standart Sapma	,80981	,59164	,62620	,78244
11-15	Ortalama	2,7458	2,8983	2,7627	2,9661
	N	59	59	59	59
	Standart Sapma	1,02710	,84476	,75061	,64236
16-20	Ortalama	2,9667	3,4667	2,9000	3,1000
	N	30	30	30	30
	Standart Sapma	,61495	,50742	,66176	,75886
21-	Ortalama	2,8571	3,1429	2,5714	3,0000
	N	14	14	14	14
	Standart Sapma	,53452	,53452	,75593	1,03775
Toplam	Ortalama	2,8400	3,1556	2,8311	2,9422
	N	225	225	225	225
	Standart Sapma	,88196	,67333	,68655	,76837

Hiç:1 Az: 2 Orta:3 Çok: 4

Mesleki kıdemi 1-5 yıl arası olanlara göre; işletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterliliği

(ortalama=2,3929), koordinatör öğretmenlerin branşındaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarması (ortalama=3,2500), işletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticilerin, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip olma durumu (ortalama=2,8929), koordinatör öğretmenlerin, işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapması (ortalama=2,8571) olarak tespit edilmiştir.

Mesleki kıdemi 6-10 yıl arası olanlara göre; işletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterliliği (ortalama=2,9894), koordinatör öğretmenlerin branşındaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarması (ortalama=3,1915), işletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticilerin, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip olma durumu (ortalama=2,8723), koordinatör öğretmenlerin, işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapması (ortalama=2,8936) olarak tespit edilmiştir.

Mesleki kıdemi 11-15 yıl arası olanlara göre; işletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterliliği (ortalama=2,7458), koordinatör öğretmenlerin branşındaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarması (ortalama=2,8983), işletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticilerin, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip olma durumu (ortalama=2,7627), koordinatör öğretmenlerin, işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapması (ortalama=2,9661) olarak tespit edilmiştir.

Mesleki kıdemi 16-20 yıl arası olanlara göre; işletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterliliği (ortalama=2,9667), koordinatör öğretmenlerin branşındaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarması (ortalama=3,4667), işletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticilerin, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip olma durumu (ortalama=2,9000), koordinatör öğretmenlerin, işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapması (ortalama=3,1000) olarak tespit edilmiştir.

Mesleki kıdemi 20 yıldan fazla olanlara göre; işletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterliliği (ortalama=2,8571), koordinatör öğretmenlerin branşındaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarması (ortalama=3,1429), işletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticilerin, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip olma durumu (ortalama=2,5714), koordinatör öğretmenlerin, işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapması (ortalama=3,0000) olarak tespit edilmiştir.

2.3.6.1. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Görevlendirilen Eğitimcilerin Kapasitelerinin Yeterliliği İle İlgili Bulgular

Tablo 55'te 16-20 ve 21 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin yaklaşık %90'ı işletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerini yeterli bulduğu düşüncesinde oldukları görülmektedir. 15 yıldan az kıdemli öğretmenlerde bu oran daha düşüktür. Bu da meslekte daha uzun çalışma süresi olan öğretmenlerin donanımlarını artırma isteğinden kaynaklanmaktadır.

Tablo 56'daki; öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, işletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterliliği ile ilgili ki-kare testi sonuçları incelendiğinde arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 55: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Görevlendirilen Eğitimcilerin Kapasitelerinin Yeterliliği

İşletmelerin vermiş olduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterli olduğunu düşünüyor musun?							
			Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Mesleki Kıdeminiz	1-5	N	8	4	13	3	28
	6-10	N	7	10	54	23	94
	11-15	N	10	10	24	15	59
	16-20	N	1	3	22	4	30
	21-	N	1	0	13	0	14
Toplam		N	27	27	126	45	225

Tablo 56: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerin Vermiş Olduğu Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Görevlendirilen Eğitimcilerin Kapasitelerinin Yeterliliği İle İlgili Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	29,093(a)	12	,004
Benzerlik Oranı	32,342	12	,001
Doğrusal İlişki	1,180	1	,277
Geçerli N	225		

2.3.6.2. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Öğretmenlerin Branşındaki Yenilikleri İşletmeden Alıp Öğrencilere Aktarmaları İle İlgili Bulgular

Tablo 57 incelendiğinde; mesleki kıdemi 16-20 yıl olan meslek öğretmenlerinin tamamı koordinatörlük görevleri esnasında, branşlarındaki yenilikleri işletmelerden alarak öğrencilere aktarmakta olduğu, 21 ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenlerin %90 oranında bu çalışmayı yaptığı görülmektedir. Mesleki kıdemi 16 yıldan az olanlarda bu oran bir miktar düşük olmakla birlikte, bu yönde yapılan çalışmaların yeterli olduğu görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere okul-işletme işbirliği sayesinde işletmelerin kullandığı teknolojilerin öğrencilere aktarılması konusunda başarı kaydedilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre, öğretmenlerin branşındaki yenilikleri işletmeden alıp öğrencilere aktarmaları ile ilgili ki-kare testi sonuçları incelendiğinde arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 57: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Öğretmenlerin Branşındaki Yenilikleri İşletmeden Alıp Öğrencilere Aktarmaları

Branşımızdaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarıyor musunuz?							
			Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Mesleki Kıdeminiz	1-5	N	0	2	17	9	28
	6-10	N	0	9	58	27	94
	11-15	N	2	18	23	16	59
	16-20	N	0	0	16	14	30
	21-	N	0	1	10	3	14
Toplam		N	2	30	124	69	225

Tablo 58: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, Öğretmenlerin Branşındaki Yenilikleri İşletmeden Alıp Öğrencilere Aktarmaları İle İlgili Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	32,534(a)	12	,001
Benzerlik Oranı	33,036	12	,001
Doğrusal İlişki	,001	1	,977
Geçerli N	225		

2.3.6.3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Öğrencilerin Eğitiminden Sorumlu Usta Öğreticilerin Kapasiteleri İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile işletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticilerin kapasitelerinin yeterliliği arasındaki ilişki incelendiğinde bunun kıdeme bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Tablo 60'daki ki-kare testi sonuçlarından böyle bir ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 59: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Öğrencilerin Eğitiminden Sorumlu Usta Öğreticilerin Kapasiteleri

İşletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticiler, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanımına sahip mi?							
			Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Mesleki Kıdeminiz	1-5	N	0	9	13	6	28
	6-10	N	0	25	56	13	94
	11-15	N	5	10	38	6	59
	16-20	N	0	8	17	5	30
	21-	N	1	5	7	1	14
Toplam		N	6	57	131	31	225

Tablo 60: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Öğrencilerin Eğitiminden Sorumlu Usta Öğreticilerin Kapasiteleri İle İlgili Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	19,031(a)	12	,088
Benzerlik Oranı	20,117	12	,065
Doğrusal İlişki	1,311	1	,252
Geçerli N	225		

2.3.6.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yaptığı Rehberlik Çalışması İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yaptığı rehberlik çalışması arasındaki ilişki incelendiğinde bunun kıdeme bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Tablo 62'deki ki-kare testi sonuçlarından böyle bir ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 61: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yaptığı Rehberlik Çalışması İle İlgili Bulgular

Koordinatör öğretmen olarak; işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapıyor musunuz?			Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Mesleki Kıdeminiz	1-5	N	3	3	17	5	28
	6-10	N	6	16	54	18	94
	11-15	N	1	10	38	10	59
	16-20	N	1	4	16	9	30
	21-	N	2	1	6	5	14
Toplam		N	13	34	131	47	225

Tablo 62: Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre, İşletmelerde Meslek Eğitimi Hususunda İşletme Yetkililerine Yaptığı Rehberlik Çalışması İle İlgili Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	10,856(a)	12	,541
Benzerlik Oranı	10,677	12	,557
Doğrusal İlişki	1,638	1	,201
Geçerli N	225		

2.3.7. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin okuldaki görevine göre okul-işletme işbirliği ile ilgili ortalama ve standart sapma tablosu incelendiğinde;

Atölye şefi olarak görev yapanlara göre; koordinatör öğretmenlerin işletmelerden gerekli desteği almak için yeterli çabayı harcamaları (ortalama=3,0000), öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime olan ihtiyacı (ortalama=3,1714),

işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterliliği (ortalama=2,3611), olarak tespit edilmiştir.

Öğretmen olarak görev yapanlara göre; koordinatör öğretmenlerin işletmelerden gerekli desteği almak için yeterli çabayı harcamaları (ortalama=2,9732), öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime olan ihtiyacı (ortalama=3,2215), işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterliliği (ortalama=2,2685), olarak tespit edilmiştir.

Bölüm şefi olarak görev yapanlara göre; koordinatör öğretmenlerin işletmelerden gerekli desteği almak için yeterli çabayı harcamaları (ortalama=3,2857), öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime olan ihtiyacı (ortalama=3,3810), işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterliliği (ortalama=2,0952), olarak tespit edilmiştir.

Tablo 63: Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre Okul-İşletme İşbirliği İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Bulguları

Okuldaki Göreviniz		Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime ihtiyacı var mı?	İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli buluyor musunuz?	Okul işletme işbirliği sayesinde "eğitim-istihdam" dengesi sağlanabiliyor mu?	İşletmelerin eğitime katılımıyla, işletmelerden okula (eğitime) teknoloji akışı hızlandı mı?
Müd.Yrd.	Ortalama	3,3158	2,4737	3,1053	2,8421
	N	19	19	19	19
	Standart Sapma	,67104	,84119	,80930	,95819
Atelye Şefi	Ortalama	3,1714	2,3611	2,6389	2,6111
	N	35	36	36	36
	Standart Sapma	,66358	,93052	,48714	,83761
Öğretmen	Ortalama	3,2215	2,2685	2,5436	2,4295
	N	149	149	149	149
	Standart Sapma	,81245	,81066	,73045	,71900
Bölüm Şefi	Ortalama	3,3810	2,0952	2,9524	2,8095
	N	21	21	21	21
	Standart Sapma	,74001	1,04426	,49761	,81358
Toplam	Ortalama	3,2366	2,2844	2,6444	2,5289
	N	224	225	225	225
	Standart Sapma	,77071	,85512	,70570	,77937

Hiç:1 Az: 2 Orta:3 Çok: 4

2.3.7.1. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin okuldaki görevleri ile işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimlerin yeterliliği arasındaki ilişki incelendiğinde; bunun öğretmenin okuldaki görevine bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Tablo 65'deki ki-kare testi sonuçlarından böyle bir ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 64: Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği

İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitimleri yeterli buluyor musunuz?			Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Okuldaki Göreviniz	Müd.Yrd.	N	2	8	7	2	19
	Atelye Şefi	N	5	19	6	6	36
	Öğretmen	N	27	62	53	7	149
	Bölüm Şefi	N	9	2	9	1	21
Toplam		N	43	91	75	16	225

Tablo 65: Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliğine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	24,083(a)	9	,04
Benzerlik Oranı	24,262	9	,04
Doğrusal İlişki	2,200	1	,138
Geçerli N	225		

2.3.7.2. Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerden Gerekli Desteği Almak İçin Yeterli Çabayı Harcamaları İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin okuldaki görevleri ile işletmelerden gerekli desteği almak için yeterli çabayı harcamaları arasındaki ilişki incelendiğinde bunun öğretmenin okuldaki görevine bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Tablo 67'deki ki-kare testi sonuçlarından böyle bir ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 66: Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerden Gerekli Desteği Almak İçin Yeterli Çabayı Harcamaları

İşletmelerden gerekli desteği almak için yeterli çabayı harcıyor musunuz?							
			Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Okuldaki Göreviniz	Müd.Yrd.	N	0	2	12	5	19
	Atelye Şefi	N	1	7	19	9	36
	Öğretmen	N	0	31	91	27	149
	Bölüm Şefi	N	0	0	15	6	21
Toplam		N	1	40	137	47	225

Tablo 67: Öğretmenlerin Okuldaki Görevine Göre, İşletmelerden Gerekli Desteği Almak İçin Yeterli Çabayı Harcamalarına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	12,858(a)	9	,169
Benzerlik Oranı	14,986	9	,091
Doğrusal İlişki	,028	1	,866
Geçerli N	225		

2.3.8. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre, İşletmenin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin görev yaptığı alana göre, işletmenin öğrencilere katkıları ile ilgili ortalama ve standart sapma tablosu incelendiğinde;

İnşaat teknolojileri alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=2,9000), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,3000), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,2000), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=2,6000) olarak tespit edilmiştir.

Bilişim teknolojileri alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,2333), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,0667), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,2000), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=2,7333) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 68: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre İşletmenin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Bulguları

Görev Yaptığınız Alan		Gerçek bir iş deneyimi kazanabiliyorlar mı?	Okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebiliyorlar mı?	Gelecekteki iş hayatlarında İşletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi oluyorlar mı?	Üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabiliyorlar mı?
İnşaat teknolojisi alanı	Ortalama	2,9000	3,3000	3,2000	2,6000
	N	10	10	10	10
	Standart Sapma	,73786	,48305	,63246	,51640
Bilişim Teknolojisi alanı	Ortalama	3,2333	3,0667	3,2000	2,7333
	N	30	30	30	30
	Standart Sapma	,56832	,58329	,66436	,69149
Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	Ortalama	3,1538	2,9231	3,5385	3,1538
	N	13	13	13	13
	Standart Sapma	,37553	,75955	,51887	,68874
Kimya Teknolojisi alanı	Ortalama	3,1000	3,2000	3,2000	3,1000
	N	10	10	10	10
	Standart Sapma	,31623	,63246	,78881	,31623
Makine Teknolojileri Alanı	Ortalama	3,3684	3,2632	3,3158	2,9474
	N	19	19	19	19
	Standart Sapma	,68399	,56195	,58239	,70504
Matbaa Teknolojisi	Ortalama	3,3043	2,9565	3,2174	3,1739
	N	23	23	23	23
	Standart Sapma	,47047	,63806	,59974	,57621
Muhasebe ve Finansman Alanı	Ortalama	2,9474	3,0000	3,4211	2,9474
	N	38	38	38	38
	Standart Sapma	,80362	,65760	,68306	,69544
Büro Yönetimi ve Sekreterlik	Ortalama	3,1000	3,2000	3,4000	3,0000
	N	10	10	10	10
	Standart Sapma	,73786	,42164	,51640	,47140
Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı	Ortalama	3,1538	3,0769	3,1538	2,9231
	N	13	13	13	13
	Standart Sapma	,68874	,64051	,68874	,75955
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Alanı	Ortalama	3,2727	3,0909	3,6364	3,0909
	N	11	11	11	11
	Standart Sapma	,46710	,70065	,50452	,83121
Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı	Ortalama	3,0909	3,3636	3,4545	2,5455
	N	11	11	11	11
	Standart Sapma	,94388	,50452	,52223	,82020
Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi Alanı	Ortalama	3,2000	3,2000	3,3000	2,9000
	N	20	20	20	20
	Standart Sapma	,52315	,41039	,65695	,71818
Toplam	Ortalama	3,1644	3,1111	3,3067	2,9333
	N	225	225	225	225
	Standart Sapma	,63708	,60586	,62621	,66815

Elektrik elektronik teknolojileri alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,1538), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=2,9231), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,5385), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=3,1538) olarak tespit edilmiştir.

Kimya teknolojileri alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,1000), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,2000), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,2000), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=3,1000) olarak tespit edilmiştir.

Makine teknolojileri alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,3684), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,2632), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,3158), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=2,9474) olarak tespit edilmiştir.

Matbaa teknolojileri alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,3043), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=2,9565), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,2174), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=3,1739) olarak tespit edilmiştir.

Muhasebe ve finansman alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=2,9474), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,0000), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,4211), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=2,9474) olarak tespit edilmiştir.

Büro yönetimi ve sekreterlik alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,1000), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,2000), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,4000), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=3,0000) olarak tespit edilmiştir.

Tesisat teknolojisi ve iklimlendirme alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,1538), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,0769), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,1538), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=2,9231) olarak tespit edilmiştir.

Çocuk gelişimi ve eğitimi alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,2727), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,0909), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,6364), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=3,0909) olarak tespit edilmiştir.

Giyim ve üretim teknolojileri alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,0909), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,3636), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,4545), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=2,5455) olarak tespit edilmiştir.

Ayakkabı ve Saraciye Teknolojileri alanına göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmeleri (ortalama=3,2000), okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri (ortalama=3,2000), gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları (ortalama=3,3000), üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri (ortalama=2,9000) olarak tespit edilmiştir.

2.3.8.1. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanabilmeleri İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin görev yaptığı alana göre; gerçek bir iş deneyimi kazanabilmelerine ilişkin ki-kare testi sonuçları incelendiğinde arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 69: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanabilmelerine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	45,548(a)	22	,002
Benzerlik Oranı	50,199	22	,001
Doğrusal İlişki	,003	1	,959
Geçerli N	208		

Tablo 70: Öğretmenlerin Görev Yaptığınız Alana Göre, İşletmenin Öğrencilere Katkıları İle İlgili Anova Tablosu

		Karelerin toplamı	Df	Ortalamanın Karesi	F	Anlamlılık
Gerçek bir iş deneyimi kazanabiliyorlar mı? * Görev Yaptığınız Alan	Gruplar Arasında (Karışık)	5,205	16	,325	,789	,697
	Gruplar İçerisinde		208	,412		
	Toplam		224			
Okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebiliyorlar mı? * Görev Yaptığınız Alan	Gruplar Arasında (Karışık)	4,281	16	,268	,714	,778
	Gruplar İçerisinde		208	,375		
	Toplam		224			
Gelecekteki iş hayatlarında İşletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi oluyorlar mı? * Görev Yaptığınız Alan	Gruplar Arasında (Karışık)	4,929	16	,308	,773	,715
	Gruplar İçerisinde		208	,399		
	Toplam		224			
Üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabiliyorlar mı? * Görev Yaptığınız Alan	Gruplar Arasında (Karışık)	8,002	16	,500	1,131	,328
	Gruplar İçerisinde		208	,442		
	Toplam		224			

Hiç:1 Az: 2 Orta:3 Çok: 4

Tablo 71’de; alanlara göre, öğrencilerin iş deneyimi kazanmaları konusunda okul-işletme işbirliğinin çok büyük katkıının olduğu görülmektedir. Kimya Teknolojisi, Elektrik Elektronik Teknolojileri, Matbaa Teknolojisi, Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi alanlarında, öğrencilere iş deneyimi kazandırma çalışmalarının %100 başarıya ulaştığı görülmektedir. Diğer alanlarda da bu oran %70’in altına düşmemektedir.

Bu sonuçlara göre; okul-işletme işbirliğinde, öğrencilere gerçek bir iş deneyimi kazandırma konusunda başarıya ulaşıldığı açıkça görülmektedir.

Tablo 71: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Gerçek Bir İş Deneyimi Kazanabilmeleri

		Gerçek bir iş deneyimi kazanabiliyorlar mı?				
		Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Görev Yaptığımız Alan	İnşaat teknolojisi alanı	-	3	5	2	10
	Bilişim Teknolojisi alanı	-	2	19	9	30
	Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	-	0	11	2	13
	Kimya Teknolojisi alanı	-	0	9	1	10
	Makine Teknolojileri Alanı	-	2	8	9	19
	Matbaa Teknolojisi	-	0	16	7	23
	Muhasebe ve Finansman Alanı	-	13	14	11	38
	Büro Yönetimi ve Sekreterlik	-	2	5	3	10
	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı	-	2	7	4	13
	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Alanı	-	0	8	3	11
	Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı	-	4	2	5	11
Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi Alanı	-	1	14	5	20	
Toplam	-	29	118	61	208	

2.3.8.2. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri, İş Ortamında Kullanmayı ve Uygulamayı Öğrenebilmeleri İle İlgili Bulgular

Eğitim verilen alan ile öğrencilerin okulda verilen bilgi ve becerileri, iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebilmeleri arasındaki ilişki incelendiğinde, bu ilişkinin eğitim verilen alana bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Tablo 73'deki ki-kare testi sonuçları incelendiğinde böyle bir ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 72: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri, İş Ortamında Kullanmayı ve Uygulamayı Öğrenebilmeleri

Okulda verilen bilgi ve becerileri, iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebiliyorlar mı?		Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Görev Yaptığımız Alan	İnşaat teknolojisi alanı	-	0	7	3	10
	Bilişim Teknolojisi alanı	-	4	20	6	30
	Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	-	4	6	3	13
	Kimya Teknolojisi alanı	-	1	6	3	10
	Makine Teknolojileri Alanı	-	1	12	6	19
	Matbaa Teknolojisi	-	5	14	4	23
	Muhasebe ve Finansman Alanı	-	8	22	8	38
	Büro Yönetimi ve Sekreterlik	-	0	8	2	10
	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı	-	2	8	3	13
	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Alanı	-	2	6	3	11
	Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı	-	0	7	4	11
	Ayakkabı ve Saraciyeye Teknolojisi Alanı	-	0	16	4	20
Toplam	-	27	132	49	208	

Tablo 73: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Okulda Verilen Bilgi ve Becerileri, İş Ortamında Kullanmayı ve Uygulamayı Öğrenebilmelerine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	19,182(a)	22	,634
Benzerlik Oranı	24,451	22	,324
Doğrusal İlişki	,600	1	,439
Geçerli N	208		

2.3.8.3. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Gelecekteki İş Hayatlarında İşletmelerin, Onlardan İsteyecekleri Bilgi ve Beceriler Hakkında Bilgi Sahibi Olmaları İle İlgili Bulgular

Öğrencilerin eğitim gördükleri alanlar ile öğrencilerin gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi olmaları arasındaki ilişki incelendiğinde bunun alanlara bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Tablo 74'deki ki-kare testi sonuçlarından böyle bir ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 74: Alana Göre; Öğrencilerin Gelecekteki İş Hayatlarında İşletmelerin, Onlardan İsteyecekleri Bilgi ve Beceriler Hakkında Bilgi Sahibi Olmaları

Gelecekteki iş hayatlarında İşletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi oluyorlar mı?		Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Görev Yaptığımız Alan	İnşaat teknolojisi alanı	-	1	6	3	10
	Bilişim Teknolojisi alanı	-	4	16	10	30
	Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	-	0	6	7	13
	Kimya Teknolojisi alanı	-	2	4	4	10
	Makine Teknolojileri Alanı	-	1	11	7	19
	Matbaa Teknolojisi	-	2	14	7	23
	Muhasebe ve Finansman Alanı	-	4	14	20	38
	Büro Yönetimi ve Sekreterlik	-	0	6	4	10
	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı	-	2	7	4	13
	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Alanı	-	0	4	7	11
	Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı	-	0	6	5	11
Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi Alanı	-	2	10	8	20	
Toplam	-	18	104	86	208	

Tablo 75: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Gelecekteki İş Hayatlarında İşletmelerin, Onlardan İsteyecekleri Bilgi ve Beceriler Hakkında Bilgi Sahibi Olmalarına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	15,516(a)	22	,839
Benzerlik Oranı	18,757	22	,660
Doğrusal İlişki	,807	1	,369
Geçerli N	208		

2.3.8.4. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Üretimde Başarı İçin Gerekli Olan Takım Çalışmasını Kavrayabilmeleri İle İlgili Bulgular

Öğrencilerin eğitim gördükleri alanlar ile öğrencilerin üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabilmeleri arasındaki ilişki incelendiğinde bunun alanlara bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Tablo 76'daki ki-kare testi sonuçlarından böyle bir ilişkinin $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 76: Alanlara Göre; Öğrencilerin Üretimde Başarı İçin Gerekli Olan Takım Çalışmasını Kavrayabilmeleri

Üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabiliyorlar mı?						
		Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Görev Yaptığımız Alan	İnşaat teknolojisi alanı	-	4	6	0	10
	Bilişim Teknolojisi alanı	-	12	14	4	30
	Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı	-	2	7	4	13
	Kimya Teknolojisi alanı	-	0	9	1	10
	Makine Teknolojileri Alanı	-	5	10	4	19
	Matbaa Teknolojisi	-	2	15	6	23
	Muhasebe ve Finansman Alanı	-	10	20	8	38
	Büro Yönetimi ve Sekreterlik	-	1	8	1	10
	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı	-	4	6	3	13
	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Alanı	-	3	4	4	11
	Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı	-	4	5	1	11
Ayakkabı ve Saraciyeye Teknolojisi Alanı	-	6	10	4	20	
Toplam	-	53	114	40	208	

Tablo 77: Öğretmenlerin Görev Yaptığı Alana Göre; Öğrencilerin Üretimde Başarı İçin Gerekli Olan Takım Çalışmasını Kavrayabilmelerine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Ki-Kare	41,356(a)	33	,151
Benzerlik Oranı	33,909	33	,424
Doğrusal İlişki	,039	1	,844
Geçerli N	208		

2.3.9. Öğretmenlerin, “Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Alanlar” İle İlgili Bulgular

Öğretmenlerin, “meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim alıp almamaları” ile ilgili ortalama ve standart sapma tablosu incelendiğinde;

Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim alanlara göre; işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşması (ortalama=2,6591), öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânların sağlanması (ortalama=2,4545), öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime olan ihtiyacı (ortalama=3,1756), olarak tespit edilmiştir.

Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim almayanlara göre; öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânların sağlanması

(ortalama=1,9570), öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime olan ihtiyacı (ortalama=3,3226), olarak tespit edilmiştir.

Tablo 78: Öğretmenlerin, “Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Alıp Almamaları” İle İlgili Ortalama ve Standart Sapma Bulguları

Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim gördünüz mü?		İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaştığını söyleyebilir misiniz?	Öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânlar sağlanıyor mu?	Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime ihtiyacı var mı?
Evet	Ortalama	2,6591	2,4545	3,1756
	N	132	132	131
	Standart Sapma	,83647	,85036	,73882
Hayır	Ortalama	2,4946	1,9570	3,3226
	N	93	93	93
	Standart Sapma	1,05936	,69021	,80974
Toplam	Ortalama	2,5911	2,2489	3,2366
	N	225	225	224
	Standart Sapma	,93633	,82392	,77071
Hiç: 1 Az: 2 Orta: 3 Çok: 4				

2.3.9.1. Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Alan Öğretmenlere Göre İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitimlerin Yeterliliği İle İlgili Bulgular

Tablo 79: Öğretmenlerin, “Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Alanlar” İle İlgili Anova Tablosu

		Karelerin toplamı	Df	Ortalamanın Karesi	F	Anlamlılık
İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaştığını söyleyebilir misiniz? * Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim gördünüz mü?	Gruplar Arasında (Karışık)	1,476	1	1,476	1,689	,195
	Gruplar İçerisinde		223	,874		
	Toplam		224			
Öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânlar sağlanıyor mu? * Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim gördünüz mü?	Gruplar Arasında (Karışık)	13,507	1	13,507	21,739	,000
	Gruplar İçerisinde		223	,621		
	Toplam		224			
Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitime ihtiyacı var mı? * Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim gördünüz mü?	Gruplar Arasında (Karışık)	1,175	1	1,175	1,988	,160
	Gruplar İçerisinde		222	,591		
	Toplam		223			

2.3.9.2. Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Gören Öğretmenlere Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Amacına Ulaşması İle İlgili Bulgular

Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim alan toplam 132 öğretmene göre, işletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşması ile ilgili bulgular incelendiğinde; 19'unun hiç, 19'unun az, 82'sinin orta, 12'sinin çok seçeneğini işaretledikleri görülmektedir.

Tablo 80: Meslek Eğitimi Uygulamasına Yönelik Olarak Hizmet İçi Eğitim Gören Öğretmenlere Göre, İşletmelerin Düzenlediği Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Amacına Ulaşması

İşletmelerin düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaştığını söyleyebilir misiniz?		Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim gördünüz mü?	Evet	19	19	82	12	132

2.3.9.3. Öğretmenlere Hizmet İçi Eğitime Katılmaları Konusunda Yeterli İmkânların Sağlanması İle İlgili Bulgular

Tablo 81'de; meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim gören öğretmenlerin %55'i Milli Eğitim Bakanlığının, öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânları sağlamadığı görüşünde oldukları görülmektedir. Bunun yanında bu oran, meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim görmeyen öğretmenlere göre %80 düzeyindedir.

Öğretmenlerin kendi meslek alanlarında hizmet içi eğitim alma isteklerinin oldukça yüksek olduğu tablo 35'te görülmektedir. MEB'nin bu tutumu öğretmenlerin eğitimlerinin eksik kalmasına yol açmaktadır. Gelişmiş mesleki eğitim sistemlerinde, “meslek dersleri öğretmenlerinin iş tecrübesine sahip olması” temel bir ilkedir. Meslek dersleri öğretmenlerinin iş deneyiminin olmamasının, işgücünün mesleki eğitimine olumsuz etkileri olmaktadır.

Meslek dersleri öğretmen eğitiminde nitelik sorununun kalmaması, işletmelerde beceri eğitiminde de yeni fırsatlar yaratacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı, “meslek dersleri öğretmenleri iş tecrübesine sahip olmalıdır” ilkesini uygulamaya koyabilir. Buna göre iş dünyası ile MEB arasında varılacak anlaşma yoluyla, işletmelere yeni yük getirilmeyerek ve özendirici araçlar

devreye sokularak, meslek lisesi öğretmenlerinin sınırlı bir süre için işletmelerde hizmet içi eğitimlerle bilgi ve tecrübe kazanması mümkün olabilir.

Tablo 81: Öğretmenlere Hizmet İçi Eğitime Katılmaları Konusunda Yeterli İmkânların Sağlanması

		Öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânlar sağlanıyor mu?				
		Hiç	Az	Orta	Çok	Toplam
Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim gördünüz mü?	Evet	15	58	43	16	132
	Hayır	23	52	17	1	93
Toplam		38	110	60	17	225

Öğretmenlere hizmet içi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânların sağlanmasına ilişkin ki-kare testi sonuçları incelendiğinde arasındaki ilişkinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 82: Öğretmenlere Hizmet İçi Eğitime Katılmaları Konusunda Yeterli İmkânların Sağlanmasına İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Değer	df	Anlamlılık
Değer	20,365(a)	3	,000
df	22,839	3	,000
Anlamlılık	19,897	1	,000
Ki-Kare	225		

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Bilimsel çalışmalar neticesinde teknoloji gelişmiş ve bu teknolojideki gelişme endüstride kullanılan üretim metotlarını, kullanılan makine ve aletlerin değişmesine gelişmesine sebep olmuştur. Mesleki ve teknik eğitimin üzerine düşen en önemli görevlerden biri çağın gerektirdiği değişimi, yetiştirilecek bireylere aktarmaktır. Ferdin ve toplumun gelişmesinin sağlanması, ekonomik kalkınmasının desteklenmesi bakımından mesleki teknik eğitim, ülkemiz geleceği için stratejik bir önem taşımaktadır.

Yirmi birinci yüzyılda yetişkin, kalifiye insan kaynağı en büyük rekabet unsuru olarak görülmektedir. Nitelikli teknik işgücü, işlevsel bir mesleki ve teknik eğitimle yetiştirilebilir. Rekabet gücü olan işletmelerin teknoloji, mal ve hizmeti, coğrafi sınır tanımayan bir pazara zamanında ve kalite standartlarına uygun olarak üretmesi gerekmektedir. Bu durum kaliteli işgücüne olan ihtiyacı ortaya çıkartmaktadır. Kalkınmanın hızlandırılması, istihdamın artırılması ve küresel pazarda Türkiye'nin rekabet gücünün yükseltilmesi için başarılı bir teknik eğitim vazgeçilmez unsurdur.

Türkiye, Cumhuriyetimizin kuruluş aşamasında mesleki ve teknik okula dayalı bir eğitim modelini benimsemiştir. Bu model işlevlerini büyük ölçüde yerine getirmiştir. Nitelikli teknik işgücünün mesleki eğitiminde, ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel özelliklerine göre farklı yaklaşımlar izlemektedir. AB ülkelerinde işgücünün mesleki eğitiminde mesleki ve teknik okul ile okul-sanayi işbirliğine dayalı mesleki eğitim modelleri uygulanmaktadır. Türkiye 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı Kanunla mesleki ve teknik eğitimde bir dizi reform yapmıştır. Bu Kanunla, işletmelerde beceri eğitimi Türk Mesleki Eğitim Sisteminin bir parçası haline gelmiştir. İşletmelerde beceri eğitimi, “uluslararası kabul görmüş mesleki eğitim ortamı, gerçek iş ortamı ile uyumlu olmalıdır” ilkesine dayanmaktadır. İşletmelerdeki beceri eğitiminin ülkemizin ihtiyaç ve imkânlarıyla uyumlu olarak planlanması ve etkili biçimde uygulanmasının işverene, mesleki eğitim veren okula, öğrenciye ve topluma olumlu etkileri olacaktır. Ülkemizde, hızlı nüfus artışı, okullaşmayı ve eğitim niteliğini olumsuz yönde etkileyen en önemli faktördür. Eğitim niteliğinin düşüklüğü üretim hacim ve kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Ülkemizde işsizliğin en fazla mesleki becerisi olmayanlar arasında yaygın olduğu görülmektedir. İşsizlik oranı Avrupa ülkelerine göre çok daha yüksek olmasına rağmen, işgücü

eğitimine gerektiği kadar önem verilmemekte, işgücü piyasasının talepleri göz önüne alınarak yönlendirme yapılmamaktadır.

Sunulan bu raporda işletmelerin meslek liselerinde eğitim gören öğrencilerimize ve meslek öğretmenlerine katkılarını, ulusal meslek eğitimi sistemimizin bütünü içinde ele alınmış ve önerilerde bulunulmuştur. Durum tespitini genel hatlarıyla ifade etmek gerekirse, mesleki eğitim sisteminin ülkemizin ihtiyaçlarına yeterince cevap veremediği; ğrenci talebinin eksik ve mezun niteliğinin tam anlamıyla hedefine ulaşamadığı; eğitimi sürdürülen mesleklerin, eğitim programlarının, ders araçlarının ve ğretmen niteliklerinin işletme gerçekleriyle tam olarak örtüşmediği anlaşılmaktadır. Mesleki eğitim sisteminin işletmelerin işgücü ihtiyaçlarına duyarlı bir yapıda olmaması, işsizlik sorununu büyütmekte ve sistemin başarısını engellemektedir. Temel sorun, sistemin ortaklarını meydana getiren MEB ile işletmelerin genelde ilerine dönük biçimde faaliyet göstermeleri; diyalog ve işbirliği eksikliğidir. Yaptığım araştırmada, Mesleki eğitimde okul-işletme işbirliği ile ilgili bulgu ve önerilerim ise;

- Öğrencilerin işletme eğitiminin en önemli ayağını teşkil eden koordinatör öğretmenlerin büyük bir bölümü bu konuyla ilgili yeterli bilgiye sahip değillerdir. MEB 3308 sayılı mesleki teknik eğitim kanununun uygulanması ile ilgili, meslek ğretmenlerinin hizmet içi eğitimini yaygınlaştırmalıdır.

- Koordinatör ğretmenlere kendi meslek alanları dışında koordinatörlük görevinin verilmesi de ülkemizde yaygın şekilde mevcuttur. Kendi meslek alanları dışında koordinatörlük görevi yapan öğretmenlerin başka mesleklerle ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığından dolayı işletme ve öğrenciyi doğru ynlendirememektedir. Okul imkânları olanak sağladığı sürece öğretmenlere, kendi meslek alanları dışındaki başka meslek alanında koordinatörlük görevi verilmemeli.

- Öğretim programının öngördüğü iş ve işlemlerin işletmede gerçekleşme oranı, yaklaşıkta olsa düzgün bir dağılım göstermemektedir. Bu da öğrencilerin, işletme eğitimi bakımından eşitsizliğe yol açmaktadır. İşletme ve okul yetkilileri tarafından, işletmenin imkânları dikkate alınarak işletme ölçeğinde uygulanabilir, ayrıntılı bir beceri ğretim planı hazırlanmalıdır. İşletmede ğretilmeyen beceriler için telafi eğitimi yaptırılmalıdır.

- Okul işletme işbirliğinin, öğrencilerin okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında uygulayabilme durumuna olumlu etkileri olmaktadır. Bu konudaki eksiklikleri

gidermek için hangi mesleklerin hangi seviyede yetişkinlik gerektirdiği, eğitim talebinin örgün ve yaygın hangi eğitim kurumlarında etkili olarak karşılanabileceği belirlenmelidir. Bu durum, uygulanan mesleki ve teknik eğitim programlarının yeniden tanımlanmasını gerektirecektir.

- Öğrenciler gelecekte atılacakları iş hayatının gereklerinden olan iş disiplini ve düzenli çalışma alışkanlığı kazanmaları konusunda büyük oranda tecrübe sahibi olmakla beraber istenilen düzeyde gerçekleşmemektedir. Bu eksikliği ortadan kaldırmak için eğitimlerini tamamlayıp mezun olacak öğrencilere, iş hayatına uyum sağlayabilmeleri için gerekli seminer ve kurslar verilmelidir.

- İşletme eğitimi öğrencilere gelecekte işletmelerin, onlardan beklentilerini öğrenmeleri açısından önemli katkılar sağlamaktadır. İşletmelerin beklentilerini karşılamada uygulama aşamasında sıkıntılar yaşanmaktadır. Bunun en büyük sebebi meslek seçiminin bilinçsiz yapılmasıdır. Bireyin ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği özellikler arasındaki uyum, bireyin işe karşı motivasyonunda ve işteki başarısında da etkili olan faktördür. Meslek seçiminin isabetli olması bireyin kendi ilgi ve yetenekleri ile işin gerektirdiği nitelikleri tanıması ile mümkündür. Bunun içinde öğrencileri mesleklere yönlendirirken ilgi ve kabiliyetleri ön planda tutulmalıdır.

- Mesleki eğitim sistemimiz ile istihdam arasında etkili bir bağlantı olmadığı görülmektedir. Eğitim-istihdam' dengesini sağlayarak, yaşam boyu eğitimi destekleyecek çalışmalara yönelmemiz gerekmektedir. İş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verecek işgücü yetiştirilmelidir. Eğitim müfredatlarının işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre sürekli gözden geçirilmesi gerekmektedir. Okullarda açılacak bölümlerin tespiti yerel ekonomik faaliyetler paralelinde, ihtiyaç analizine dayanmalıdır.

- Öte yandan, işgücü piyasası sürekli ve düzenli olarak izlenerek işgücü ihtiyacı belirlenmeli, mesleki eğitim kurumları ve işletmelerdeki eğitim buna göre düzenlenmelidir. "İşgücü Piyasası Araştırma Sistemi" kurularak, mesleki eğitimin yönlendirilmesinde faydalanılmalıdır.

- İşletmeler buldukları sektördeki yenilikleri öğretmenlere aktarma konusunda yeterli hizmet içi eğitimleri yapmamakta veya yapılan eğitimlerin de yeterli olmadığı görülmektedir. MEB da, öğretmenlere hizmet içi eğitimlere katılmaları konusunda yeterli imkânları sağlamamakta ve yeteri kadar hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenmemektedir.

- İşletmeler, mesleki eğitime ve insan gücüne yapılan yatırımın uzun vadede rekabet gücünün en önemli belirleyicileri arasında yer aldığı bilinciyle hareket etmelidir.

- Öğretmenler işletmelerin düzenleyecekleri hizmet içi eğitime çok fazla ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun için işletmelerle ilişkiler yakınlaştırılmalıdır.

- İşletme sahiplerinin okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi konusunda harcadığı çaba çok azdır. Bununla beraber MEB da bu yönde yeterli çabayı harcamamaktadır. Öğretim programları iş hayatının yeni isteklerine uygun hale dönüştürmekte yetersiz kalmaktadır. Okullarda uygulanan eğitim programlarının geliştirilmesinde bölgesel ve yerel ihtiyaçların belirlenmesi ve programların iş hayatının ihtiyaçları doğrultusunda modüler bir anlayışla geliştirilmesi benimsenmelidir. Eğitim programlarının geliştirilmesinde ulusal ve uluslar arası standartlar esas alınmalıdır.

- Okul ve işletme eğitim programları bütünleştirilmelidir.

- İşletmeler, beceri eğitimi için kanunda belirtilen eğitim birimi kurma konusunda yeterli hassasiyeti göstermemektedirler. Bu konuda işletmelere, eğitim birimi kurulmasına ilişkin harcamalar için vergi avantajı tanınmalı ve elverişli kredilerle desteklenmeli, eğitici personelin SSK işveren primleri devletçe karşılanmalıdır. İşletmenin eğitimle ilgili tüm harcamaları için mali teşvikler öngörülmalıdır.

- İşletme öğretim sorumlularına, kendilerini geliştirebilmesi için beceri eğitimine ilişkin yayımlar ücretsiz olarak verilmeli, eğitim ve sosyal etkinliklere davet edilmelidir. Öğretici personelin eğitime karşı olumlu tavır ve değerler geliştirmesine çaba gösterilmelidir.

- Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında uygulanan eğitim programları, bu programlarla yetiştirilen becerili ve teknik işgücü ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasında nitelik yönünden bir uyum görülmemektedir. Bu durumun genelde mesleki eğitime olumsuz etkileri olmaktadır. İşletmelerde beceri eğitimi de belirtilen durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir.

- İşletmelerde görevli eğitici personelin eksiklerini gidermede, okulun harcadığı çaba çok azdır. Bunun en büyük sebebi koordinatör öğretmenlere yeterli sürenin ve maddi imkânların tanınmamasının yanında personel eksikliğinin sonucu işletmelerde beceri eğitiminden sorumlu öğretmenlere çok fazla sayıda işletmenin sorumluluğunun verilmesidir.

- İşletmelerde beceri eğitiminin planlanması ve uygulanması sürecinde okullar ile işletmeler yeterli işbirliği sağlayarak, etkili denetimi gerçekleştirecek önlemleri almalıdırlar.

- MEB ile işletmeler arasındaki diyalog, somut sonuçlara varacak işbirliği alanlarına yönelik olarak geliştirilmelidir.

- Eğitim programı, beceri eğitiminde okulun ve işletmenin rollerini net ve gerçekçi biçimde tanımlamalıdır.
- Üretim araçlarının beceri eğitiminde kullanımı, işletmenin faaliyetlerini aksatmamalı, bu konuda okul ve işletme işbirliği yapmalıdır.

Kaynakça

- Akkutay, Ü., Cumhuriyet Döneminde Mesleki ve Teknik Eğitimin Sorunu, Ankara,1996.
- Aktuğ, H., Mesleki ve Teknik Eğitimin Bugünkü Durumu, Ankara, 1983.
- Akyüz, Y., Türk Eğitim Tarihi, İstanbul, 1999.
- Alkan, C., Türk Milli Eğitim Sisteminin Mesleki Ve Teknik Eğitim Boyutu 75 Yılda Eğitim, İstanbul, 1999.
- Arıkan, R., Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama, Ankara, 2005.
- Baram, N., Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi, Bursa, 1986.
- Baş, T., Anket Nasıl Hazırlanır? Uygulanır? Değerlendirilir?, Ankara, 2006.
- Başaran, İ.E., Türkiye Eğitim Sistemi, Ankara,1996.
- Bilgiseven, K. A., Milli Eğitim Stratejimiz Ne Olmalıdır? Ankara, 1990.
- Çağatay, N., Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, Konya, 1997.
- Çelik, A., “Teknik Öğretimin Dünü, Bugünü ve Geleceği”, Teknik Eğitim Ulusal Kongresi Bildirileri, İstanbul, 2003.
- Çetin, K., Gülseren, H. Ö., “Cumhuriyet Döneminde Eğitim Stratejileri”, Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 163, Ankara, 2003.
- Doğan, H., Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Gelişimi, Ankara, 1983.
- Doğan, H., Ülkemizde Endüstrileşme ve Teknik Eğitim, Ankara,1997.
- GÜROL, M.,Okul-Sanayi İşbirliği, Ankara, 1997.
- Erkal, M. E., Ortaöğretim Gençliğinin Sorunları, İstanbul, 1989.
- Gonzales, M. M., “Mesleki Eğitim Konusunda Topluluk Politikası”,ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998.
- Güner, M. A.O., “Genel Dinamikleri Çerçevesinde Yeni Teknolojiler, Mesleki Eğitim ve Türkiye” Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998.
- Kaya, H., “Mesleki ve Teknik Öğretimden İşverenin Bekledikleri”, Mesleki Teknik Eğitimde Verimlilik Semineri, MPM Yayınları, Ankara, 1973.
- Kaya, H., “Eğitim Kurumu - İşletme Diyalogu Uluslararası Konferansı”, İşveren Dergisi, Ankara, Ağustos 2004.

Kayır, Ö., Karaca Ş., Şenyüz Y., Söğütlü C., Yayman H., Kılıç H., İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı, İstanbul, 2006.

Loges, M. W., “Ekonomik Kalkınma Faktörü Olarak Mesleki Eğitim”, ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998.

Martinez, M. J. L., “21. Yüzyılda İşletme Sahiplerinin Mesleki Eğitimi”, ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998.

Millet Meclisi Tutanak Dergisi, (Atatürk’ün Türkiye Büyük Millet Meclisini açış konuşmaları), Ankara, 1987.

Netter, M. P., “Ekonomik Yapıların ve Teknolojinin Hızlı Gelişmesi Karşısında Mesleki Eğitim”, ç.y., Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998.

Oğuzhan, T., Türkiye’de Ortaöğretim ve Sorunları, İstanbul, 1986.

Özgül, İ., Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar/Çözümler, Ankara, 1990.

Pieraccioni, M. L., “Kobilerin Yenilikçi Gelişme Stratejisi ve Eğitim İhtiyaçları” Teknolojik Gelişmeye Uygun Meslek Eğitimi, İstanbul, 1998.

Schoser, M. F., “Ticaret ve Sanayi Odalarının Eğitim ve İstihdam Sistemindeki Yeri” Ticaret ve Sanayi Odaları, Mesleki Eğitimde Önemli Kuruluşlar, İstanbul, 1998.

Sezgin, İ., Mesleki ve Teknik Eğitimde Program Geliştirme, Ankara, 2000.

Tanrıkulu, N., Teknik Öğretimin Dünü Bugünü Geleceği, İstanbul, 1983.

TİSK., Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Ankara, 2004.

TİSK., Mesleki Eğitim Kuruluna Sunulan Rapor, Ankara, 2004.

Tuna, O., Türkiye’de Mesleki ve Teknik Öğretim, Ankara, 1973.

Turan, K., Öğretimde Program İlke ve Yöntemler, İstanbul, 1989.

Ulusoy, A., “Kalifiye İşgücünün Yetiştirilmesinde Eğitim Kurumu-İşletme İşbirliği: Türkiye Uygulaması”, İşveren Dergisi, Ankara, Mayıs 2004.

Yağcızeybek, S., Mesleki ve Teknik Eğitimin Önemi, Ankara, 2006.

Yüksel, S., “Türkiye’de Program Geliştirme Çalışmaları ve Sorunları” Milli Eğitim Dergisi, Sayı:159, Ankara, 2003.

http://etogm.meb.gov.tr/index.asp?sayfa_id=100&konu=etogm-tarih (21.11.2007)

[http://karatekin.cmyo.ankara.edu.tr/iveta/makaleler/\(4\).doc](http://karatekin.cmyo.ankara.edu.tr/iveta/makaleler/(4).doc) (10.14.2007)

<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/164.html> (10.12.2007)

<http://tkb.meb.gov.tr/yonetmelik/I%C5%9Fletmelerde%20Meslek%20Egitimi%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi.htm> (02.08.2007)

“X. Milli Eğitim Şurası” http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/10_sura.pdf (02.10.2007)

“XI. Milli Eğitim Şurası” http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/11_sura.pdf (02.10.2007)

“XIV. Milli Eğitim Şurası” http://ttkb.meb.gov.tr/secmeler/sura/14_sura.pdf (02.10.2007)

<http://www.megep.meb.gov.tr/indextr.html> (07.06.2007)

<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/21094.html> (10.16.2007)

<http://www.milliegitim.biz/git.asp?nereye=mailgonder&id=709> (05.08.2007)

<http://aml.mebnet.net/metge.htm> (12.11.2007)

Koordinatör Öğretmenlere Uygulanan Anket Formu

Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Türkiye'de 3308 sayılı kanun çerçevesinde beceri eğitimi uygulamalarının, ülke gerçeklerine göre yönlendirilmesi ve geliştirilip, düzenlenmesine katkıda bulunmak amacıyla **Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde, okul-sanayi iş birliğinin; öğrencilere iş deneyimi kazandırması, öğrencilerin mesleğindeki yeni teknolojik gelişmeleri öğrenmesi, öğrencilerin kendi alanlarında iş bulma imkânlarının artması, eğitim-istihdam dengesinin sağlanması, okul ve işletmeler arasında teknoloji akışının hızlanması, yeni teknolojilerin öğretmenlere aktarılması, okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi**, konularındaki katkısı üzerine bir araştırma yapmaktayım.

Araştırmada konuyla doğrudan ilişkisi olan sizlerin görüşlerini almak istiyorum. Soruları dikkatle okuyarak size en uygun gelen cevabın başındaki parantezin içine (X) işareti koyunuz.

Daha iyi bir Beceri Eğitimi için, samimi olarak ankete **vereceğiniz cevaplar**, yalnız bilimsel amaçla bu araştırmada kullanılacak ve başka **hiçbir kişi ve ya kuruma verilmeyecektir**. Bu nedenle **isminizi belirtmenize gerek yoktur**,

Yardımlarınız ve katkılarınız için teşekkür ederim.

I. BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz:

a-()Kadın b-()Erkek

2. Yaş grubunuz: .

a-()21-25 b-()26-30 c-()31-35 d-()36-40 e-()41-45 f-()46-50 g-()51-55
h-() 52 ve üzeri

3. Mezun olduğunuz okul:

a - () Yüksek Teknik Öğretmen Okulu
b - () 2 Yıllık Meslek Yüksek Okulu
c-() Teknik Eğitim Fakültesi
d - () Yüksek Lisans
e-() Diğer

4. Mesleki kıdeminiz :

a-()1-5yıl b-()6-10yıl c-()11-15yıl d-()16-20yıl e-() 21 yıl ve üzeri

5. Okuldaki göreviniz:

a - () Müdür yardımcısı b - () Atölye şefi c - () Öğretmen d - () Bölüm şefi

6. Görev Yaptığınız Alan:

- a - () İnşaat teknolojisi alanı
b - () Bilişim Teknolojisi alanı
c - () Elektrik Elektronik Teknolojileri Alanı
d - () Kimya Teknolojisi alanı
e - () Makine Teknolojileri Alanı
f - () Matbaa Teknolojisi
g - () Muhasebe ve Finansman Alanı
h - () Büro Yönetimi ve Sekreterlik Alanı
ı - () Ağırlama ve Gıda Teknolojisi Alanı
j - () Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme Alanı
k - () Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Alanı
l - () Giyim ve Üretim Teknolojisi Alanı
m - () Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri Alanı
n - () Grafik ve Fotoğrafçılık Alanı
o - () Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi Alanı
p - () Ahşap Teknolojisi Alanı
r - () Metel Teknolojisi Alanı

7. Meslek eğitimi uygulamasına yönelik olarak hizmet içi eğitim gördünüz mü?

- a - () Evet b - () Hayır

8. Meslek alanınız dışındaki alanlara yönelik olarak koordinatörlük görevi yapıyor musunuz?

- a - () Evet b - () Hayır

9. Öğretim programının ön gördüğü iş ve işlemlerin yaklaşık ne kadarı işletmede gerçekleştirilebiliyor?

- a-() tamamı b-()%90'ı c-()%80'i d-()%70'i e-()%60'ı f-()%50'si
g-()%40'ı h-()%40' tan azı

II. BÖLÜM

İşletmelerde yapılan beceri öğretimi ile ilgili aşağıdaki ifadeleri lütfen dikkatle okuyunuz. Bu ifadelerde yer alan görüşlerden sizce en uygun olan seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.

Öğrencinin işletme eğitimi süresince, işletmenin öğrencilerinize katkıları ile ilgili sorular

İfadeler / Görüşler	Hiç	Az	Orta	ÇOK
10. Gerçek bir iş deneyimi kazanabiliyorlar mı?				
11. İşletmelerin beklentileri doğrultusunda kendilerini geliştirmeye çalışıyorlar mı?				
12. Okulda verilen bilgi ve becerileri iş ortamında kullanmayı ve uygulamayı öğrenebiliyorlar mı?				
13. Düzenli çalışma alışkanlığı kazanabiliyorlar mı?				
14. İş disiplini konusunda tecrübe kazanıyorlar mı?				
15. Gelecekteki iş hayatlarında işletmelerin, onlardan isteyecekleri bilgi ve beceriler hakkında bilgi sahibi oluyorlar mı?				
16. Üretimde başarı için gerekli olan takım çalışmasını kavrayabiliyorlar mı?				

III. BÖLÜM

Okul-İşletme işbirliği ile ilgili sizin görüşlerinizle ilgili sorular

İfadeler/Görüşleri	Hiç	Az	Orta	Çok
17. Ülkemizdeki mesleki eğitim sistemi ile istihdam arasında etkin bir bağlantı var mı?				
18. Okul işletme işbirliği sayesinde “eğitim-istihdam” dengesi sağlanabiliyor mu?				
19. İşletmelerin eğitime katılmasıyla, işletmelerden okula (eğitime) teknoloji akışı hızlandı mı?				
20. İşletmelerin düzenlediği hizmetiçi eğitimleri yeterli buluyor musunuz?				
21. İşletmelerin düzenlediği hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaştığını söyleyebilir misiniz?				
22. Öğretmenlere hizmetiçi eğitime katılmaları konusunda yeterli imkânlar sağlanıyor mu?				
23. İşletmelerin vermiş olduğu hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen eğitimcilerin kapasitelerinin yeterli olduğunu düşünüyor musun?				
24. Öğretmenlerin işletmeler tarafından düzenlenecek hizmetiçi eğitime ihtiyacı var mı?				
25. İşletme sahipleri okullardaki müfredat programlarının yenilenmesi konusunda yeterli çabayı harcıyor mu?				
26. İşletmelerden gerekli desteği almak için yeterli çabayı harcıyor musunuz?				
27. Branşınızdaki yeniliklerle ilgili gelişmeleri işletmeden alıp öğrencilere aktarıyor musunuz?				
28. Okul-İşletme işbirliğinin öğrencilerin kendi alanlarında istihdam edilmesine katkı sağlıyor mu?				
29. İşletmeler “eğitim birimi” kurma konusunda yeterli hassasiyeti gösteriyor mu?				
30. İşletmeler kurumlarına getirdikleri yeni teknolojileri öğrencilere tanıtır öğretiyor mu?				
31. İşletmelerde öğrencilerin eğitiminden sorumlu usta öğreticiler, işletme eğitimi yaptırmak için yeterli donanıma sahip mi?				
32. Okul, öğrencilere, işletmede beceri eğitiminin gereklerini yerine getirebilecek yeterli bilgiyi verebiliyor mu?				
33. İşletmelerde görevli eğitici personelin eksiklerini gidermede, okul yeterli çabayı gösteriyor mu?				
34. Koordinatör öğretmen olarak; işletmelerde meslek eğitimi hususunda işletme yetkililerine yeterli rehberlik çalışmasını yapıyor musunuz?				

Teşekkürler

